



BUPATI BOMBANA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN BUPATI BOMBANA
NOMOR 70 TAHUN 2022
TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BOMBANA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BOMBANA,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana serta untuk menjamin objektivitas dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara maka perlu diatur mekanisme pengadaannya;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana.
- Mengingat** :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bombana, Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Kolaka Utara di Propinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4339);
 - 3. 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);
- 4

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 654);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Instansi Daerah Tahun 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 655);

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 656);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 118), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1332);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 250);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bombana;
14. Peraturan Bupati Bombana Nomor 23 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BOMBANA

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bombana.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Bombana.
3. Bupati adalah Bupati Bombana.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Bombana.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat, sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang

berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Kompetensi Dasar adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang PNS Republik Indonesia.
13. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu Jabatan.
14. Seleksi Kompetensi Dasar yang selanjutnya disingkat SKD adalah seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang PNS Republik Indonesia.
15. Seleksi Kompetensi Bidang yang selanjutnya disingkat SKB adalah seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu Jabatan tertentu.
16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
18. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, 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.

19. *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode seleksi/tes dengan menggunakan computer.
20. Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SSCASN adalah portal pelamaran terintegrasi berbasis internet yang digunakan dalam Pengadaan ASN.
21. Nilai Ambang Batas adalah Nilai Ambang Batas kelulusan SKD.
22. Masa sanggah adalah waktu pengajuan sanggah yang diberikan kepada pelamar untuk melakukan sanggahan terhadap pengumuman hasil seleksi.
23. Panitia Seleksi Nasional Pengadaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Panselnas adalah panitia yang dibentuk oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi Calon ASN secara nasional.
24. Masa Hubungan Perjanjian Kerja adalah jangka waktu kebutuhan suatu Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK dalam suatu instansi.
25. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional.
26. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan nya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengadaan pegawai ASN.
- (2) Tujuan ditetapkan nya Peraturan Bupati ini adalah :
 - a. memperoleh ASN yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki;
 - b. menjamin transparansi dan mencegah terjadinya KKN.



BAB II
TAHAPAN PENGADAAN PEGAWAIASN

Bagian Kesatu

Umum


Pasal 3

- (1) Pengadaan pegawai ASN dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan ASN.
- (2) Pengadaan pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan :
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil akhir seleksi;
 - f. pengangkatan menjadi CPNS dan Masa Percobaan;
 - g. pengangkatan menjadi PNS; dan
 - h. pengangkatan menjadi PPPK.

Bagian Kedua

Perencanaan

Pasal 4

- (1) Perencanaan pengadaan PNS meliputi :
 - a. jadwal pengadaan pegawai ASN; dan
 - b. prasarana dan sarana pengadaan ASN.
- (2) Jadwal pengadaan pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a ditetapkan oleh PPK dan Ketua Panselnas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
- (3) Prasarana dan sarana pengadaan pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:
 - a. prasarana yang berupa peraturan, pedoman, petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan pegawai ASN;
 - b. sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan pengadaan ASN; dan
 - c. prasarana dan sarana bagi pelamar. 

Pasal 5

Selain perencanaan pengadaan yang dimaksud dalam Pasal 4, panitia seleksi instansi melakukan:

- a. penyediaan *helpdesk/call center/* media sosial resmi instansi;
- b. pengelompokan jabatan jika diperlukan;

Bagian Ketiga

Pengumuman

Pasal 6

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh Panitia Seleksi paling singkat 15 (lima belas) hari Kalender.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. nama jabatan;
 - b. jumlah lowongan jabatan;
 - c. unit kerja penempatan;
 - d. kualifikasi pendidikan;
 - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - f. jadwal tahapan seleksi;
 - g. syarat pelamaran yang wajib dipenuhi; dan
 - h. *helpdesk/ call center/*media sosial resmi yang dikelola masing-masing instansi pemerintah.

Bagian Keempat

Pelamaran

Pasal 7

- (1) Pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilakukan secara daring melalui SSCASN dan disertai dengan proses pengunggahan dokumen yang dipersyaratkan secara elektronik. *f*

- (2) Pelamar dapat melamar pada 1 (satu) jenis jalur kebutuhan ASN yaitu:
 - a. PNS; atau
 - b. PPPK,pada tahun anggaran yang sama.
- (3) Pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya dapat melamar pada 1 (satu) instansi dan 1 (satu) Jabatan.
- (4) Dalam hal pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diketahui melamar:
 - a. lebih dari 1 (satu) instansi dan/atau 1 (satu) jenis Jabatan dan/atau jenis jalur kebutuhan PNS atau PPPK; atau
 - b. menggunakan 2 (dua) Nomor Induk Kependudukan yang berbeda,

pelamar dinyatakan gugur dan/atau dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Seleksi

Paragraf 1

Tahapan Seleksi


Pasal 8

- (1) Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d terdiri atas 3 (tiga) tahap, yaitu:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. SKD; dan
 - c. SKB.
- (2) Seleksi pengadaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d terdiri atas 3 (tiga) tahap, yaitu:
 - a. seleksi administrasi; dan
 - b. seleksi Kompetensi. *f*

Paragraf 2
Seleksi Administrasi
Pasal 9

- (1) Seleksi administrasi dilakukan untuk memverifikasi kesesuaian antara dokumen yang diunggah pelamar dan persyaratan pelamaran.
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi.
- (3) Panitia seleksi instansi harus mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
- (4) Dalam hal dokumen pelamaran sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
- (5) Pelamar yang lulus seleksi administrasi mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar.

Pasal 10

- (1) Panitia seleksi instansi wajib melakukan verifikasi administrasi terhadap persyaratan khusus bagi pelamar penyandang disabilitas yang melamar pada kebutuhan khusus penyandang disabilitas atau kebutuhan umum atau kebutuhan khusus selain kebutuhan khusus penyandang disabilitas.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dan syarat Jabatan yang dibutuhkan dengan jenis dan derajat kedisabilitasan melalui pemeriksaan dokumen dan persyaratan khusus lain.
- (3) Dalam melakukan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Instansi Pemerintah dapat berkonsultasi dengan dokter spesialis kedokteran okupasi dan/atau tim penguji kesehatan.
- (4) Instansi Pemerintah dapat menyatakan Jabatan dan unit penempatan yang tidak dapat dilamar oleh penyandang disabilitas, berdasarkan ketentuan sebagai berikut: 

- a. Instansi Pemerintah menyampaikan alasan yang jelas dan memberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengajukan sanggahan pada saat masa sanggah seleksi administrasi; dan
 - b. dalam hal sanggahan dari pelamar dapat diterima, panitia seleksi instansi dapat mengubah pengumuman hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3).
- (5) Dalam hal pelamar penyandang disabilitas tidak melampirkan dokumen/surat keterangan yang menyatakan jenis dan derajat kedisabilitasnya, dan video yang menunjukkan kegiatan sehari-hari pelamar dalam menjalankan aktifitas sesuai Jabatan yang akan dilamar sampai batas akhir masa sanggah pengumuman hasil akhir seleksi, PPK dapat menyatakan pelamar penyandang disabilitas tidak memenuhi syarat dan kemudian membatalkan kelulusan/keikutsertaan dalam seleksi.
- (6) Terhadap pelamar penyandang disabilitas yang termasuk kategori sebagaimana dimaksud pada ayat (5), PPK wajib mengumumkan pembatalan keikutsertaan/kelulusan tahap akhir yang bersangkutan dengan tembusan kepada Menteri dan Kepala BKN.

Paragraf 3

Masa Sanggah Seleksi Administrasi

Pasal 11

- (1) Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), dapat mengajukan sanggahan paling lama 3 (tiga) hari sejak hasil seleksi administrasi diumumkan.
- (2) Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan melalui SSCASN.
- (3) Panitia seleksi instansi dapat menerima atau menolak alasan sanggahan yang diajukan oleh pelamar.
- (4) Panitia seleksi instansi dapat menerima alasan sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam hal kesalahan bukan berasal dari pelamar. *f*

- (5) Dalam hal alasan sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diterima, panitia seleksi instansi mengumumkan ulang hasil seleksi administrasi paling lama 7 (tujuh) hari sejak berakhirnya waktu pengajuan sanggah.


Paragraf 4

SKD

Pasal 12

- (1) SKD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN.
- (2) SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.
- (3) SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. tes wawasan kebangsaan;
 - b. tes intelegensia umum; dan
 - c. tes karakteristik pribadi.

Pasal 13

- (1) Instansi Pemerintah berkoordinasi dengan ketua Panselnas dalam pelaksanaan SKD.
- (2) Hasil SKD seluruh pelamar disampaikan oleh ketua Panselnas kepada PPK masing-masing Instansi Pemerintah melalui SSCASN.
- (3) Hasil kelulusan SKD ditetapkan dengan keputusan ketua panitia seleksi instansi dan diumumkan oleh setiap Instansi Pemerintah berdasarkan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada seluruh pelamar.
- (4) Instansi Pemerintah dan BKN wajib memastikan hasil SKD yang diumumkan kepada seluruh pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sama dengan hasil akhir SKD yang ditampilkan pada layar monitor tempat diadakan SKD atau media lain saat pelaksanaan SKD. 

- (5) Pengumuman hasil SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan berdasarkan peringkat tertinggi dari yang memenuhi Nilai Ambang Batas.
- (6) Dalam hal terdapat pelamar yang memperoleh nilai SKD sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, penentuan kelulusan SKD secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensi umum, sampai dengan tes wawasan kebangsaan.
- (7) Dalam hal nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (6) masih sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, terhadap pelamar diikutkan SKB.

Paragraf 5

SKB

Pasal 14

- (1) SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus SKD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) mengikuti SKB.
- (3) SKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN.

Paragraf 6

Seleksi Kompetensi

Pasal 15

- (1) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN.
- (2) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menilai kesesuaian Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan. *ℓ*

- (3) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
- Kompetensi Teknis;
 - Kompetensi Manajerial; dan
 - Kompetensi Sosial Kultural.
- (4) Materi Kompetensi Teknis sebagaimana pada ayat (3) huruf a bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- (5) Materi Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku dalam berorganisasi yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan:
- integritas
 - kerjasama;
 - komunikasi;
 - orientasi pada hasil;
 - pelayanan publik;
 - pengembangan diri dan orang lain;
 - mengelola perubahan; dan
 - pengambilan keputusan.
- (6) Materi Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c bertujuan untuk menilai penguasaan 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 setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan, dalam peran pemangku jabatan sebagai perekat bangsa yang memiliki:
- kepekaan terhadap perbedaan budaya;
 - kemampuan berhubungan sosial;
 - kepekaan terhadap konflik; dan
 - empati.
- ℓ

- (7) Materi seleksi Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a disusun oleh instansi pembina JF selanjutnya diintegrasikan ke dalam bank soal CAT BKN.
- (8) Materi seleksi Kompetensi Manajerial dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan huruf c disusun oleh tim penyusun naskah seleksi di bawah koordinasi Panselnas.


Pasal 16

- (1) Seleksi pengadaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Penilaian integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan wawancara.
- (3) Seleksi kompetensi dan wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan metode CAT yang diselenggarakan BKN.
- (4) Untuk Instansi Pusat, seleksi wawancara dengan metode CAT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat digantikan dengan wawancara tatap muka.

Paragraf 6

Ketentuan Seleksi Kompetensi

Pasal 17

- (1) Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi jika memenuhi Nilai Ambang Batas.
- (2) Nilai Ambang Batas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Nilai Ambang Batas Kompetensi Teknis;
 - b. Nilai Ambang Batas kumulatif Kompetensi Manajerial dan sosial kultural; dan
 - c. Nilai Ambang Batas wawancara. 

- (3) Jumlah komposisi soal, tata cara penilaian, durasi waktu seleksi kompetensi dan Nilai Ambang Batas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 18

- (1) Panitia Penyelenggara Seleksi dan/atau BKN menyediakan aksesibilitas di lingkungan tempat pelaksanaan seleksi bagi pelamar penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya.
- (2) Panitia Penyelenggara Seleksi dan/atau BKN memberikan penambahan waktu dan menyediakan pendamping atau aplikasi pendukung saat pelaksanaan seleksi kompetensi bagi pelamar penyandang disabilitas sensorik netra.

Pasal 19

- (1) Seleksi Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a diberikan kebijakan penambahan nilai dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. pelamar penyandang disabilitas mendapatkan nilai tambahan sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis;
 - b. pelamar yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan jabatan yang dilamar mendapatkan nilai tambahan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis;
 - c. dalam hal pelamar mendapatkan tambahan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b secara kumulatif, diberikan nilai paling tinggi Kompetensi Teknis tidak lebih dari 100% (seratus persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis.
- (2) Jenis dan bobot sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diusulkan oleh instansi pembina JF untuk mendapat persetujuan Menteri.

ℓ

Paragraf 7

Pengolahan Hasil Integrasi Nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan
Seleksi Kompetensi Bidang

Pasal 20

- (1) Pengolahan hasil SKB tambahan menjadi tanggung jawab ketua panitia seleksi instansi yang hasilnya disampaikan kepada Ketua Panselnas.
- (2) Pengolahan hasil integrasi nilai SKD dan nilai SKB dilakukan oleh Ketua Panselnas.
- (3) Pengolahan hasil integrasi nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. SKD sebesar 40% (empat puluh persen); dan
 - b. SKB sebesar 60% (enam puluh persen).
- (4) Dalam hal pelamar memiliki nilai yang sama dari hasil pengolahan integrasi nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
 - a. nilai kumulatif SKD yang tertinggi;
 - b. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensi umum, sampai dengan tes wawasan kebangsaan yang tertinggi;
 - c. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf b masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai indeks prestasi kumulatif yang tertinggi bagi lulusan diploma/sarjana/magister, sedangkan untuk lulusan sekolah menengah atas/ sederajat berdasarkan nilai rata-rata yang tertinggi yang tertulis di ijazah; dan
 - d. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf c masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi.


f

- (5) Dalam hal terdapat kebutuhan Jabatan yang belum terpenuhi setelah dilakukan penentuan kelulusan akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (4), berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. bagi Jabatan pada kebutuhan umum belum terpenuhi dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan khusus yang memiliki Jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit penempatan/lokasi kebutuhan sama, serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik; dan
 - b. bagi Jabatan pada kebutuhan khusus belum terpenuhi dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan umum dan kebutuhan khusus lainnya yang memiliki Jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit penempatan/lokasi kebutuhan sama, serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik.
- (6) Dalam hal Instansi Pusat melakukan pengelompokan unit penempatan/lokasi kebutuhan yang sama, pengisian kebutuhan Jabatan yang belum terpenuhi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya diberlakukan pada kebutuhan Jabatan yang telah dikelompokkan tersebut.
- (7) Dalam hal Instansi Daerah telah melakukan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), masih terdapat kebutuhan yang tidak terpenuhi, dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan umum dan kebutuhan khusus lainnya yang memiliki Jabatan dan kualifikasi pendidikan sama dari unit penempatan/lokasi kebutuhan berbeda serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik.

Paragraf 8


Pengolahan Hasil Akhir Seleksi Kompetensi

Pasal 21

- (1) Pengolahan hasil seleksi Kompetensi Teknis tambahan menjadi tanggung jawab ketua panitia seleksi instansi masing-masing yang hasilnya disampaikan kepada Ketua Panselnas.
- (2) Pengolahan hasil wawancara dengan tatap muka yang dilakukan oleh Instansi Pusat menjadi tanggung jawab Panitia Instansi Pusat yang hasilnya disampaikan Ketua Panselnas. 

- (3) Pengolahan hasil akhir seleksi kompetensi dan wawancara dilakukan oleh Ketua Panselnas.
- (4) Dalam hal pelamar memperoleh nilai akhir yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
 - a. nilai Kompetensi Teknis yang tertinggi;
 - b. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai kumulatif Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang tertinggi;
 - c. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf b masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai wawancara yang tertinggi; dan
 - d. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf c masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi.
- (5) Dalam hal terdapat kebutuhan jabatan yang belum terpenuhi pada Instansi Daerah, setelah dilakukan penentuan kelulusan akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dapat diisi dari pelamar yang melamar pada jabatan, kualifikasi pendidikan yang sama, dari unit penempatan/lokasi kebutuhan yang berbeda, serta memenuhi Nilai Ambang Batas dan berperingkat terbaik.
- (6) Dalam hal Instansi Pusat melakukan pengelompokan, pengisian kebutuhan jabatan yang belum terpenuhi hanya diberlakukan pada kebutuhan jabatan yang telah dikelompokkan.

Pasal 22

Hasil pengolahan nilai akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan Pasal 21 disampaikan kepada ketua panitia seleksi instansi masing-masing dan tim pengarah beserta tim pengawas secara daring. 


Bagian Keenam
Pengumuman Hasil Akhir Seleksi dan Masa Sanggah
Pasal 23

- (1) Pengumuman hasil akhir seleksi dilakukan oleh PPK secara terbuka berdasarkan hasil pengolahan integrasi nilai SKD dan nilai SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 yang disampaikan oleh ketua Panselnas.
- (2) Penetapan dan pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak melebihi jumlah kebutuhan pada masing-masing Jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 24

- (1) Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, dapat mengajukan sanggahan paling lama 3 (tiga) hari sejak hasil akhir seleksi diumumkan melalui SSCASN.
- (2) Panitia seleksi instansi dapat menerima atau menolak alasan sanggahan yang diajukan oleh pelamar.
- (3) Dalam hal panitia seleksi instansi menerima alasan sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), panitia seleksi instansi melaporkan kepada ketua Panselnas untuk mendapatkan persetujuan perubahan pengumuman hasil akhir seleksi.
- (4) Panitia seleksi instansi berdasarkan persetujuan ketua Panselnas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mengumumkan ulang hasil akhir seleksi paling lama 7(tujuh) hari sejak berakhirnya waktu pengajuan sanggah.
- (5) Panitia seleksi instansi dapat menerima alasan sanggahan dalam hal kesalahan tersebut bukan berasal dari pelamar.

Pasal 25

- (1) pelamar wajib membuat surat pernyataan bersedia mengabdikan pada Instansi Pemerintah yang bersangkutan saat melamar dan tidak mengajukan pindah dengan alasan pribadi paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun sejak diangkat sebagai PNS. 

- (2) Dalam hal pelamar sudah dinyatakan lulus oleh PPK, tetap mengajukan pindah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri.

Pasal 26

- (1) Dalam hal pelamar sudah dinyatakan lulus oleh PPK, tetapi di kemudian hari:
- a. mengundurkan diri;
 - b. dianggap mengundurkan diri karena tidak menyampaikan kelengkapan dokumen dalam batas waktu yang ditentukan;
 - c. terbukti kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Menteri;
 - d. tidak memenuhi persyaratan lainnya; atau
 - e. meninggal dunia,
- PPK harus mengumumkan pembatalan kelulusan yang bersangkutan.
- (2) PPK dapat mengusulkan pergantian pelamar kepada ketua Panselnas untuk mendapatkan pengganti dengan melampirkan:
- a. surat pengunduran diri yang bersangkutan;
 - b. surat keterangan dianggap mengundurkan diri dari PPK; atau
 - c. surat keterangan meninggal dunia dari Kepala Kelurahan/Desa/Kecamatan.
- (3) Berdasarkan usulan dari PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Ketua Panselnas memberikan usulan nama pelamar pengganti dari peringkat tertinggi di bawah pelamar yang dibatalkan kelulusannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada kebutuhan Jabatan yang sama dan disampaikan kembali kepada PPK.
- (4) Dalam hal tidak terdapat pelamar pengganti sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pengisian dilakukan berdasarkan tata cara pengisian kebutuhan Jabatan yang belum terpenuhi mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (5) sampai dengan ayat (7).
- (5) PPK berdasarkan usulan ketua Panselnas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menetapkan pelamar pengganti dan mengumumkan ulang hasil akhir seleksi secara terbuka.

Bagian Ketujuh
Pengangkatan Menjadi CPNS dan Masa Percobaan
Pasal 27

- (1) pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan Nomor Induk Pegawai dari Kepala BKN.
- (2) Dalam hal pelamar yang telah dinyatakan lulus tahap akhir seleksi dan telah mendapat persetujuan Nomor Induk Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengundurkan diri, kepada yang bersangkutan diberikan sanksi tidak boleh melamar pada penerimaan ASN untuk 1 (satu) periode berikutnya.

Pasal 28

- (1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 ayat (1) wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan masa prajabatan.
- (3) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
- (4) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.

Pasal 29


- (1) Dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (4) tidak dapat dilaksanakan dalam masa percobaan karena kondisi tertentu, pengangkatan Calon PNS menjadi PNS dapat dilakukan setelah Calon PNS mengikuti dan lulus pelatihan.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri berdasarkan pertimbangan ketersediaan anggaran, sarana dan prasarana pelatihan, sumber daya manusia pelatihan, dan atau kebijakan strategis nasional. 6

- (3) Dalam hal kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), masa percobaan Calon PNS dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) tahun.

Bagian Kedelapan
Pengangkatan Menjadi PNS
Pasal 30

- (1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
- a. lulus pendidikan dan pelatihan; dan
 - b. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan
Pengangkatan Menjadi PPPK
Pasal 31

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai calon PPPK.
- (2) Pengangkatan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK instansi.
- (3) Keputusan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK.
- (4) Penerbitan nomor induk PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diterima oleh PPK paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak waktu penyampaian.
- (5) Dalam hal pelamar yang sudah dinyatakan lulus tahap akhir seleksi dan sudah mendapat persetujuan nomor induk PPPK, kemudian mengundurkan diri, kepada yang bersangkutan diberikan sanksi tidak boleh melamar pada penerimaan ASN untuk 1 (satu) periode berikutnya. 

Pasal 32

- (1) PPPK yang telah mendapatkan nomor induk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) melaksanakan tugas jabatan berdasarkan penetapan pengangkatan oleh PPK.
- (2) Keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai dasar dimulainya masa hubungan perjanjian kerja PPPK dengan Instansi Pemerintah.


Pasal 33

Masa Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) dengan ketentuan paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun serta dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi pemerintah.

Pasal 34

- (1) PPPK yang telah diangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) diberikan gaji berdasarkan golongan gaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan masa kerja 0 (nol) setelah perjanjian kerja ditandatangani.
- (2) Golongan gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 32

Pelamar seleksi PPPK yang telah dinyatakan lulus yang usianya kurang dari 1 (satu) tahun dari batas usia pensiun jabatan pada saat pengangkatan maka perjanjian hubungan kerja diberlakukan 1 (satu) tahun sejak pengangkatan sebagai PPPK dan diberhentikan sebagai PPPK setelah masa perjanjian kerja berakhir. 

BAB III
PEMBIAYAAN






Pasal 33

Anggaran untuk menyelenggarakan pengadaan pegawai ASN dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bombana.

BAB IV
PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bombana.

PARAF KOORDINASI		
NO	UNIT/SATUAN KERJA	PARAF
1	Setda	
2	Asisten III	
3	K. Sek. Person	
4	K. Sek. Hukum	
5	Kabid Pengadaan	

Ditetapkan di Rumbia
pada tanggal 28 November 2022

Pj. BUPATI BOMBANA

BURHANUDDIN

Diundangkan di Rumbia
pada tanggal 28 November 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOMBANA

MAN AREA

BERITA DAERAH KABUPATEN BOMBANA TAHUN 2022 NOMOR 70