



# **GUBERNUR PAPUA**

## **PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA**

**NOMOR 15 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**GUBERNUR PAPUA,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua, perlu menetapkan Peraturan Daerah Provinsi Papua tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Propinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-kabupaten Otonom di Propinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2021 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

6. Undang-Undang ...../2

6. 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);
7. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6730);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 107 Tahun 2021 tentang Penerimaan, Pengelolaan, Pengawasan, dan Rencana Induk Percepatan Pembangunan Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6731);
15. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 185);
16. Peraturan ...../3

16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PAPUA**

**dan**

**GUBERNUR PAPUA**

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN DAERAH PROVINSI TENTANG MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA.

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah Provinsi ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Papua.
2. Gubernur adalah Gubernur Papua.
3. Kabupaten/Kota adalah Kabupaten/Kota di Provinsi Papua.
4. Bupati/Wali Kota adalah Bupati/Wali Kota di Provinsi Papua.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk menjalankan tugas tertentu di bidang pelayanan publik berdasarkan penetapan yang dilakukan oleh Gubernur dan Bupati/Wali Kota untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk menjalankan tugas tertentu di bidang pelayanan publik berdasarkan perjanjian kerja dengan pemerintah provinsi, atau pemerintah Kabupaten/ Kota dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
10. Orang Asli Papua yang selanjutnya disingkat OAP adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri atas suku-suku asli di Provinsi Papua.

11. Satuan ...../4

11. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Papua.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada SKPD.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
16. Badan yang membidangi kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Provinsi/Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas dan fungsi menyusun kebijakan di bidang kepegawaian daerah.
17. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional.
18. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagai PPPK adalah pemberhentian yang mengakibatkan seseorang kehilangan statusnya sebagai PPPK.
19. Tugas Belajar adalah penugasan PNS untuk mengikuti jenjang pendidikan lanjut sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah di dalam maupun di luar negeri atas pembiayaan Pemerintah Daerah dengan meninggalkan tugas jabatannya.
20. *Computer Assited Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah metode seleksi dengan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi calon PNS.

## **Pasal 2**

Manajemen ASN yang diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi ini berdasarkan asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. delegasi;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektif dan efisien;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan;
- m. kesejahteraan;
- n. perlindungan hak dasar;
- o. pemberdayaan;
- p. keberpihakan; dan
- q. keterbukaan.

### **Pasal 3**

Manajemen ASN yang diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi ini, bertujuan:

- a. menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna;
- b. menghasilkan ASN, terutama OAP di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota dalam Provinsi yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil; dan
- c. menghasilkan ASN terutama OAP yang memiliki komitmen dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **Pasal 4**

- (1) Ruang lingkup manajemen ASN yang diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi ini, terdiri atas:
  - a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
  - b. pengadaan;
  - c. pangkat dan Jabatan;
  - d. pengembangan karier/pengembangan kompetensi;
  - e. promosi;
  - f. mutasi;
  - g. penilaian kinerja;
  - h. penghargaan;
  - i. pemberhentian/pemutusan hubungan kerja;
  - j. penggajian dan tunjangan;
  - k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
  - l. perlindungan.
- (2) ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas PNS dan PPPK.
- (3) PNS dan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berkedudukan sebagai unsur aparatur daerah di Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN ASN**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Penyusunan Kebutuhan ASN**

### **Pasal 5**

- (1) Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota secara berjenjang dan terintegrasi menyusun kebutuhan ASN.
- (2) Penyusunan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Badan yang membidangi kepegawaian Daerah berdasarkan usulan dari setiap SKPD.
- (3) SKPD dalam menyusun kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja sesuai siklus anggaran.
- (4) Penyusunan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per 1 (satu) tahun dengan mempertimbangkan peta Jabatan, kebutuhan SKPD dan berpedoman pada Renstra SKPD.

(5) Penyusunan ...../6

- (5) Penyusunan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3), meliputi kebutuhan:
  - a. untuk PNS, meliputi:
    1. JA;
    2. JF;
    3. JPT.
  - b. untuk PPPK, meliputi:
    1. JF; dan
    2. JPT.
- (6) JF sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a angka 2 termasuk lulusan KPG yang telah menempuh pendidikan guru 2 (dua) tahun.
- (7) Lulusan KPG yang telah menempuh pendidikan guru 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (6) setara dengan JF Keterampilan.
- (8) Kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun secara terpilah antara OAP dan bukan OAP, dengan persentase OAP paling banyak 80% (delapan puluh persen) dan bukan OAP 20% (dua puluh persen).
- (9) Pemerintah Provinsi, dan Kabupaten/Kota wajib memfasilitasi pemenuhan persentase ASN OAP sebagaimana dimaksud pada ayat (6), diantaranya melalui:
  - a. peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik di dalam maupun di luar negeri;
  - b. pelatihan; atau
  - c. magang.

#### **Pasal 6**

- (1) Hasil analisis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) harus memuat informasi Jabatan, sebagai berikut:
  - a. identitas Jabatan;
  - b. ikhtisar Jabatan;
  - c. kualifikasi Jabatan;
  - d. tugas pokok;
  - e. hasil kerja;
  - f. bahan kerja;
  - g. perangkat kerja;
  - h. tanggung jawab;
  - i. wewenang;
  - j. korelasi Jabatan;
  - k. kondisi lingkungan kerja;
  - l. risiko bahaya;
  - m. syarat Jabatan;
  - n. prestasi kerja; dan
  - o. kelas Jabatan.
- (2) Hasil analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3), digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan pegawai atau pemangku Jabatan berdasarkan target pekerjaan yang harus diselesaikan pada satuan waktu tertentu.
- (3) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4), merupakan susunan nama dan tingkat Jabatan yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, terdiri atas:
  - a. struktur Jabatan;
  - b. beban kerja unit organisasi;
  - c. jumlah pegawai;
  - d. kebutuhan pegawai; dan
  - e. kelas Jabatan.

### **Pasal 7**

Penyusunan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 disusun dalam dokumen yang memuat:

- a. informasi Jabatan untuk setiap Jabatan yang dibutuhkan SKPD;
- b. jumlah kebutuhan pegawai untuk seluruh Jabatan;
- c. jumlah dan jenis pegawai yang ada;
- d. jumlah pegawai yang mencapai batas usia pensiun;
- e. selisih antara jumlah kebutuhan dengan jumlah ketersediaan pegawai; dan
- f. melampirkan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, luas wilayah, pengembangan potensi daerah, dan rasio alokasi anggaran belanja ASN.

### **Pasal 8**

- (1) Informasi Jabatan dan penghitungan jumlah kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dan huruf b, menggunakan sistem informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah dan jenis Jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, dirinci sesuai dengan Jabatan dan jenjang masing-masing.
- (3) Jumlah ASN yang mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d, dihitung untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang akan datang.
- (4) Selisih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e, dihitung dengan cara membandingkan jumlah kebutuhan ASN dengan jumlah ASN yang ada, dikurangi atau ditambahkan dengan ASN yang mencapai batas usia pensiun, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. jika perbandingan antara jumlah ASN yang ada dengan jumlah kebutuhan ASN hasilnya menunjukkan adanya kelebihan ASN, kelebihan tersebut dikurangi dengan ASN yang mencapai batas usia pensiun;
  - b. jika perbandingan antara jumlah ASN yang ada dengan jumlah kebutuhan ASN hasilnya menunjukkan kekurangan ASN, kekurangan ditambahkan dengan ASN yang mencapai batas usia pensiun.
- (5) Dalam hal Jabatan yang kekurangan jumlah ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, ditetapkan sebagai Jabatan prioritas untuk dipenuhi kebutuhannya dalam bentuk usulan tambahan formasi tahun yang akan datang.

## **Bagian Kedua**

### **Penetapan Kebutuhan ASN**

#### **Pasal 9**

- (1) Badan yang membidangi kepegawaian menyampaikan hasil penyusunan kebutuhan ASN 5 (lima) tahunan yang dirinci per 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota.
- (2) Gubernur dan Bupati/Wali Kota sesuai kewenangan masing-masing melakukan penilaian, terhadap:
  - a. kebenaran hasil perhitungan jumlah pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8; dan
  - b. pemenuhan persentase OAP paling banyak 80% (delapan puluh persen) dan bukan OAP 20% (dua puluh persen).
- (3) Hasil penyusunan kebutuhan ASN yang telah disetujui Gubernur dan Bupati/Wali Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diintegrasikan oleh Badan yang membidangi kepegawaian menjadi dokumen kebutuhan ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- (4) Dokumen kebutuhan ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Gubernur kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen Renstra SKPD.

### **Pasal 10**

- (1) Gubernur menyampaikan dokumen kebutuhan ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret untuk penetapan kebutuhan ASN tahun berikutnya.
- (2) Dalam hal terjadi perubahan rencana anggaran tahun berikutnya yang mengakibatkan perubahan dalam perencanaan kebutuhan ASN, penyampaian rincian penyusunan kebutuhan ASN setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) dilakukan paling lambat akhir bulan April.
- (3) Penetapan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Menteri paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan.
- (4) Apabila kebutuhan ASN yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), belum seluruhnya direalisasikan, diusulkan sebagai tambahan usulan kebutuhan ASN untuk tahun berikutnya.

### **BAB III PENGADAAN ASN Bagian Kesatu Umum Pasal 11**

- (1) Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota secara berjenjang dan terintegrasi sesuai kewenangan masing-masing, melakukan pengadaan ASN dengan berpedoman pada pengadaan ASN secara nasional.
- (2) Pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Badan yang membidangi kepegawaian berdasarkan pada penetapan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.

### **Pasal 12**

- (1) Untuk melakukan pengadaan ASN, Gubernur dan Bupati/Wali Kota membentuk panitia seleksi pengadaan ASN yang diketuai oleh Badan yang membidangi kepegawaian.
- (2) Panitia seleksi pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
  - a. unit kerja yang membidangi kepegawaian;
  - b. unit kerja yang membidangi pengawasan;
  - c. unit kerja yang membidangi perencanaan;
  - d. unit kerja yang membidangi keuangan; dan/atau
  - e. unit kerja lain yang terkait.
- (3) Panitia seleksi pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan ASN;
  - b. mengumumkan jenis Jabatan yang lowong, jumlah ASN yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamaran;
  - c. melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
  - d. menyiapkan sarana pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
  - e. melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan panitia seleksi nasional pengadaan ASN;
  - f. melaksanakan seleksi kompetensi bidang;
  - g. mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi dasar, dan hasil seleksi kompetensi bidang; dan
  - h. mengusulkan hasil seleksi tes kompetensi bidang kepada panitia seleksi nasional pengadaan ASN.



### **Pasal 13**

- (1) Pengadaan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), dilakukan melalui tahapan, sebagai berikut:
  - a. perencanaan;
  - b. pengumuman lowongan;
  - c. pelamaran;
  - d. seleksi;
  - e. pengumuman hasil seleksi;
  - f. pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan
  - g. pengangkatan menjadi ASN.
- (2) Untuk PPPK diangkat tanpa melalui proses pengangkatan sebagai calon dan masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f.

### **Bagian Kedua**

#### **Perencanaan**

### **Pasal 14**

- (1) Panitia seleksi pengadaan ASN mengoordinasikan penyusunan dan penetapan perencanaan pengadaan ASN dengan panitia seleksi nasional pengadaan ASN.
- (2) Perencanaan pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
  - a. jadwal pengadaan ASN; dan
  - b. prasarana dan sarana pengadaan ASN.
- (3) Jadwal pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan dengan mempertimbangkan akses OAP terhadap tempat/lokasi penyelenggaraan pengadaan ASN.
- (4) Tempat/lokasi penyelenggaraan pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diantaranya meliputi tempat/lokasi pendaftaran, dan tempat/lokasi tes.
- (5) Prasarana dan sarana pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap peserta penyandang disabilitas, meliputi:
  - a. prasarana, berupa peraturan, pedoman, dan petunjuk teknis pelaksanaan pengadaan ASN; dan
  - b. sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan pengadaan ASN.
- (6) Prasarana dan sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (5), termasuk prasana dan sarana bagi pelamar, terutama untuk pelamar ASN di wilayah sulit akses.

### **Bagian Ketiga**

#### **Pengumuman Lowongan**

### **Pasal 15**

- (1) Panitia seleksi pengadaan ASN mengoordinasikan pengumuman lowongan Jabatan ASN kepada masyarakat dengan panitia seleksi nasional pengadaan ASN.
- (2) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terbuka, 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; dan
  - g. syarat pelamaran yang wajib dipenuhi.
- (3) Pengumuman lowongan secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui media cetak, elektronik, papan pengumuman, dan/atau bentuk lainnya.
- (4) Media cetak dan elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dapat diakses oleh OAP pada wilayah sulit akses.

## **Pasal 16**

Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dilaksanakan paling sedikit 15 (lima belas) hari kalender.

## **Bagian Keempat Pelamaran Pasal 17**

- (1) Setiap penduduk yang telah berdomisili di Provinsi mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN.
- (2) Penduduk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan umum dan khusus.

## **Pasal 18**

- (1) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), sebagai berikut:
  - a. usia, yaitu:
    1. untuk PNS, paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar; dan
    2. untuk PPPK, paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada Jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
  - c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai ASN, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
  - d. tidak berkedudukan sebagai calon ASN, ASN, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
  - e. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
  - f. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;
  - g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;
  - h. bagi tenaga kesehatan, dan tenaga pendidik, bersedia tidak dimutasi ke Jabatan di luar bidang tugasnya;
  - i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Provinsi, Kabupaten/Kota yang ditentukan oleh SKPD terkait; dan
  - j. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh Gubernur dan Bupati/Wali Kota.
- (2) Batas usia sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu, sebagai berikut:
  - a. untuk PNS, yaitu:
    1. pada wilayah mudah akses, paling tinggi berusia 40 (empat puluh) tahun pada saat mendaftar, yaitu:
      - a) dokter umum dan dokter gigi dengan kualifikasi pendidikan dokter spesialis dan dokter gigi spesialis;
      - b) dokter pendidik klinis; dan
      - c) dosen, peneliti, dan perekayasa dengan kualifikasi pendidikan doktor.
    2. pada wilayah cukup akses dan sulit akses, paling tinggi berusia 40 (empat puluh) tahun pada saat mendaftar, yaitu:
      - a) dokter umum, dan dokter gigi; dan
      - b) tenaga pendidik.
  - b. untuk PPPK, tenaga pendidik paling tinggi berusia 59 (lima puluh sembilan) tahun pada saat mendaftar.

(3) Kualifikasi ...../11

- (3) Kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu:
- a. pelamar dengan kualifikasi pendidikan sekolah menengah atas/ sederajat harus memiliki ijazah sekolah menengah atas/ sederajat yang terdaftar di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi dan/ atau kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keagamaan;
  - b. pelamar dengan lulusan perguruan tinggi dalam negeri memiliki ijazah dari perguruan tinggi dalam negeri dan/ atau program studi yang terakreditasi pada Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan/ atau Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan/ Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan pada saat kelulusan yang dibuktikan dengan tanggal kelulusan yang tertulis pada ijazah; dan
  - c. pelamar dengan lulusan perguruan tinggi luar negeri memiliki ijazah yang telah disetarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

### **Pasal 19**

- (1) Pelamar yang melamar pada kebutuhan jenis Jabatan tenaga kesehatan yang mensyaratkan Surat Tanda Registrasi harus melampirkan Surat Tanda Registrasi, bukan internship, sesuai Jabatan yang dilamar.
- (2) Surat Tanda Registrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus masih berlaku pada saat pelamaran, yang dibuktikan dengan tanggal masa berlaku yang tertulis pada Surat Tanda Registrasi.
- (3) Badan yang membidangi kepegawaian wajib melakukan validasi terhadap kesesuaian Surat Tanda Registrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

### **Pasal 20**

- (1) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b, sebagai berikut:
  - a. OAP; dan
  - b. bukan OAP.
- (2) OAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu:
  - a. orang yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah dan ibu OAP;
  - b. orang yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah orang asli Papua dan ibu bukan OAP;
  - c. orang yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah bukan OAP dan ibu OAP;
  - d. orang yang lahir di luar perkawinan yang sah dari seorang ibu OAP; atau
  - e. orang yang lahir di luar perkawinan yang sah dari seorang ibu bukan OAP yang diakui oleh seorang ayah OAP sebagai anaknya dan pengakuan itu dilakukan sebelum yang bersangkutan berusia 18 (delapan belas) tahun atau belum kawin.
- (3) Bukan OAP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu:
  - a. orang yang berjasa luar biasa terhadap masyarakat adat tertentu di Papua;
  - b. orang yang lahir dan bertempat tinggal di Papua; atau
  - c. orang yang tidak lahir di Papua, namun telah berdomisili di Provinsi Papua paling kurang 10 (sepuluh) tahun.
- (4) Keaslian OAP atau keabsahan bukan OAP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dibuktikan dengan akta kelahiran dan/ atau Kartu Tanda Penduduk Elektronik dan/ atau Surat Keterangan dari Ketua RT/ Kepala Kampung.

### **Pasal 21**

Penyampaian persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud pada Pasal 18, Pasal 19, dan Pasal 20, diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.

### **Pasal 22**

Panitia seleksi pengadaan ASN mendokumentasikan persyaratan pelamar ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dalam dokumen terpisah, pelamar OAP dan bukan OAP.

## **Bagian Kelima Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi**

### **Paragraf 1**

#### **Umum**

### **Pasal 23**

Seleksi pengadaan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), terdiri atas:

- a. untuk PNS, terdiri atas 3 (tiga) tahap, yaitu :
  1. seleksi administrasi;
  2. seleksi kompetensi dasar; dan
  3. seleksi kompetensi bidang.
- b. untuk PPPK, terdiri atas 2 (dua) tahap, yaitu :
  1. seleksi administrasi; dan
  2. seleksi kompetensi.

### **Pasal 24**

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a angka 1, dan huruf b angka 1, dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (2) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a angka 2, dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.
- (3) Standar kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan.
- (4) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a angka 3, dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai kebutuhan Jabatan.

### **Pasal 25**

- (1) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b angka 2, dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial manajerial dengan standar kompetensi Jabatan.
- (2) Seleksi kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. seleksi kompetensi untuk Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi; dan
  - b. seleksi kompetensi untuk Jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi.
- (3) Seleksi kompetensi teknis untuk Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan peringkat.
- (4) Seleksi kompetensi teknis untuk Jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat.

### **Pasal 26**

Selain mengikuti seleksi administrasi dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, pelamar PPPK harus mengikuti test wawancara untuk menilai integritas dan moralitas.

### **Pasal 27**

Dalam hal diperlukan, panitia seleksi pengadaan ASN, dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa sesuai dengan persyaratan Jabatan pada SKPD.

### **Paragraf 2 Seleksi Pasal 28**

- (1) Panitia seleksi pengadaan ASN melaksanakan seleksi administrasi berdasarkan pengelompokan dokumen OAP dan bukan OAP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima.
- (2) Panitia seleksi pengadaan ASN wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
- (3) Apabila dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
- (4) Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat mengajukan sanggahan paling lama 3 (tiga) hari sejak hasil seleksi administrasi diumumkan.
- (5) Panitia seleksi pengadaan ASN dapat menerima atau menolak alasan sanggahan yang diajukan oleh pelamar.
- (6) Panitia seleksi pengadaan ASN dapat menerima alasan sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam hal kesalahan bukan berasal dari pelamar.
- (7) Dalam hal alasan sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diterima, panitia seleksi pengadaan ASN mengumumkan ulang hasil seleksi administrasi paling lama 7 (tujuh) hari sejak berakhirnya waktu pengajuan sanggah.

### **Pasal 29**

- (1) Pelamar untuk pengadaan PNS yang lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, mengikuti seleksi kompetensi dasar, meliputi:
  - a. tes wawasan kebangsaan;
  - b. tes intelegensia umum; dan
  - c. tes karakteristik pribadi.
- (2) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi pengadaan ASN bersama panitia seleksi nasional pengadaan ASN.
- (3) Penentuan kelulusan seleksi kompetensi dasar berdasarkan peringkat nilai sesuai dengan kebutuhan Jabatan setiap SKPD.
- (4) Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang ditentukan berdasarkan peringkat nilai.

### **Pasal 30**

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 mengikuti seleksi kompetensi bidang yang dilaksanakan oleh panitia seleksi pengadaan ASN.
- (2) Jumlah peserta yang mengikuti seleksi kompetensi bidang selagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar.

### **Pasal 31**

- (1) Pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, wajib menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN.
- (2) Apabila pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat Jabatan yang bersifat sangat teknis/keahlian khusus, Badan yang membidangi kepegawaian dapat melaksanakan seleksi kompetensi bidang tambahan paling banyak 1(satu) jenis/bentuk tes lain.
- (3) Seleksi kompetensi bidang tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak merupakan tes wawancara.
- (4) Apabila Badan yang membidangi kepegawaian melaksanakan seleksi kompetensi bidang tambahan selain dengan sistem CAT sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku ketentuan sebagai berikut:
  - a. SKB dengan sistem CAT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan nilai utama dengan bobot paling rendah 60% (enam puluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan; dan
  - b. SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan.

### **Pasal 32**

- (1) Pelamar untuk pengadaan PPPK yang lulus seleksi administrasi mengikuti seleksi kompetensi, meliputi:
  - a. seleksi kompetensi teknis;
  - b. seleksi manajerial; dan
  - c. seleksi kompetensi sosial kultural.
- (2) Pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk:
  - a. tenaga pendidik menggunakan sistem CAT-UNBK yang diselenggarakan oleh kementerian yang membidangi pendidikan, riset, dan teknologi; dan
  - b. bukan tenaga pendidik wajib menggunakan sistem CAT yang diselenggarakan oleh BKN.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi, mengikuti tes wawancara yang dilaksanakan oleh panitia seleksi pengadaan ASN.

### **Pasal 33**

- (1) Hasil seleksi kompetensi bidang bagi PNS, dan hasil kompetensi bagi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dan Pasal 32, disampaikan oleh panitia seleksi pengadaan ASN kepada panitia seleksi nasional pengadaan ASN.
- (2) Panitia seleksi nasional pengadaan ASN mengintegrasikan hasil seleksi kompetensi dasar dengan hasil seleksi kompetensi bidang bagi PNS, dan hasil kompetensi dengan wawancara bagi PPPK.
- (3) Panitia seleksi nasional pengadaan ASN menyusun hasil akhir seleksi dengan membuat peringkat nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah berdasarkan hasil integrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

### **Pasal 34**

- (1) Hasil akhir seleksi pengadaan ASN yang telah diintegrasikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (3), disampaikan oleh panitia seleksi nasional pengadaan ASN kepada Gubernur.
- (2) Gubernur melakukan klarifikasi hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 7 (tujuh) hari kalender, terkait kebenaran persentase:
  - a. OAP sebanyak 80% (delapan puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2); dan
  - b. bukan OAP sebanyak 20% (dua puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).
- (3) Penyampaian hasil klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Gubernur kepada Bupati/Wali Kota paling lambat 2 (dua) hari kalender setelah klarifikasi selesai dilakukan.

### **Paragraf 3**

### **Pengumuman Hasil Seleksi**

### **Pasal 35**

- (1) Gubernur dan Bupati/Wali Kota mengumumkan hasil akhir seleksi secara terbuka paling lambat 21 (dua puluh satu) hari kalender sejak diterimanya hasil klarifikasi.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat nama Jabatan yang dilamar, kualifikasi pendidikan, nomor Kartu Tanda Peserta Seleksi, nama peserta seleksi, nilai hasil integrasi antara seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang bagi PNS, dan seleksi kompetensi dan test wawancara bagi PPPK, yang disusun berdasarkan peringkat, dan informasi lain yang diperlukan.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada angka (2), menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat luas, melalui *website* Badan yang membidangi kepegawaian, surat kabar, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

### **Bagian Keenam**

### **Pengangkatan dan Masa Percobaan**

### **Pasal 36**

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35, diangkat dan ditetapkan sebagai calon ASN setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai bagi dari Kepala BKN.
- (2) Calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.
- (3) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan masa prajabatan.
- (4) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
- (5) Proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, memperkuat profesionalisme, serta kompetensi bidang.
- (6) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat diikuti selama 1 (satu) kali.

### **Pasal 37**

Calon PNS yang mengundurkan diri pada saat menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, dikenakan sanksi tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan ASN untuk jangka waktu tertentu.

**Bagian Ketujuh**  
**Pengangkatan Menjadi ASN**  
**Pasal 38**

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

**Pasal 39**

- (1) Calon ASN yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf a dan huruf b, diberhentikan sebagai calon ASN.
- (2) Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon ASN diberhentikan apabila:
  - a. mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
  - b. meninggal dunia;
  - c. terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
  - d. memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
  - e. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
  - f. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - g. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi ASN.

**Pasal 40**

Jika calon ASN sebelum diangkat menjadi ASN tewas, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 41**

- (1) Setiap calon ASN pada saat diangkat menjadi ASN wajib mengucapkan sumpah/janji.
- (2) Pengucapan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat pelantikan.
- (3) Sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB IV**  
**PANGKAT DAN JABATAN**  
**Pasal 42**

- (1) ASN diangkat dalam pangkat dan Jabatan tertentu pada SKPD.
- (2) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menunjukkan kedudukan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (3) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal ...../17



### **Pasal 43**

Nomenklatur Jabatan dan pangkat JPT pratama, JA, dan JF untuk masing-masing SKPD ditetapkan oleh pimpinan SKPD setelah mendapat persetujuan Menteri.

## **BAB V**

### **PENGEMBANGAN KARIER PNS**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Umum**

### **Pasal 44**

- (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan SKPD.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan memprioritaskan OAP, dan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

### **Pasal 45**

- (1) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 disusun oleh SKPD sesuai kebutuhan, yang diintegrasikan dengan pola karier nasional.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

### **Pasal 46**

- (1) Badan yang membidangi kepegawaian menyusun rencana pengembangan karier berpedoman pada pola karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45, meliputi:
  - a. data PNS yang akan dikembangkan kariernya;
  - b. penempatan PNS sesuai pola karier;
  - c. bentuk pengembangan karier;
  - d. waktu pelaksanaan; dan
  - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang dirinci per 1 (satu) tahun.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Gubernur dan Bupati/Wali Kota dan disampaikan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

### **Pasal 47**

Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, dilakukan melalui:

- a. mutasi; dan/ atau
- b. promosi.

**Bagian Kedua  
Mutasi  
Pasal 48**

- (1) PNS dapat dimutasikan tugas dan/atau lokasi dalam satu perangkat daerah, antar perangkat daerah, atau antar perangkat daerah dengan instansi pusat.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, dan prinsip larangan konflik kepentingan.

**Pasal 49**

Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dikecualikan bagi:

- a. tenaga kesehatan untuk menempati Jabatan di luar bidang kesehatan; dan
- b. tenaga pendidikan untuk menempati Jabatan di luar bidang pendidikan.

**Bagian Ketiga  
Promosi  
Pasal 50**

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar JA, atau JPT pratama.
- (2) PNS yang menempati JA, atau JPT pratama pada wilayah cukup akses atau sulit akses dapat dipromosikan ke Jabatan yang lebih tinggi pada 1 (satu) Kabupaten/Kota, dan antar Kabupaten/Kota.
- (3) Persyaratan untuk menempati Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pada wilayah Kabupaten yang cukup akses atau sulit akses, dapat diturunkan 1 (satu) tingkat lebih rendah dari ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (4) Apabila persyaratan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terpenuhi, dapat diturunkan 2 (dua) tingkat lebih rendah dari ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

**Pasal 51**

- (1) Gubernur mempromosikan PNS OAP untuk bekerja dan membina karier di instansi pusat sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pendataan informasi lowongan Jabatan pada instansi pusat.
- (3) Informasi lowongan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), digunakan sebagai bahan untuk menominasikan PNS mengisi lowongan sesuai kebutuhan instansi yang bersangkutan.

**Pasal 52**

Gubernur mempersiapkan PNS OAP untuk memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 521, yang dilakukan melalui:

- a. peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, di dalam negeri maupun di luar negeri;
- b. pelatihan/kursus;
- c. magang; dan
- d. bentuk lainnya.

**BAB VI**  
**PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN**  
**Pasal 53**

- (1) Perangkat Daerah menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, terdiri atas:
  - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap ASN; dan
  - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan perangkat daerah.
- (3) Kebutuhan dan rencana kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
  - b. target ASN yang akan dikembangkan kompetensinya;
  - c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
  - d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
  - e. jadwal dan waktu pelaksanaan;
  - f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi Pembina kompetensi; dan
  - g. anggaran yang dibutuhkan.
- (4) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

**Pasal 54**

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan kebutuhan dan rencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3).
- (2) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, di dalam maupun di luar negeri;
  - b. magang; dan/atau
  - c. pelatihan.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian ASN melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan pemberian Tugas Belajar.
- (5) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan dalam bentuk pelatihan nonklasikal paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta.
- (6) Tata cara pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 55**

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54, merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diprioritaskan bagi OAP dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi ASN.
- (3) Pengembangan kompetensi bagi setiap ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun bagi PNS, paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja untuk PPPK.
- (4) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur dan Bupati/Wali Kota wajib :
  - a. menetapkan kebutuhan pengembangan kompetensi;
  - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
  - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

### **Pasal 56**

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55, harus dievaluasi oleh Gubernur dan Bupati/Wali Kota untuk dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk:

- a. PNS, sebagai:
  1. penilaian kinerja;
  2. dasar pengembangan karier; atau
  3. pengangkatan dalam Jabatan; dan
- b. PPPK, sebagai bahan penilaian perjanjian kerja selanjutnya.

## **BAB VII**

### **PENILAIAN KINERJA, DAN DISIPLIN**

#### **Pasal 57**

- (1) Penilaian kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.
- (3) Penilaian kinerja ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

#### **Pasal 58**

- (1) Penilaian kinerja ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, dilakukan oleh tim penilai kinerja ASN pada perangkat daerah yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur dan Bupati/Wali Kota.
- (2) Tim penilai kinerja ASN pada perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. kepala perangkat daerah;
  - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
  - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
  - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim penilai kinerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tata cara pemberian penilaian oleh tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 59**

- (1) Setiap perangkat daerah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (2) ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan oleh pejabat yang berwenang memberikan hukuman.

### **Pasal 60**

Tata cara penilaian kinerja dan penegakan disiplin ASN sebagaimana dimaksud Pasal 57 dan Pasal 58 dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB VIII PENGHARGAAN Pasal 61**

- (1) Penghargaan dapat diberikan kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya, berupa pemberian:
  - a. tanda kehormatan;
  - b. kenaikan pangkat istimewa;
  - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
  - d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
- (2) Tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB IX PEMBERHENTIAN PNS/PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PPPK Bagian Kesatu Pemberhentian PNS Pasal 62**

- (1) PNS dapat diberhentikan, apabila:
  - a. meninggal dunia, tewas, atau hilang;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. mengajukan permintaan berhenti;
  - d. mencapai batas usia pensiun;
  - e. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah daerah;
  - f. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
  - g. melakukan tindak pidana/penyelewengan, diantaranya berupa tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan;
  - h. pelanggaran disiplin;
  - i. mencalonkan diri atau dicalonkan sebagai Ketua, Wakil Ketua dan anggota DPR RI, DPRD/DPRK, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Wali Kota, dan Wakil Bupati/Wali Kota;
  - j. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
  - k. tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara; atau

1. hal lainnya, diantaranya:
  1. tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
  2. menggunakan ijazah palsu; atau
  3. selesai menjalankan Tugas Belajar tidak melapor kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota melalui Badan yang membidangi kepegawaian, paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa Tugas Belajar.
- (2) Tata cara pelaksanaan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 63**

- (1) PNS diberhentikan sementara, apabila:
  - a. diangkat menjadi pejabat negara;
  - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
  - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Tata cara pelaksanaan pemberhentian sementara dan pengaktifan kembali PNS dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Bagian Kedua**

### **Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja PPPK**

### **Pasal 64**

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
  - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
  - b. meninggal dunia;
  - c. atas permintaan sendiri;
  - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
  - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
  - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
  - b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
  - c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
  - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum;
  - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

**BAB X**  
**PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN**  
**Pasal 65**

- (1) ASN diberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas.
- (2) Tata cara pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB XI**  
**JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA**  
**Pasal 66**

- (1) PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- (2) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.
- (3) Tata cara pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) PPPK dapat diberikan jaminan pensiun berdasarkan kemampuan daerah dan atas kesepakatan TASPEN dengan Gubernur dan Bupati/Wali Kota sesuai kewenangan masing-masing.

**BAB XII**  
**PERLINDUNGAN**  
**Bagian Kesatu**  
**Perlindungan bagi PNS**  
**Pasal 67**

- (1) PNS berhak memperoleh perlindungan berupa:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian; dan
  - d. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
- (4) Tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kedua**  
**Perlindungan bagi PPPK**  
**Pasal 68**

- (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
  - a. Jaminan hari tua;
  - b. jaminan kesehatan;
  - c. jaminan kecelakaan kerja;
  - d. jaminan kematian; dan
  - e. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugas dan fungsinya.

**BAB XIII**  
**KETENTUAN LAIN-LAIN**  
**Pasal 69**

- (1) Pemerintah Provinsi melakukan koordinasi dengan Pemerintah Pusat untuk memberikan kesempatan kepada Orang Asli Papua dalam penempatan Jabatan pada instansi pusat sesuai kompetensi dan keahliannya.
- (2) Gubernur dalam rangka penempatan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pelatihan untuk mempersiapkan sumber daya manusia OAP.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa pengembangan program pendidikan unggulan dalam dan/atau di luar negeri.
- (4) Pemberian kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terbuka dan kompetitif.

**Pasal 70**

Gubernur melakukan koordinasi dengan Pemerintah dalam rangka mengutamakan OAP dalam:

- a. pengangkatan Hakim dan/atau Jaksa; dan
- b. peningkatan karir Hakim dan/atau Jaksa.

**BAB XIV**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
**Pasal 71**

Pada saat berlakunya Peraturan Daerah Provinsi ini, Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kepegawaian Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Papua Tahun 2018 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kepegawaian Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Papua Tahun 2023 Nomor 1), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 72**

Peraturan Daerah Provinsi ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah Provinsi ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Papua.

Ditetapkan di Jayapura  
pada tanggal 28 Desember 2023

Pj. GUBERNUR PAPUA,  
CAP/TTD

Dr. M. RIDWAN RUMASUKUN, SE., MM

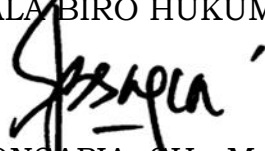
Diundangkan di Jayapura  
pada tanggal 29 Desember 2023

Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Papua  
CAP/TTD

Y. DEREK HEGEMUR, SH., MH

LEMBARAN DAERAH PROVINSI PAPUA TAHUN 2023 NOMOR 15  
NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA NOMOR (10-264/2023)

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,



- - - SOFIA BONSAPIA, SH., M. Hum  
NIP. 19700912 199712 2 001



**PENJELASAN**

**ATAS**

**PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA**

**NOMOR 15 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA**

**I. UMUM**

Kebijakan pemberlakuan otonomi khusus Papua merupakan pemberian kewenangan yang lebih luas bagi Provinsi Papua dalam penyelenggaraan pemerintahan melalui pengaturan kewenangan yang dilakukan dengan kekhususan dan tetap menghargai kesetaraan. Sebagai sebuah kebijakan dalam rangka melaksanakan kewenangan khusus, Pemerintah Daerah Provinsi Papua memiliki kekhususan dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan berpedoman pada norma, standar, dan prosedur penyelenggaraan manajemen ASN. Akan tetapi, dalam hal penetapan kebijakan kepegawaian provinsi tidak dapat terpenuhi, Pemerintah Daerah Provinsi Papua dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dapat menetapkan kebijakan kepegawaian sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan daerah.

Dalam pelaksanaan kewenangan khusus ini, Gubernur, dan Bupati/Wali Kota dalam melakukan penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier/pengembangan kompetensi, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penghargaan, pemberhentian/pemutusan hubungan kerja, penggajian dan tunjangan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan ASN, dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan secara berbeda, dan dengan memprioritaskan OAP.

Untuk itu dalam rangka melaksanakan kewenangan khusus bidang manajemen ASN ini, ASN OAP juga diberi kesempatan untuk bekerja dan membina karier di instansi Pemerintah Pusat sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Gubernur, Bupati, dan Wali Kota mempromosikan OAP untuk berkarier pada lembaga pemerintah tingkat nasional sesuai pengalaman, kompetensi, dan bidang keahliannya. Pemberian kewenangan khusus ini dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi tentang Manajemen ASN, yang ruang lingkup materi muatannya mengatur Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pembentukan Perdasi Manajemen ASN bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, menghasilkan ASN, terutama OAP di tingkat provinsi, kabupaten/kota dalam wilayah provinsi yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil, serta menghasilkan ASN terutama OAP yang memiliki komitmen dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945.

Pemerintah Provinsi bersama Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Papua perlu menggunakan peluang untuk menggunakan kebijakan kepegawaian yang berlaku khusus tersebut secara bertanggung jawab dengan menyusun, menetapkan, melaksanakan, melakukan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus norma, standar dan prosedur yang berlaku di Provinsi Papua yang pada suatu kurun waktu tertentu dapat mencapai tingkat yang sama, atau bahkan dapat mencapai di atas kualitas norma, standar dan prosedur yang berlaku secara nasional.

II. PASAL ...../2

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas proporsionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.

#### Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.

#### Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.

#### Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Huruf h

Yang dimaksud dengan “asas efektif dan efisien” adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

#### Huruf i

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik.

#### Huruf j

Yang dimaksud dengan “asas nondiskriminatif” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

#### Huruf k

Yang dimaksud dengan “asas persatuan dan kesatuan” adalah bahwa Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf ...../3

Huruf l

Yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.

Huruf m

Yang dimaksud dengan “asas kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup pegawai ASN.

Huruf n

Yang dimaksud dengan “asas perlindungan” adalah kebijakan kepegawaian di Provinsi/Kabupaten/Kota memberikan kesempatan kepada orang asli Papua untuk dapat diangkat menjadi PNS dan PPPK.

Huruf o

Yang dimaksud dengan “asas pemberdayaan” adalah kebijakan kepegawaian di Provinsi/Kabupaten/Kota memberikan kesempatan kepada orang asli Papua untuk dapat diangkat dalam Jabatan strategis.

Huruf p

Yang dimaksud dengan “asas keberpihakan” adalah kebijakan kepegawaian di Provinsi/Kabupaten/Kota memberikan kesempatan kepada orang asli Papua untuk mengembangkan kompetensi.

Huruf q

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah kebijakan kepegawaian di Provinsi/Kabupaten/Kota harus dapat dengan mudah diketahui publik sehingga selalu memperoleh saran, kritis dan perbaikan obyektif.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11  
Cukup jelas

Pasal 12  
Cukup jelas

Pasal 13  
Cukup jelas

Pasal 14  
Cukup jelas

Pasal 15  
Cukup jelas

Pasal 16  
Cukup jelas

Pasal 17  
Cukup jelas

Pasal 18  
Cukup jelas

Pasal 19  
Cukup jelas

Pasal 20  
Cukup jelas

Pasal 21  
Cukup jelas

Pasal 22  
Cukup jelas

Pasal 23  
Cukup jelas

Pasal 24  
Cukup jelas

Pasal 25  
Cukup jelas

Pasal 26  
Cukup jelas

Pasal 27  
Cukup jelas

Pasal 28  
Cukup jelas

Pasal 29  
Cukup jelas

Pasal 30  
Cukup jelas

Pasal 31  
Cukup jelas

Pasal 32  
Ayat (1)  
Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "CAT-UNBK" adalah *Computer Assisted Test Ujian Nasional Berbasis Komputer* yang merupakan metode seleksi dengan menggunakan komputer.

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 33  
Cukup jelas

Pasal 34  
Cukup jelas

Pasal 35  
Cukup jelas

Pasal 36  
Cukup jelas

Pasal 37  
Cukup jelas

Pasal 38  
Cukup jelas

Pasal 39  
Cukup jelas

Pasal 40  
Cukup jelas

Pasal 41  
Cukup jelas

Pasal 42  
Cukup jelas

Pasal 43  
Cukup jelas

Pasal 44  
Cukup jelas

Pasal 45  
Cukup jelas

Pasal 46  
Cukup jelas

Pasal 47  
Cukup jelas

Pasal 48  
Cukup jelas

Pasal 49  
Cukup jelas

Pasal 50  
Cukup jelas

Pasal 51  
Cukup jelas

Pasal 52  
Cukup jelas

Pasal 53  
Cukup jelas

Pasal 54  
Cukup jelas

Pasal 55  
Cukup jelas

Pasal 56  
Cukup jelas

Pasal 57  
Cukup jelas

Pasal 58  
Cukup jelas

Pasal 59  
Cukup jelas

Pasal 60  
Cukup jelas

Pasal 61  
Cukup jelas

Pasal 62  
Cukup jelas

Pasal 63  
Cukup jelas

Pasal 64  
Cukup jelas

Pasal 65  
Cukup jelas

Pasal 66  
Cukup jelas

Pasal 67  
Cukup jelas

Pasal 68  
Cukup jelas

Pasal 69  
Cukup jelas

Pasal 70  
Cukup jelas

Pasal 71  
Cukup jelas

Pasal 72  
Cukup jelas