

## BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON



**NOMOR 43 TAHUN 2023**

---

### PERATURAN BUPATI CIREBON NOMOR 43 TAHUN 2023

#### TENTANG

#### PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun formasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan prioritas kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah yang mengacu pada rencana strategis yang telah ditetapkan;
- b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan Kegiatan Seleksi Penerimaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon perlu disusun pedoman penyusunan kebutuhan dan pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang transparan, akuntabel, efisien, objektif, bebas KKN, dan bebas biaya serta untuk sukses dan lancarnya kegiatan dimaksud sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyusunan Kebutuhan dan Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. 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);
3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. 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 6246);
6. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 1).

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYUSUNAN KEBUTUHAN DAN PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Cirebon.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Cirebon.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
4. Bupati adalah Bupati Cirebon.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Cirebon.

6. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
7. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.
9. 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.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
11. Calon Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat CPNS adalah status yang diberikan pemerintah kepada orang-orang yang dianggap siap menjadi Pegawai Negeri Sipil. Selama masa CPNS, pegawai akan diberikan uji kinerja untuk dinilai seberapa kompetennya pegawai dengan gelar tersebut.
12. 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. Sistem merit adalah merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai.
13. Pengadaan ASN adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan ASN yang dilakukan melalui tahapan perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, pelamaran seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan Calon PNS, pengangkatan menjadi PNS dan pengangkatan PPPK.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian sebagai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. 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 Aparatur Sipil Negara secara Nasional.

17. Panitia Seleksi Instansi adalah Panitia yang dibentuk oleh PPK untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
18. *Computer Assited Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu sistem seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan lulusan yang memenuhi standar minimal kompetensi.
19. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
20. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
21. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. 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.
23. Penyusunan Kebutuhan ASN adalah penentuan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN yang diperlukan untuk melaksanakan tugas instansi secara efektif dan efisien untuk jangka waktu tertentu dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.
24. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
25. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
26. Panitia seleksi adalah kelompok yang dibentuk oleh Bupati Cirebon untuk melaksanakan tahapan seleksi.
27. Kebutuhan ASN setiap Instansi Pemerintah adalah jumlah dan jenis jabatan ASN yang dibutuhkan pada masing - masing Instansi Pemerintah.
28. Masa hubungan perjanjian kerja adalah jangka waktu kebutuhan suatu jabatan yang dapat diisi oleh PPPK dalam suatu instansi.
29. Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK adalah pemberhentian yang mengakibatkan seseorang kehilangan status PPPK.
30. Batas usia pensiun yang selanjutnya disingkat BUP adalah batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.
31. Sistem informasi ASN adalah rangkain informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
32. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

33. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan keterampilan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola organisasi.
34. Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan keterampilan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, norma, emosi dan perinsip, yang harus dipenuhi oleh pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

#### Pasal 2

- (1) Maksud dari penyusunan Peraturan Bupati ini adalah :
  - a. Sebagai pedoman dalam menyusun kebutuhan dan penetapan kebutuhan pegawai ASN berdasarkan jumlah, kualitas komposisi dan distribusi pegawai ASN yang tepat dan sesuai kebutuhan masing masing unit organisasi; dan
  - b. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengadaan ASN yang transparan, akuntabel, efisien, objektif, bebas KKN, dan bebas biaya serta bebas dari intervensi politik.
- (2) Tujuan dari penyusunan Peraturan Bupati ini adalah :
  - a. Menjamin tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur dalam jumlah, kualifikasi, komposisi dan kompetensi yang dibutuhkan.
  - b. Sebagai bahan untuk melakukan mutasi, rotasi serta distribusi pegawai sesuai dengan kondisi riil masing-masing unit organisasi; dan
  - c. Mengidentifikasi kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

## BAB II JENIS, STATUS DAN KEDUDUKAN Bagian Kesatu Jenis

#### Pasal 3

Pegawai ASN terdiri atas :

- a. PNS;
- b. PPPK.

#### Bagian Kedua Status

#### Pasal 4

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional.
- (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah.

Bagian Ketiga  
Kedudukan

Pasal 5

- (1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.
- (2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

BAB III  
PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

Bagian Kesatu  
Ketentuan Umum

Pasal 6

Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan anggaran, mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Pemerintah.

Bagian Kedua  
Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN dilakukan berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja dan peta jabatan.
- (2) Hasil penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN setiap tahun terdiri dari:
  - a. informasi jabatan;
  - b. jumlah kebutuhan Pegawai ASN; dan
  - c. peta jabatan pada masing-masing unit organisasi.
- (3) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci setiap 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (4) Penyusunan rincian kebutuhan ASN dilakukan melalui tahapan :
  - a. kalkulasi terhadap kebutuhan anggaran pada tahun berjalan;
  - b. identifikasi dan pengumpulan data;
  - c. penyusunan rencana kebutuhan pegawai oleh masing-masing Perangkat Daerah;
  - d. verifikasi dan validasi data kebutuhan pegawai;
  - e. penyampaian usul kebutuhan.
- (5) Tahapan penyusunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh PPK kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara dalam bentuk dokumen elektronik usulan kebutuhan dan formasi ASN dalam rangka pengadaan formasi ASN.

Pasal 8

Perangkat Daerah menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diserahkan ke Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

#### Pasal 9

Penyusunan kebutuhan dan jenis jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (3), sebagai berikut :

- a. jenis jabatan PNS yang meliputi Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
- b. jenis jabatan PPPK meliputi Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

#### Pasal 10

Penyusunan kebutuhan ASN dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Kelengkapan Usul Kebutuhan

#### Pasal 11

- (1) Kelengkapan usul kebutuhan terdiri atas :
  - a. informasi jabatan untuk setiap jabatan yang dibutuhkan pada setiap Perangkat Daerah;
  - b. jumlah kebutuhan pegawai ASN untuk seluruh jabatan;
  - c. jumlah pegawai ASN yang ada per tanggal 31 Desember tahun sebelumnya;
  - d. jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun per tanggal 31 Desember tahun sebelumnya;
  - e. jumlah PPPK yang akan berakhir masa hubungan kerja per tanggal 31 Desember tahun sebelumnya;
  - f. selisih jumlah kebutuhan dengan jumlah ketersediaan pegawai ASN yang ada;
  - g. penyusunan kebutuhan ASN untuk jangka waktu 5 (lima) tahun;
  - h. kondisi geografis Daerah, jumlah penduduk, luas wilayah, pengembangan potensi Daerah, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.
- (2) Kelengkapan usul sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara sebagai bahan pertimbangan teknis dalam menetapkan kebutuhan.
- (3) Penyusunan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dilakukan menggunakan aplikasi elektronik sebagai bahan penetapan kebutuhan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara.

### Bagian Keempat Penetapan Kebutuhan

#### Pasal 12

Penetapan kebutuhan ASN dilakukan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara atas dasar usulan dari Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah dengan memperhatikan pertimbangan anggaran dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan serta pertimbangan teknis Kepala BKN dengan memperhatikan:

- a. kondisi geografis Daerah, jumlah penduduk, luas wilayah, pengembangan potensi Daerah;

- b. jumlah kebutuhan pegawai ASN untuk seluruh jabatan;
- c. jumlah pegawai yang mencapai batas usia pensiun;
- d. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja keseluruhan;

## BAB IV PENGADAAN

### Bagian Kesatu Ketentuan Umum

#### Pasal 13

Pengadaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

### Bagian Kedua Panitia Seleksi

#### Pasal 14

- (1) Dalam rangka menjamin objektivitas pelaksanaan pengadaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, Bupati selaku PPK membentuk Panitia Seleksi Instansi pengadaan ASN.
- (2) Panitia Seleksi Instansi pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diketuai oleh Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.
- (3) Panitia Seleksi Instansi 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.
- (4) Panitia Seleksi Instansi pengadaan ASN paling kurang terdiri atas:
  - a. ketua;
  - b. wakil ketua;
  - c. sekretaris;
  - d. anggota;
  - e. tim seleksi administrasi;
  - f. tim pelaksana Seleksi Kompetensi;
  - g. tim pengawas ujian.
- (5) Panitia Seleksi Instansi pengadaan ASN sebagaimana pada ayat (1) mempunyai tugas :
  - a. menyusun ulang jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan ASN setelah mendapatkan jadwal dari panitia seleksi nasional;
  - b. mengumumkan jenis jabatan yang lowong, jumlah ASN yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamar;
  - c. melakukan seleksi administrasi terhadap dokumen persyaratan pelamar sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
  - d. menyiapkan sarana dan prasarana seleksi kompetensi;
  - e. melaksanakan seleksi kompetensi bersama-sama dengan panitia seleksi nasional pengadaan ASN; dan

- f. mengumumkan seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi berdasarkan hasil integrasi dari panitia seleksi nasional.

### Bagian Ketiga Perencanaan

#### Pasal 15

Pengadaan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan melalui tahapan :

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi;
- f. pengangkatan Calon ASN dan masa percobaan sebagai Calon ASN; dan
- g. pengangkatan sebagai ASN.

#### Pasal 16

- (1) Panitia seleksi instansi pengadaan ASN menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan ASN.
- (2) Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi :
  - a. Jadwal pengadaan ASN; dan
  - b. Sarana dan prasarana pengadaan ASN.

### Bagian Keempat Lowongan

#### Pasal 17

- (1) Panitia seleksi instansi pengadaan ASN mengumumkan lowongan Jabatan ASN secara terbuka kepada masyarakat berdasarkan Keputusan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat :
  - a. nama jabatan;
  - b. jumlah lowongan;
  - c. kualifikasi pendidikan;
  - d. unit kerja penempatan;
  - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
  - f. jadwal tahapan seleksi; dan
  - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

### Bagian Kelima Pelamaran

#### Pasal 18

- (1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dengan memenuhi syarat sebagai berikut :
  - a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar pada formasi PNS;

- b. usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun pada jabatan yang akan dilamar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk formasi PPPK;
  - c. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
  - d. 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;
  - e. tidak berkedudukan sebagai Calon PNS, PNS, PPPK prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota kepolisian Negara Republik Indonesia;
  - f. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik praktis atau terlibat politik praktis;
  - g. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;
  - h. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;
  - i. bersedia ditempatkan di seluruh unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon; dan
  - j. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.

#### Pasal 19

- (1) setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamar yang tercantum dalam pengumuman.
- (2) Penyampaian semua persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 sesuai jadwal seleksi instansi.

#### Pasal 20

- (1) Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan ASN dari Pemerintah Kabupaten Cirebon.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diakses melalui media cetak dan/atau elektronik.

### Bagian Keenam Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi

#### Pasal 21

- (1) Seleksi Pengadaan calon PNS terdiri atas 3 (tiga) tahap :
  - a. Seleksi administrasi;
  - b. Seleksi kompetensi dasar; dan
  - c. Seleksi kompetensi bidang.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (3) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk menilai kesesuaian antara

- kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.
- (4) Standar kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan.
  - (5) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
  - (6) Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara.
  - (7) Seleksi pengadaan calon PNS dilaksanakan secara transparan, objektif, kompetitif, tidak diskriminatif, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

#### Pasal 22

- (1) Seleksi pengadaan PPPK paling kurang terdiri dari 3 (tiga) tahapan :
  - a. Seleksi administrasi;
  - b. Seleksi kompetensi; dan
  - c. Wawancara.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (3) Dalam hal diperlukan, panitia seleksi pengadaan PPPK dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi sesuai dengan persyaratan jabatan Instansi Pemerintah Kabupaten Cirebon.
- (4) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas seleksi kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural.
- (5) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan dengan metode komputerisasi yang dilakukan pada saat seleksi kompetensi.
- (6) Seleksi Kompetensi dan Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara.
- (7) Seleksi PPPK dilaksanakan secara transparan, objektif, kompetitif, tidak diskriminatif, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

#### Pasal 23

- (1) Berdasarkan hasil seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22, Panselnas melakukan integrasi nilai seleksi kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang.
- (2) PPK mengumumkan kepada pelamar yang dinyatakan lulus seleksi secara terbuka berdasarkan hasil integrasi yang dilakukan oleh Panselnas.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat nomor peserta, nama peserta, nama jabatan yang dilamar, unit kerja penempatan, dan nilai integrasi.
- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui website instansi, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

Bagian Ketujuh  
Pengangkatan Calon ASN dan Masa Percobaan Sebagai ASN

Pasal 24

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, wajib menyerahkan kelengkapan administrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

Pelamar yang dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 diangkat dan ditetapkan sebagai calon pegawai ASN dengan Keputusan PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan mendapat nomor induk pegawai dari Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 26

- (1) Calon Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 untuk calon PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Masa percobaan sebagaimana pada ayat (1) merupakan masa prajabatan.
- (3) Masa prajabatan sebagaimana pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
- (4) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana pada ayat (3) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.
- (5) Apabila calon PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dinyatakan tidak lulus maka yang bersangkutan diberhentikan sebagai calon PNS.

Pasal 27

Hak atas gaji bagi calon ASN mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas oleh kepala perangkat Daerah yang bersangkutan.

Pasal 28

Calon PNS yang mengundurkan diri pada saat menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dikenakan sanksi tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan ASN.

Bagian Kedelapan  
Pengangkatan calon ASN menjadi ASN

Pasal 29

- (1) Calon PNS diangkat menjadi PNS, setelah memenuhi persyaratan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
  - a. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
  - b. Setelah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani; dan
  - c. Lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan.
- (2) Calon PPPK diangkat menjadi PPPK setelah memenuhi persyaratan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
  - a. Setelah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani; dan

- b. Setelah mendapatkan Nomor Induk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dinyatakan dengan penilaian kinerja oleh pejabat penilai dan atasan pejabat penilai;
- (4) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh tim penguji kesehatan yang dikeluarkan oleh dokter PNS atau dokter rumah sakit Pemerintah.
- (5) Syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

#### Pasal 30

- (1) Calon Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 diangkat menjadi ASN ke dalam jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara sebagai tembusan.

### BAB V PEMBERHENTIAN CALON PEGAWAI ASN

#### Pasal 31

- (1) Calon Pegawai ASN yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) diberhentikan sebagai calon ASN.
- (2) Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud ayat (1), calon pegawai ASN diberhentikan apabila :
  - a. Mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
  - b. Meninggal dunia;
  - c. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat;
  - d. Memberikan bukti yang tidak benar pada saat pelamaran;
  - e. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - f. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan
  - g. Tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat PNS.
- (3) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh PPK tidak dengan hak pensiun.

### BAB VI PEMBIAYAAN

#### Pasal 32

Pembiayaan Penyusunan Kebutuhan dan pengadaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Cirebon.

Ditetapkan di Sumber  
pada tanggal 27 Juli 2023

BUPATI CIREBON,

Ttd

IMRON

Diundangkan di Sumber

pada tanggal 27 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2023 NOMOR 43