



SALINAN

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR 8 TAHUN 2026

TENTANG

PENYELENGGARAAN SUMBER DAYA MANUSIA

PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah berlandaskan pada nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan nilai filosofi kearifan lokal Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - b. bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, transparan, akuntabel, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat diperlukan penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang adil, inklusif, dan berorientasi pada pelayanan publik;
 - c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah diperlukan pengaturan dalam bentuk peraturan Daerah; dan
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 Jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
 5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Timoer, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);

7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pendidikan Pancasila Dan Wawasan Kebangsaan (Lembaran Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
dan
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disingkat DIY adalah daerah provinsi yang mempunyai keistimewaan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Pemerintah Daerah DIY yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Gubernur DIY dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah.
3. Perangkat Daerah DIY yang selanjutnya disebut Perangkat Daerah adalah sebagai unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DIY dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah DIY.
4. Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah adalah proses sistematis meliputi perencanaan, pengembangan, monitoring dan evaluasi terhadap setiap orang yang bekerja pada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah adalah Aparatur Sipil Negara dan sumber daya manusia selain ASN.
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 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat PPPK, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Sumber Daya Manusia Selain ASN adalah orang perorangan yang dipekerjakan dengan menggunakan proses pengadaan barang dan jasa untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Pemerintahan Daerah.

10. Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi setiap penduduk dan orang asing yang tidak berdomisili di Indonesia atas barang, jasa, pelayanan administratif, dan/atau pelayanan lainnya yang disediakan oleh penyelenggara Pelayanan Publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
11. Budaya Pemerintahan adalah nilai, sikap, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh Sumber Daya Manusia Pemerintahan Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsi serta pelayanan publik berlandaskan Nilai Dasar ASN BerAKHLAK dan Nilai SATRIYA.

Pasal 2

Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah berdasarkan asas:

- a. penegakan hukum;
- b. integritas;
- c. profesionalitas;
- d. keseimbangan;
- e. partisipasi;
- f. akuntabilitas;
- g. efektivitas dan efisiensi;
- h. transparansi;
- i. pelayanan;
- j. keadilan dan kesetaraan; dan
- k. kesejahteraan.

Pasal 3

Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah bertujuan untuk:

- a. mewujudkan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang setia dan konsisten melaksanakan nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Bhinneka Tunggal Ika, dan Keistimewaan DIY;

- b. mewujudkan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat pemersatu bangsa;
- c. mewujudkan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang memiliki sikap anti korupsi, keteladanan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan;
- d. mewujudkan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang memiliki integritas, kompeten dan adaptif;
- e. mewujudkan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang memiliki komitmen melindungi, melayani, dan memberdayakan masyarakat;
- f. menciptakan pemerintahan yang baik;
- g. meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah; dan
- h. meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintahan Daerah.

BAB II

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah memiliki tanggung jawab:
 - a. melakukan proses pemenuhan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah sesuai peraturan perundang-undangan;
 - b. melakukan internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY;
 - c. menyelenggarakan manajemen talenta Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah;
 - d. melakukan pengembangan sistem informasi; dan
 - e. melakukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c dan huruf d dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian.

- (3) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dalam melaksanakan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berkoordinasi dengan:
- Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian, pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan pengadaan barang/jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa;
 - Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan; dan
 - Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika.
- (4) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan.

BAB III

PEMENUHAN PEGAWAI ASN

Pasal 5

Pemenuhan Pegawai ASN dilaksanakan melalui:

- pengadaan PNS;
- pengadaan PPPK;
- seleksi mutasi masuk ASN dari luar Pemerintah Daerah; dan
- pengangkatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

(1) Pemenuhan Pegawai ASN dilaksanakan secara:

- objektif;
- terbuka;
- akuntabel;
- efektif dan efisien;
- bebas dari intervensi politik; dan
- bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

- (2) Ketentuan mengenai Pemenuhan Pegawai ASN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PERENCANAAN PEMENUHAN PEGAWAI ASN

Pasal 7

- (1) Perencanaan pemenuhan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan:
 - a. analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan/atau
 - b. rencana pembangunan daerah.
- (2) Ketentuan mengenai perencanaan kebutuhan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENGEMBANGAN PEGAWAI ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pengembangan PNS dan PPPK melalui penyiapan konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kapasitas yang selaras dengan kebijakan transformasi sumber daya manusia aparatur sesuai bidang keahlian dan/atau keterampilan.
- (2) Strategi Pengembangan PNS dan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pengembangan terintegrasi; dan
 - b. pengembangan komprehensif.
- (3) Pengembangan terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan mengoordinasikan dan mengintegrasikan kebutuhan kompetensi PNS dengan pendidikan dan pelatihan.

- (4) Pengembangan komprehensif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan melalui pengembangan PNS dan PPPK berkualitas dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia sebagai *Human Capital*.

Bagian Kedua
Pengembangan PNS

Pasal 9

Pengembangan PNS meliputi:

- a. internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY;
- b. pengembangan karir; dan
- c. pengembangan kompetensi.

Pasal 10

- (1) Internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a berupa:
 - a. pendidikan dan pelatihan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan; dan/atau
 - b. pendidikan dan pelatihan keistimewaan DIY.
- (2) Pelaksanaan internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pendidikan;
 - b. pelatihan;
 - c. seminar;
 - d. *workshop*;
 - e. bimbingan teknis; dan/atau
 - f. kegiatan lain yang sejenis.

Pasal 11

- (1) Pengembangan karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terdiri atas:
 - a. perencanaan pengembangan karir berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja;

- b. manajemen talenta yang mencakup identifikasi, pengelolaan, dan pengembangan pegawai berpotensi tinggi;
 - c. penilaian kinerja dan potensi pegawai secara berkala; dan
 - d. promosi dan mutasi jabatan secara objektif berbasis merit.
- (2) Pengembangan karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
- a. menjamin proses seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi, sehingga jabatan diisi oleh PNS terbaik dengan kualifikasi yang sesuai;
 - b. menyediakan *talent pool* yang berisi kandidat berkualitas dan siap pakai untuk mengisi berbagai posisi strategis dalam pemerintahan;
 - c. mendukung peningkatan kualitas layanan publik, transformasi digital dan program strategis lainnya; dan
 - d. mempercepat pelaksanaan program pembangunan daerah dengan menempatkan talenta terbaik.
- (3) Pengembangan karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Pengembangan kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c dilakukan melalui:
- a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.
- (2) Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan pemberian izin belajar atau tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. pelatihan klasikal; dan/atau
 - b. pelatihan non klasikal.

- (4) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi:
- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. *workshop* atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (5) Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi:
- a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. e-learning;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. *detasering*;
 - f. pembelajaran alam terbuka;
 - g. studi banding;
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri;
 - j. komunitas belajar;
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan/atau
 - m. bentuk pelatihan non klasikal lainnya.
- (6) Setiap PNS mengikuti pengembangan kompetensi dengan jumlah waktu jam pelajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
- a. menyusun rencana pengembangan kompetensi;
 - b. memfasilitasi pemberian beasiswa;

- c. menyiapkan panduan pengembangan kompetensi; dan/atau
 - d. menyusun modul pengembangan kompetensi.
- (8) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan.

Bagian Ketiga Pengembangan PPPK

Pasal 13

- (1) Pengembangan PPPK meliputi:
- a. internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY; dan
 - b. pengembangan kompetensi.
- (2) Internalisasi ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY dan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui:
- a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan non klasikal.
- (3) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
- a. pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
 - b. *workshop* atau lokakarya;
 - c. kursus;
 - d. penataran;
 - e. bimbingan teknis; dan/atau
 - f. sosialisasi.
- (4) Pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. *coaching*;
 - b. *mentoring*;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. belajar mandiri; dan/atau
 - f. komunitas belajar.

- (5) Setiap PPPK mengikuti pengembangan kompetensi selama masa perjanjian kerja dengan jumlah jam pelajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. menyusun rencana pengembangan kompetensi;
 - b. menyiapkan panduan pengembangan kompetensi; dan
 - c. menyusun modul pengembangan kompetensi.
- (7) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengembangkan sistem pembelajaran secara dalam jaringan.

BAB VI

ASN SEBAGAI PELAKSANA PELAYANAN PUBLIK

Pasal 14

- (1) ASN berkewajiban melaksanakan Pelayanan Publik.
- (2) Dalam melaksanakan pelayanan publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN memiliki tugas
 - a. memberikan Pelayanan Publik;
 - b. memberikan laporan pelaksanaan Pelayanan Publik kepada Atasan Pejabat;
 - c. menindaklanjuti Pengaduan Masyarakat; dan
 - d. mengusulkan Inovasi Pelayanan Publik yang berkelanjutan kepada Atasan Pejabat.
- (3) Penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyusunan perencanaan dan penetapan standar pelayanan;
 - b. penyusunan dan penetapan maklumat pelayanan;
 - c. pengelolaan sarana, prasarana, dan/atau fasilitas Pelayanan Publik secara efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berkesinambungan serta bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan/atau penggantian sarana, prasarana, dan/atau fasilitas Pelayanan Publik; dan
 - d. Pelayanan Khusus kepada kelompok rentan.

Pasal 15

- (1) Penyusunan perencanaan dan penetapan standar pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf a meliputi paling sedikit:
 - a. target Masyarakat yang akan dilayani;
 - b. besaran biaya yang dibutuhkan;
 - c. sistem yang akan dipergunakan;
 - d. sumber daya manusia yang sesuai; dan
 - e. sarana dan fasilitas yang dibutuhkan.
- (2) Dalam menyusun perencanaan Pelayanan Publik dan menetapkan Standar Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengikutsertakan Masyarakat dan pihak terkait.

Pasal 16

- (1) Penyusunan dan penetapan maklumat pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf b memuat pernyataan kesanggupan Penyelenggara dalam melaksanakan pelayanan sesuai dengan Standar Pelayanan.
- (2) Maklumat Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dipublikasikan secara jelas dan luas.

Pasal 17

Pengelolaan sarana, prasarana, dan/atau fasilitas Pelayanan Publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf c dilakukan dengan mengelola sarana, prasarana, dan/atau fasilitas Pelayanan Publik secara efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berkesinambungan serta bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan/atau penggantian sarana, prasarana, dan/atau fasilitas Pelayanan Publik.

Pasal 18

Pelayanan khusus kepada kelompok rentan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf d paling sedikit meliputi:

- a. akses;
- b. akomodasi yang layak;

- c. pendampingan, penerjemahan, dan penyediaan fasilitas yang mudah diakses di tempat layanan publik tanpa tambahan biaya;
- d. unit kerja pelayanan khusus;
- e. pengawasan dan pembinaan;
- f. persamaan hak; dan
- g. perlindungan hukum.

Pasal 19

Pelaksana dalam menyelenggarakan Pelayanan Publik harus berperilaku:

- a. adil dan tidak diskriminatif;
- b. cermat;
- c. santun dan ramah;
- d. tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarut-larut;
- e. profesional;
- f. tidak mempersulit;
- g. patuh pada perintah Atasan Pejabat yang sah dan wajar;
- h. menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara;
- i. tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- j. terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan;
- k. tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas Pelayanan Publik;
- l. tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam memenuhi kepentingan Masyarakat;
- m. tidak menyalahgunakan informasi, jabatan, dan/atau kewenangan yang dimiliki;
- n. sesuai dengan kepantasan; dan
- o. tidak menyimpang dari prosedur.

Pasal 20

Ketentuan mengenai ASN sebagai Pelaksana Pelayanan Publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 sampai dengan Pasal 19 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pelayanan Publik.

BAB VII

BUDAYA PEMERINTAHAN

Pasal 21

- (1) Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah melaksanakan Budaya Pemerintahan.
- (2) Budaya Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlandaskan pada nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Bhinneka Tunggal Ika, wawasan kebangsaan dan keistimewaan DIY, Nilai Dasar ASN BerAKHLAK dan Nilai SATRIYA.
- (3) Pelaksanaan Budaya Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada saat:
 - a. menjalankan tugas dan fungsi sebagai Penyelenggara Pemerintahan; dan
 - b. menjalankan kehidupan bermasyarakat.
- (4) Nilai Dasar ASN BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. berorientasi pelayanan;
 - b. akuntabel;
 - c. kompeten;
 - d. harmonis;
 - e. loyal;
 - f. adaptif; dan
 - g. kolaboratif.
- (5) Nilai SATRIYA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. selaras;
 - b. akal budi luhur-jatidiri;
 - c. teladan-keteladanan;
 - d. rela melayani;
 - e. inovatif;

- f. yakin dan percaya diri; dan
- g. ahli dan profesional.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah menyusun pedoman implementasi Budaya Pemerintahan.
- (2) Dalam menyusun pedoman implementasi Budaya Pemerintahan, Pemerintah Daerah melakukan penyelarasan nilai Dasar ASN BerAKHLAK dan Nilai SATRIYA.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi, internalisasi dan evaluasi implementasi budaya pemerintahan.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 23

- (1) Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah melaksanakan Kode Etik dan Kode Perilaku.
- (2) Pemerintah daerah menyusun pedoman Kode Etik dan Kode Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan Budaya Pemerintahan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi, internalisasi dan evaluasi implementasi Kode Etik dan Kode Perilaku.

BAB VIII

PENGHARGAAN

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah yang menunjukkan kinerja luar biasa, dedikasi tinggi, dan/atau kontribusi nyata terhadap Negara, Pemerintah Daerah dan/atau masyarakat.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa materiil dan/atau non materiil sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB IX
SISTEM INFORMASI

Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah mengembangkan sistem informasi Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah.
- (2) Sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. sistem informasi untuk ASN; dan
 - b. sistem informasi untuk Sumber Daya Manusia Selain ASN.
- (3) Sistem informasi untuk ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. data personal;
 - b. riwayat golongan;
 - c. riwayat jabatan;
 - d. riwayat pendidikan;
 - e. riwayat pendidikan dan pelatihan;
 - f. riwayat keluarga;
 - g. riwayat prestasi/hukuman;
 - h. riwayat sasaran kinerja;
 - i. sistem presensi; dan
 - j. sistem layanan pemberhentian pegawai.
- (4) Sistem informasi untuk Sumber Daya Manusia Selain ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b paling sedikit memuat:
 - a. data riwayat hidup;
 - b. pakta integritas;
 - c. data jumlah pegawai dan persebarannya di Perangkat Daerah;
 - d. data penyedia jasa; dan
 - e. data masa kontrak pegawai.
- (5) Sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian.

- (6) Sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian, pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan pengadaan barang/jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa.
- (7) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjamin keamanan dan kerahasiaan data dalam sistem informasi.
- (8) Sistem informasi Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

BAB X

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah melakukan monitoring dan evaluasi Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh:
 - a. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian; dan
 - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pendukung perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian, pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan pengadaan barang/jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa.

- (3) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjalankan fungsi Pelayanan Publik, Pemerintah Daerah melakukan kegiatan:
 - a. menetapkan standar pengawasan;
 - b. memonitor proses penyelenggaraan;
 - c. mengevaluasi hasil pelaksanaan Pelayanan Publik dengan standar pengawasan; dan
 - d. menyusun rekomendasi hasil pengawasan.

BAB XI

PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 27

- (1) Masyarakat dapat berpartisipasi dalam Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah.
- (2) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
 - a. menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban Masyarakat;
 - b. mencegah terjadinya maladministrasi;
 - c. meningkatkan efektivitas Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah; dan
 - d. memperoleh informasi tentang perkembangan Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah.
- (3) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. memberi saran dan masukan terhadap tata kelola Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah;
 - b. menyampaikan laporan dugaan penyimpangan dalam proses Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah; dan
 - c. turut serta melaksanakan pengawasan dalam Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah.

BAB XII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan pengendalian terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia Selain ASN sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengendalian terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia Selain ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 29

Pembentukan Peraturan Gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) dikoordinasikan oleh Unit Perangkat Daerah yang menyelenggarakan perumusan kebijakan umum, koordinasi administratif, supervisi, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administratif dalam bidang organisasi.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Gubernur sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 31

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta

pada tanggal 7 Mei 2026

GUBERNUR

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

ttd.

HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta

pada tanggal 7 Mei 2026

SEKRETARIS DAERAH

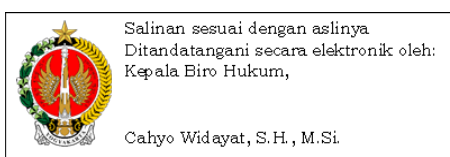
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ttd.

NI MADE DWIPANTI INDRAYANTI

LEMBARAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2026 NOMOR 8

NOREG PERATURAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA: (8-70/2026)



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
NOMOR 8 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH DAERAH

I. UMUM

Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan daerah serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan daerah. Keberhasilan Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia di tingkat daerah menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pemerintahan.

Sumber Daya Manusia yang bekerja di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada saat ini terdiri dari Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Sumber Daya Manusia Selain ASN yaitu pegawai yang dipekerjakan selama waktu tertentu dengan menggunakan proses pengadaan barang dan jasa untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Pemerintahan Daerah. Adanya perbedaan jenis sumber daya manusia yang tersebut secara faktual memerlukan pengaturan mulai dari pemenuhan, pengembangan kompetensi sampai sistem informasi untuk pendataan yang terpadu.

Sumber daya manusia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan daerah serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan daerah. Penyelenggaraan sumber daya manusia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta juga diharapkan mampu adil, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa tantangan yang menuntut adanya sistem penyelenggaraan sumber daya manusia yang terencana, adaptif, serta mampu menginternalisasikan nilai-nilai keistimewaan DIY dan prinsip sistem merit.

Sebagai upaya peningkatan kualitas tata kelola sumber daya manusia dan pelayanan publik dalam lingkup Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut, diperlukan penyusunan Peraturan Daerah mengenai Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah. Peraturan ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga menjadi landasan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan daerah ini juga diharapkan mampu mengimplementasikan nilai-nilai filosofi *Hamemayu Hayuning Bawana, Sangkan Paraning Dumadi, dan Manunggaling Kawula Gusti* yang memberikan dimensi lokal yang mengakar pada nilai-nilai budaya dan kearifan lokal Yogyakarta. Filosofi ini tidak hanya menekankan pentingnya pelayanan berbasis kebijaksanaan, pengabdian untuk kesejahteraan negara, dan kemanusiaan sebagai dasar pelayanan, tetapi juga menegaskan pentingnya harmoni, keberlanjutan, dan orientasi pada kepentingan publik. Internalisasi prinsip ini, dapat mendorong terbentuknya sistem sumber daya manusia yang tidak hanya profesional dan kompeten, tetapi juga memiliki empati, keadilan, dan dedikasi yang tinggi untuk melayani masyarakat secara optimal. Selain itu, sumber daya manusia Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan mampu menjunjung tinggi penerapan Pancasila dan wawasan kebangsaan. Adapun materi pokok dalam Peraturan Daerah ini meliputi tugas pemerintah daerah, perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, budaya pemerintahan, penghargaan, sistem informasi dan monitoring dan evaluasi.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “penegakan hukum” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan prinsip kepatutan dan keadilan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “integritas” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia harus dijiwai dengan karakter yang kuat dan menunjukkan kesatuan yang utuh dalam niat, perkataan, dan perbuatan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “profesionalitas” adalah bahwa dalam penyelenggaraan sumber daya manusia harus didasarkan pada keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, serta mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “keseimbangan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan sumber daya manusia harus menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “partisipasi” adalah masyarakat berhak untuk memberikan kritikan, masukan, dan saran terhadap penyelenggaraan sumber daya manusia Pemerintah Daerah.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “akuntabilitas” adalah bahwa setiap tindakan, keputusan, dan hasil kerja pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “efektivitas dan efisiensi” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan cara yang efisien dan efektif.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “transparansi” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia harus dilakukan secara terbuka, dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “pelayanan” adalah bahwa dalam melaksanakan tugasnya, pegawai harus memiliki dedikasi tinggi dalam memberikan layanan kepada masyarakat secara ikhlas dan bertanggung jawab.

Huruf j

Yang dimaksud dengan “keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia harus memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil, tanpa memandang latar belakang, status sosial, jenis kelamin, suku, agama, serta memperoleh kesempatan yang sama dalam pengembangan karier, promosi, pelatihan, dan penghargaan atas prestasi.

Huruf k

Yang dimaksud dengan “kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggaraan sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup pegawai.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "objektif" adalah bahwa Pemenuhan Pegawai ASN berdasarkan penilaian kualifikasi dan kompetensi secara adil tanpa intervensi pihak manapun.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "terbuka" adalah keterjaminan akses informasi terkait proses dan hasil Pemenuhan Pegawai ASN kepada publik.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "akuntabel" adalah kemampuan mempertanggungjawabkan seluruh tahapan Pemenuhan Pegawai ASN sesuai ketentuan hukum.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "efektif dan efisien" adalah pencapaian tujuan Pemenuhan Pegawai ASN dengan penggunaan sumber daya secara optimal.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "bebas dari intervensi politik" adalah jaminan bahwa Pemenuhan Pegawai ASN tidak dipengaruhi kepentingan politik maupun penyalahgunaan kewenangan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme" yaitu tahapan pelaksanaan Pemenuhan Pegawai ASN harus jujur, adil, terbuka, dan terpercaya, tidak ada suap, kerja sama tidak sehat, atau memilih berdasarkan hubungan pribadi dibandingkan kompetensi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "pendidikan dan pelatihan ideologi Pancasila, dan wawasan kebangsaan" adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS DIY untuk menginternalisasi nilai ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pendidikan dan pelatihan keistimewaan DIY” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS DIY untuk menginternalisasi nilai keistimewaan melalui proses pembelajaran secara intensif.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perencanaan pengembangan karir berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja” adalah penetapan jumlah dan kualifikasi pegawai sesuai uraian tugas jabatan dan volume pekerjaan yang terukur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “manajemen talenta yang mencakup identifikasi, pengelolaan, dan pengembangan pegawai berpotensi tinggi” adalah strategi menyeluruh dalam mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan PNS yang berpotensi tinggi untuk menduduki posisi strategis.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “penilaian kinerja dan potensi pegawai secara berkala” adalah evaluasi teratur terhadap capaian kerja dan potensi pengembangan PNS untuk kepentingan organisasi.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “promosi dan mutasi jabatan berbasis merit” adalah penempatan PNS dalam jabatan dilakukan secara objektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan karena kedekatan pribadi atau pertimbangan non-profesional.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pelatihan struktural kepemimpinan” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pelatihan manajerial” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pelatihan teknis” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “pelatihan fungsional” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait jabatan fungsional melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “pelatihan sosial kultural” adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi sosio kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “seminar/konferensi/sarasehan” adalah pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “*workshop* atau lokakarya” adalah pertemuan ilmiah untuk meningkatkan kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “kursus” adalah kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dan biasanya diberikan oleh lembaga non formal.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “penataran” adalah kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Huruf j

Yang dimaksud dengan “bimbingan teknis” adalah kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.

Huruf k

Yang dimaksud dengan “sosialisasi” adalah kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan suatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar lebih dikenal, dipahami, dan dihayati.

Huruf l

Cukup jelas.

Ayat (5)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “*coaching*” adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “*mentoring*” adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “*e-learning*” adalah pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “pelatihan jarak jauh” adalah proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “*detasering*” adalah penugasan/penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “pembelajaran alam terbuka” adalah pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan dan memaknai pentingnya peran kerja sama dan sinergi.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “studi banding” adalah kegiatan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah” adalah kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “belajar mandiri” adalah upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.

Huruf j

Yang dimaksud dengan “komunitas belajar” adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.

Huruf k

Yang dimaksud dengan “bimbingan di tempat kerja” adalah kegiatan pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah.

Huruf l

Yang dimaksud dengan “magang/praktik kerja” adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan tersebut.

Huruf m

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "berorientasi pelayanan" adalah komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat meliputi:

1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
3. melakukan perbaikan tiada henti.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "akuntabel" adalah bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:

1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "kompeten" adalah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:

1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
2. membantu orang lain belajar; dan
3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "harmonis" adalah saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:

1. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;
2. suka menolong; dan
3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "loyal" adalah berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:

1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
2. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; dan
3. menjaga rahasia jabatan dan Negara.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "adaptif" adalah terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:

1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
3. bertindak proaktif.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "kolaboratif" adalah membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:

1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Ayat (5)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "selaras" adalah sikap harmonis, tidak kontradiktif, dan mampu menyatukan kepentingan pribadi, organisasi, dan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "akal budi luhur dan jati diri" adalah kemampuan berpikir dan bersikap berdasarkan nilai-nilai luhur budaya serta memahami jati diri sebagai abdi masyarakat.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "teladan dan keteladanan" adalah perilaku yang menjadi panutan bagi sesama pegawai maupun masyarakat luas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "rela melayani" adalah kesediaan memberikan pelayanan secara tulus, cepat, dan tanpa pamrih.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "inovatif" adalah memiliki semangat memperbaiki dan menciptakan solusi baru dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "yakin dan percaya diri" adalah kepercayaan pada potensi diri, nilai yang dianut, dan visi organisasi.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "ahli dan profesional" adalah menguasai bidang tugas dengan kompetensi teknis yang tinggi serta berperilaku sesuai etika profesi.

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 8