



BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 47

TAHUN 2020

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 47 TAHUN 2020

TENTANG

SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

- Menimbang:
- a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit;
 - b. bahwa untuk tertib penyelenggaraan pemerintahan daerah, diperlukan pengaturan guna memberikan kepastian hukum, arah, dan landasan mengenai pelaksanaan sistem merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Sistem Merit Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2015 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Barat selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat selaku pejabat yang berwenang melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut Kepala BKD adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Negeri Sipil Provinsi Nusa Tenggara Barat yang selanjutnya disebut PNS Provinsi adalah pegawai Pemerintah Provinsi yang memenuhi syarat tertentu, diangkat secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan PNS Provinsi

berdasarkan sistem merit untuk menghasilkan pegawai yang melayani secara berintegritas, profesional, beretika, berbudaya, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

9. Sistem Merit dalam Manajemen PNS Provinsi adalah kebijakan dan manajemen PNS Provinsi berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil, wajar serta objektif untuk mengembangkan tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, efisien, terbuka, transparan, akuntabel, dan bersih serta meningkatkan pelayanan publik terpadu, cepat, pasti, dan murah.
10. Perencanaan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan Perencanaan PNS Provinsi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam jangka waktu tertentu.
11. Pengembangan karier adalah keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan/atau pelatihan, kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta masa jabatan.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS Provinsi dalam suatu satuan organisasi.
13. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS Provinsi berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
14. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan setingkat lebih tinggi secara reguler atau pilihan atas kinerja dan pengabdian PNS Provinsi terhadap negara.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan Tinggi di Pemerintah Provinsi.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah PNS Provinsi yang menduduki JPT.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Administrasi adalah PNS Provinsi yang menduduki JA di Pemerintah Provinsi.
19. 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.
20. Pejabat Fungsional adalah PNS Provinsi yang menduduki JF di Pemerintah Provinsi.
21. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku PNS Provinsi yang diamati, diukur, dan dikembangkan secara spesifik terkait bidang pemerintahan, manajerial, teknis, dan sosial kultural.
22. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki PNS Provinsi dengan standar kompetensi jabatan.

23. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS Provinsi yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi sesuai kebutuhan.
24. Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme bagi Calon PNS Provinsi pada masa percobaan.
25. Kategori Jabatan adalah jabatan yang dinilai berdasarkan kompleksitas tugas dan fungsi jabatan yang didudukinya, meliputi kategori pemula, pengembangan, dan pementapan.
26. Perpindahan jabatan secara horizontal adalah perpindahan dari JA dan JPT pada tingkat Eselon yang sama.
27. Perpindahan jabatan secara diagonal adalah perpindahan dari JPT dan JA ke dalam JF atau seNusa Tenggara Baratnya.
28. Perpindahan jabatan secara vertikal yang selanjutnya disebut promosi adalah perpindahan JPT, JA, dan fungsional setingkat lebih tinggi.
29. Pola karier PNS Provinsi yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan pegawai yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan/atau pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan.
30. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal, dan diagonal.
31. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS Provinsi secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan.
32. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS Provinsi yang harus dicapai setiap tahun.
33. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS Provinsi tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
34. Pemberhentian Sementara sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan pegawai bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS Provinsi untuk sementara waktu.
35. Kode Etik PNS Provinsi adalah pedoman sikap dan perilaku bagi PNS dalam melaksanakan tugas dan pergaulan hidupnya sehari-hari.
36. Pelanggaran Kode Etik PNS Provinsi adalah segala bentuk sikap dan perilaku PNS yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korps dan kode etik.
37. Sistem Informasi Kepegawaian adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
38. Komisi Aparatur Sipil Negara atau yang selanjutnya disingkat KASN

adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan PNS yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

39. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah tim untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan mutasi atau promosi, pemberhentian dalam jabatan, dan pemberian penghargaan bagi PNS Provinsi.

Pasal 2

Pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen PNS Provinsi berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. objektivitas;
- c. profesionalitas;
- d. tulus, lurus, dan bersih;
- e. netralitas;
- f. akuntabilitas;
- g. efektif dan efisien;
- h. nondiskriminatif; dan
- i. persatuan dan kesatuan.

Pasal 3

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan sistem merit dalam manajemen PNS Pemerintah Provinsi mulai dari perencanaan sampai dengan pemberhentian.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:
 - a. memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berdayaguna dan berhasilguna;
 - b. mengembangkan sistem tata kelola Pemerintahan Daerah yang efektif, efisien, terbuka, transparan, akuntabel, dan bersih; dan
 - c. mewujudkan PNS Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang melayani, berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme melalui pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Gubernur ini, meliputi:

- a. perencanaan dan pengadaan;
- b. pengembangan karier;
- c. mutasi dan promosi;
- d. penilaian kinerja;
- e. disiplin dan penghargaan;
- f. perlindungan dan pelayanan;
- g. pemberhentian; dan
- h. sistem informasi kepegawaian.

BAB II PERENCANAAN DAN PENGADAAN

Pasal 5

- (1) Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a merupakan jumlah dan jenis jabatan di Pemerintah Provinsi yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam jangka waktu tertentu.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penyusunan kebutuhan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (3) Perencanaan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per 1 (satu) tahun sesuai prioritas kebutuhan.
- (4) Perencanaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat dan/atau pertimbangan dinamika perkembangan organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 6

- (1) Pengadaan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan:
 - a. JA, khusus pada Jabatan Pelaksana;
 - b. JF Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan
 - c. JF Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.
- (2) Pengadaan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan formasi yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Pengadaan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi;
 - f. pengangkatan dan masa percobaan Calon PNS Provinsi; dan
 - g. pengangkatan menjadi PNS Provinsi.
- (2) Pelaksanaan pengadaan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan petunjuk teknis pengadaan PNS yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan tambahan yang ditetapkan oleh Tim Seleksi.

Pasal 8

Kebutuhan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 yang tidak terpenuhi melalui proses seleksi Calon PNS, maka jabatan yang masih lowong dapat diisi melalui perpindahan dari instansi pemerintah lain dan PNS lulusan sekolah kedinasan.

BAB III PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu Pengembangan

Pasal 9

- (1) Pengembangan karier PNS Provinsi dimulai sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS Provinsi sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Jenis jabatan yang dapat diduduki seorang PNS Provinsi dalam meniti karier di Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, yaitu:
 - a. JA;
 - b. JPT; dan
 - c. JF.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.

Pasal 10

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) dilakukan sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS Provinsi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Setiap PNS Provinsi memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS bersangkutan.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan/atau kebutuhan individu dengan memperhatikan kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja.
- (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 11

- (1) Pengembangan kompetensi PNS Provinsi dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan satu pintu oleh perangkat

daerah yang menangani urusan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Pengembangan Kompetensi Pendidikan dan/atau Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), meliputi:
 - a. pengembangan kompetensi melalui pendidikan;
 - b. pengembangan kompetensi melalui pelatihan; dan
 - c. pengembangan kompetensi melalui non kediklatan.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. tugas belajar; dan
 - b. izin belajar.
- (3) Pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pelatihan klasikal; dan
 - b. pelatihan non klasikal.
- (4) Pengembangan kompetensi melalui jalur non kediklatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. orientasi, bimbingan teknis dan sosialisasi;
 - b. *workshop*, dan *focus group discussion*;
 - c. loka karya, seminar, dan ceramah;
 - d. magang;
 - e. *coaching* dan *mentoring*; dan
 - f. uji kompetensi.
- (5) Penugasan PNS Provinsi untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- (6) Persyaratan dan tata cara pengembangan kompetensi PNS Provinsi diatur lebih lanjut dalam Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua Pola Karier PNS Provinsi

Pasal 13

- (1) Pola karier PNS Provinsi terdiri atas pola karier secara reguler dan pola karier dengan percepatan (*fast track*).
- (2) Pola karier secara reguler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendasarkan pada kriteria sebagai berikut:
 - a. Pendidikan, pengangkatan Calon PNS Provinsi, dan usia, yakni:
 1. untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertama kali sebagai Calon PNS berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
 2. untuk pendidikan D-III, pengangkatan pertama kali sebagai

- Calon PNS berusia minimal 21 (dua puluh satu) tahun; dan
3. untuk pendidikan S-1/D-IV, pengangkatan pertama kali sebagai Calon PNS berusia minimal 22 (dua puluh dua) tahun.
- c. tidak terjadi penyesuaian ijazah; dan
 - d. kenaikan pangkat reguler memiliki masa kerja 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
- (3) Pola karier dengan percepatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada kriteria sebagai berikut:
- a. terjadi penyesuaian ijazah;
 - b. kepangkatan dan masa kerja, yakni:
 1. satu tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 2. kenaikan pangkat pilihan diberikan bila telah 2 (dua) tahun dalam pangkat dan 1 (satu) tahun dalam jabatan terakhir yang dimiliki.
 - c. prestasi kerja/penghargaan.

Pasal 14

Ketentuan lebih lanjut mengenai pola karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 diatur dengan keputusan pejabat yang berwenang.

Bagian Ketiga

Penilaian Potensi dan Kompetensi PNS Provinsi

Pasal 15

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi PNS Provinsi (*talent pool*) dilakukan dengan metode *assessment center* atau metode lainnya yang dilaksanakan oleh unit penilai kompetensi.
- (2) Hasil penilaian potensi dan kompetensi PNS Provinsi digunakan sebagai dasar dalam pengembangan karier PNS.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian potensi dan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam pedoman penilaian potensi dan kompetensi PNS Provinsi yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Bagian Keempat Studi Kelanjutan

Pasal 16

- (1) Studi kelanjutan merupakan proses melanjutkan pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi untuk memperoleh dan memperdalam pengetahuan tentang bidang ilmu yang dimiliki dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.
- (2) Studi kelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar atau izin belajar.

Pasal 17

- (1) PNS Provinsi yang ditunjuk untuk mengikuti tugas belajar

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) memperoleh Surat Keputusan Tugas Belajar dari PPK atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Penunjukan PNS Provinsi untuk tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan melalui seleksi internal dan seleksi eksternal.
- (3) Tugas Belajar diberikan kepada PNS Provinsi, dengan ketentuan:
 - a. Pejabat Struktural yang akan/ingin melanjutkan studi lanjut melalui status Tugas Belajar harus dibebastugaskan dari Jabatan Struktural;
 - b. sesuai kebutuhan formasi jabatan yang tersedia;
 - c. telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sejak ditetapkan menjadi PNS, dengan menunjukkan penilaian kinerja minimal baik;
 - d. wajib mengabdikan pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat sekurang-kurangnya 2 (dua) kali masa penyelesaian studi, bagi PNS yang mengikuti tugas belajar dibiayai oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat maupun dari pihak donatur lain;
 - e. pendidikan yang diikuti diprioritaskan yang linier dan/atau sesuai kebutuhan organisasi;
 - f. Perguruan Tinggi yang ditunjuk merupakan Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta dengan akreditasi minimal dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - g. usia setinggi-tingginya:
 - 1) 30 (tiga puluh) tahun untuk Diploma dan S-1;
 - 2) 37 (tiga puluh tujuh) tahun untuk S-2; dan
 - 3) 40 (empat puluh) tahun untuk S-3.
 - h. rentang/jeda waktu untuk melanjutkan studi dari tingkatan akademik (SMA/D3 ke S1, S1 ke S2 dan S2 ke S3) ditentukan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun; dan
 - i. setelah menyelesaikan tugas belajar, diprioritaskan untuk menduduki jabatan setingkat jabatan pada saat penugasan dan disesuaikan dengan kualifikasi dan kompetensi.
- (4) Biaya tugas belajar dapat bersumber dari APBD, APBN, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional atau Badan Swasta baik Dalam Negeri maupun Luar Negeri.

Pasal 18

- (1) Izin belajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dapat diberikan kepada PNS Provinsi, dengan ketentuan:
 - a. memperoleh Keputusan Izin Belajar dari PPK atau pejabat yang ditunjuk;
 - b. telah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sejak ditetapkan menjadi PNS, dengan menunjukkan penilaian kinerja minimal baik;
 - c. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah dan tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - d. diproses sebelum pelaksanaan perkuliahan, dengan memperhatikan kesesuaian kebutuhan formasi jabatan;

- e. Program studi yang diikuti harus mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dan/atau linieritas pendidikan;
 - f. Perguruan tinggi yang ditunjuk merupakan Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta dengan akreditasi minimal dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
 - g. pembiayaan berasal dari biaya sendiri, dilaksanakan di luar jam kerja, dan tidak mengganggu pelaksanaan tugas.
- (2) Izin Belajar untuk melanjutkan studi dari tingkatan jenjang akademik (SMA/D3 ke S1, S1 ke S2 dan S2 ke S3) ditentukan dengan rentang/jeda waktu paling singkat 2 (dua) tahun.
- (3) Ijazah yang diperoleh setelah menyelesaikan izin belajar tidak serta merta dapat dipergunakan untuk penyesuaian pangkat, namun disesuaikan dengan formasi jabatan, kompetensi yang diperlukan serta kinerja pegawai yang bersangkutan.

Bagian Kelima
Manajemen Talenta PNS Provinsi

Pasal 19

- (1) Manajemen talenta PNS Provinsi dikembangkan untuk:
- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta;
 - d. memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - e. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
 - f. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - g. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.
- (2) Manajemen talenta meliputi:
- a. talenta untuk Jabatan Tinggi Madya;
 - b. talenta untuk Jabatan Tinggi Pratama;
 - c. talenta untuk Jabatan Administrator; dan
 - d. talenta untuk Jabatan Pengawas.
- (3) Manajemen Talenta PNS Provinsi dilaksanakan berdasarkan sistem merit, melalui proses:
- a. obyektif;

- b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (4) Tahapan penyelenggaraan manajemen talenta PNS Provinsi diatur lebih lanjut dalam Pedoman Manajemen Talenta PNS yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

BAB IV MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu Penempatan PNS Provinsi

Pasal 20

- (1) PNS Provinsi mengawali kariernya pada jabatan pelaksana maupun JF sesuai dengan formasi.
- (2) Penempatan PNS Provinsi di lingkup Perangkat Daerah disesuaikan dengan formasi Jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.
- (3) Kepala Perangkat Daerah berkewajiban memanfaatkan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam menjalankan urusan pemerintahan.
- (4) PNS Provinsi dapat diberikan penugasan di luar Perangkat Daerah, setelah mendapatkan persetujuan PPK.
- (5) PPK dalam menempatkan PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja.
- (6) Dalam hal PNS Provinsi yang ditempatkan tidak berkontribusi terhadap kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan kepada PPK melalui Kepala BKD untuk melakukan pembinaan dan penataan.

Bagian Kedua Tim Penilai Kinerja

Pasal 21

- (1) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) dibentuk oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Kepala BKD;
 - c. Inspektur;
 - d. Asisten yang membidangi bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat;
 - e. Asisten yang membidangi bidang Administrasi dan Umum; dan
 - f. Pejabat Administrator terkait.

- (3) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

Bagian Ketiga

Pengangkatan PNS Provinsi dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 22

Mekanisme pengusulan dan pengangkatan PNS Provinsi dalam jabatan pelaksana sebagai berikut:

- a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan menduduki jabatan pelaksana kepada Kepala BKD selaku Sekretaris Tim Penilai Kinerja;
- b. Kepala BKD selaku sekretaris Tim Penilai Kinerja menghimpun usulan dari Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
- c. Kepala BKD selaku sekretaris Tim Penilai Kinerja mengajukan usulan pejabat pelaksana kepada Tim Penilai Kinerja;
- d. Kepala BKD selaku sekretaris Tim Penilai Kinerja menjadwalkan rapat Tim Penilai Kinerja untuk membahas usulan penempatan dalam jabatan pelaksana;
- e. Tim Penilai Kinerja melakukan seleksi administrasi dan kompetensi dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja yang telah tersedia di sekretariat Tim Penilai Kinerja; dan
- f. hasil seleksi yang telah disusun, dibahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja dan direkomendasikan oleh Ketua Tim Penilai Kinerja untuk ditetapkan dengan surat keputusan oleh PPK.

Bagian Keempat

Perpindahan PNS

Pasal 23

- (1) Perpindahan PNS merupakan perpindahan PNS Provinsi keluar atau ke dalam Pemerintah Provinsi.
- (2) PNS Provinsi yang akan pindah ke luar dari Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memiliki masa kerja 5 (lima) tahun atau sesuai kebutuhan organisasi setelah mendapat persetujuan PPK.
- (3) Perpindahan PNS ke Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan ketentuan:
 - a. mendapat pertimbangan formasi Jabatan;
 - b. melepaskan jabatan yang diduduki pada tempat PNS itu berasal;
 - c. telah lulus seleksi administrasi, tes psikologi, dan wawancara;
 - d. berusia maksimal 45 (empat puluh lima) tahun atau atas pertimbangan lain yang ditetapkan PPK;
 - e. penilaian kinerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - f. wajib melampirkan surat keterangan bebas temuan yang dikeluarkan oleh Inspektorat pada tempat PNS itu berasal.

Bagian Kelima
Perpindahan dalam Jabatan

Pasal 24

- (1) Untuk kepentingan dinas dan dalam rangka memperluas pengalaman, meningkatkan kemampuan, dan penyegaran, dapat dilakukan pemindahan baik dalam dan dari JA, JPT maupun JF secara horizontal, diagonal, atau vertikal, sepanjang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Perpindahan dari JF ke dalam JA dan JPT dilakukan secara selektif dan berjenjang sesuai formasi jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perpindahan dari JA dan JPT untuk diangkat kembali ke dalam JF dapat dilakukan bagi PNS Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perpindahan secara horisontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun pada jabatan terakhir atau sesuai kebutuhan organisasi setelah mendapat persetujuan PPK.
- (5) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) penetapannya dilaksanakan secara bersamaan antara pemberhentian dari jabatan lama dan pengangkatan dalam jabatan baru.

Bagian Keenam
Pengangkatan Dalam Jabatan Administrator dan Pengawas

Pasal 25

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator dan Pengawas, yakni:
 - a. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai standar kompetensi jabatan;
 - d. memiliki prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tidak tercela;
 - e. bebas temuan selama pelaksanaan tugasnya;
 - f. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. diprioritaskan yang telah mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan;
 - h. pejabat pengawas yang akan menduduki jabatan administrator sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun menduduki jabatan pengawas dan diprioritaskan yang memiliki pengalaman kerja paling kurang 2 (dua) kali dalam jabatan pengawas yang berbeda dalam satu rumpun;
 - i. pejabat pelaksana yang akan menduduki jabatan pengawas, sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun menduduki jabatan pelaksana dan diprioritaskan yang memiliki pengalaman kerja

- pada tugas jabatan yang akan diduduki; dan
- j. telah menjadi PNS Provinsi minimal 2 (dua) tahun, khusus bagi PNS Perpindahan, atau sesuai pertimbangan Gubernur.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e didasarkan pada informasi Inspektorat yang telah dimasukkan dalam sistem informasi kepegawaian;
- (3) Seleksi calon pejabat administrator dan pengawas dilakukan:
- a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS Provinsi yang akan menduduki jabatan pelaksana kepada Kepala BKD selaku Sekretaris Tim Penilai Kinerja;
 - b. Kepala BKD selaku sekretaris Tim Penilai Kinerja menghimpun usulan dari Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan mengajukan usulan calon pejabat kepada Tim Penilai Kinerja sesuai draf nominatif pegawai di BKD berdasarkan rencana suksesi pada manajemen talenta, jika tidak ada usulan dari Perangkat Daerah;
 - c. Kepala BKD selaku sekretaris Tim Penilai Kinerja menjadwalkan rapat Tim Penilai Kinerja guna membahas usulan calon pejabat;
 - d. Tim Penilai Kinerja melakukan seleksi administrasi dan kompetensi dengan mempertimbangkan hasil penilaian potensi dan kompetensi yang telah tersedia di sekretariat Tim Penilai Kinerja; dan
 - e. hasil seleksi yang telah disusun dibahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja dan direkomendasikan oleh Ketua Tim Penilai Kinerja untuk ditetapkan dengan surat keputusan oleh PPK.

Bagian Ketujuh
Pengangkatan PNS dalam JPT melalui Seleksi Terbuka

Pasal 26

- (1) Persyaratan untuk menduduki JPT Madya:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau sederajat;
 - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditunjukkan dari hasil penilaian potensi dan kompetensi;
 - c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun terhitung sejak menduduki jabatan pengawas;
 - d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang tulus, lurus, dan bersih;
 - f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
 - g. sehat jasmani, rohani, dan bebas dari narkoba.
- (2) Persyaratan untuk menduduki JPT Pratama:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau sederajat;

- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun terhitung sejak menduduki jabatan pengawas;
- d. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang tulus, lurus, dan bersih;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani, rohani, dan bebas dari narkoba.

Pasal 27

Seleksi terbuka JPT dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Persiapan, meliputi:
 - 1) penetapan Formasi Jabatan; dan
 - 2) penyusunan rencana pelaksanaan seleksi dan penyampaian calon panitia seleksi ke KASN.
- b. Pembentukan Panitia Seleksi, dengan ketentuan:
 - 1) berasal dari unsur pejabat pimpinan tinggi terkait di Pemerintah Provinsi dan/atau dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong sesuai kebutuhan kompetensi teknis tertentu;
 - 2) berasal dari unsur Akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
 - 3) panitia seleksi dari unsur internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi; dan
 - 4) panitia seleksi berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen).
- c. Pengumuman seleksi terbuka untuk JPT:
 - 1) dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *online*/internet) dan dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
 - 2) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - 3) apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender;
 - 4) setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, dilaporkan kepada KASN untuk meminta rekomendasi dilakukannya proses seleksi;
- d. Pengumuman seleksi terbuka JPT Madya dilakukan secara terbuka dan kompetitif ke seluruh instansi secara nasional; dan
- e. Pengumuman seleksi terbuka JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif ke seluruh instansi pada tingkat nasional

atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Pasal 28

- (1) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS atas formasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a wajib mendapat rekomendasi dari PPK instansinya bagi JPT Madya serta pejabat yang berwenang bagi JPT Pratama atas persetujuan PPK.
- (2) Selain melalui pelamaran yang dilakukan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- (3) PNS melalui undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

Pasal 29

- (1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensinya dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (2) Penelusuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - b. latar belakang pendidikan formal;
 - c. pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
 - e. integritas dan moralitas dalam melaksanakan tugas secara tulus, lurus, dan bersih.
 - f. klarifikasi dengan instansi terkait, jika terdapat indikasi yang mencurigakan; dan
 - g. melakukan penelusuran ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya.
- (3) Seleksi Administrasi dilakukan dengan tahapan:
 - a. penilaian oleh sekretariat Panitia Seleksi terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan;
 - b. penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi;
 - c. dapat memperpanjang seleksi paling banyak 2 (dua) kali jika penetapan minimal calon sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak terpenuhi; dan
 - d. perpanjangan sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- (4) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan dengan menggunakan metode assessment center atau metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi.

- (5) Seleksi Kompetensi Bidang dilaksanakan dengan menggunakan metode tertulis dan wawancara sesuai visi dan misi Pemerintah Provinsi.
- (6) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan tahapan:
 - a. panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar dikaitkan dengan upaya percepatan pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi; dan
 - b. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku atau karakter yang tulus, lurus dan bersih, serta pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.

Pasal 30

- (1) Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, sebagai berikut:
 - a. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
 - b. uji kompetensi dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
 - c. wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%); dan
 - d. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d.20%).
- (2) Seleksi PPT Madya:
 - a. Panitia Seleksi berkewajiban mengumumkan hasil dari setiap tahapan kepada peserta seleksi secara terbuka;
 - b. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai sebanyak 3 (tiga) nama calon yang dipilih dan/atau direkomendasikan kepada PPK; dan
 - c. PPK mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang direkomendasikan Panitia Seleksi kepada Presiden.
- (3) Seleksi JPT Pratama:
 - a. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian dan memilih sebanyak 3 (tiga) nama calon untuk direkomendasikan kepada Pejabat yang berwenang;
 - b. Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah direkomendasikan Panitia Seleksi kepada PPK.
- (4) Penetapan calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan ayat (3) huruf b, wajib dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih.
- (5) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Panitia Seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi, dan hasil assessemen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
- (6) Bagi PNS yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif serta dinyatakan lulus assessement, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil assessement tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
- (7) Bagi PNS yang berasal dari luar dan telah ditetapkan sebagai PPT di

Pemerintah Provinsi oleh PPK, wajib pindah status menjadi PNS Pemerintah Provinsi.

Pasal 31

- (1) Usia PNS Provinsi saat diangkat oleh PPK dalam JPT Pratama paling tinggi 56 (lima enam puluh) tahun.
- (2) Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
 - a. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat; dan
 - b. kinerja pejabat yang bersangkutan.
- (3) Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang setelah dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK, dengan komposisi minimal terdiri atas 1 (satu) orang dari internal dan 2 (dua) orang dari eksternal,
- (5) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir dan dikoordinasikan dengan KASN.
- (6) PPT Madya yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden.
- (7) PPT yang tidak diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi bersangkutan.

Bagian Kedelapan Pengangkatan Dalam JF

Pasal 32

- (1) Jenjang Pangkat JF sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan pertama kali dalam JF berdasarkan ketentuan yang berlaku pada masing-masing JF, dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah diangkat menjadi PNS Provinsi;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memiliki angka kredit sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam JF tertentu;
 - e. memiliki kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan sertifikat sesuai yang dipersyaratkan; dan
 - f. serta syarat lain yang ditentukan oleh instansi pembina JF.

- (3) Mekanisme pengusulan dan pengangkatan pejabat fungsional tertentu sebagai berikut:
 - a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS Provinsi yang akan diangkat dalam JF;
 - b. dilakukan verifikasi dokumen atas usulan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku; dan
 - c. hasil verifikasi dokumen dijadikan dasar untuk penetapan keputusan pengangkatan oleh PPK.

Bagian Kesembilan
Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan

Pasal 33

- (1) Setiap PNS Provinsi yang diangkat menjadi pejabat pengawas, pejabat administrator, PPT, dan JF di Pemerintah Provinsi wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa serta menandatangani fakta integritas.
- (2) Pengangkatan sumpah/janji jabatan dan penandatanganan fakta integritas wajib dilaksanakan paling lambat 30 hari kerja sejak keputusan pengangkatannya ditetapkan, kecuali untuk JPT Madya dan JF Ahli Utama.
- (3) Pelantikan dan sumpah/janji jabatan diambil oleh PPK.
- (4) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menunjuk pejabat lain di Pemerintah Provinsi untuk mengambil sumpah/janji jabatan.

Bagian Kesepuluh
Pemberhentian dalam JA, JF, dan JPT

Pasal 34

- (1) Pemberhentian PNS Provinsi dari JA atau JF dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pemberhentian PNS Provinsi dari JA atau JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atas dasar:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. mengambil Masa Persiapan Pensiun;
 - d. diberhentikan sebagai PNS;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan dan meninggalkan tugas secara penuh;
 - g. cuti di luar tanggungan negara, kecuali cuti di luar tanggungan negara karena persalinan;
 - h. adanya perampingan kelembagaan;
 - i. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani; dan
 - j. hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK dapat

memberhentikan PNS Provinsi dari jabatannya, karena:

- a. melanggar peraturan disiplin PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan rekomendasi Tim Penilai Kinerja;
- b. terbukti melakukan penyalahgunaan Narkoba dan Psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Badan Narkotika Provinsi Nusa Tenggara Barat yang diperkuat oleh Tim Penilai Kinerja; dan/atau
- c. ditahan atas dasar sangkaan melakukan tindak pidana kejahatan oleh pihak berwajib, yang dilakukan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Pejabat struktural atau fungsional yang diberhentikan karena mengundurkan diri untuk tugas belajar dan/atau cuti di luar tanggungan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf f dan huruf g, dapat diangkat kembali dalam jabatan struktural atau fungsional yang terakhir didudukinya jika ada formasi jabatan lowong sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Pejabat struktural atau fungsional yang diberhentikan karena penahanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf c dinyatakan tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*in chracht*), maka PNS Provinsi bersangkutan direhabilitasi dan dapat diangkat kembali dalam jabatan yang setingkat jika ada formasi jabatan yang lowong.

Pasal 36

- (1) PNS Provinsi yang menduduki JPT, diberhentikan dari jabatannya apabila:
 - a. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
 - c. tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi; dan/atau
 - d. tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
- (2) Pemberhentian PNS Provinsi dari JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesebelas Kenaikan Pangkat PNS Provinsi

Pasal 37

- (1) Kenaikan pangkat PNS Provinsi merupakan penghargaan bagi PNS dan dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Jenis-jenis kenaikan pangkat PNS Provinsi, yakni:
 - a. kenaikan pangkat reguler; dan

- b. kenaikan pangkat pilihan, terdiri atas:
 - 1) kenaikan pangkat struktural;
 - 2) kenaikan pangkat fungsional; dan
 - 3) kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (3) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b angka 3, disesuaikan dengan komposisi kebutuhan organisasi dan formasi jabatan.
- (4) PNS Provinsi yang telah selesai melaksanakan tugas belajar atau izin belajar dapat disesuaikan pangkatnya apabila:
 - a. didasarkan pada Keputusan Tugas Belajar atau Izin Belajar dari PPK;
 - b. setiap unsur penilaian kinerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. telah ditetapkan oleh Tim Penilai Angka Kredit;
 - d. diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah; dan
 - e. lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (5) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah wajib dilakukan secara berjenjang berdasarkan ijazah yang dimiliki dan formasi kebutuhan pegawai organisasi.
- (6) Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dilaksanakan dan/atau dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

BAB V PENILAIAN KINERJA

Pasal 38

- (1) Penilaian Kinerja PNS Provinsi dilaksanakan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian Kinerja PNS Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (3) Penilaian Kinerja PNS Provinsi dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan:
 - a. SKP; dan
 - b. penilaian dari pejabat penilai terhadap pelaksanaan SKP.
- (5) Penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. perencanaan strategis instansi pemerintah;
 - b. perjanjian kinerja;
 - c. organisasi dan tata kerja;
 - d. uraian jabatan; dan/atau
 - e. SKP atasan langsung.

Pasal 39

- (1) SKP yang telah disusun dan ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (5) dijabarkan dalam SKP bulanan dan dimasukkan (*input*) dalam aplikasi penilaian kinerja.
- (2) Pelaksanaan dari SKP bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa kinerja harian yang dimasukan oleh pegawai melalui aplikasi penilaian kinerja dalam bulan berjalan.
- (3) Pelaksanaan kinerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak dapat diakumulasikan pada bulan berikutnya.

Pasal 40

- (1) Pejabat penilai melakukan penilaian kinerja harian dari pegawai yang dinilai melalui aplikasi penilaian kinerja.
- (2) Pejabat penilai bertanggung jawab atas kebenaran laporan hasil pelaksanaan kinerja harian pegawai yang dinilai.
- (3) Dalam hal pejabat penilai berhalangan atau terjadi kekosongan, penilaian dilakukan oleh pelaksana tugas atau pelaksana harian atau pejabat setingkat di atasnya.

Pasal 41

- (1) Dalam keadaan tertentu, pelaksanaan kinerja harian dapat dilaporkan secara manual dengan format laporan pelaksanaan tugas.
- (2) Keadaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. aplikasi penilaian kinerja mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
 - b. pegawai belum terdaftar dalam aplikasi penilaian kinerja; dan/atau
 - c. terjadi keadaan kahar (*force majeure*).

Pasal 42

- (1) Hasil penilaian pejabat penilai terhadap kinerja harian dari pegawai yang dinilai, diakumulasikan menjadi penilaian SKP bulanan pegawai bersangkutan.
- (2) Hasil penilaian SKP bulanan, dijadikan dasar dalam pembayaran TKD/TPP atas penilaian kinerja.
- (3) Besaran TKD/TPP yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Keputusan Gubernur tentang TKD/TPP.

BAB VI
DISIPLIN DAN PENGHARGAAN

Bagian Kesatu
Disiplin PNS Provinsi

Pasal 43

- (1) PNS Provinsi berkewajiban mematuhi disiplin PNS untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, yang meliputi:
- a. setiap PNS Provinsi wajib:
- 1) mengucapkan sumpah/janji PNS;
 - 2) mengucapkan sumpah/janji jabatan;
 - 3) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
 - 4) menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
 - 5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - 6) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
 - 7) mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
 - 8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
 - 9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
 - 10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
 - 11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
 - 12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
 - 13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 - 14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
 - 15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
 - 16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
 - 17) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- b. setiap PNS Provinsi dilarang:
- 1) menyalahgunakan wewenang;
 - 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 - 3) tanpa izin PPK menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau Lembaga atau organisasi internasional;
 - 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau

Lembaga swadaya masyarakat asing;

- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
- 13) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- 14) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan
- 15) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil

Kepala Daerah, dengan cara:

- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- (2) Tingkat dan jenis hukuman disiplin terhadap PNS Provinsi, yakni:
- a. Hukuman disiplin ringan:
 1. Teguran lisan;
 2. Teguran tertulis; dan
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. Hukuman disiplin sedang:
 1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 4. Hukuman disiplin berat.
 - c. Hukuman disiplin berat:
 1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 3. Pembebasan dari jabatan;
 4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- (3) PNS Provinsi yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin tanpa adanya diskriminasi.
- (4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Disiplin pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) huruf a angka 11, dilakukan berdasarkan perekaman kehadiran pegawai dengan menggunakan perangkat presensi elektronik menurut hari dan jam kerja yang ditentukan.
- (2) Perangkat presensi elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipasang pada perangkat daerah/unit kerja ditempat yang mudah diakses oleh PNS Provinsi.

Pasal 45

- (1) PNS Provinsi wajib melakukan perekaman kehadiran pada setiap hari kerja.
- (2) Perekaman kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.
- (3) PNS Provinsi dianggap hadir apabila melakukan perekaman kehadiran pada mesin presensi pada saat masuk kerja dan/atau pulang kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis perekaman kehadiran pada saat masuk kerja dilakukan mulai pukul 06.30 WITA paling lambat pukul 07.30 WITA dan presensi pada saat pulang kerja dilakukan paling cepat pukul 16.00 WITA atau sesuai waktu yang ditentukan bagi Perangkat Daerah yang memiliki jam kerja tertentu dan paling lambat pukul 23.59 WITA;
 - b. Hari Jumat perekaman kehadiran pada saat masuk kerja dilakukan paling lambat pukul 07.30 WITA dan perekaman kehadiran pada saat pulang kerja dilakukan paling cepat pukul 17.30 WITA;
 - c. Pegawai yang melakukan perekaman kehadiran pada saat masuk kerja setelah pukul 07.30 WITA dikategorikan sebagai datang terlambat; dan
 - d. Pegawai yang melakukan perekaman kehadiran pada saat pulang kerja pada hari Senin sampai dengan hari Kamis sebelum pukul 16.00 WITA atau sesuai waktu yang ditentukan bagi Perangkat Daerah yang memiliki jam kerja tertentu dan hari Jumat sebelum pukul 17.30 WITA dikategorikan sebagai pulang mendahului.
 - e. Pegawai yang datang terlambat dan/atau pulang mendahului wajib melakukan presensi.
- (4) PNS Provinsi yang hadir tetapi tidak melakukan perekaman kehadiran saat masuk kerja dan/atau pulang kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan tidak hadir.
- (5) PNS Provinsi yang bekerja pada Perangkat Daerah/Unit Kerja dengan hari kerja dan jam kerja tersendiri diatur oleh kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja bersangkutan dan diinput dalam aplikasi presensi elektronik.

Pasal 46

- (1) PNS Provinsi yang tidak melakukan perekaman kehadiran karena melaksanakan pekerjaan/tugas kedinasan di luar kantor dan/atau di luar ketentuan jam kerja wajib menyerahkan bukti pendukung berupa disposisi dan/atau surat tugas dan/atau undangan dan/atau bukti pendukung lainnya yang sah.
- (2) Bukti pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diserahkan kepada operator presensi elektronik sebagai dasar dalam pengisian keterangan pada aplikasi presensi elektronik dan menjadi lampiran rekapitulasi presensi elektronik.

Pasal 47

- (1) Dalam keadaan tertentu perekaman kehadiran PNS Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) dapat dilakukan menggunakan formulir presensi manual.
- (2) Formulir presensi manual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal:
 - a. sistem dan/atau mesin daftar hadir elektronik mengalami kerusakan atau tidak berfungsi;
 - b. pegawai belum terdaftar dalam sistem daftar hadir elektronik; dan/atau
 - c. terjadi keadaan kahar (*force majeure*).
- (3) Formulir presensi manual sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 48

Operator presensi elektronik wajib menyusun rekapitulasi presensi elektronik tiap bulan dan menyiapkan formulir presensi manual sebagaimana dimaksud pada Pasal 47 ayat (1).

Pasal 49

- (1) PNS Provinsi dilarang melakukan tindakan yang dapat merusak dan/atau mengganggu berfungsinya perangkat presensi elektronik dan/atau memanipulasi data.
- (2) Pegawai yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 50

- (1) Penilaian disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dilakukan sesuai dengan hasil laporan rekapitulasi bulanan presensi elektronik.
- (2) Penilaian disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan dasar dalam pembayaran TKD/TPP atas disiplin pegawai.
- (3) Besaran TKD/TPP yang dibayarkan kepada PNS Provinsi berdasarkan disiplin pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Gubernur tentang TKD/TPP.

Bagian Kedua Penghargaan PNS Provinsi

Pasal 51

- (1) PNS Provinsi yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- (2) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan motivasi PNS Provinsi dalam melaksanakan

- pekerjaan yang memberikan dampak positif bagi organisasi;
- b. meningkatkan prestasi kerja PNS Provinsi;
 - c. mempertahankan PNS Provinsi yang berkinerja tinggi; dan
 - d. menciptakan rasa keadilan bagi PNS Provinsi yang berprestasi dan berkinerja tinggi.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kenaikan pangkat istimewa;
 - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan karier;
 - d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
 - e. penghargaan bagi pegawai yang menjelang dan/atau memasuki masa batas usia pensiun; dan/atau
 - f. Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai kehadiran dan capaian kinerja.
 - (4) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f diberikan kepada PNS yang masuk ke Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat setelah 1 (satu) tahun ditugaskan;
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan diatur dalam pedoman pemberian penghargaan.

Bagian Ketiga
Kode Etik PNS Provinsi

Pasal 52

Ketentuan tentang Kode Etik PNS Provinsi dilaksanakan dengan berpedoman/mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 22 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

BAB VII
PELINDUNGAN DAN PELAYANAN

Bagian Kesatu
Pelindungan PNS Provinsi

Pasal 53

- (1) Pemerintah Provinsi memberikan bantuan hukum dalam hal perkara hukum di bidang:
 - a. Perkara Pidana; dan/atau
 - b. Perkara Perdata.
- (2) Bentuk-bentuk bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Pemerintah Provinsi memberikan bantuan hukum berupa pendampingan hukum kepada Calon pegawai/PNS Provinsi terkait pelaksanaan tugasnya dalam proses penyelidikan dan penyidikan

perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) huruf a.

- (2) Pendampingan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan pemahaman hukum mengenai:
 - a. hak dan kewajiban saksi dalam setiap tahapan pemeriksaan;
 - b. ketentuan Hukum Acara Pidana yang terkait dengan perkara;
 - c. materi delik pidana yang disangkakan; dan
 - d. hal-hal lain yang dianggap perlu dan terkait dengan perkara yang dihadapi.

Pasal 55

Pemerintah Provinsi dalam memberikan bantuan hukum di bidang Perkara Perdata sebagaimana dimaksud Pasal 53 ayat (1) huruf b kepada Calon pegawai/PNS Provinsi terkait pelaksanaan tugasnya, melakukan:

- a. telaah terhadap objek gugatan;
- b. penyiapan surat kuasa, penyiapan jawaban, duplik, alat bukti dan saksi, kesimpulan, memori banding/kontra memori banding, memori kasasi/kontra memori kasasi dan memori peninjauan kembali/kontra memori peninjauan kembali;
- c. menghadiri sidang di Pengadilan Negeri;
- d. menyampaikan Memori Banding/Kontra Memori Banding kepada Pengadilan Tinggi melalui Pengadilan Tingkat Pertama; dan
- e. menyampaikan Memori Kasasi/Kontra Memori Kasasi, Memori Peninjauan Kembali/Kontra Memori Peninjauan Kembali kepada Mahkamah Agung melalui Pengadilan Tingkat Pertama.

Bagian Kedua Pelayanan

Pasal 56

- (1) Pelayanan administrasi kepegawaian diselenggarakan melalui tata kelola berbasis elektronik.
- (2) Pelayanan administrasi kepegawaian sebagaimana ayat (1) meliputi:
 - a. Kepangkatan;
 - b. Pemberhentian;
 - c. Karpeg, Karis dan karsu;
 - d. Izin belajar dan tugas belajar;
 - e. Pertimbangan izin perceraian dan perkawinan kedua;
 - f. Informasi kepegawaian; dan
 - g. Pemberian cuti.
- (3) Pelayanan administrasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didasarkan atas data kepegawaian yang telah dimuktahirkan pada sistem informasi kepegawaian.

BAB VIII
PEMBERHENTIAN

Pasal 57

- (1) PNS Provinsi diberhentikan karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri;
 - c. mencapai batas usia pensiun;
 - d. adanya penyederhanaan organisasi;
 - e. tidak cakap jasmani dan rohani;
 - f. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in chracht*);
 - g. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat; dan
 - h. menjadi anggota Partai Politik.
- (2) PNS Provinsi dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
 - b. tindak pidana yang dilakukan dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun; dan
 - c. pidana yang dilakukan tidak berencana.
- (3) PNS Provinsi diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- (4) PNS Provinsi diberhentikan 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 dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian PNS Provinsi dengan berpedoman berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN

Pasal 58

- (1) Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian di Pemerintah Provinsi mengembangkan *database* digital, suatu sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik yang *up to date*, terpadu, sinkron, akurat, dan akuntabel.
- (2) Sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik digunakan untuk mempermudah memberikan pelayanan kepegawaian yang cepat, efektif, dan efisien kepada PNS Provinsi.
- (3) Sistem informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) memiliki tingkatan hak akses:
 - a. Super Admin mengakses dan mengelola aplikasi, *database* dan *server*;
 - b. Admin BKD adalah PNS Provinsi yang bertugas pada BKD yang mengakses dan mengelola seluruh data PNS;
 - c. Admin Perangkat Daerah adalah Kepala Sub Bagian Kepegawaian atau yang bertugas menangani urusan kepegawaian pada perangkat daerah yang mengakses, memverifikasi dan mengelola data pada Perangkat Daerah masing-masing;
 - d. Admin Perangkat Daerah dapat dibantu oleh Operator Perangkat Daerah yang merupakan PNS Provinsi yang bertugas pada Perangkat Daerah tersebut; dan
 - e. *User* mengakses dan melakukan pemuktahiran data kepegawaian secara individu.
- (4) Setiap pengguna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertanggungjawab untuk menjaga kerahasiaan *credential access* yang dimiliki.
- (5) Setiap tingkatan hak akses sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berkewajiban melakukan pemuktahiran data secara berkelanjutan sesuai dengan hak akses masing-masing.
- (6) Database dalam sistem informasi kepegawaian menjadi basis data kepegawaian dengan menerapkan metode interoperabilitas sistem elektronik untuk berbagi pakai data setelah mendapat persetujuan Kepala BKD.
- (7) Sistem informasi kepegawaian dipelihara dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 59

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 24 Agustus 2020

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

ttd

H. ZULKIEFLIMANSYAH

Diundangkan di Mataram
pada tanggal 24 Agustus 2020

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI NTB,

ttd

H. LALU GITA ARIADI

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2020 NOMOR 47

Salinan Sesuai dengan Aslinya
Kepala Biro Hukum,



H. Ruslan Abdul Gani, SH. MH.
NIP.196512311993031135