



**MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 36 TAHUN 2018  
TENTANG  
KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN  
PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Nawacita dan mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan jumlah yang proporsional pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
- Mengingat : 1. 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);

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 278, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5767);
3. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018.

Pasal 1

- (1) Penetapan kebutuhan secara nasional tahun 2018 yaitu *Zero Growth*.
- (2) Total alokasi penetapan kebutuhan untuk Instansi Pusat sejumlah 238.015 (dua ratus tiga puluh delapan ribu lima belas) dengan rincian:
  - a. Instansi Pusat sebanyak 51.271; dan
  - b. Instansi Daerah sebanyak 186.744.
- (3) Kriteria penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Prioritas penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 untuk:

- a. bidang pendidikan;
- b. bidang kesehatan;
- c. bidang infrastruktur;

- d. Jabatan Fungsional; dan
- e. jabatan teknis lain.

Pasal 3

Ketentuan lebih lanjut mengenai petunjuk teknis pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil diatur dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Agustus 2018

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
SYAFRUDDIN

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Agustus 2018

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
WIDODO EKATJAHJANA  
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018 NOMOR 1185

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,



LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
NOMOR 36 TAHUN 2018  
TENTANG  
KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN  
PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN  
2018

KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DAN PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ke arah terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit, yang selanjutnya menjadi basis dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Untuk itu, Pemerintah telah dan sedang melaksanakan reformasi birokrasi yang salah satunya adalah reformasi di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. Reformasi dimaksud antara lain meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu strategi dalam penataan Sumber Daya Manusia Aparatur tersebut, sejak tahun 2015 telah dilakukan kebijakan pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (moratorium). Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan audit organisasi dan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur sesuai dengan arah/rencana strategis pembangunan. Di samping itu, masing-masing Instansi diharuskan melakukan redistribusi pegawai secara internal maupun lintas Instansi, yang didasarkan pada hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan oleh setiap Instansi berupa uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi Pegawai Negeri Sipil serta proyeksi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Bagi Instansi yang bersangkutan, hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil secara terencana dan berkesinambungan. Sedangkan bagi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, hasil tersebut dijadikan dasar untuk menyusun perencanaan

pegawai secara nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 di Instansi Pusat, Instansi Daerah Provinsi, dan Instansi Daerah Kabupaten/Kota.

Khusus untuk Instansi Daerah, penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 memperhatikan rencana strategis, organisasi perangkat daerah, pegawai eksisting, dan Batas Usia Pensiun serta kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dalam penyediaan gaji, tunjangan, dan biaya diklat serta biaya lainnya.

Sejak diterapkannya kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, masing-masing Instansi telah melaksanakan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi Pegawai Negeri Sipil serta proyeksi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Dari hasil perhitungan kebutuhan pegawai tersebut, masih terdapat kekurangan pegawai pada jabatan-jabatan tertentu antara lain dikarenakan terdapat pegawai yang memasuki Batas Usia Pensiun dan adanya pembentukan organisasi baru. Oleh karenanya, diperlukan penambahan pegawai baru guna menjaga kualitas pelayanan publik terutama di sektor pelayanan dasar dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan Negara.

## B. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut kriteria penetapan kebutuhan adalah pemberian pertimbangan guna memenuhi kebutuhan jenis dan jumlah serta jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pusat dan Daerah dalam rangka mewujudkan Nawacita dan mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
2. Jenis jabatan yang mendukung Nawacita dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional adalah jabatan yang melaksanakan tugas teknis dengan prioritas sektor pendidikan, kesehatan, dan pembangunan di bidang infrastruktur, poros maritim, ketahanan energi, ketahanan pangan, penegak hukum, penanggulangan kemiskinan, serta program dukungan reformasi birokrasi. Di samping itu, diadakan penetapan kebutuhan (formasi) khusus untuk Putra/Putri Lulusan Terbaik (*Cumlaude*), Penyandang Disabilitas, Putra/Putri Papua dan Papua Barat, Dokter Spesialis, Diaspora, Olahragawan/wati Berprestasi Internasional, serta Tenaga

Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang memenuhi persyaratan.

3. Pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu:
  - a. Menteri di Kementerian;
  - b. Jaksa Agung;
  - c. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
  - d. Kepala Badan Intelijen Negara;
  - e. Pimpinan Lembaga di Lembaga Pemerintah Non Kementerian;
  - f. Sekretaris Jenderal di Sekretariat Lembaga Negara dan Lembaga Non Struktural;
  - g. Sekretaris Mahkamah Agung;
  - h. Gubernur di Instansi Daerah Provinsi;
  - i. Bupati/Walikota di Instansi Daerah Kabupaten/Kota; dan
  - j. Pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden.
5. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu: Sekretaris Jenderal, Sekretaris Menteri, Sekretaris Utama, Sekretaris Lembaga Non Struktural, dan Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.
6. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
7. Instansi Pusat adalah Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, dan Kesekretariatan Lembaga Non Struktural.
8. Instansi Daerah adalah perangkat daerah Provinsi dan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah.

9. Kompetensi Dasar adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.
10. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu.
11. *Computer Assisted Test* (CAT) adalah suatu metode seleksi/tes dengan menggunakan komputer.
12. Daftar Nilai adalah daftar yang memuat nama peserta, kode jabatan, kode pendidikan, kode Instansi, nomor ujian, nilai, dan peringkat hasil seleksi.
13. *Passing Grade* adalah nilai ambang batas kelulusan Seleksi Kompetensi Dasar. Untuk pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018, nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) akan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tersendiri.
14. Pengelompokan penetapan kebutuhan/formasi jabatan adalah proses kegiatan mengelompokkan penetapan kebutuhan/formasi jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama namun unit/satuan kerja penempatannya berbeda;
15. Panitia Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional yang selanjutnya disebut Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) adalah Panitia yang dibentuk oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional, yang secara teknis dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana.
16. Diaspora adalah Warga Negara Indonesia yang menetap di luar Indonesia dan bekerja sebagai tenaga profesional di bidangnya yang bukan merupakan penerima bantuan dari pemerintah.
17. Eks Tenaga Honorer Kategori II adalah tenaga honorer yang terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara dan memenuhi persyaratan perundang-undangan yang berjumlah 438.590 (empat ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh);
18. Tenaga Pendidik Eks Tenaga Honorer Kategori II adalah tenaga honorer eks THK-2 yang telah bertugas sebagai Guru;



19. Tenaga Kesehatan Eks Tenaga Honorer Kategori II adalah tenaga honorer eks THK-2 yang telah bertugas sebagai:

- 1) Dokter Umum/Spesialis,
- 2) Dokter Gigi/Spesialis,
- 3) Bidan,
- 4) Perawat,
- 5) Perawat Gigi,
- 6) Apoteker,
- 7) Asisten Apoteker,
- 8) Pranata Laboratorium Kesehatan,
- 9) Teknik Elektromedis,
- 10) Perekam Medis,
- 11) Fisioterapis,
- 12) Radiografer,
- 13) Sanitarian,
- 14) Nutrisionis,
- 15) Epidemiolog Kesehatan,
- 16) Entomolog Kesehatan,
- 17) Refraksionis Optisien,
- 18) Administrator Kesehatan,
- 19) Penyuluh Kesehatan Masyarakat,
- 20) Analis Kesehatan;
- 21) Penguji Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Tenaga Kesehatan Lingkungan Kerja).

20. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokra

### C. PENYUSUNAN KEBUTUHAN

1. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
2. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan jabatan;
3. Penyusunan kebutuhan memperhatikan Nawacita dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
4. Hasil Penyusunan kebutuhan disampaikan oleh Instansi Pusat dan

Daerah kepada Menteri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui media elektronik dengan melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah;

5. Rincian penetapan kebutuhan berisi nama jabatan, kualifikasi pendidikan, jumlah alokasi, dan unit penempatan;
6. Nama jabatan Fungsional disusun berdasarkan nama jabatan Fungsional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB yang bersesuaian;
7. Nama jabatan Pelaksana disusun berdasarkan nama jabatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2016;
8. Kualifikasi Pendidikan sebagaimana dimaksud angka 6 dan 7 merujuk nama program studi sebagaimana diatur dalam Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi.

#### D. KEBIJAKAN PENETAPAN KEBUTUHAN DAN PERTIMBANGAN KEBUTUHAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2018

1. Penetapan kebutuhan dialokasikan untuk Instansi Pusat dan Instansi Daerah;
2. Alokasi penetapan kebutuhan (formasi) untuk Instansi Pusat memperhatikan:
  - a. Usulan penetapan kebutuhan (formasi) dari Kementerian/Lembaga;
  - b. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memasuki Batas Usia Pensiun/meninggal dunia/pindah Instansi tahun 2018;
  - c. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada/eksisting;
  - d. Rencana strategis; dan
  - e. Organisasi baru.
3. Alokasi penetapan kebutuhan (formasi) untuk Instansi Daerah memperhatikan:
  - a. Usulan penetapan kebutuhan (formasi) dari Instansi Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota;
  - b. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memasuki Batas Usia Pensiun/meninggal dunia/pindah Instansi tahun 2018;
  - c. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada/eksisting;
  - d. Rasio belanja pegawai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
  - e. Rencana strategis, arah pembangunan, dan potensi daerah; dan

- f. Kondisi geografis daerah (pegunungan dan kepulauan).

#### E. JENIS PENETAPAN KEBUTUHAN (FORMASI) DAN JABATAN

1. Jenis penetapan kebutuhan (formasi) dan jenis jabatan untuk Instansi Pusat adalah sebagai berikut:
  - a. Penetapan kebutuhan (formasi) umum dan penetapan kebutuhan (formasi) khusus;
  - b. Penetapan kebutuhan (formasi) khusus terdiri dari:
    - 1) Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (*Cumlaude*);
    - 2) Penyandang Disabilitas;
    - 3) Putra/Putri Papua dan Papua Barat;
    - 4) Diaspora;
    - 5) Olahragawan Berprestasi Internasional; dan
    - 6) Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang memenuhi persyaratan.
  - c. Jenis jabatan untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dan penetapan kebutuhan (formasi) khusus bagi Instansi Pusat meliputi Jabatan Fungsional Tertentu dan jabatan teknis lain yang merupakan tugas inti (*core business*) dari Instansi dan mendukung Nawacita serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
2. Jenis penetapan kebutuhan (formasi) dan jenis jabatan untuk Instansi Daerah adalah sebagai berikut:
  - a. Penetapan kebutuhan (formasi) umum dan penetapan kebutuhan (formasi) khusus;
  - b. Penetapan kebutuhan (formasi) khusus terdiri dari:
    - 1) Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (*Cumlaude*);
    - 2) Penyandang Disabilitas;
    - 3) Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang memenuhi persyaratan.
  - c. Jenis jabatan untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dan penetapan kebutuhan (formasi) khusus bagi Instansi Daerah meliputi Guru, Dokter, Perawat, serta jabatan-jabatan yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur.

F. KETENTUAN DAN PERSYARATAN PENETAPAN KEBUTUHAN (FORMASI) KHUSUS

1. Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (*Cumlaude*) dari Perguruan Tinggi Dalam atau Luar Negeri, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Formasi Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (*Cumlaude*) dikhususkan bagi putra/putri lulusan minimal jenjang pendidikan Strata 1;
  - b. Bagi instansi pusat wajib mengalokasikan paling sedikit 10 (sepuluh) persen dari total alokasi formasi yang ditetapkan;
  - c. Bagi instansi daerah dapat mengalokasikan paling banyak 5 (lima) persen dari total alokasi formasi yang ditetapkan;
  - d. Calon pelamar merupakan lulusan dari Perguruan Tinggi Dalam Negeri dengan predikat dengan pujian (*cumlaude*) dan berasal dari Perguruan Tinggi terakreditasi A/Unggul dan Program Studi terakreditasi A/Unggul pada saat kelulusan;
  - e. Calon pelamar dari lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri dapat mendaftar setelah memperoleh penyetaraan ijazah dan surat keterangan yang menyatakan predikat kelulusannya setara dengan angka 4) dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
  - f. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus Putra/Putri Lulusan Terbaik (*Cumlaude*) disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
2. Penyandang Disabilitas, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Instansi wajib mengalokasikan penetapan kebutuhan (formasi) jabatan, persyaratan, jumlah, dan unit penempatan yang dapat dilamar oleh peserta penyandang disabilitas sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan jabatan;
  - b. Jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi pusat paling sedikit 2 (dua) persen dari total formasi dengan jabatan disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi;

- c. Jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi daerah paling sedikit 1 (satu) persen dari total formasi disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi;
  - d. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus penyandang disabilitas disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
  - e. Calon pelamar dari penyandang disabilitas wajib melampirkan surat keterangan dokter yang menerangkan jenis/tingkat disabilitasnya;
  - f. Calon pelamar dari penyandang disabilitas berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
  - g. Panitia penyelenggara dan/atau Badan Kepegawaian Negara menyediakan petugas/pendampingan saat pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang;
  - h. Bagi peserta penyandang disabilitas Tuna Netra diberikan tambahan waktu Seleksi Kompetensi Dasar sampai dengan 120 (seratus dua puluh) menit; dan
  - i. Panitia instansi wajib melakukan verifikasi persyaratan pendaftaran dengan mengundang calon pelamar untuk memastikan kesesuaian formasi dengan tingkat/jenis disabilitas yang disandang.
3. Putra/Putri Papua dan Papua Barat, dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Calon pelamar harus merupakan keturunan Papua/Papua Barat berdasarkan garis keturunan orang tua (bapak atau ibu) asli Papua, dibuktikan dengan akta kelahiran dan/atau surat keterangan lahir yang bersangkutan dan diperkuat dengan surat keterangan dari Kepala Desa/Kepala Suku; dan
  - b. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus Putra/Putri Papua dan Papua Barat disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi)

- c. tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
4. Diaspora, dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. Diperuntukkan bagi Warga Negara Indonesia yang menetap di luar Indonesia dan memiliki Paspor Indonesia yang masih berlaku serta bekerja sebagai tenaga profesional di bidangnya yang dibuktikan dengan surat rekomendasi dari tempat yang bersangkutan bekerja minimal selama 2 (dua) tahun.
    - b. Kementerian Luar Negeri menerbitkan surat keterangan pelamar Diaspora bebas dari permasalahan hukum;
    - c. Dialokasikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) jabatan Peneliti, Dosen, dan Perakayasa dengan pendidikan sekurang-kurangnya Strata 2. Khusus untuk Perakayasa dapat dilamar dari lulusan Strata 1;
    - d. Pelamar memenuhi persyaratan usia setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun saat pelamaran dan setinggi-tingginya 40 (empat puluh) tahun bagi pelamar yang memiliki kualifikasi Pendidikan Strata 3 saat pelamaran;
    - e. Pelamar tidak sedang menempuh *post doctoral* yang dibiayai oleh Pemerintah;
    - f. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus Diaspora disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
    - g. Penyetaraan ijazah diaspora bagi lulusan Perguruan Tinggi Luar Negeri oleh Kementerian yang menangani urusan Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dapat dilakukan setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus akhir dalam rangka pertimbangan NIP dari BKN;
    - h. Pendaftaran dilaksanakan secara daring/*online* di bawah koordinasi Kementerian/Lembaga yang bersangkutan dan Badan Kepegawaian Negara;

- i. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang dilaksanakan di Kantor Perwakilan RI di negara yang bersangkutan di bawah koordinasi Kementerian/Lembaga, Kementerian Luar Negeri dan Badan Kepegawaian Negara;
  - j. Instansi wajib melakukan verifikasi dan validasi untuk memastikan yang bersangkutan tidak terafiliasi pada ideologi yang bertentangan dengan ideologi Pancasila.
5. Olahragawan/Olahragawati Berprestasi Internasional dikoordinasikan oleh Menteri yang membidangi urusan Pemuda dan Olahraga merujuk kepada ketentuan Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 6 Tahun 2018 tentang Persyaratan dan Mekanisme Seleksi, dan Pengangkatan Olahragawan Berprestasi Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018.
6. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II, dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Diperuntukkan bagi Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara dan memenuhi persyaratan perundang-undangan sebagai Tenaga Pendidik atau Tenaga Kesehatan;
  - b. Persyaratan sebagaimana dimaksud huruf a merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 bagi Tenaga Pendidik, serta Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 bagi Tenaga Kesehatan;
  - c. Selain persyaratan sebagaimana tersebut huruf b, pelamar harus memenuhi persyaratan, antara lain:
    - 1) usia paling tinggi 35 tahun pada tanggal 1 Agustus 2018, masih aktif bekerja secara terus-menerus sampai sekarang;
    - 2) bagi Tenaga Pendidik minimal berijazah Strata 1 yang diperoleh sebelum pelaksanaan seleksi Tenaga Honorer Kategori II pada tanggal 3 November 2013;
    - 3) bagi Tenaga Kesehatan minimal berijazah Diploma III yang diperoleh sebelum pelaksanaan seleksi Tenaga Honorer Kategori II pada tanggal 3 November 2013;

- 4) memiliki tanda bukti nomor ujian Tenaga Honorer Kategori II Tahun 2013, dan
  - 5) memiliki Kartu Tanda Penduduk.
- 
- d. Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah wajib memverifikasi kebenaran dokumen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II sebagaimana tersebut huruf c) sebelum pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;
  - e. Mekanisme/sistem pendaftaran untuk eks Tenaga Honorer Kategori II, dilakukan secara tersendiri dibawah koordinasi Badan Kepegawaian Negara;
  - f. Pendaftar dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II yang telah diverifikasi dokumennya wajib mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar;
  - g. Pendaftar dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II sebagaimana dimaksud huruf g tidak diberlakukan Seleksi Kompetensi Bidang;
  - h. Pengalaman kerja selama minimal 10 (sepuluh) tahun dan terus menerus menjadi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kesehatan dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II ditetapkan sebagai pengganti Seleksi Kompetensi Bidang.

#### G. PERSIAPAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

##### 1. Jadwal

Jadwal pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 diatur secara bersama antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan ditembuskan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

##### 2. Pembiayaan

Biaya pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dibebankan pada anggaran Badan Kepegawaian Negara dan anggaran masing-masing Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sepanjang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

##### 3. Prinsip Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil



- a. Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*);
  - b. Adil, dalam arti proses pelaksanaan seleksi tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih;
  - c. Objektif, dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil seleksi sesuai keadaan yang sesungguhnya;
  - d. Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pengolahan hasil seleksi, serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka;
  - e. Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dalam arti seluruh proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil harus terhindar dari unsur Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme; dan
  - f. Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang meliputi pengumuman, pelamaran, penyaringan, pemberkasan, dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil, kecuali diatur dalam peraturan di masing-masing Instansi yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Tujuan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil
- a. Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang:
    - 1) Memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
    - 2) Mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
    - 3) Memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
    - 4) Memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.
  - b. Mewujudkan sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta bebas dari intervensi politik; dan
  - c. Memperoleh putra/putri terbaik bangsa sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

5. Persiapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
  - a. Pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional di bawah koordinasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang secara teknis dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana;
  - b. Setiap Instansi membentuk Panitia/Tim Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - c. Susunan Panitia/Tim yang telah dibentuk sebagaimana tersebut huruf b, harus disampaikan kepada Menteri PANRB dan Kepala BKN;
  - d. Setiap Instansi harus membentuk *call center* dan *help desk* dalam rangka melayani dan memberikan penjelasan atas pertanyaan serta menyelesaikan permasalahan yang terjadi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas, pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Daerah dikoordinasikan oleh Gubernur selaku Wakil Pemerintah di Daerah; dan
  - f. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

#### H. PENGUMUMAN LOWONGAN DAN SISTEM PENDAFTARAN

1. Instansi wajib mengumumkan penetapan kebutuhan yang antara lain berisi persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, dan alamat pendaftaran;
2. Persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Calon pelamar merupakan lulusan dari Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat yang sudah terdaftar di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan/atau Kementerian Agama, dan lulusan Perguruan Tinggi Dalam Negeri dan Program Studi yang terakreditasi dalam Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Negeri (BAN-PT) dan terdaftar di Forlap Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi saat kelulusan;

4. Eks Tenaga Honorer Kategori II yang terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara yang berjumlah 438.590 (empat ratus tiga puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh) yang memenuhi persyaratan perundang-undangan dapat mendaftar pada penetapan kebutuhan (formasi) umum pengadaan CPNS Tahun 2018;
  5. Instansi dapat menetapkan persyaratan tambahan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing jabatan, kecuali persyaratan akreditasi perguruan tinggi sebagaimana diatur dalam angka 3;
  6. Pendaftaran peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan serentak secara daring/*online* oleh Panitia Seleksi Nasional yang secara teknis dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui portal pendaftaran daring/*online* ([sscn.bkn.go.id](http://sscn.bkn.go.id));
  7. Calon pelamar hanya dapat mendaftar pada 1 (satu) Instansi Pemerintah dan 1 (satu) formasi jabatan;
  8. Instansi Pusat dalam rangka pendaftaran penerimaan dan pengumuman hasil seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya masing-masing, dapat mengatur cara pengelompokan formasi jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama, namun unit/satuan kerja penempatannya berbeda;
  9. Pengaturan sebagaimana tersebut pada angka 8 (delapan) harus dilengkapi dengan surat pernyataan dari peserta yang bersedia ditempatkan di seluruh unit kerja di lingkungan Instansi yang bersangkutan;
  10. Instansi dan BKN wajib memastikan bahwa rincian formasi yang terdapat dalam portal SSCN BKN adalah sama dengan rincian formasi yang ditetapkan Menteri;
  11. Dalam hal Instansi Pusat melakukan pengelompokan formasi sebagaimana tersebut angka 8, instansi pusat harus menyampaikan surat pemberitahuan kepada Menteri dan ditembuskan kepada Kepala BKN.
- I. Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
1. Seleksi Administrasi
    - a. Verifikasi persyaratan administrasi kelengkapan dokumen pelamar dilakukan oleh Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi

- b. Dalam hal instansi melakukan verifikasi kualifikasi pendidikan dan program studi dilakukan secara cermat dan teliti sesuai dengan ketentuan yang dimaksud pada bagian C (Penyusunan Kebutuhan) angka 6, 7, dan 8;
  - c. Pelamar dapat mengikuti seleksi apabila dinyatakan lulus seleksi administrasi oleh Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.
2. Seleksi Kompetensi Dasar
- a. Materi Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi:
    - 1) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan:
      - a) Nasionalisme;
      - b) Integritas;
      - c) Bela Negara;
      - d) Pilar negara;
      - e) Bahasa Indonesia;
      - f) Pancasila;
      - g) Undang-Undang Dasar 1945;
      - h) Bhinneka Tunggal Ika; dan
      - i) Negara Kesatuan Republik Indonesia (sistem Tata Negara Indonesia, sejarah perjuangan bangsa, peranan Bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global, dan kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar).
    - 2) Tes Intelegensi Umum (TIU) dimaksudkan untuk menilai:
      - a) Kemampuan verbal yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulisan;
      - b) Kemampuan numerik yaitu kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan melihat hubungan di antara angka-angka;
      - c) Kemampuan figural yaitu kemampuan yang berhubungan dengan kegesitan mental seseorang dalam menganalisa gambar, simbol, dan diagram;
      - d) Kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan melakukan penalaran secara runtut dan sistematis; dan
      - e) Kemampuan berpikir analitis yaitu kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematis.
    - 3) Tes Karakteristik Pribadi (TKP) untuk menilai:

- a) Pelayanan publik;
  - b) Sosial budaya;
  - c) Teknologi informasi dan komunikasi;
  - d) Profesionalisme;
  - e) Jejaring kerja;
  - f) Integritas diri;
  - g) Semangat berprestasi;
  - h) Kreativitas dan inovasi;
  - i) Orientasi pada pelayanan;
  - j) Orientasi kepada orang lain;
  - k) Kemampuan beradaptasi;
  - l) Kemampuan mengendalikan diri;
  - m) Kemampuan bekerja mandiri dan tuntas;
  - n) Kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan;
  - o) Kemampuan bekerja sama dalam kelompok; dan
  - p) Kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain
- b. Pelaksanaan dan Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Dasar
- Pelaksanaan seleksi menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dengan tahapan sebagai berikut:
- 1) Instansi berkoordinasi dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;
  - 2) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar di masing-masing Instansi menjadi tanggung jawab Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi;
  - 3) Hasil Seleksi Kompetensi Dasar seluruh peserta disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS kepada Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi;
  - 4) Instansi dan BKN harus memastikan bahwa hasil Seleksi Kompetensi Dasar yang diumumkan untuk seluruh peserta sebagaimana tersebut angka 3 adalah sama dengan hasil Seleksi Kompetensi Dasar yang ditampilkan pada layar monitor kepada peserta pada waktu pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;

- 5) Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS menyediakan informasi hasil Seleksi Kompetensi Dasar;
- 6) Pengumuman hasil/kelulusan Seleksi Kompetensi Dasar ditetapkan dengan Keputusan Ketua Panitia Seleksi Instansi dan diumumkan oleh masing-masing instansi berdasarkan hasil sebagaimana tersebut angka 3);
- 7) Pengumuman Seleksi Kompetensi Dasar sebagaimana dimaksud pada angka 6) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar.
- 8) Dalam hal terdapat beberapa peserta yang memperoleh nilai Seleksi Kompetensi Dasar yang sama pada 3 (tiga) komponen sub tes dan berada pada ambang batas jumlah kebutuhan formasi, maka terhadap peserta dimaksud diikutkan Seleksi Kompetensi Bidang.

### 3. Seleksi Kompetensi Bidang

#### a. Materi Seleksi Kompetensi Bidang:

- 1) Materi seleksi kompetensi bidang untuk jabatan fungsional disusun oleh instansi pembina jabatan fungsional dan diintegrasikan dalam bank soal CAT BKN;
- 2) Materi Seleksi Kompetensi Bidang untuk jabatan pelaksana yang bersifat teknis dapat menggunakan soal Seleksi Kompetensi Bidang yang rumpunnya bersesuaian dengan Jabatan Fungsional terkait;
- 3) Materi Seleksi Kompetensi Bidang pada Instansi Pusat selain dengan CAT dapat berupa: tes potensi akademik, tes praktik kerja, tes bahasa asing, tes fisik/kesamaptaaan, psikotes, tes kesehatan jiwa, dan/atau wawancara sesuai yang dipersyaratkan oleh jabatan, dengan sekurang-kurangnya 2 (dua) jenis tes;
- 4) Materi Seleksi Kompetensi Bidang untuk jenis formasi Olahragawan Berprestasi Internasional menggunakan wawancara;
- 5) Materi Seleksi Kompetensi Bidang yang dapat menggugurkan seleksi wajib dicantumkan dalam pengumuman persyaratan pendaftaran masing-masing instansi.

b. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang

- 1) Jumlah peserta yang mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing jabatan berdasarkan peringkat nilai Seleksi Kompetensi Dasar;
- 2) Instansi dapat melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang sebelum dilaksanakan Seleksi Kompetensi Dasar dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) setelah mendapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 3) Bagi instansi pusat yang tidak menyelenggarakan Seleksi Kompetensi Bidang dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), dapat menggunakan sekurang-kurangnya 2 (dua) bentuk tes, sebagaimana tersebut pada huruf a angka 3) setelah mendapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 4) Instansi Pusat wajib menetapkan pedoman/panduan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang dan menyampaikan kepada Menteri PANRB dengan tembusan Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS, sebelum pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dimulai;
- 5) Instansi Daerah yang menyelenggarakan seleksi kompetensi bidang tambahan selain dengan CAT, wajib menetapkan pedoman/panduan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang dan menyampaikan kepada Menteri PANRB dengan tembusan Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS, sebelum pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dimulai;
- 6) Instansi harus berkoordinasi dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS dalam hal pelaksanaan dan penyampaian hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
- 7) Instansi harus menyampaikan hasil Seleksi Kompetensi Bidang kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Ketua Tim Pelaksana PANSELNAS;

- 8) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang di masing-masing Instansi menjadi tanggung jawab Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi;
- 9) Panitia Seleksi Nasional dapat membatalkan hasil kelulusan Seleksi Kompetensi Bidang apabila penyelenggaraannya tidak sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan;
- 10) Dalam hal terjadi pembatalan hasil Seleksi Kompetensi Bidang, Instansi diberikan kesempatan untuk melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang ulang, setelah mendapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 11) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang di Instansi Daerah wajib menggunakan CAT;
- 12) Dalam hal terdapat jabatan yang bersifat sangat teknis/keahlian khusus, seperti: Pranata Komputer, instansi daerah dapat melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang dalam bentuk tes praktik kerja;
- 13) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang sebagaimana tersebut angka 11 difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara. Dalam hal Instansi Daerah siap untuk menyelenggarakan secara Mandiri, pelaksanaannya harus dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Negara.

## J. PENGOLAHAN HASIL SELEKSI DAN PENGUMUMAN KELULUSAN

1. Pengolahan Hasil Seleksi
  - a. Bobot nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang adalah 40% dan 60%;
  - b. Dalam hal instansi melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang dengan CAT, hasil Seleksi Kompetensi Bidang dengan CAT merupakan nilai utama dengan bobot serendah-rendahnya 50% dari bobot nilai Seleksi Kompetensi Bidang;
  - c. Apabila instansi pusat menambah Seleksi Kompetensi Bidang dalam bentuk:
    - 1) wawancara dan/atau tes praktik kerja, bobot yang diberikan paling tinggi masing-masing 25% dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
    - 2) lebih dari 2 (dua) jenis Seleksi Kompetensi Bidang (wawancara, tes praktik kerja tes potensi akademik, tes bahasa asing, tes fisik/kesamaptan, psikotes, tes



kesehatan jiwa), bobot masing-masing tes dibagi secara proporsional;

- d. Dalam hal instansi pusat tidak melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang dengan CAT, maka:
  - 1) Dapat melaksanakan tes jenis lainnya dengan bobot maksimal 40% untuk jenis wawancara dan tes praktik kerja, dan wajib menambah minimal 1 (satu) jenis tes lainnya dengan bobot sekurang-kurangnya 20% dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
  - 2) Dapat melaksanakan tes jenis lainnya dengan bobot maksimal 40% untuk jenis wawancara atau tes praktik kerja, dan wajib menambah minimal 1 jenis tes lainnya dengan bobot sekurang-kurangnya 60% atau dibagi secara proporsional dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
  - 3) Dapat melaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang selain wawancara atau praktik kerja, sekurang-kurangnya 2 (dua) jenis tes dengan bobot masing-masing tes dibagi secara proporsional dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
- e. Instansi daerah hanya diperkenankan menambah 1(satu) jenis tes selain Seleksi Kompetensi Bidang dengan CAT dan diberikan bobot paling tinggi 40% dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang, sehingga bobot nilai Seleksi Kompetensi Bidang dengan CAT menjadi 60% dari total nilai/hasil Seleksi Kompetensi Bidang;
- f. Putra/putri daerah setempat yang mendaftar formasi umum untuk jabatan Guru dan Tenaga Kesehatan pada satuan unit kerja instansi daerah berkategori terdepan, terluar, terpencil, tertinggal, dan tidak diminati berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan, dan Kementerian Agama diberikan tambahan nilai pada Seleksi Kompetensi Bidang sebesar 10 (sepuluh) dari total nilai Seleksi Kompetensi Bidang;
- g. Putra/putri daerah setempat sebagaimana dimaksud dalam huruf f dibuktikan dengan alamat pada Kartu Keluarga atau yang bersangkutan memiliki ijazah SD/SMP/SMA di wilayah yang sama pada satuan unit kerja di Kecamatan/Distrik yang dilamarnya;
- h. Pendaftar formasi umum jabatan Guru yang memiliki sertifikasi pendidik yang dikeluarkan Kementerian Pendidikan

dan Kebudayaan, tidak diperlukan mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang;

- i. Sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud huruf h ditetapkan sebagai pengganti Seleksi Kompetensi Bidang yang nilainya sebesar nilai maksimal Seleksi Kompetensi Bidang;
  - j. Pendaftar formasi umum jabatan Guru yang memiliki sertifikasi pendidik baru bisa memanfaatkan nilai maksimal dimaksud huruf i, apabila yang bersangkutan memenuhi nilai *passing grade* Seleksi Kompetensi Dasar dalam batas jumlah formasi;
  - k. Pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi masing-masing yang hasilnya disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara selaku Tim Pelaksana PANSELNAS dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*. Selanjutnya, *softcopy*- disampaikan pula kepada Tim Pengarah (Sekretariat);
  - l. Pengolahan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara selaku Tim Pelaksana PANSELNAS; dan
  - m. Hasil pengolahan sebagaimana tersebut dalam angka 5 (lima) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi masing-masing dan Ketua Tim Pengarah (Sekretariat) beserta Tim Pengawas secara daring/*online*.
2. Prinsip dan Penentuan Kelulusan
- a. Prinsip penentuan kelulusan peserta Seleksi Kompetensi Dasar didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*);
  - b. Nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) Seleksi Kompetensi Dasar diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara tersendiri;
  - c. Apabila peserta seleksi memperoleh nilai kelulusan yang sama setelah integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang, maka penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
    - 1) Nilai total hasil Seleksi Kompetensi Dasar yang lebih tinggi;
    - 2) Apabila tersebut angka 1) masih sama, maka penentuan kelulusan akhir didasarkan secara berurutan mulai dari

- nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK);
- 3) Apabila tersebut angka 2) masih sama, maka penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai IPK bagi lulusan Diploma/Sarjana/Magister, sedangkan untuk lulusan SMA/ sederajat berdasarkan nilai rata-rata yang tertulis di ijazah; dan
  - 4) Apabila tersebut angka 4) masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia tertinggi.
- d. Dalam hal kebutuhan formasi umum tidak terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada formasi khusus pada jabatan dan kualifikasi Pendidikan yang bersesuaian serta memenuhi nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) peringkat terbaik;
  - e. Dalam hal kebutuhan formasi khusus tidak terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada formasi umum pada jabatan dan kualifikasi pendidikan yang bersesuaian serta memenuhi nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) peringkat terbaik;
  - f. Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dari Badan Kepegawaian Negara.
  - g. Penetapan dan pengumuman terhadap peserta seleksi yang dinyatakan lulus tahap akhir tidak melebihi jumlah formasi pada masing-masing jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
  - h. Peserta seleksi yang sudah dinyatakan lulus wajib membuat surat pernyataan bersedia mengabdikan pada instansi yang bersangkutan dan tidak mengajukan pindah dengan alasan apapun sekurang-kurangnya selama 10 (sepuluh) tahun sejak TMT PNS;
  - i. Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud huruf h) tetap mengajukan pindah, yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri;

- j. Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, tetapi di kemudian hari terbukti kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dan/atau tidak memenuhi persyaratan lainnya yang telah ditetapkan, maka Pejabat Pembina Kepegawaian harus mengumumkan pembatalan kelulusan yang bersangkutan;
- k. Dalam hal peserta yang sudah dinyatakan lulus tahap akhir seleksi dan sudah mendapat persetujuan NIP kemudian mengundurkan diri, kepada yang bersangkutan diberikan sanksi tidak boleh mendaftar pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk periode berikutnya.

#### K. PENGAWASAN, PENGENDALIAN, DAN PELAPORAN

- 1. Pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh proses pelaksanaan seleksi diatur sebagai berikut:
  - a. Pengawasan Internal Lingkup Nasional  
Pengawasan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang internal lingkup nasional dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional; dan
  - b. Pengawasan Internal Lingkup Instansi  
Pengawasan pelaksanaan seleksi lingkup Instansi secara fungsional dilakukan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat Pengawasan Umum/Inspektorat pada Kementerian/Lembaga dan Inspektorat Daerah
- 2. Masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian harus melaporkan pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil paling lambat 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

L. PENUTUP

Demikian Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini ditetapkan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab oleh masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SYAFRUDDIN