



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.905, 2017

KEMENPAN-RB. CPNS 2017. Kriteria Penetapan
Kebutuhan dan Seleksi.

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 2017
TENTANG
KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DAN PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2017

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 maka dilakukan penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil secara nasional;
- b. bahwa untuk memenuhi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a, diperlukan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan kriteria tertentu;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil 2017;

- 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 2017.

Pasal 1

- (1) Kriteria Penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penetapan Kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Petunjuk teknis pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 2

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 4 Juli 2017

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASMAN ABNUR

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 4 Juli 2017

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI NOMOR 20 TAHUN 2017
TENTANG
KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DAN PELAKSANAAN SELEKSI
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2017.

KRITERIA PENETAPAN KEBUTUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN
PELAKSANAAN SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2017

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sebagaimana diketahui bahwa pemerintah saat ini sedang melaksanakan reformasi birokrasi dan salah satu bidang yang dilakukan reformasi adalah bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang antara lain meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Salah satu langkah dalam penataan SDM Aparatur tersebut sejak tahun 2015 telah ditetapkan kebijakan pembatasan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (moratorium). Kebijakan tersebut dimaksudkan agar kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan audit organisasi dan penataan SDM Aparatur sesuai dengan arah/rencana strategis pembangunan. Disamping 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 PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 tahun. Bagi instansi yang bersangkutan, hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan penataan PNS secara terencana dan berkesinambungan. Sedangkan

bagi Kementerian PANRB dan BKN hasil tersebut dijadikan dasar untuk menyusun perencanaan pegawai secara nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 di lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Sejak diterapkannya kebijakan moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, masing-masing instansi telah melaksanakan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk kurun waktu 5 tahun. Dari hasil perhitungan kebutuhan pegawai dimaksud, 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.

2. Pengertian

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

- a. Kriteria penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut kriteria penetapan kebutuhan adalah pertimbangan dalam rangka memenuhi kebutuhan jenis dan jumlah jabatan Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam rangka mewujudkan nawacita dan mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).
- b. Jenis jabatan yang mendukung Nawacita dan rencana pembangunan jangka menengah nasional adalah jabatan yang melaksanakan tugas teknis dengan prioritas di bidang pendidikan, kesehatan, penanggulangan kemiskinan, pembangunan infrastruktur, pembangunan poros maritim, pembangunan ketahanan energi, pembangunan ketahanan pangan, penegak hukum, dan program dukungan reformasi birokrasi serta formasi khusus untuk Kementerian/Lembaga yang mempunyai lembaga pendidikan kedinasan, putra/putri lulusan terbaik dengan pujian/*cum laude*, penyandang cacat/disabilitas, serta putra/putri berprestasi internasional.

- c. Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
- d. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu:
 - 1) menteri di kementerian;
 - 2) Jaksa Agung;
 - 3) Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - 4) Kepala Badan Intelijen Negara;
 - 5) pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;
 - 6) sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
 - 7) Sekretaris Mahkamah Agung;
 - 8) gubernur di provinsi;
 - 9) bupati/walikota di kabupaten/kota; dan
 - 10) Pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden.
- e. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu: Sekretaris Jenderal, Sekretaris Menteri, Sekretaris Utama, Sekretaris Lembaga Nonstruktural, Sekretaris Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota.
- f. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- g. Instansi Pemerintah adalah Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- h. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
- i. 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.

- j. Kompetensi Dasar adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.
- k. 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.
- l. *Computer Assisted Test (CAT)* adalah suatu metode seleksi/tes dengan menggunakan komputer.
- m. Daftar Nilai adalah daftar yang memuat nama peserta, kode jabatan, kode pendidikan, kode instansi, nomor ujian, nilai dan peringkat hasil seleksi.
- n. *Passing Grade* adalah nilai ambang batas kelulusan Seleksi Kompetensi Dasar. Untuk pengadaan CPNS tahun 2017 nilai *passing grade* akan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tersendiri.
- o. Panitia Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional yang selanjutnya disebut Panitia 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 BKN selaku Ketua Tim Pelaksana.

B. PENYUSUNAN KEBUTUHAN

- 1. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- 2. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS 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 panjang nasional.

4. Hasil Penyusunan kebutuhan disampaikan oleh Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah kepada Menteri dan Kepala BKN melalui media elektronik dengan melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah.

C. KEBIJAKAN PENETAPAN KEBUTUHAN CPNS TAHUN 2017

1. Penetapan kebutuhan secara nasional tahun 2017 adalah *Minus Growth*.
2. Kriteria penetapan kebutuhan pegawai untuk setiap instansi pemerintah memperhatikan:
 - a. arah/rencana strategis pembangunan;
 - b. mandat organisasi;
 - c. jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun;
 - d. jumlah PNS yang ada;
 - e. rasio belanja pegawai dalam APBD;
 - f. karakteristik/potensi daerah, dan;
 - g. daerah otonomi baru.
3. Prioritas jabatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk instansi pusat adalah Jabatan Fungsional dan jabatan teknis lain yang merupakan tugas inti (*core business*) dari instansi dan mendukung Nawacita serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Untuk instansi daerah diprioritaskan untuk jabatan Guru, Dokter, Perawat, serta jabatan-jabatan yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur.
 - b. Kebutuhan jabatan untuk putra/putri lulusan terbaik (*cumlaude*/dengan pujian) dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi paling kurang 10 (sepuluh) persen, dan mengalokasikan kebutuhan jabatan untuk penyandang disabilitas dan untuk putra/putri Papua dan Papua Barat di lingkungan instansi Pusat. Kriteria putra/putri Papua dan Papua Barat yaitu: bagi mereka yang menamatkan pendidikan SD, SMP, dan SMU di wilayah Papua dan Papua Barat atau menurut garis keturunan orang tua (bapak) asli Papua.
 - c. Dalam hal kebutuhan jabatan tersebut huruf b tidak terpenuhi, maka dapat dipenuhi dari pelamar lain yang mendaftar pada

jabatan yang bersesuaian dan memenuhi nilai ambang batas berdasarkan peringkat.

- d. Penetapan kebutuhan jabatan untuk atlet berprestasi nasional/internasional yang memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kementerian yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga.
4. Alokasi kebutuhan CPNS yang ditetapkan oleh Menteri dilarang diubah, kecuali dengan persetujuan Menteri.

D. SELEKSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada *passing grade* yang telah ditetapkan dan atau nilai tertinggi dari peserta;
- 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 tes/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya;
- d. Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan tes, pengolahan hasil tes serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka;
- e. Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), 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 meliputi pengumuman, pelamaran, penyaringan, pemberkasan, dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi PNS, kecuali diatur dalam peraturan di masing-masing Instansi yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

2. Tujuan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
 - a. Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, yakni Calon Pegawai Negeri Sipil yang:
 - 1) memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
 - 2) mampu berperan sebagai perekat NKRI;
 - 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.
3. Persiapan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
 - a. Pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil secara nasional dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional (PANSELNAS) dibawah koordinasi Kementerian PANRB yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana.
 - b. Setiap instansi membentuk Panitia Pelaksana Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - c. Setiap instansi harus membentuk *call center* dalam rangka melayani dan memberikan penjelasan atas pertanyaan dari pelamar.
 - d. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi Daerah dikoordinasikan oleh Gubernur selaku Wakil Pemerintah di daerah.
 - e. Menteri PANRB menetapkan nilai ambang batas (*passing grade*) seleksi kompetensi dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

4. Materi Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

a. Seleksi kompetensi dasar Calon Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- 1) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai 4 (empat) Pilar Kebangsaan Indonesia yang meliputi:
 - a) Pancasila;
 - b) Undang-Undang Dasar 1945;
 - c) Bhineka Tunggal Ika; dan
 - d) 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 tulis;
 - b) Kemampuan numerik yaitu kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan melihat hubungan diantara angka-angka;
 - c) Kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan melakukan penalaran secara runtut dan sistematis; dan
 - d) Kemampuan berpikir analitis yaitu kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematis.
- 3) Tes Karakteristik Pribadi (TKP) untuk menilai:
 - a) Integritas diri;
 - b) Semangat berprestasi;
 - c) Kreativitas dan inovasi;
 - d) Orientasi pada pelayanan;
 - e) Orientasi kepada orang lain;
 - f) Kemampuan beradaptasi;
 - g) Kemampuan mengendalikan diri;
 - h) Kemampuan bekerja mandiri dan tuntas;
 - i) Kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan;
 - j) Kemampuan bekerja sama dalam kelompok; dan
 - k) Kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain.

- b. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).
- 1) Materi seleksi kompetensi bidang
 - a) Materi Seleksi Kompetensi Bidang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional, sedangkan materi seleksi untuk jabatan pelaksana ditetapkan oleh instansi yang membidangi urusan jabatan pelaksana dimaksud;
 - b) Dalam hal instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang membidangi urusan jabatan pelaksana belum siap menyusun materi Seleksi Kompetensi Bidang, maka penyusunannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan;
 - c) Materi sebagaimana dimaksud angka 1) dan 2) selanjutnya dikoordinasikan dan diintegrasikan ke dalam sistem CAT Badan Kepegawaian Negara.
 - 2) Peserta dan pelaksanaanseleksi kompetensi bidang
 - a) Jumlah peserta yang dapat mengikuti seleksi kompetensi bidang paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan pada masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar;
 - b) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang harus menggunakan CAT sesuai dengan kebutuhan jabatan menggunakan fasilitas komputer dan penunjang lain yang disiapkan BKN dan atau menggunakan fasilitas komputer dan penunjang Uji Kompetensi Guru (UKG) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta dimungkinkan pula menggunakan fasilitas mandiri yang disiapkan oleh instansi di bawah koordinasi BKN;
 - c) Dalam hal instansi belum siap untuk melaksanakan seleksi kompetensi bidang menggunakan CAT, instansi dapat melakukan minimal 2 (dua) bentuk tes, antara lain: tes praktik kerja (dengan materi dan penguji yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan jabatan), tes fisik/kesemaptaan, psikologis, kesehatan jiwa, dan wawancara sesuai yang dipersyaratkan oleh Jabatan;
 - d) Instansi harus membuat dan menyampaikan panduan kepada PANSELNAS terkait dengan rencana

pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sebelum pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dimulai;

- e) Pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, yang hasilnya disampaikan ke PANSELNAS dalam bentuk *softcopy* dan *hardcopy*.

5. Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

a. Pengumuman, persyaratan administrasi, dan sistem pendaftaran

- 1) Instansi wajib mengumumkan penetapan kebutuhan yang antara lain terdiri dari persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, dan alamat pendaftaran.
- 2) Persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Instansi dapat menetapkan persyaratan tambahan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing jabatan;
- 4) Publikasi dan pendaftaran peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara online oleh PANSELNAS yang secara teknis dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui portal resmi pendaftaran online (sscn.bkn.go.id);
- 5) Calon pelamar hanya boleh mendaftar pada 1 (satu) instansi dalam satu periode/*event* pelaksanaan seleksi.
- 6) Verifikasi persyaratan administrasi kelengkapan dokumen pelamar dilakukan oleh panitia seleksi instansi;
- 7) Pelamar dapat mengikuti seleksi apabila dinyatakan lulus seleksi administrasi oleh panitia seleksi instansi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

b. Pelaksanaan dan Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Dasar.

Pelaksanaan seleksi menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Instansi berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar;

- 2) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi dengan menggunakan fasilitas CAT BKN yang telah terintegrasi dalam jaringan BKN dan atau menggunakan fasilitas CAT UKG Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah koordinasi BKN serta dimungkinkan pula menggunakan fasilitas mandiri yang disiapkan oleh instansi di bawah koordinasi BKN;
 - 3) Hasil Seleksi Kompetensi Dasar secara resmi ditetapkan dan diumumkan oleh PANSELNAS serta diumumkan pula oleh instansi masing-masing secara *online*;
 - 4) 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.
- c. Pelaksanaan dan pengolahan hasil Seleksi Kompetensi Bidang
- 1) Setiap instansi dalam hal pelaksanaan seleksi dan penyampaian hasil seleksi kompetensi bidang berkoordinasi dengan PANSELNAS yang secara teknis dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara;
 - 2) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang di masing-masing instansi menjadi tanggung jawab panitia seleksi instansi;
 - 3) Bobot hasil integrasi nilai seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang yaitu : 40% : 60%;
 - 4) Pengolahan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh PANSELNAS;
 - 5) Hasil pengolahan sebagaimana tersebut angka 4 disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing dan Kepala BKN.
- d. Pengumuman Peserta yang Dinyatakan Lulus
- Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan nilai Seleksi Kompetensi Bidang dari PANSELNAS.
- e. Prinsip kelulusan

- 1) Prinsip penentuan kelulusan peserta seleksi didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*);
- 2) Nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) untuk wilayah tertentu dan jabatan spesifik/langka dan tidak diminati dapat diberikan afirmasi, antara lain seperti : Instruktur Penerbang, *Rescuer*, Anak Buah Kapal, Pengamat Gunung Api, Penjaga Menara Suar, dan Dokter Spesialis ditetapkan dengan Keputusan Menteri PANRB;
- 3) Apabila peserta seleksi memperoleh nilai seleksi kompetensi dasar sama, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum dan tes wawasan kebangsaan;
- 4) Penetapan dan pengumuman terhadap peserta seleksi yang dinyatakan lulus harus sesuai dengan jumlah formasi pada masing-masing jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh Menteri PANRB;
- 5) Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian namun tidak memenuhi persyaratan untuk ditetapkan NIP oleh Badan Kepegawaian Negara maka Pejabat Pembina Kepegawaian tidak dapat menetapkan surat keputusan pengangkatan yang bersangkutan sebagai calon pegawai negeri sipil.

6. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh proses pelaksanaan seleksi diatur sebagai berikut :

a. Pengawasan internal lingkup nasional

Pengawasan pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi bidang internal lingkup nasional dilakukan oleh PANSELNAS;

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.

E. JADWAL

Jadwal pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2017 diatur secara bersama antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara dan ditembuskan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

F. PEMBIAYAAN

Seluruh biaya pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dibebankan kepada anggaran masing-masing instansi.

G. LAPORAN

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 PANRB dan Kepala BKN.

H. PENUTUP

1. Hal-hal yang masih memerlukan penjelasan terkait dengan Peraturan Menteri ini, dapat menghubungi/berkonsultasi kepada PANSELNAS.
2. Demikian Peraturan Menteri PANRB ini ditetapkan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab oleh masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ASMAN ABNUR