



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

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

**NOMOR 24 TAHUN 2013**

**TENTANG  
KEBIJAKAN TAMBAHAN ALOKASI FORMASI DAN PENGADAAN  
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2013**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

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

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan untuk menjamin kualitas serta integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) diperlukan sistem pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berbasis kompetensi dengan cara yang transparan, obyektif, dan bebas dari unsur Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2013.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

3. Peraturan...

3. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 154);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4561) sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 121 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5318);
6. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah tiga kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 141);
7. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;
8. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 142);
9. Keputusan Presiden Nomor 59/P Tahun 2011;
10. Peraturan Bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Nomor 800-632 Tahun 2011, Nomor 141/PMK.01/2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG KEBIJAKAN TAMBAHAN ALOKASI FORMASI DAN PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2013.

### Pasal 1

Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk:

- a. mengisi formasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang lowong.
- b. memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki karakter sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.
- c. mendapatkan Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas jabatannya.

### Pasal 2

Prinsip pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus transparan, objektif, kompetitif, bebas dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), tidak diskriminatif, dan tidak dipungut biaya.

### Pasal 3

- (1) Setiap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti tes, kecuali ditetapkan lain dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Tes sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. tes kompetensi dasar;
  - b. tes kompetensi bidang.

### Pasal 4

- (1) Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil wajib lulus tes kompetensi dasar Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Tes kompetensi bidang dilakukan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan jabatan.
- (3) Pelamar yang dinyatakan lulus tes kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (4) Pelamar yang dinyatakan lulus tes kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan peringkat.

### Pasal 5

- (1) Materi tes kompetensi dasar disusun oleh Panitia Pengadaan CPNS Nasional yang dibantu oleh Konsorsium/Tim Ahli.
- (2) Materi tes kompetensi bidang bagi jabatan fungsional disusun oleh instansi Pembina jabatan fungsional.
- (3) Dalam hal instansi Pembina jabatan fungsional belum siap, maka materi tes kompetensi bidang disusun oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) penyelenggara seleksi CPNS.

Pasal 6...

#### Pasal 6

- (1) Peserta seleksi CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II wajib lulus tes kompetensi bidang yang materinya meliputi:
  - a. Materi Tes Kesehatan untuk Tenaga Kesehatan;
  - b. Materi Tes Kependidikan untuk Tenaga Pendidikan;
  - c. Materi Tes Administrasi Umum untuk Tenaga Penyuluh, Administrasi dan Teknis Lainnya.
- (2) Materi tes kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh:
  - a. Kementerian Kesehatan untuk materi tes kompetensi bidang Tenaga Kesehatan;
  - b. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk materi tes kompetensi bidang Tenaga Pendidikan;
  - c. Badan Kepegawaian Negara untuk materi tes kompetensi bidang Administrasi Umum.

#### Pasal 7

Pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Panitia Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional bersama Panitia Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Instansi.

#### Pasal 8

Penjelasan mengenai Kebijakan Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2013 sebagaimana tersebut dalam lampiran, merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 9

Pedoman pelaksanaan kebijakan pengadaan CPNS ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

#### Pasal 10

Instansi yang melaksanakan pengadaan CPNS tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ini diberikan sanksi berupa tidak diberikan Nomor Identitas Pegawai (NIP).

Pasal 11...

Pasal 11

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 : 20 Juni 2013

MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

ttd  
AZWAR ABUBAKAR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 8 November 2013  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2013 NOMOR 1305

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik,



Otok Kuswandar

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK  
INDONESIA  
NOMOR 24 TAHUN 2013  
TENTANG KEBIJAKAN TAMBAHAN ALOKASI FORMASI DAN  
PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2013

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

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

Salah satu langkah dalam penataan SDM aparatur tersebut telah ditetapkan program moratorium penerimaan CPNS yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada instansi untuk menghitung kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan pada 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 berkelanjutan, sedangkan bagi Kementerian PAN dan RB dan BKN sebagai dasar untuk menyusun perencanaan pegawai secara nasional guna penataan PNS secara terencana dan berkelanjutan secara nasional termasuk sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan alokasi formasi pada Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota.

Bahwa selama diterapkan masa moratorium penerimaan CPNS, masing-masing instansi telah melaksanakan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai per jabatan, redistribusi PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 tahun. Dari hasil perhitungan kebutuhan pegawai, masih terdapat kekurangan pegawai pada jabatan-jabatan tertentu, dan ditambah jumlah pegawai yang memasuki batas usia pensiun sehingga diperlukan penambahan pegawai.

Namun demikian mengingat dan mempertimbangkan kemampuan dan efisiensi keuangan negara serta untuk menjaga kualitas pelayanan publik terutama di bidang pelayanan dasar, maka kebijakan pengadaan CPNS Tahun 2013 sebagai berikut:

1. Penyelesaian tenaga honorer kategori II yaitu tenaga honorer yang memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, yang pembiayaannya bersumber dari dana non APBN/APBD yang akan dilaksanakan seleksi secara nasional pada tahun 2013.

2. Pelamar...

2. Pelamar umum secara selektif dengan prioritas bidang pelayanan dasar dan jabatan utama instansi.
3. Pengangkatan Dokter yang sedang atau telah menjalani tugas sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan Tenaga Honorar yang bersedia ditempatkan pada sarana pelayanan kesehatan dengan kriteria terpencil, tertinggal, daerah perbatasan dengan negara lain, serta yang tidak diminati, melalui alokasi formasi khusus Dokter.
4. Pengangkatan Tenaga Ahli tertentu/khusus yang dibutuhkan oleh negara tetapi tidak tersedia atau tidak cukup tersedia (masih kekurangan) di kalangan PNS yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

B. Pengertian

Dalam peraturan ini, yang dimaksud dengan :

1. Pengadaan CPNS adalah proses pengisian formasi yang lowong melalui pelamar umum, ikatan dinas, tenaga honorer, formasi khusus dokter, tenaga ahli tertentu/khusus.
2. Kompetensi Dasar Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.
3. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu.
4. Pengadaan CPNS melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* adalah suatu metode tes dengan menggunakan alat bantu komputer.
5. Formulir Lembar Jawaban Komputer yang selanjutnya disebut Formulir LJK adalah lembaran formulir asli yang berisi data peserta tes, instansi yang dilamar, wilayah/lokasi instansi yang dilamar, jenis dan jabatan formasi yang dilamar, dan kode soal tes serta kolom jawaban soal tes.
6. Lembar Jawaban Komputer yang selanjutnya disebut LJK adalah formulir LJK yang telah diisi oleh peserta tes meliputi data peserta tes, instansi yang dilamar, wilayah/lokasi instansi yang dilamar, jenis dan jabatan formasi yang dilamar, dan kode soal tes serta jawaban dari soal tes tes kompetensi dasar/kompetensi bidang.
7. Hasil pengolahan LJK adalah nilai hasil tes setiap peserta tes berdasarkan hasil pencocokan antara jawaban peserta dengan kunci jawaban soal tes.
8. Daftar Nilai adalah nominatif atau *listing* yang memuat nama peserta, kode jabatan, kode pendidikan, kode instansi, nomor peserta tes, nilai dan daftar peringkat hasil tes peserta.

9. *Passing Grade* adalah nilai ambang batas kelulusan tes dari seorang peserta tes CPNS.
10. Tenaga honorer adalah tenaga honorer sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012.
11. Panitia Pengadaan CPNS Nasional yang selanjutnya disebut Panitia Nasional adalah Panitia yang dibentuk oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi CPNS secara nasional.

## II. FORMASI PEGAWAI NEGERI SIPIL

### A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
3. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep.75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

### B. Tahapan dan Tata Cara Pengusulan Formasi CPNS

1. Penyusunan formasi dimulai dengan melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada setiap satuan organisasi untuk menghasilkan uraian jabatan, peta jabatan, kompetensi dan persyaratan jabatan, serta menghitung jumlah kebutuhan pegawai setiap jabatan sesuai beban kerja organisasi.
2. Melakukan analisis jumlah dan kompetensi yang dimiliki pegawai dibandingkan dengan kebutuhan pegawai setiap jabatan, sehingga akan diketahui kekurangan dan kelebihan jumlah pegawai di masing-masing jabatan.
3. Melakukan redistribusi kelebihan pegawai pada jabatan tertentu ke jabatan yang kekurangan pegawai dengan memperhatikan faktor kesesuaian kompetensi jabatan.
4. Menyusun proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahun yang akan datang.
5. Instansi menyampaikan dokumen atau *soft copy* uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja, pelaksanaan dan rencana redistribusi pegawai serta proyeksi kebutuhan pegawai jangka waktu 5 tahun sebagai lampiran usul untuk formasi tahun 2013 kepada Menteri PANRB dan Kepala BKN.

6. Instansi...



6. Instansi menyampaikan usul tambahan formasi tahun 2013 yang dirinci menurut nama jabatan, kualifikasi pendidikan, golongan ruang, jumlah alokasi dan unit kerja penempatan ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disampaikan kepada Menteri PANRB dengan tembusan kepada Kepala BKN.
7. Gubernur mengoordinasikan Kabupaten/Kota dengan memberikan rekomendasi terkait dengan kelayakan tambahan formasi yang diajukan oleh Kabupaten/Kota atas usulan tambahan formasi Kabupaten/Kota di wilayah kerjanya.
8. Rincian tambahan alokasi formasi CPNS yang telah ditetapkan/disetujui oleh Menteri PANRB tidak diperbolehkan untuk diubah.

### C. Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi CPNS

1. Kebijakan umum tambahan alokasi formasi Tahun 2013
  - a. Alokasi formasi tahun 2013 adalah *zero growth* secara nasional, yaitu jumlah alokasi formasi sama dengan jumlah PNS yang pensiun pada tahun 2013.
  - b. Dalam alokasi formasi secara instansional menggunakan 3 pola yaitu : *minus growth*, *zero growth* dan *growth*.
    - 1) *Minus Growth* yaitu alokasi formasi lebih kecil dari jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:
      - a) jumlah pegawainya sudah kelebihan hasil analisis beban kerja dibanding pegawai yang ada (*bezetting*);
      - b) rasio anggaran belanja pegawai lebih dari 50% dalam APBD bagi Kab/Kota;
      - c) rasio anggaran belanja pegawai lebih dari 30% dalam APBD bagi Propinsi.
    - 2) *Zero Growth* yaitu alokasi formasi sama dengan jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:
      - a) jumlah pegawai cukup (berdasarkan hasil analisis beban kerja dibanding dengan pegawai yang ada (*bezetting*);
      - b) rasio anggaran belanja pegawai antara 40% s/d 50% dalam APBD bagi Kab/Kota;
      - c) rasio anggaran belanja pegawai antara 25% s/d 30% dalam APBD bagi Propinsi.
    - 3) *Growth* yaitu alokasi formasi lebih besar dari jumlah PNS yang pensiun, bagi instansi yang:
      - a) jumlah pegawai sangat kurang berdasarkan hasil analisis beban kerja dibanding dengan pegawai yang ada (*bezetting*);
      - b) rasio anggaran belanja pegawai kurang dari 40% dalam APBD bagi Kab/Kota;
      - c) rasio anggaran belanja pegawai kurang dari 25% dalam APBD bagi Propinsi.

4) Terhadap...

- 4) Terhadap Kabupaten / Kota yang masih kekurangan Guru Kelas dan Guru Produktif, tetap diberikan alokasi formasi pelamar umum, meskipun rasio belanja pegawai dalam APBD telah mencapai 50%.
- c. Alokasi tambahan formasi CPNS tahun anggaran 2013 diprioritaskan untuk:
- 1) penyelesaian tenaga honorer kategori II, berdasarkan Peraturan Pemerintah 56 Tahun 2012;
  - 2) pelamar umum secara selektif;
  - 3) pengangkatan Dokter PTT pada sarana pelayanan kesehatan pemerintah pada daerah terpencil, tertinggal, perbatasan dan kurang diminati;
  - 4) pengangkatan tenaga ahli tertentu/khusus.
2. Kebijakan tambahan alokasi formasi CPNS dari Pelamar Umum
- a. Alokasi pelamar umum diberikan pada instansi secara selektif bagi instansi yang telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- 1) instansi yang sudah menyampaikan uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan kebutuhan pegawai berdasar analisis beban kerja, redistribusi PNS dan proyeksi kebutuhan pegawai 5 tahun.
  - 2) instansi yang tidak memiliki tenaga honorer kategori I dan kategori II.
  - 3) instansi yang memiliki jumlah tenaga honorer kategori II yang lebih kecil dibandingkan jumlah pegawai yang pensiun pada tahun 2013.
  - 4) khusus untuk instansi daerah, yaitu instansi yang memiliki anggaran belanja pegawai dalam APBD kurang dari 50% bagi Kabupaten/Kota dan 25% bagi Propinsi.
- Selain persyaratan tersebut diatas, penentuan jumlah tambahan alokasi formasi CPNS memperhatikan pula besarnya jumlah kekurangan pegawai, prioritas jabatan. Khusus untuk Instansi daerah memperhatikan pula rasio jumlah pegawai dengan jumlah penduduk, rasio jumlah pegawai dengan luas wilayah, untuk propinsi memperhatikan pula jumlah pegawai dengan kabupaten/kota yang dikoordinasikan.
- b. Jabatan yang diprioritaskan pemenuhannya sebagai berikut:
- 1) Instansi Pusat:
    - a) Guru dengan prioritas untuk Guru Kelas, Guru Produktif dan Guru Bidang Studi;
    - b) Dosen;
    - c) Jabatan penegakan hukum (*pro justice*); dan
    - d) Jabatan...

- d) Jabatan yang berperan sebagai pelaksana fungsi utama (*core bussiness*) instansi, seperti:
- Pengawas Tata Bangunan dan Perumahan; Pengawas Teknik Jalan dan Jembatan, Penata Ruang, Pengawas Teknik Pengairan, Arsitek;
  - Pemeriksa Pajak, Penyuluh Pajak, Pemeriksa Bea Cukai;
  - Pemeriksa merk, Pemeriksa Dokumen Imigrasi;
  - Mediator Hubungan Industrial, Instruktur, Pengawas Ketenagakerjaan;
  - Pengamat Gunung Api, Inspektur Tambang, Analisis Potensi Migas;
  - Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran, *Air Traffic Control*.
- e) jabatan-jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi yang diperuntukkan bagi putra/putri Papua;
- f) jabatan yang berperan dalam peningkatan prestasi olah raga, seperti Pelatih Olah Raga;
- g) penempatan pada Instansi vertikal, Unit Pelayanan Teknis (UPT) dan Unit Kerja Utama/Teknis.

2) Instansi Daerah:

- a) Guru dengan prioritas untuk Guru Kelas, Guru Produktif dan Guru Bidang Studi;
- b) Medis dan Paramedis;
- c) Jabatan yang berperan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat (*pro growth*), seperti Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan, Penyuluh Perindustrian, Pengawas Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, Pengawas Teknik Jalan dan Jembatan, Penata Ruang, Inspektur Tambang, Penyuluh Usaha Kecil dan Menengah;
- d) jabatan yang berperan menciptakan lapangan kerja (*pro job*) seperti Instruktur otomotif, Instruktur Las, Instruktur Tata Boga dan Instruktur Tata Rias;
- e) jabatan yang berperan menciptakan pengurangan kemiskinan (*pro poor*), seperti Pamong Belajar, Pembimbing Usaha Mandiri, Pembimbing Terapan Teknologi Tepat Guna, Penggerak Swadaya Masyarakat;
- f) jabatan yang berperan dalam pengendalian pertumbuhan penduduk, seperti Penyuluh Keluarga Berencana;
- g) jabatan yang berperan dalam peningkatan prestasi olah raga, seperti Pelatih Olah Raga.

- c. Tambahan alokasi formasi CPNS dari pelamar umum diprioritaskan pula bagi siswa/mahasiswa ikatan dinas yang telah selesai mengikuti pendidikan.
  - d. Jabatan-jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi yang diperuntukkan bagi penyandang cacat (disabilitas) yang tingkat kecacatannya ditentukan/ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
3. Kebijakan Tambahan Alokasi Formasi CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II
- a. Tambahan alokasi formasi CPNS bagi tenaga honorer kategori II, ditetapkan berdasarkan hasil seleksi tenaga honorer, yang dilakukan secara nasional.
  - b. Tambahan alokasi formasi CPNS bagi tenaga honorer ditetapkan tahun anggaran 2013 dan atau tahun anggaran 2014, memperhatikan:
    - 1) jumlah tenaga honorer yang memenuhi nilai *passing grade*;
    - 2) jumlah PNS yang pensiun pada instansi yang bersangkutan;
    - 3) rasio anggaran belanja pegawai dalam APBD.
  - c. Tambahan alokasi formasi bagi tenaga honorer ditetapkan tahun anggaran 2013 bagi instansi yang:
    - 1) jumlah tenaga honorer yang memenuhi nilai *passing grade* lebih kecil dari atau sama dengan jumlah PNS yang pensiun pada instansi yang bersangkutan; dan
    - 2) rasio anggaran belanja pegawai dalam APBD kurang dari atau sama dengan 50 % bagi Kabupaten/Kota dan kurang dari atau sama dengan 25 % bagi Propinsi.
  - d. Tambahan alokasi formasi bagi tenaga honorer ditetapkan tahun anggaran 2013 dan tahun 2014 bagi instansi yang:
    - 1) jumlah tenaga honorer yang memenuhi nilai *passing grade* lebih besar dari jumlah PNS yang pensiun pada instansi yang bersangkutan; dan
    - 2) rasio anggaran belanja pegawai dalam APBD lebih dari 50% bagi Kabupaten/Kota dan lebih dari 30% bagi Propinsi.
  - e. Apabila dialokasikan pada tahun anggaran 2013 dan tahun anggaran 2014, maka diprioritaskan bagi tenaga honorer yang usianya lebih tua.
4. Kebijakan tambahan alokasi formasi CPNS khusus Dokter pada sarana pelayanan kesehatan di Daerah Terpencil, Tertinggal, Perbatasan dan Kurang Diminati.
- Tambahan alokasi formasi CPNS khusus diberikan untuk pengangkatan Dokter yang sedang atau telah selesai melaksanakan tugas sebagai Pegawai Tidak Tetap atau Honorer
- Dokter...

Dokter yang bersedia ditempatkan pada sarana pelayanan kesehatan milik Pemerintah/Pemerintah Daerah di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan dan kurang diminati.

5. Kebijakan tambahan alokasi formasi CPNS Khusus untuk pengangkatan Tenaga Ahli tertentu/khusus

Tambahan alokasi formasi CPNS khusus diberikan untuk pengangkatan Tenaga Ahli tertentu/khusus yang dibutuhkan oleh negara tetapi tidak tersedia atau tidak cukup tersedia (masih kekurangan) di kalangan PNS yang jabatannya ditetapkan dengan Peraturan Presiden.

### III. PENGADAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### A. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan prinsip transparan, objektif, kompetitif, bebas KKN, tidak diskriminatif, dan tidak dipungut biaya apapun;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012;

#### B. Prinsip-prinsip Pengadaan CPNS

Pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut.

1. Transparan dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan tes, pengolahan hasil tes serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka.
2. Obyektif dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil tes/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya.
3. 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.
4. Bebas KKN dalam arti seluruh proses pengadaan CPNS harus terhindar dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme.
5. Tidak diskriminatif dalam arti dalam proses pengadaan CPNS tidak boleh membedakan pelamar berdasar suku, ras, agama, jenis kelamin dan golongan.
6. Tidak dipungut biaya dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses pengadaan CPNS meliputi pengumuman, pelamaran, penyaringan, pemberkasan, dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

#### C. Tujuan...

### C. Tujuan Pengadaan CPNS

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini digunakan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan pejabat lain yang terkait dalam pelaksanaan pengadaan CPNS, dalam rangka:

1. memperoleh CPNS yang profesional, jujur, bertanggungjawab, netral, yakni CPNS yang:
  - a. memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan kepada masyarakat;
  - b. mampu berperan sebagai perekat NKRI;
  - c. memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
  - d. memiliki keterampilan, keahlian dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.
2. mewujudkan sistem seleksi CPNS yang bersih, obyektif transparan, kompetitif dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta tidak dipungut biaya.

### D. Persiapan Pengadaan CPNS

1. Pelaksanaan Pengadaan CPNS dikoordinasikan oleh Panitia Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional yang dibentuk oleh Menteri PANRB;
2. Setiap instansi membentuk Panitia Pengadaan CPNS instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk;
3. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengadaan CPNS Daerah dikoordinasikan oleh Gubernur selaku Wakil Pemerintah di wilayah Propinsi;
4. Untuk menjamin obyektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan pengadaan CPNS Pusat dan Daerah maka dalam hal penyusunan soal tes kompetensi dasar dilakukan oleh Panitia Nasional;
5. Dalam penyusunan soal tes kompetensi dasar beserta LJK, dan atau pengolahan LJK oleh Pemerintah (Kementerian PANRB) bekerjasama dengan Tim Ahli atau Konsorsium yang dikoordinasikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
6. Tim Ahli atau Konsorsium memberikan rekomendasi nilai *passing grade* tes kompetensi dasar PNS kepada Menteri PANRB;
7. Menteri PANRB menetapkan nilai ambang batas/*passing grade* kompetensi dasar PNS;
8. Penyusunan soal kompetensi bidang bagi Pelamar Umum dilakukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional. Apabila Instansi Pembina Jabatan Fungsional belum siap maka soal tes kompetensi bidang disusun oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan;

9. Penyusunan...

9. Penyusunan soal tes kompetensi bidang bagi Tenaga Honorer Kategori II:
  - a. untuk Tenaga Pendidik disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,
  - b. untuk Tenaga Kesehatan disusun oleh Kementerian Kesehatan, dan
  - c. untuk Tenaga Penyuluh, Administrasi dan Teknis Lainnya dengan materi tes Administrasi Umum disusun oleh Badan Kepegawaian Negara;
10. Sistem seleksi/tes kompetensi dasar CPNS dilakukan dengan 2 metode:
  - a. untuk Pelamar Umum menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara.
  - b. apabila pada instansi tertentu infrastruktur penggunaan *Computer Assisted Test* belum siap maka tes kompetensi dasar bagi pelamar umum dapat menggunakan LJK.
11. Sistem seleksi/tes kompetensi bidang CPNS disesuaikan dengan kebutuhan jabatan pada masing-masing instansi bagi Pelamar Umum dalam bentuk antara lain: Tes tertulis; Tes praktek (*performance test*); Tes psikologi lanjutan; dan atau Tes wawancara.

E. Kisi-kisi Materi Tes Pengadaan CPNS :

1. Materi tes kompetensi dasar PNS meliputi :
  - a. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai 4 Pilar Kebangsaan Indonesia yang meliputi:
    - 1) Pancasila;
    - 2) Undang Undang Dasar 1945;
    - 3) Bhineka Tunggal Ika;
    - 4) Negara Kesatuan Republik Indonesia (sistem tata negara Indonesia, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, sejarah perjuangan bangsa, peranan Bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global, dan kemampuan berbahasa Indonesia secara baik dan benar).
  - b. Tes Intelegensi Umum (TIU) dimaksudkan untuk menilai:
    - 1) Kemampuan verbal yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulis;
    - 2) Kemampuan numerik yaitu kemampuan melakukan operasi perhitungan angka dan melihat hubungan diantara angka-angka;
    - 3) Kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan melakukan penalaran secara runtut dan sistematis; dan
    - 4) Kemampuan...

- 4) Kemampuan berpikir analitis yaitu kemampuan mengurai suatu permasalahan secara sistematis.
- c. Tes Karakteristik Pribadi (TKP) untuk menilai:
  - 1) Integritas diri;
  - 2) Semangat berprestasi;
  - 3) Kreativitas dan inovasi;
  - 4) Orientasi pada pelayanan;
  - 5) Orientasi kepada orang lain;
  - 6) Kemampuan beradaptasi;
  - 7) Kemampuan mengendalikan diri;
  - 8) Kemampuan bekerja mandiri dan tuntas;
  - 9) Kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan;
  - 10) Kemampuan bekerja sama dalam kelompok; dan
  - 11) Kemampuan menggerakkan dan mengkoordinir orang lain.
2. Kisi-kisi materi tes kompetensi bidang disusun oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional atau PPK yang bersangkutan.
3. Materi soal tes kompetensi bidang.

Materi soal tes kompetensi bidang disesuaikan dengan karakteristik jabatan.

#### F. Seleksi Tenaga Honorer Kategori II

1. Pelaksanaan Seleksi Tenaga Honorer Kategori II
  - a. Seleksi tenaga honorer kategori II dilakukan secara serentak dengan materi tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang menggunakan LJK yang dikoordinasikan oleh Panitia Nasional.
  - b. Penggandaan dan distribusi soal tes kompetensi dasar, soal tes kompetensi bidang, dan LJK dilakukan oleh Panitia Nasional.
  - c. Pengumpulan dan pengiriman kembali LJK hasil ujian ke Panitia Nasional dilakukan oleh masing-masing instansi.
  - d. Pelaksanaan seleksi tenaga honorer kategori II dilaksanakan di masing-masing instansi.
  - e. Pelaksanaan seleksi tenaga honorer kategori II di Kabupaten/Kota dikoordinasikan oleh Gubernur.
2. Pengolahan LJK
  - a. Pengolahan LJK hasil tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang dilakukan oleh Panitia Nasional.
  - b. LJK hasil tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang dari instansi disampaikan langsung kepada Panitia Nasional pada hari yang sama setelah pelaksanaan tes. Apabila tidak dimungkinkan disampaikan pada hari yang sama, maka

LJK...



LJK hasil ujian disimpan di satu tempat dan diawasi oleh unsur pengawas internal instansi yang bersangkutan.

- c. Pelaksanaan *scanning* LJK hasil tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang dilakukan oleh Panitia Nasional (Konsorsium) secara terpusat.
- d. Panitia Nasional menyampaikan daftar nilai yang mencakup daftar nilai tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang kepada Menteri PANRB dengan tembusan kepada Kepala BKN.
- e. Bagi peserta tes yang tidak memenuhi nilai *passing grade* tes kompetensi dasar, maka hasil tes kompetensi bidang tidak dilakukan penilaian (gugur).

### 3. Penetapan Kelulusan Tenaga Honorer Kategori II

- a. Prinsip penentuan kelulusan tes kompetensi dasar didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) pada masing-masing sub materi tes (tes wawasan kebangsaan, tes inteligensi umum dan tes karakteristik pribadi).
- b. Hasil nilai tes kompetensi dasar diumumkan oleh Menteri PANRB melalui media *on line*.
- c. Hasil urutan peringkat tes kompetensi bidang disampaikan oleh Panitia Nasional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- d. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan hasil seleksi tenaga honorer KII sesuai dengan urutan peringkat dan kuota formasi yang ditetapkan oleh Menteri PANRB berdasarkan pertimbangan teknis dari Kepala BKN.
- e. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan hasil penetapan kelulusan tenaga honorer KII kepada Panitia Nasional.
- f. Pejabat Pembina Kepegawaian mengumumkan hasil kelulusan tenaga honorer KII melalui website instansi, surat kabar lokal, dan papan pengumuman atau media lain yang tersedia.

### G. Seleksi CPNS dari Pelamar Umum

1. Pengumuman, pendaftaran dan seleksi administrasi untuk Pelamar Umum.
  - a. Pengumuman formasi yang lowong, pendaftaran, seleksi administrasi sesuai persyaratan pelamar CPNS, pemberian nomor tes, penyediaan tempat tes serta pengawasan pelaksanaan tes dilakukan oleh masing-masing instansi, khusus untuk Kabupaten/Kota dikoordinasikan oleh Gubernur.
  - b. Pengumuman formasi yang lowong baik nama jabatan, kualifikasi pendidikan, jumlah lowongan dan unit kerja penempatan harus sesuai dengan formasi yang telah mendapat penetapan/persetujuan tertulis dari Menteri PANRB.

c. Pengumuman...

- c. Pengumuman persyaratan pelamar sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang Pengadaan PNS.
  - d. Pendaftaran dan seleksi administrasi dilakukan oleh panitia pengadaan CPNS instansi yang bersangkutan.
  - e. Pelamar yang boleh mendaftar dan mengikuti tes CPNS, ijazahnya harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang tercantum dalam formasi jabatan yang telah ditetapkan oleh Menteri PANRB.
2. Penyusunan soal dan mekanisme pelaksanaan:
- a. Penyusunan soal tes kompetensi dasar
    - 1) Penyusunan soal dan kunci jawaban tes kompetensi dasar PNS, dilakukan oleh Tim Ahli atau Konsorsium yang dibentuk oleh Panitia Nasional.
    - 2) Tim Ahli penyusunan soal tes kompetensi dasar PNS berasal dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan atau konsorsium perguruan tinggi negeri.
    - 3) Soal yang disusun oleh Tim Ahli menjadi bank soal dalam penggunaan sistem *Computer Assisted Test*.
  - b. Penyusunan soal tes kompetensi bidang

Penyusunan materi tes kompetensi bidang untuk tes tertulis, praktek, tes psikologi lanjutan dan wawancara adalah tanggungjawab Instansi masing-masing dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan.
3. Pelaksanaan tes dan pengolahan hasil tes kompetensi dasar
- a. Seleksi menggunakan LJK
    - 1) Pelaksanaan Tes;
    - 2) Pengolahan LJK; dan
    - 3) Penetapan kelulusan dan Pengumuman.
  - b. Seleksi menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dilakukan sebagai berikut:
    - 1) Pelaksanaan Tes;
    - 2) Panitia penyelenggara *CAT* memberikan daftar nilai dan ranking nilai hasil tes kompetensi dasar peserta untuk setiap jabatan sesuai formasi kepada Panitia Nasional; dan
    - 3) Penetapan kelulusan dan Pengumuman.
4. Pelaksanaan tes dan pengolahan hasil tes kompetensi bidang
- a. Peserta tes yang dapat mengikuti tes kompetensi bidang adalah peserta tes yang telah memenuhi nilai ambang batas/*passing grade* tes kompetensi dasar.
  - b. Dalam hal jumlah peserta yang memenuhi nilai *passing grade* melebihi jumlah lowongan formasi jabatan, maka peserta yang dapat mengikuti tes kompetensi bidang adalah 3 (tiga) kali jumlah lowongan formasi berdasarkan urutan peringkat.

5. Penentuan...

## 5. Penentuan kelulusan CPNS

- a. Prinsip penentuan kelulusan didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*),
- b. Apabila jumlah yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) melebihi jumlah formasi jabatan yang telah ditetapkan, maka penetapan kelulusan berdasarkan ranking nilai tertinggi secara berurutan sesuai dengan jumlah formasi masing-masing jabatan;
- c. Bagi Instansi yang hanya melakukan tes kompetensi dasar maka kriteria penentuan kelulusan peserta tes sebagai berikut :
  - 1) Berdasarkan pemenuhan, nilai ambang batas (*passing grade*), dan apabila peserta seleksi yang memenuhi nilai *passing grade* melebihi jumlah formasi pada suatu jabatan maka penentuan kelulusan didasarkan ranking tertinggi secara berurutan sampai jumlah formasi yang telah ditetapkan.
  - 2) Apabila dalam batas jumlah formasi terdapat peserta yang memiliki jumlah nilai yang sama maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi pada nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum dan tes wawasan kebangsaan secara berurutan.
- d. Bagi Instansi yang melakukan tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang maka kriteria penentuan kelulusan peserta tes sebagai berikut:
  - 1) Berdasarkan peringkat nilai (ranking) tertinggi dari nilai gabungan antara nilai tes kompetensi dasar dengan bobot 60% dan nilai tes kompetensi bidang dengan bobot 40% sesuai dengan jumlah alokasi formasi.
  - 2) Apabila dalam batas jumlah alokasi formasi pada suatu jabatan terdapat peserta yang memiliki jumlah nilai yang sama, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi pada nilai tes kompetensi dasar.
  - 3) Apabila nilai tes kompetensi dasar peserta memiliki nilai yang sama, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi pada nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum dan tes wawasan kebangsaan secara berurutan.
- e. Penetapan dan pengumuman hasil seleksi bagi peserta harus sesuai dengan formasi jabatan, kualifikasi pendidikan dan tidak melebihi jumlah setiap formasi jabatan sesuai dengan yang ditetapkan/disetujui oleh Menteri PANRB;

## 6. Dokumen...

6. Dokumen seleksi CPNS

- a. Dokumen hasil tes dan pengolahan hasil tes serta dokumen lain yang berkaitan dengan proses seleksi tidak boleh dimusnahkan paling kurang 3 (tiga) tahun setelah pelaksanaan pengadaan;
- b. Dokumen soal tes tertulis tes kompetensi bidang dimusnahkan setelah selesai pelaksanaan tes pada hari yang sama.

H. Pengangkatan Dokter pada sarana pelayanan kesehatan milik pemerintah dengan kriteria terpencil, tertinggal, perbatasan dan kurang diminati.

1. Dokter yang telah selesai atau sedang melaksanakan tugas sebagai pegawai tidak tetap atau sebagai tenaga honorer pada fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati, dapat diusulkan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui alokasi formasi khusus dengan kriteria :
  - a. usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun;
  - b. bersedia bekerja pada fasilitas pelayanan kesehatan di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati paling singkat 5 (lima) tahun.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan alokasi tambahan formasi khusus bagi Dokter kepada Menteri PANRB dengan tembusan kepada Kepala BKN yang dilengkapi dengan:
  - a. Perhitungan kebutuhan Dokter dan jumlah Dokter yang tersedia pada sarana pelayanan kesehatan pemerintah dengan kriteria terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati.
  - b. Pernyataan dari Dokter yang bersangkutan untuk bersedia diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan pada sarana pelayanan kesehatan pemerintah di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati selama sekurang-kurangnya 5 tahun.
  - c. *Fotocopy* Surat Keputusan pengangkatan sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT).
  - d. *Fotocopy* Ijazah Dokter dan Transkrip nilai.
  - e. Penetapan Pejabat Pembina Kepegawaian tentang sarana kesehatan dengan kriteria terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati instansi yang bersangkutan.
3. BKN memberikan pertimbangan teknis tambahan alokasi formasi CPNS khusus Dokter kepada Menteri PANRB.
4. Menteri PANRB menetapkan tambahan alokasi formasi CPNS khusus Dokter.

I. Pengangkatan...

I. Pengangkatan Tenaga Ahli tertentu/khusus menjadi CPNS

1. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan usulan pengangkatan Tenaga Ahli tertentu/khusus yang dibutuhkan oleh negara tetapi tidak tersedia atau tidak cukup tersedia (masih kekurangan) di kalangan PNS kepada Presiden dengan tembusan Menteri PANRB dan Kepala BKN.
2. Tenaga Ahli tertentu/khusus sebagaimana dimaksud pada angka 1 berdasarkan kriteria:
  - a. usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun; dan
  - b. telah mengabdikan kepada negara sekurang-kurangnya 1 tahun pada 31 Desember 2005.
3. BKN memberikan pertimbangan teknis pengangkatan tenaga ahli tertentu/khusus tersebut kepada Menteri PANRB atas dasar penelusuran *database* kepegawaian tentang ketersediaan jabatan tersebut di kalangan PNS.
4. Menteri PANRB mengusulkan penetapan formasi CPNS untuk tenaga ahli/khusus kepada Presiden setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala BKN.
5. Presiden menetapkan jabatan Tenaga Ahli tertentu/khusus dengan Keputusan Presiden.
6. Menteri PANRB menetapkan tambahan alokasi formasi CPNS untuk Tenaga Ahli tertentu/khusus.

J. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan seluruh pelaksanaan pengadaan CPNS nasional dilakukan oleh Panitia Nasional yang secara teknis dilakukan oleh :

1. Pengawasan internal lingkup nasional dilakukan oleh:
  - a. Ketua : Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
  - b. Wakil Ketua : Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas, Kementerian PANRB.
  - c. Sekretaris : Deputi Bidang, Politik, Sosial dan Keamanan, BPKP.
  - d. Anggota :
    - 1) Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri;
    - 2) Inspektur Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
    - 3) Inspektur Jenderal Kementerian Kesehatan;
    - 4) Asisten Deputi Penegakan Integritas Sumber Daya Manusia Aparatur, Kementerian PANRB;
    - 5) Inspektur...

- 5) Inspektur Kementerian PANRB;
- 6) Inspektur Badan Kepegawaian Negara;
- 7) Ketua Ombudsman Republik Indonesia; dan
- 8) Konsorsium Lembaga Swadaya Masyarakat.

2. Pengawasan internal lingkup instansi dilakukan oleh:

- a. Inspektorat Jenderal/Inspektorat Utama/Inspektorat Pengawasan Umum/Inspektorat pada Kementerian/Lembaga;
- b. Inspektorat Daerah.

#### IV. PEMBAGIAN TUGAS DALAM PELAKSANAAN PENGADAAN CPNS

##### A. Tugas Kementerian PANRB:

1. Menetapkan/persetujuan tertulis alokasi tambahan formasi CPNS;
2. Menetapkan kebijakan formasi dan pengadaan CPNS;
3. Menetapkan kisi-kisi tes kompetensi dasar PNS;
4. Mengoordinasikan teknis pelaksanaan pengadaan CPNS secara nasional meliputi penyusunan soal, penggandaan dan distribusi soal, serta pengolahan hasil LJK Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang;
5. Menetapkan *passing grade* tes kompetensi dasar berdasarkan rekomendasi Konsorsium/Tim Ahli; dan
6. Mengumumkan hasil pengolahan Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang tenaga honorer KII dan nilai Tes Kompetensi Dasar pelamar umum kepada instansi.

##### B. Tugas Badan Kepegawaian Negara:

1. Menyampaikan pertimbangan teknis tambahan alokasi formasi kepada Menteri PANRB;
2. Menyusun dan menetapkan SOP penggunaan dan sistem pengawasan CAT;
3. Menyediakan perangkat lunak CAT untuk Tes Kompetensi Dasar pelamar umum;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan pengadaan CPNS kepada Tim Pengarah;
5. Menyusun materi soal tes kompetensi bidang administrasi umum;
6. Menyampaikan daftar nominatif dan nomor registrasi/ujian tenaga honorer kategori II kepada instansi; dan
7. Menetapkan Nomor Induk Pegawai (NIP) CPNS bagi yang memenuhi syarat peraturan perundang-undangan.

C. Tugas...

C. Tugas Instansi yang mendapat alokasi formasi:

1. Membentuk Panitia Pengadaan CPNS Instansi;

2. Melaksanakan seleksi dari tenaga honorer kategori II :

- a) Menerima soal dan LJK Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang dari panitia nasional;
- b) Menyiapkan kartu peserta ujian sesuai dengan nomor registrasi/ujian yang sudah disampaikan dari panitia nasional;
- c) Menyediakan tempat pelaksanaan tes;
- d) Melakukan pengawasan dan pengamanan pelaksanaan tes;
- e) Menyampaikan LJK hasil Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang kepada panitia nasional;
- f) Memusnahkan soal Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang;
- g) Menerima hasil pengolahan Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang;
- h) Mengumumkan kelulusan hasil seleksi tenaga honorer KII; dan
- i) Mengusulkan penetapan NIP bagi yang dinyatakan lulus.

3. Melaksanakan pengadaan CPNS dari pelamar umum:

- a) Mengumumkan lowongan jabatan yang ditetapkan dalam formasi melalui media cetak/elektronik;
- b) Menerima lamaran melalui media *online* dan jika belum memungkinkan dapat dilakukan melalui kantor pos;
- c) Menyeleksi lamaran yang memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan di bidang pengadaan PNS;
- d) Melaporkan jumlah peserta yang memenuhi syarat dapat mengikuti seleksi kepada Panitia Nasional;
- e) Berkoordinasi dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional untuk tes tertulis kompetensi bidang;
- f) Menerima master soal;
- g) Menggandakan naskah soal Tes Kompetensi Dasar;
- h) Melakukan pengawasan dan pengamanan proses pengadaan, pelaksanaan tes dan penyampaian LJK hasil ujian ke Panitia Nasional; dan
- i) Menyampaikan LJK hasil Tes Kompetensi Dasar kepada Panitia Nasional.

4. Bagi Instansi yang menggunakan sistem CAT:

- a) Menyiapkan tempat dan perangkat keras (komputer, server, jaringan, dll) untuk penggunaan sistem CAT;
- b) Menerima hasil tes kompetensi dasar sistem CAT dari Menteri PANRB;
- c) Mengumumkan kembali daftar peserta seleksi tes kompetensi dasar;
- d) Melaksanakan tes kompetensi bidang dan melaporkan hasilnya kepada Panitia Nasional;

e) Menetapkan...

- e) Menetapkan dan mengumumkan hasil seleksi CPNS sesuai dengan formasi jabatan, kualifikasi pendidikan dan tidak melebihi jumlah setiap formasi jabatan sesuai dengan yang ditetapkan/ditetujui oleh Menteri PANRB;
- f) Menyiapkan berkas usul proses penetapan NIP;
- g) Membuat dan menetapkan Surat Keputusan pengangkatan CPNS; dan
- h) Menyampaikan laporan pengadaan CPNS kepada Menteri PANRB dan Kepala BKN.

D. Tugas Konsorsium /Tim Ahli

1. Seleksi Tenaga Honorer Kategori II:

- a) Membuat dan menyerahkan master soal tes dan LJK kompetensi dasar dan kunci jawaban kepada Panitia Nasional;
- b) Mengolah LJK hasil Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang;
- c) Menyampaikan rekomendasi nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) tes kompetensi dasar kepada Menteri PANRB;
- d) Menyampaikan daftar nilai hasil pengolahan LJK per instansi kepada Menteri PANRB melalui Panitia Nasional;
- e) Membuat konsep SOP penyusunan master soal tes dan formulir LJK, pendistribusian naskah soal tes dan pengolahan LJK hasil tes.

2. Seleksi pelamar umum yang menggunakan LJK:

- a) Membuat dan menyerahkan master soal tes kompetensi dasar dan kunci jawaban kepada Panitia Nasional;
- b) Menyampaikan rekomendasi nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) tes kompetensi dasar kepada Menteri PANRB;

V. PEMBIAYAAN PELAKSANAAN PENGADAAN CPNS

A. Biaya penyelenggaraan pengadaan CPNS dari Tenaga Honorer Kategori II:

- 1. Biaya penyusunan, penggandaan dan distribusi soal dan LJK serta pengolahan hasil Tes Kompetensi Dasar dan Tes Kompetensi Bidang dibebankan pada DIPA Kementerian PANRB Tahun 2013.
- 2. Biaya pelaksanaan tes dan pengembalian LJK hasil ujian dibebankan pada anggaran masing-masing instansi tahun 2013.

B. Biaya...



B. Biaya penyelenggaraan pengadaan CPNS dari Pelamar Umum:

1. Seluruh biaya pengadaan CPNS dari pelamar umum dibebankan pada masing-masing instansi;
2. Biaya penyusunan master soal Tes Kompetensi Dasar dibebankan pada DIPA Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2013;
3. Biaya penggandaan dan distribusi LJK dibebankan pada DIPA Kementerian PANRB tahun 2013;
4. Biaya penggandaan, pendistribusian naskah soal dan pengembalian LJK hasil ujian kepada Panitia Nasional dibebankan pada anggaran masing-masing instansi; dan
5. Biaya penyusunan soal Tes Kompetensi Dasar dengan sistem CAT dibebankan pada DIPA Kementerian PANRB Tahun 2013.

C. Biaya penyelenggaraan koordinasi pengadaan CPNS Nasional dibebankan DIPA Kementerian PANRB tahun 2013.

VI. LAPORAN

Masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian harus melaporkan pelaksanaan pengadaan CPNS paling lambat 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan pengadaan CPNS kepada Menteri PANRB dan Kepala BKN.

VII. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Pelaksanaan seleksi pelamar umum dengan sistem CAT secara teknis instansi masing-masing berkoordinasi dengan BKN.
2. Bagi tenaga honorer kategori II dan pelamar umum yang telah dinyatakan lulus seleksi CPNS tetapi tidak memenuhi syarat administrasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat ditetapkan NIP nya untuk diangkat sebagai CPNS.
3. Bagi tenaga honorer kategori II dan pelamar umum yang telah diangkat menjadi CPNS/PNS apabila dikemudian hari terbukti memberi keterangan yang tidak benar dan tidak memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan maka kepada yang bersangkutan diberikan hukuman disiplin berupa diberhentikan dengan tidak hormat.

VIII. PENUTUP...

## VIII. PENUTUP

1. Apabila dalam pelaksanaan Peraturan Menteri ini instansi mengalami kesulitan agar dikonsultasikan kepada Panitia Nasional.
2. Demikian untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
AZWAR ABUBAKAR

Salinan sesuai dengan aslinya

Plt. Kepala Biro Hukum, Komunikasi dan Informasi Publik,



Otok Kuswandar