SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 18 TAHUN 2026
TENTANG
PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk mencapai visi Indonesia Emas, mendukung kelancaran tugas dan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional, dan mendukung pelaksanaan program prioritas nasional yang dinamis, dibutuhkan penambahan pegawai aparatur sipil negara;
b. bahwa untuk mempercepat pemenuhan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu disusun peraturan perundang-undangan yang bersifat nasional dan berkelanjutan mengenai pelaksanaan pengadaan pegawai aparatur sipil negara;
c. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara sudah tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga perlu diganti;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39

jdih.menpan.go.id

Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 374);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 66);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

jdih.menpan.go.id

tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
6. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
7. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
8. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
9. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, lembaga pemerintah lainnya, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
10. 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.
11. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
12. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
13. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK 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.
15. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

jdih.menpan.go.id

16. Pengadaan Pegawai ASN adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.
17. Panitia Seleksi Nasional yang selanjutnya disebut Panselnas adalah panitia yang bertugas menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi calon Pegawai ASN secara nasional.
18. Panitia Seleksi Instansi adalah panitia yang dibentuk oleh PPK untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi calon Pegawai ASN pada tingkat Instansi Pemerintah.
19. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
20. Kompetensi Dasar adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri seorang PNS.
21. Kompetensi Bidang adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam diri seseorang yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu Jabatan.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
25. Seleksi Kompetensi Dasar yang selanjutnya disingkat SKD adalah seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang PNS.
26. Seleksi Kompetensi Bidang yang selanjutnya disingkat SKB adalah seleksi yang mengukur kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu Jabatan tertentu.
27. Tes Berbasis Komputer Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disebut CAT BKN adalah suatu sistem seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan lulusan yang memenuhi standar minimal kompetensi.

jdih.menpan.go.id

28. Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SSCASN adalah portal pelamaran terintegrasi berbasis internet yang digunakan dalam Pengadaan Pegawai ASN.
29. Nilai Ambang Batas adalah nilai batas paling rendah kelulusan seleksi yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
30. Sanggahan adalah pendapat lain terhadap keputusan hasil seleksi yang diajukan oleh pelamar kepada panitia Pengadaan Pegawai ASN dengan disertai bukti yang dapat diakui kebenarannya.
31. Masa Hubungan Perjanjian Kerja adalah jangka waktu kebutuhan suatu Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK dalam suatu instansi.
32. Masa Perjanjian Kerja adalah jangka waktu perjanjian kerja antara PPPK dengan PPK dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 2

(1) Pengadaan Pegawai ASN dimaksudkan untuk memperoleh Pegawai ASN yang:
    a. memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;
    b. mampu melaksanakan fungsi, tugas, dan peran Pegawai ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang yang mengatur mengenai ASN;
    c. memiliki inteligensi yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi;
    d. memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan Jabatan; dan
    e. memiliki kemampuan mengakselerasi tugas dan fungsi organisasi.
(2) Pengadaan Pegawai ASN bertujuan untuk:
    a. memenuhi kebutuhan Pegawai ASN yang tepat sasaran, tepat jumlah, dan tepat guna; dan
    b. meningkatkan kualitas pelayanan publik guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 3

Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip:
a. kompetitif;
b. adil;
c. objektif;
d. transparan;
e. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan
f. tidak dipungut biaya.

BAB II
PERENCANAAN KEBUTUHAN
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 4

(1) Menteri menetapkan kebutuhan Pegawai ASN setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

jdih.menpan.go.id

keuangan.

(2) Selain memperhatikan pendapat menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam penetapan kebutuhan Pegawai ASN, Menteri dapat melakukan validasi dan verifikasi atas usulan kebutuhan dari Instansi Pemerintah.

Pasal 5

(1) Jenis kebutuhan Pegawai ASN dibagi menjadi:
   a. kebutuhan umum; dan/atau
   b. kebutuhan khusus.

(2) Jenis kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 6

(1) Instansi Pemerintah menyusun perencanaan kebutuhan Pegawai ASN dengan mempertimbangkan:
   a. kebutuhan organisasi; dan
   b. ketersediaan anggaran belanja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Penyusunan perencanaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
   a. nama Jabatan;
   b. kualifikasi pendidikan;
   c. jumlah alokasi;
   d. unit kerja penempatan; dan
   e. Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK.

(3) Penyusunan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada layanan digital yang dikelola oleh Kementerian yang terintegrasi dengan sistem informasi BKN.

Pasal 7

(1) Masa Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf e ditetapkan dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun sesuai dengan penyusunan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN.

(2) Penetapan Masa Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak berakhirnya Masa Hubungan Perjanjian Kerja.

(3) Usulan perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri untuk mendapatkan persetujuan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sebelum Masa Hubungan Perjanjian Kerja berakhir.

(4) Penentuan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada pertimbangan:
   a. jenis pekerjaan yang bersifat sementara dan membutuhkan penyelesaian dalam jangka waktu tertentu;
   b. jenis Jabatan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan/atau pencapaian tujuan strategis nasional untuk kurun waktu tertentu;
   c. prediksi beban kerja suatu Jabatan di unit organisasi

jdih.menpan.go.id

akan habis atau berkurang dalam jangka waktu tertentu; dan/atau

d. ketersediaan anggaran Instansi Pemerintah.

Pasal 8

(1) Pengadaan Pegawai ASN dilakukan secara nasional.
(2) Menteri dapat menetapkan kebijakan Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi untuk mendukung program prioritas nasional dan/atau melaksanakan kebijakan Presiden.

BAB III
PANITIA PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 9

(1) Dalam rangka menjamin objektivitas pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN, dibentuk:
    a. Panselnas; dan
    b. Panitia Seleksi Instansi.
(2) Panselnas dibentuk dan ditetapkan oleh Menteri.
(3) Panitia Seleksi Instansi dibentuk dan ditetapkan oleh masing-masing PPK.

Bagian Kedua
Panitia Seleksi Nasional

Pasal 10

Susunan Panselnas terdiri atas:
a. tim pengarah;
b. tim pelaksana;
c. tim pengawas;
d. tim audit teknologi;
e. tim pengamanan teknologi;
f. tim penjamin mutu;
g. tim penyusun naskah soal seleksi; dan
h. sekretariat tim pengarah.

Pasal 11

(1) Tim pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a bertugas memberikan arahan kebijakan Pengadaan Pegawai ASN.
(2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b bertugas melaksanakan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN.
(3) Tim pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c bertugas menyusun desain pengawasan Pengadaan Pegawai ASN.
(4) Tim audit teknologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d bertugas melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam rangka audit teknologi Pengadaan Pegawai ASN.

jdih.menpan.go.id

(5) Tim pengamanan teknologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e bertugas melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam rangka pengamanan teknologi Pengadaan Pegawai ASN.

(6) Tim penjamin mutu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf f bertugas menyusun perencanaan pelaksanaan dan menjamin seluruh proses pelaksanaan seleksi Pengadaan Pegawai ASN sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

(7) Tim penyusun naskah soal seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf g bertugas menyusun naskah soal seleksi Pengadaan Pegawai ASN.

(8) Sekretariat tim pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf h bertugas memberikan dukungan administratif kepada tim pengarah untuk kelancaran pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN.

Bagian Ketiga
Panitia Seleksi Instansi

Pasal 12

(1) Panitia Seleksi Instansi bertugas:
   a. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi Pengadaan Pegawai ASN setelah mendapatkan jadwal pelaksanaan seleksi dengan berkoordinasi bersama Panselnas;
   b. mengumumkan Pengadaan Pegawai ASN secara terbuka;
   c. melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
   d. menyiapkan sarana pelaksanaan SKD dan SKB untuk pengadaan PNS;
   e. menyiapkan sarana pelaksanaan seleksi Kompetensi dan wawancara untuk pengadaan PPPK;
   f. melaksanakan SKD dan SKB untuk pengadaan PNS;
   g. melaksanakan seleksi Kompetensi dan wawancara untuk pengadaan PPPK;
   h. mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil SKD, dan hasil SKB untuk pengadaan PNS; dan
   i. mengumumkan hasil seleksi administrasi serta hasil integrasi seleksi Kompetensi dan wawancara untuk pengadaan PPPK.

(2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Panitia Seleksi Instansi dapat mengusulkan SKB tambahan dan/atau seleksi Kompetensi Teknis tambahan atas pertimbangan kebutuhan Kompetensi yang bersifat khusus dengan persetujuan Menteri.

jdih.menpan.go.id

BAB IV
TAHAPAN PENGADAAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 13

Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan melalui tahapan:
a. perencanaan;
b. pengumuman lowongan;
c. pelamaran;
d. seleksi;
e. pengumuman hasil seleksi;
f. pengangkatan sebagai:
   1. calon PNS; atau
   2. PPPK;
g. masa percobaan bagi calon PNS; dan
h. pengangkatan calon PNS menjadi PNS.

Bagian Kedua
Perencanaan

Pasal 14

(1) Perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a paling sedikit meliputi:
   a. jadwal Pengadaan Pegawai ASN; dan
   b. prasarana dan sarana Pengadaan Pegawai ASN.
(2) Jadwal Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a secara nasional di Instansi Pemerintah ditetapkan oleh PPK dan Panselnas sesuai dengan tugas masing-masing.
(3) Jadwal Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a pada tingkat instansi ditetapkan oleh PPK setelah mendapatkan persetujuan dari Kepala BKN.
(4) Jadwal Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diumumkan oleh masing-masing Instansi Pemerintah.
(5) Jadwal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan juga kepada Menteri dan Kepala BKN.
(6) Prasarana Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit berupa:
   a. kebijakan;
   b. pedoman; dan/atau
   c. petunjuk teknis pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN.
(7) Sarana Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berupa infrastruktur atau sarana lain yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN.

Pasal 15

(1) Perencanaan prasarana dan sarana Pengadaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh:
   a. Panselnas; dan

jdih.menpan.go.id

b. Panitia Seleksi Instansi.

(2) Dalam rangka perencanaan prasarana dan sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Panselnas menetapkan dan mempersiapkan:
   a. kebutuhan jumlah, jenis Jabatan, dan unit penempatan Pegawai ASN;
   b. mekanisme seleksi Pegawai ASN;
   c. SSCASN dan CAT BKN bekerja sama dengan tim audit teknologi dan tim pengamanan teknologi Panselnas untuk menjamin keandalan dan keamanan sistem;
   d. sistem pengolahan nilai;
   e. petunjuk teknis pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN;
   f. pengolahan hasil kelulusan akhir;
   g. pemberkasan dan penetapan nomor induk Pegawai ASN; dan
   h. layanan bantuan serta media sosial resmi.

(3) Selain perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Panitia Seleksi Instansi menyediakan layanan bantuan serta media sosial resmi.

(4) Layanan bantuan serta media sosial resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimuat dalam SSCASN.

(5) Apabila diperlukan, Panitia Seleksi Instansi dapat melakukan:
   a. pengelompokan kebutuhan bagi Instansi Pusat;
   b. penyusunan pedoman SKB tambahan untuk pengadaan PNS;
   c. penyusunan pedoman SKB selain menggunakan CAT BKN untuk pengadaan PNS;
   d. penyusunan pedoman seleksi Kompetensi Teknis tambahan untuk pengadaan PPPK jika diperlukan;
   e. penyusunan pedoman seleksi Kompetensi selain menggunakan CAT BKN untuk pengadaan PPPK jika diperlukan; dan/atau
   f. penyusunan pedoman seleksi untuk pengadaan ASN tingkat instansi.

Pasal 16

(1) Pengelompokan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (5) huruf a dilakukan oleh Instansi Pusat.

(2) Instansi Pusat dapat mengelompokkan kebutuhan berdasarkan Jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama dalam unit organisasi/satuan kerja penempatan yang berbeda.

(3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan pada SSCASN dan dicantumkan dalam pengumuman lowongan pada setiap Instansi Pusat.

(4) Pelamar yang melamar pada kebutuhan Jabatan yang sudah dikelompokkan oleh Instansi Pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) membuat/melengkapi surat pernyataan yang berisi kesediaan ditempatkan di seluruh unit organisasi/satuan kerja di lingkungan Instansi Pusat yang bersangkutan.

jdih.menpan.go.id

Pasal 17

(1) Panitia Seleksi Instansi dan/atau BKN menyediakan aksesibilitas di lingkungan tempat pelaksanaan seleksi bagi pelamar penyandang disabilitas sesuai dengan ragam disabilitasnya.
(2) Panitia Seleksi Instansi dan/atau BKN memberikan penambahan waktu dan menyediakan pendamping atau aplikasi pendukung saat pelaksanaan seleksi Kompetensi bagi pelamar penyandang disabilitas sensorik netra.

Bagian Ketiga
Pengumuman Lowongan

Pasal 18

(1) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dilakukan oleh Panselnas dan Panitia Seleksi Instansi.
(2) Panitia Seleksi Instansi mengunggah tautan pengumuman lowongan Pengadaan Pegawai ASN secara nasional melalui SSCASN.
(3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.
(4) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
    a. jenis pengadaan;
    b. nama Jabatan;
    c. jumlah lowongan Jabatan;
    d. unit kerja penempatan;
    e. kualifikasi pendidikan atau sertifikasi;
    f. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
    g. jadwal tahapan seleksi;
    h. rentang penghasilan untuk setiap Jabatan;
    i. deskripsi Jabatan;
    j. tata cara pendaftaran dan seleksi;
    k. layanan bantuan dan media sosial resmi yang dikelola masing-masing Instansi Pemerintah; dan
    l. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Pasal 19

(1) Dalam hal Instansi Pemerintah menyelenggarakan:
    a. SKB tambahan untuk pengadaan PNS;
    b. seleksi Kompetensi Teknis tambahan untuk pengadaan PPPK;
    c. SKB selain dengan CAT BKN untuk pengadaan PNS;
    d. seleksi Kompetensi selain dengan CAT BKN untuk pengadaan PPPK; dan/atau
    e. seleksi untuk Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi,

    pengumuman lowongan memuat jenis beserta bobot nilai tes yang akan diselenggarakan.
(2) Dalam hal terdapat jenis seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menggugurkan, Instansi Pemerintah mencantumkan keterangan dan kriteria pengguguran dalam pengumuman lowongan.

jdih.menpan.go.id

(3) Instansi Pemerintah dan BKN wajib memastikan rincian kebutuhan Pegawai ASN yang terdapat pada SSCASN sama dengan rincian kebutuhan Pegawai ASN yang ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Keempat
Pelamaran

Pasal 20

(1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai ASN dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
   a. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
   b. tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada saat melamar;
   c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta pada saat melamar;
   d. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
   e. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;
   f. memiliki Kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk Jabatan yang mempersyaratkan pada saat melamar yang ditetapkan oleh Menteri;
   g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;
   h. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK; dan
   i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah pada saat melamar.

(2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bagi pelamar untuk menjadi PNS wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
   a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar PNS; dan
   b. batas usia sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bagi pelamar untuk menjadi PPPK berusia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun

jdih.menpan.go.id

sebelum batas usia tertentu pada Jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Selain ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), pelamar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. tidak pernah melakukan dan/atau terlibat tindakan pelanggaran seleksi;
b. tidak berstatus sebagai pelamar yang sedang mengikuti seleksi Pengadaan Pegawai ASN lainnya;
c. tidak berstatus sebagai pelamar lulus seleksi calon Pegawai ASN yang sedang dalam proses pengusulan penetapan nomor induk pegawai; dan
d. memiliki pengalaman terkait dengan bidang tugas Jabatan yang dilamar untuk pelamar PPPK.

Pasal 22

Pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c dilakukan secara daring melalui SSCASN.

Bagian Kelima
Seleksi

Paragraf 1
Tahapan Seleksi

Pasal 23

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d untuk pengadaan PNS terdiri atas 3 (tiga) tahap:

a. seleksi administrasi;
b. SKD; dan
c. SKB.

Pasal 24

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d untuk pengadaan PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap:

a. seleksi administrasi; dan
b. seleksi Kompetensi.

Paragraf 2
Seleksi Administrasi

Pasal 25

(1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dan Pasal 24 huruf a dilakukan untuk memvalidasi dokumen pelamaran sesuai dengan persyaratan administrasi dan kualifikasi.
(2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Panitia Seleksi Instansi.
(3) Panitia Seleksi Instansi harus mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
(4) Dalam hal dokumen pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi persyaratan administrasi dan kualifikasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

jdih.menpan.go.id

(5) Pelamar yang telah diumumkan lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mengikuti SKD untuk pengadaan PNS dan/atau seleksi Kompetensi untuk pengadaan PPPK.

Pasal 26

(1) Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3), dapat mengajukan Sanggahan paling lama 3 (tiga) hari kalender terhitung sejak hasil seleksi administrasi diumumkan.
(2) Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan melalui SSCASN.
(3) Panitia Seleksi Instansi dapat menerima atau menolak alasan Sanggahan yang diajukan oleh pelamar.
(4) Dalam hal kesalahan bukan berasal dari pelamar, Panitia Seleksi Instansi menerima alasan Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
(5) Dalam hal kesalahan berasal dari pelamar, Panitia Seleksi Instansi menolak alasan Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
(6) Dalam hal alasan Sanggahan pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diterima, Panitia Seleksi Instansi mengumumkan ulang hasil seleksi administrasi paling lama 7 (tujuh) hari kalender terhitung sejak berakhirnya waktu pengajuan sanggah.

Paragraf 3
Seleksi Kompetensi Dasar

Pasal 27

(1) SKD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b menggunakan CAT BKN.
(2) SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara Kompetensi yang dimiliki oleh pelamar dengan standar Kompetensi dasar PNS.
(3) SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. tes wawasan kebangsaan;
    b. tes intelegensia umum; dan
    c. tes karakteristik pribadi.
(4) Materi SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh tim penyusun naskah soal seleksi yang dikoordinasikan oleh Panselnas.
(5) Materi SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diintegrasikan ke dalam bank soal CAT BKN.

Pasal 28

(1) Panitia Seleksi Instansi berkoordinasi dengan Panselnas dalam pelaksanaan SKD.
(2) Hasil SKD seluruh pelamar disampaikan oleh Panselnas kepada PPK masing-masing Instansi Pemerintah melalui SSCASN.
(3) Hasil kelulusan SKD ditetapkan oleh ketua Panitia Seleksi Instansi dan diumumkan oleh setiap Instansi

jdih.menpan.go.id

Pemerintah berdasarkan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada seluruh pelamar.

(4) Instansi Pemerintah dan BKN wajib memastikan hasil SKD yang diumumkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sama dengan hasil akhir SKD yang ditampilkan pada layar monitor tempat pelaksanaan SKD atau media lain saat pelaksanaan SKD.

(5) Pengumuman hasil SKD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan berdasarkan peringkat tertinggi yang memenuhi Nilai Ambang Batas.

(6) Dalam hal terdapat pelamar yang memperoleh nilai SKD sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, penentuan kelulusan SKD secara berurutan dimulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum, sampai dengan tes wawasan kebangsaan.

(7) Dalam hal nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (6) masih sama dan berada pada batas 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan Jabatan, terhadap pelamar diikutkan SKB.

Paragraf 4
Seleksi Kompetensi Bidang

Pasal 29

(1) SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c menggunakan CAT BKN.

(2) SKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara Kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dan standar Kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.

(3) Pelamar yang dinyatakan lulus SKD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) mengikuti SKB.

(4) Instansi Pemerintah berkoordinasi dengan Panselnas dalam pelaksanaan SKB.

Pasal 30

(1) Materi SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) untuk JF disusun oleh instansi pembina JF dan diintegrasikan ke dalam bank soal pada CAT BKN.

(2) Materi SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) untuk Jabatan Pelaksana disusun oleh instansi teknis Jabatan Pelaksana atau dapat menggunakan soal SKB yang sesuai atau masih satu rumpun dengan JF terkait.

Pasal 31

(1) Instansi Pusat dapat melaksanakan SKB tambahan paling banyak 3 (tiga) jenis/bentuk tes lain pada tiap Jabatan setelah mendapat persetujuan Menteri.

(2) Jenis/bentuk tes lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
   a. psikotes;
   b. tes potensi akademik;
   c. tes kemampuan bahasa asing;
   d. tes kesehatan jiwa;

jdih.menpan.go.id

e. tes kebugaran jasmani/tes kesamaptaan;
f. tes praktik kerja;
g. wawancara; dan/atau
h. tes lain sesuai persyaratan Jabatan.

(3) SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku ketentuan sebagai berikut:
a. SKB tambahan diberikan bobot kumulatif paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan; dan
b. dalam hal terdapat jenis/bentuk tes wawancara pada SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan bobot paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan.

Pasal 32

(1) Pelaksanaan SKB pada Instansi Daerah menggunakan CAT BKN.
(2) Dalam hal pelaksanaan SKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat Jabatan yang bersifat sangat teknis/keahlian khusus, Instansi Daerah dapat melaksanakan SKB tambahan paling banyak 1 (satu) jenis/bentuk tes lain.
(3) SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berupa tes wawancara.
(4) Dalam hal Instansi Daerah melaksanakan SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku ketentuan sebagai berikut:
a. SKB dengan CAT BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan nilai utama dengan bobot paling rendah 60% (enam puluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan; dan
b. SKB tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan bobot paling tinggi 40% (empat puluh persen) dari nilai SKB secara keseluruhan.

Pasal 33

(1) Instansi Pemerintah yang menyelenggarakan SKB tambahan menyusun pedoman SKB tambahan.
(2) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
a. jenis tes;
b. pokok substansi yang dinilai pada setiap jenis tes dan kriteria penilaiannya;
c. Kompetensi penguji/lembaga penguji pada setiap jenis tes;
d. bobot penilaian setiap jenis tes;
e. sifat setiap jenis tes yang menggugurkan atau tidak menggugurkan; dan
f. formulir atau aplikasi resmi yang dipergunakan untuk tes dan/atau penilaian.
(3) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri untuk mendapatkan persetujuan.
(4) Penyampaian pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pengumuman lowongan.

jdih.menpan.go.id

(5) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 5
Seleksi Kompetensi

Pasal 34

(1) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b menggunakan CAT BKN.
(2) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menilai kesesuaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar Kompetensi Jabatan.
(3) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
    a. Kompetensi Teknis;
    b. Kompetensi Manajerial; dan
    c. Kompetensi Sosial Kultural.
(4) Materi seleksi Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a disusun oleh instansi pembina JF dan/atau instansi teknis Jabatan Pelaksana untuk selanjutnya diintegrasikan ke dalam bank soal CAT BKN.
(5) Materi seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan huruf c disusun oleh tim penyusun naskah soal seleksi di bawah koordinasi Panselnas untuk selanjutnya diintegrasikan ke dalam bank soal CAT BKN.

Pasal 35

(1) Seleksi pengadaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
(2) Penilaian integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui wawancara.
(3) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode CAT BKN.

Pasal 36

(1) Instansi Pusat dapat melaksanakan seleksi Kompetensi Teknis tambahan dengan menambahkan paling banyak 3 (tiga) jenis/bentuk tes lain pada tiap Jabatan setelah mendapatkan persetujuan Menteri.
(2) Jenis/bentuk tes lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
    a. psikotes;
    b. tes potensi akademik;
    c. tes kemampuan bahasa asing;
    d. tes kesehatan jiwa;
    e. tes kebugaran jasmani/tes kesamaptaan;
    f. tes praktik kerja;
    g. wawancara; dan/atau
    h. tes lain sesuai persyaratan Jabatan.

jdih.menpan.go.id

(3) Dalam hal pelaksanaan seleksi Kompetensi Teknis terdapat Jabatan yang bersifat sangat teknis/keahlian khusus, Instansi Daerah dapat melaksanakan seleksi Kompetensi Teknis tambahan paling banyak 1 (satu) jenis/bentuk tes setelah mendapat persetujuan Menteri.
(4) Seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berupa tes wawancara.
(5) Dalam hal Instansi Pemerintah melaksanakan seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), berlaku ketentuan sebagai berikut:
    a. seleksi Kompetensi Teknis tambahan diberikan bobot kumulatif paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari nilai seleksi Kompetensi Teknis secara keseluruhan; dan
    b. dalam hal terdapat jenis/bentuk tes wawancara pada seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan bobot paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari nilai seleksi Kompetensi Teknis secara keseluruhan.
(6) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dilaksanakan bagi pelamar yang telah memenuhi Nilai Ambang Batas kumulatif seleksi Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural serta Nilai Ambang Batas Wawancara.
(7) Seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) merupakan bagian dari seleksi Kompetensi Teknis.

Pasal 37

(1) Instansi Pemerintah yang menyelenggarakan seleksi Kompetensi Teknis tambahan menyusun pedoman seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (5) huruf d.
(2) Pedoman seleksi Kompetensi Teknis tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
    a. jenis tes tambahan;
    b. pokok substansi yang dinilai pada setiap jenis tes dan kriteria penilaiannya;
    c. Kompetensi penguji/lembaga penguji pada setiap jenis tes;
    d. bobot penilaian setiap jenis tes;
    e. sifat setiap jenis tes yang menggugurkan atau tidak menggugurkan; dan
    f. formulir atau aplikasi resmi yang dipergunakan untuk tes dan/atau penilaian.
(3) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Menteri untuk mendapatkan persetujuan.
(4) Penyampaian pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pengumuman lowongan.
(5) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh PPK.

jdih.menpan.go.id

Pasal 38

(1) Dalam hal Instansi Pemerintah melaksanakan pengadaan PPPK tingkat instansi, Instansi Pemerintah dapat melaksanakan seleksi Kompetensi selain menggunakan CAT BKN.
(2) Instansi Pemerintah yang melaksanakan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan pedoman seleksi kepada Menteri untuk mendapatkan persetujuan.
(3) Instansi Pemerintah dalam menyusun/ mempertimbangkan pedoman seleksi dapat berkoordinasi dengan instansi pembina JF atau instansi teknis Jabatan Pelaksana sesuai Jabatan yang dibuka lowongannya.
(4) Penyampaian pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pengumuman lowongan.
(5) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh PPK.
(6) Pedoman seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada standar Kompetensi Jabatan yang paling sedikit memuat:
    a. jenis seleksi Kompetensi;
    b. pokok substansi yang dinilai pada setiap jenis tes dan kriteria penilaiannya;
    c. Kompetensi penguji/lembaga penguji pada setiap jenis tes;
    d. bobot penilaian setiap jenis tes;
    e. sifat setiap jenis tes yang menggugurkan atau tidak menggugurkan;
    f. formulir atau aplikasi resmi yang dipergunakan untuk tes dan/atau penilaian; dan
    g. ketentuan kelulusan seleksi.

Paragraf 6
Pengolahan Hasil Akhir Seleksi

Pasal 39

Pengolahan hasil akhir seleksi terdiri atas:
a. pengolahan hasil integrasi nilai SKD dan SKB untuk pengadaan PNS; atau
b. pengolahan hasil nilai akhir seleksi Kompetensi dan wawancara untuk pengadaan PPPK.

Pasal 40

(1) Pengolahan hasil SKB tambahan menjadi tanggung jawab ketua Panitia Seleksi Instansi yang hasilnya disampaikan kepada Panselnas.
(2) Pengolahan hasil integrasi nilai SKD dan SKB untuk pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf a dilakukan oleh Panselnas.
(3) Pengolahan hasil integrasi nilai SKD dan SKB untuk pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. SKD sebesar 40% (empat puluh persen); dan
    b. SKB sebesar 60% (enam puluh persen).

jdih.menpan.go.id

(4) Dalam hal pelamar memiliki nilai yang sama dari pengolahan hasil integrasi nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
   a. nilai kumulatif SKD yang tertinggi;
   b. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan secara berurutan mulai dari nilai tes karakteristik pribadi, tes intelegensia umum, sampai dengan tes wawasan kebangsaan yang tertinggi;
   c. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf b masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai indeks prestasi kumulatif yang tertinggi bagi lulusan diploma, strata satu (S-1), strata dua (S-2), dan strata tiga (S-3), sedangkan untuk lulusan sekolah lanjutan tingkat atas/sederajat berdasarkan nilai rata-rata yang tertinggi yang tertulis di ijazah; dan
   d. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf c masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi.

(5) Dalam hal terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi setelah dilakukan penentuan kelulusan akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (4), berlaku ketentuan sebagai berikut:
   a. bagi Jabatan pada kebutuhan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a belum terpenuhi maka dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan khusus yang memiliki Jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit organisasi penempatan/lokasi kebutuhan yang sama, serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik; dan
   b. bagi Jabatan pada kebutuhan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b belum terpenuhi maka dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan khusus yang sama dengan Jabatan dan kualifikasi pendidikan sama dari unit organisasi penempatan/lokasi kebutuhan yang berbeda, serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan khusus yang sama dan berperingkat terbaik.

(6) Dalam hal Instansi Pemerintah telah melakukan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) namun masih terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi maka dapat diisi dari pelamar pada kebutuhan umum dan kebutuhan khusus lainnya dengan ketentuan secara berurutan sebagai berikut:
   a. memiliki Jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit organisasi penempatan/lokasi kebutuhan yang sama, serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik; dan
   b. memiliki Jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama dari unit organisasi penempatan/lokasi kebutuhan yang berbeda serta memenuhi Nilai Ambang Batas SKD kebutuhan umum dan berperingkat terbaik.

jdih.menpan.go.id

(7) Dalam hal Instansi Pusat melakukan pengelompokan kebutuhan, pengisian kebutuhan yang belum terpenuhi diberlakukan terbatas pada kebutuhan Jabatan yang telah dikelompokkan tersebut.

Pasal 41

Pengolahan hasil integrasi nilai SKD dan nilai SKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) disampaikan kepada ketua Panitia Seleksi Instansi masing-masing dan tim pengarah beserta tim pengawas Panselnas, untuk selanjutnya diumumkan oleh PPK.

Pasal 42

(1) Pengolahan hasil seleksi Kompetensi Teknis tambahan menjadi tanggung jawab ketua Panitia Seleksi Instansi masing-masing yang hasilnya disampaikan kepada Panselnas.
(2) Pengolahan hasil nilai akhir seleksi Kompetensi dan wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf b dilakukan oleh Panselnas.
(3) Dalam hal pelamar memperoleh nilai akhir yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
    a. nilai Kompetensi Teknis yang tertinggi;
    b. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai kumulatif Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang tertinggi;
    c. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf b masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai wawancara yang tertinggi; dan
    d. jika nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf c masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi.
(4) Dalam hal Instansi Pemerintah masih terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi, dapat diisi dari pelamar pada Jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama dari unit penempatan/lokasi kebutuhan berbeda serta memenuhi Nilai Ambang Batas dan/atau berperingkat terbaik.
(5) Dalam hal Instansi Pusat melakukan pengelompokan kebutuhan, pengisian kebutuhan yang belum terpenuhi diberlakukan terbatas pada kebutuhan Jabatan yang telah dikelompokkan tersebut.
(6) Pengisian kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) berasal dari pelamar pada kebutuhan kelompok Jabatan yang sama.

Pasal 43

Pengolahan hasil nilai akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) disampaikan kepada Panitia Seleksi Instansi masing-masing dan tim pengarah beserta tim pengawas Panselnas, untuk diumumkan oleh PPK.

jdih.menpan.go.id

Pasal 44

(1) Pengolahan hasil nilai akhir pada seleksi Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi menjadi tanggung jawab ketua Panitia Seleksi Instansi masing-masing yang hasilnya disampaikan kepada Kepala BKN sebagai dasar penetapan kelulusan akhir oleh Instansi Pemerintah.
(2) Hasil nilai akhir/kelulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditembuskan kepada Menteri.

Paragraf 7
Penentuan Kelulusan

Pasal 45

(1) Pelamar dinyatakan lulus seleksi jika memenuhi Nilai Ambang Batas dan/atau berperingkat terbaik.
(2) Ketentuan kelulusan seleksi bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
(3) Ketentuan kelulusan seleksi pada Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi disampaikan melalui pedoman seleksi untuk mendapat persetujuan Menteri.
(4) Nilai Ambang Batas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
(5) Bagi pelamar pengadaan PPPK dapat diberikan penambahan nilai seleksi Kompetensi Teknis apabila memiliki sertifikat Kompetensi dan/atau ketentuan lain yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
(6) Jenis dan bobot sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diusulkan oleh instansi pembina JF untuk mendapat persetujuan Menteri.
(7) Instansi pembina JF dapat mengusulkan bobot sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis.

Paragraf 8
Larangan

Pasal 46

(1) Pelamar dilarang membantu dan/atau melakukan kecurangan pada seluruh tahapan Pengadaan Pegawai ASN.
(2) Dalam hal pelamar terbukti membantu dan/atau melakukan kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelamar dinyatakan gugur dan tidak boleh melamar pada penerimaan ASN selama 3 (tiga) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Bentuk kecurangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BKN.

jdih.menpan.go.id

Bagian Keenam
Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 47

(1) Pengumuman hasil seleksi Pengadaan Pegawai ASN dilakukan oleh PPK secara terbuka berdasarkan pengolahan hasil nilai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dan Pasal 43.
(2) Pengumuman hasil seleksi Pengadaan Pegawai ASN tingkat instansi dilakukan oleh PPK secara terbuka berdasarkan pengolahan hasil nilai akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44.
(3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak melebihi jumlah kebutuhan pada masing-masing Jabatan dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan.

Pasal 48

(1) Panselnas dapat membatalkan hasil seleksi Pegawai ASN jika penyelenggaraannya tidak sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.
(2) Dalam hal terjadi pembatalan hasil seleksi ASN, Instansi Pemerintah diberikan kesempatan untuk melaksanakan ulang seleksi ASN setelah mendapat persetujuan dari Menteri.
(3) Pelaksanaan seleksi ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan oleh Panselnas.

Pasal 49

(1) Pelamar yang keberatan terhadap pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dapat mengajukan Sanggahan paling lama 3 (tiga) hari kalender sejak hasil akhir seleksi diumumkan.
(2) Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan melalui SSCASN.
(3) Panitia Seleksi Instansi dapat menerima atau menolak alasan Sanggahan yang diajukan oleh pelamar.
(4) Panitia Seleksi Instansi menerima alasan Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam hal kesalahan bukan berasal dari pelamar.
(5) Panitia Seleksi Instansi menolak alasan Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam hal kesalahan berasal dari pelamar.
(6) Dalam hal Panitia Seleksi Instansi menerima alasan Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Panitia Seleksi Instansi melaporkan kepada Panselnas untuk mendapatkan persetujuan perubahan pengumuman hasil seleksi.
(7) Panitia Seleksi Instansi berdasarkan persetujuan Panselnas sebagaimana dimaksud pada ayat (6), mengumumkan ulang hasil akhir seleksi paling lama 7 (tujuh) hari kalender sejak berakhirnya waktu pengajuan sanggah.

jdih.menpan.go.id

Pasal 50

(1) PPK harus mengumumkan pembatalan kelulusan pelamar yang sudah dinyatakan lulus oleh PPK dalam hal pelamar:
   a. mengundurkan diri;
   b. dianggap mengundurkan diri karena tidak menyampaikan kelengkapan dokumen dalam batas waktu yang ditentukan;
   c. terbukti kualifikasi pendidikannya tidak sesuai;
   d. tidak memenuhi persyaratan seleksi; atau
   e. meninggal dunia.
(2) PPK dapat mengusulkan pergantian pelamar kepada Panselnas untuk mendapatkan pengganti dengan melampirkan:
   a. surat pengunduran diri yang bersangkutan;
   b. surat keterangan dianggap mengundurkan diri dari PPK; atau
   c. surat keterangan meninggal dunia dari kepala kelurahan/desa/kecamatan.
(3) Berdasarkan usulan dari PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Panselnas memberikan usulan nama pelamar pengganti dari peringkat tertinggi di bawah pelamar yang dibatalkan kelulusannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada kebutuhan Jabatan yang sama dan disampaikan kembali kepada PPK.
(4) Dalam hal tidak terdapat pelamar pengganti sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pengisian dilakukan berdasarkan tata cara pengisian kebutuhan Jabatan yang belum terpenuhi mengikuti ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dan Pasal 42.
(5) PPK berdasarkan usulan Panselnas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menetapkan pelamar pengganti dan mengumumkan ulang hasil akhir seleksi secara terbuka.
(6) Pergantian pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak pengumuman hasil akhir.

Bagian Ketujuh
Pengangkatan Calon ASN

Pasal 51

Pengangkatan calon ASN terdiri atas:
a. pengangkatan calon PNS; dan
b. pengangkatan PPPK.

Pasal 52

(1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari Kepala BKN.
(2) Dalam hal calon PNS yang akan diangkat berkedudukan sebagai PPPK, yang bersangkutan mengundurkan diri sebagai PPPK sebelum penetapan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

jdih.menpan.go.id

Pasal 53

(1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 diangkat sebagai PPPK.
(2) Pengangkatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK instansi berdasarkan penetapan kebutuhan Menteri.
(3) Pengangkatan PPPK pada jenjang ahli utama ditetapkan dengan Keputusan Presiden berdasarkan usulan yang disampaikan oleh PPK.
(4) Keputusan PPK dan Keputusan Presiden sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK.
(5) Dalam hal pelamar PPPK yang akan diangkat berkedudukan sebagai PPPK, yang bersangkutan mengundurkan diri dari Jabatan PPPK sebelumnya, sebelum penetapan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 54

(1) Penerbitan nomor induk calon PNS atau PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) dan Pasal 53 ayat (4) diterima oleh PPK paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak waktu penyampaian.
(2) Dalam hal pelamar yang sudah dinyatakan lulus tahap akhir seleksi dan/atau sudah mendapatkan nomor induk calon PNS atau PPPK kemudian mengundurkan diri, kepada yang bersangkutan dikenai sanksi tidak boleh melamar pada penerimaan ASN untuk 2 (dua) tahun anggaran Pengadaan Pegawai ASN berikutnya.

Pasal 55

(1) Calon PNS atau PPPK yang telah mendapatkan nomor induk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) melaksanakan tugas Jabatan berdasarkan penetapan pengangkatan oleh PPK.
(2) Calon PNS dilarang mengajukan pindah ke Instansi Pemerintah lain dengan alasan pribadi paling singkat selama 5 (lima) tahun terhitung sejak diangkat sebagai Calon PNS.
(3) Keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan sebagai dasar dimulainya Masa Perjanjian Kerja PPPK dengan PPK.
(4) Dalam hal calon PNS atau PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mengajukan pindah, calon PNS atau PPPK dianggap mengundurkan diri.
(5) Dalam hal terjadi perampingan organisasi pada Instansi Pemerintah dan PPPK memiliki Kompetensi yang masih dibutuhkan, PPPK dapat dipindahkan pada unit yang membutuhkan sesuai dengan kompetensinya.
(6) Penyesuaian unit sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh PPK setelah mendapat persetujuan Menteri.

jdih.menpan.go.id

Bagian Kedelapan
Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pasal 56

(1) Masa Perjanjian Kerja antara PPPK dan PPK tidak melebihi batas waktu Masa Hubungan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
(2) Masa Perjanjian Kerja memperhatikan selisih tahun usia yang bersangkutan dengan batas usia pensiun Jabatan yang dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Perpanjangan Masa Perjanjian Kerja antara PPPK dengan PPK didasarkan pada pencapaian/penilaian kinerja, kesesuaian Kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK.

Pasal 57

(1) Masa Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) dengan ketentuan paling singkat 1 (satu) tahun pada saat pengangkatan dan dapat diperpanjang.
(2) Perpanjangan Masa Perjanjian Kerja antara PPPK dan PPK didasarkan pada pencapaian/penilaian kinerja, kesesuaian Kompetensi, kebutuhan Jabatan pada instansi, dan ketersediaan anggaran instansi setelah mendapat persetujuan PPK.
(3) Dalam hal perjanjian kerja PPPK diperpanjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK wajib menyampaikan tembusan salinan keputusan perpanjangan perjanjian kerja kepada Kepala BKN.

Pasal 58

(1) PPK dapat memberikan kuasa untuk mengangkat PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) kepada pejabat yang ditunjuk di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan PPPK.
(2) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Instansi Pusat meliputi:
    a. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan;
    b. pejabat pimpinan tinggi pratama di Instansi Pusat; dan/atau
    c. pejabat lain setingkat pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin satuan organisasi yang mandiri.
(3) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Instansi Daerah provinsi meliputi:
    a. pejabat pimpinan tinggi madya yang membidangi kesekretariatan; dan/atau
    b. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian.
(4) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Instansi Daerah kabupaten/kota meliputi:
    a. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kesekretariatan daerah kabupaten/kota; dan/atau
    b. pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi

jdih.menpan.go.id

kepegawaian.

(5) Pemberian kuasa penetapan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Bagian Kesembilan
Masa Percobaan Pegawai Negeri Sipil

Pasal 59

(1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.
(2) Instansi Pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS selama masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.
(4) Biaya pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersumber dari anggaran Instansi Pemerintah.

Pasal 60

Dalam hal pendidikan dan pelatihan bagi calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) belum dapat diselesaikan dalam masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) karena pertimbangan keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana pelatihan, sumber daya manusia pelatihan, dan/atau adanya kebijakan strategis nasional, masa percobaan tersebut dapat diperpanjang sebanyak 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun.

Bagian Kesepuluh
Pengangkatan Menjadi PNS

Pasal 61

(1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
    a. lulus pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2); dan
    b. sehat jasmani dan rohani.
(2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

Calon PNS atau PPPK yang telah diangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) diberikan gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

jdih.menpan.go.id

BAB V
PENGAWASAN DAN PELAPORAN

Pasal 63

Pengawasan terhadap seluruh proses Pengadaan Pegawai ASN dilakukan dengan ketentuan:

a. pengawasan pelaksanaan seleksi Pengadaan Pegawai ASN di lingkup nasional dilakukan oleh Panselnas; dan
b. pengawasan pelaksanaan seleksi Pengadaan Pegawai ASN di lingkup instansi secara fungsional dilakukan oleh unit organisasi yang memiliki tugas di bidang pengawasan internal instansi.

Pasal 64

(1) PPK wajib melaporkan hasil pelaksanaan seleksi paling lambat 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan Pengadaan Pegawai ASN kepada Menteri dan Kepala BKN.
(2) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak disampaikan dan/atau PPK tidak melaksanakan Pengadaan Pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, menjadi pertimbangan Menteri dalam penetapan usulan kebutuhan tahun anggaran berikutnya.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 65

(1) Pendanaan Pengadaan Pegawai ASN di Instansi Pusat bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara.
(2) Pendanaan Pengadaan Pegawai ASN di Instansi Daerah bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.

BAB VII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 66

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (2) berlaku juga bagi calon PNS yang telah diangkat sebelum Peraturan Menteri ini diundangkan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 404) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 68

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

jdih.menpan.go.id

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 16 November 2026

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RINI WIDYANTINI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 20 November 2026

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR 810

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
Plt. Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Hukum



Sri Rejeki Nawangsasih

jdih.menpan.go.id