



# **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## **PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR : 9 TAHUN 2010  
TANGGAL : 17 MARET 2010**



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR 9 TAHUN 2010  
TENTANG  
PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN  
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam upaya mendapatkan sumber daya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang profesional, maka penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan selektif, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- 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. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4332);

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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
4. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen, sebagaimana telah enam kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 tahun 2005;
5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2008;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.**

**Pasal 1**

Ujian penyingkangan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dilakukan berdasarkan pedoman sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 2

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 17 Maret 2010



KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

EDY TOPO ASHARI

LAMPIRAN PERATURAN KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR : 9 TAHUN 2010  
TANGGAL : 17 MARET 2010

PEDOMAN UJIAN PENYARINGAN  
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Sesuai dengan kebijakan pemerintah, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengisi formasi yang lowong.
2. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilaksanakan secara netral, obyektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.
3. Dalam upaya mendapatkan sumber daya Pegawai Negeri Sipil yang profesional di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, maka pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya ujian penyaringan.
4. Untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test*.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini digunakan sebagai pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam rangka :

1. Memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan diduduki.
2. Menjamin transparansi dan obyektifitas serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam penilaian kompetensi bagi pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. Adanya standarisasi kelulusan bagi kompetensi dasar dan psikotes.

### C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil ini, meliputi :

1. Perencanaan dan persiapan.
2. Pelaksanaan.
3. Pemantauan.
4. Evaluasi.

### D. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, yang dimaksud dengan :

1. Ujian Penyaringan adalah tahapan seleksi yang dilakukan dengan menggunakan *Computer Assisted Test*, Psikotes, Praktek, dan Wawancara.
2. Kompetensi Dasar adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki bagi pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Standar Kompetensi Dasar adalah ukuran minimal yang harus dimiliki oleh pelamar CPNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan/atau keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan yang dilamar.
5. *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar CPNS dan/atau untuk mengukur kompetensi sesuai dengan bidangnya.
6. *Database File* adalah data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan berhak mengikuti ujian penyaringan CPNS.

### E. PRINSIP UJIAN PENYARINGAN CPNS

Ujian penyaringan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Netral yaitu bahwa ujian penyaringan dilaksanakan tanpa memihak kepada siapapun;
2. Tidak diskriminatif yaitu tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan;
3. Obyektif yaitu bahwa penilaian dilakukan sesuai dengan hasil yang sebenarnya tanpa bisa dipengaruhi oleh siapapun;
4. Transparan yaitu bahwa ujian penyaringan dilakukan secara terbuka;
5. Akuntabel yaitu bahwa hasil penilaian yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan; dan
6. Bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## II. UJIAN PENYARINGAN CPNS

### A. PERENCANAAN DAN PERSIAPAN

1. Merancang pelaksanaan ujian penyaringan melalui CAT dan Psikotes dalam hal :
  - a. pelaksanaan ujian dengan memperhatikan skema dan kriteria soal;
  - b. skor penilaian;
  - c. kualifikasi pendidikan;
  - d. pengelolaan *database server*;
  - e. skema soal;
  - f. data kunci jawaban;
  - g. penomoran peserta;
  - h. skema sistem penilaian;
  - i. tanda peserta ujian dan daftar hadir; dan
  - j. bahan laporan hasil ujian menurut tingkat pendidikan/formasi/jabatan dan wilayah kerja.
2. Menghitung jumlah pelamar yang akan mengikuti ujian penyaringan dengan mengelompokkan pelamar berdasarkan :
  - a. tingkat pendidikan;
  - b. formasi jabatan; dan
  - c. wilayah kerja.
3. Menentukan jenis ujian yang harus diikuti masing-masing peserta sesuai dengan formasi jabatan.
4. Menyiapkan skema soal ujian sesuai jumlah pelamar.
5. Menentukan hari, waktu, dan tempat pelaksanaan ujian penyaringan.
6. Menyiapkan *software*, *hardware*, jaringan, dan peralatan pendukung lainnya yang diperlukan dalam pelaksanaan ujian penyaringan.

### B. PELAKSANAAN

1. Tanda peserta ujian dicocokkan dengan daftar hadir, data peserta, dan orang yang bersangkutan. Peserta ujian yang identitasnya tidak sesuai dengan data peserta, dinyatakan batal.
2. Menyampaikan tata tertib selama pelaksanaan ujian.
3. Selama pelaksanaan ujian harus dijamin ketertiban, keamanan, dan kenyamanannya.

4. Pelaksanaan ujian penyaringan dilakukan sebagai berikut:
- Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan CAT harus diikuti oleh seluruh peserta ujian.
  - Peserta TKD dinyatakan lulus apabila mempunyai skor nilai paling rendah 275 (dua ratus tujuh puluh lima).
  - Peserta yang dinyatakan lulus TKD berhak mengikuti Psikotes.
  - Peserta yang dinyatakan lulus Psikotes, berhak mengikuti Tes Kompetensi Bidang (TKB).
  - Nilai terendah (*passing grade*) untuk Psikotes disesuaikan dengan alat ukur yang digunakan dan ditetapkan setiap tahun pada saat akan dilaksanakan ujian penyaringan.
  - TKB dilakukan dengan CAT, kecuali bagi pelamar untuk mengisi formasi jabatan yang memerlukan keahlian/keterampilan tertentu dilakukan TKB yang bersifat praktek.
  - Bagi pelamar yang telah mengikuti TKB dengan CAT, apabila diperlukan dapat dilakukan tambahan TKB yang bersifat praktek.
  - Bagi pelamar yang telah mengikuti TKB dilakukan ujian wawancara.
5. Pengolahan hasil ujian dilakukan sebagai berikut :
- TKD diolah secara langsung oleh komputer dan hasilnya dapat diketahui pada saat selesai mengikuti TKD.
  - Psikotes diolah melalui analisis oleh Psikolog.
  - TKB dengan CAT diolah secara langsung oleh komputer.
  - TKB dengan praktek diolah melalui penilaian oleh Penguji.
  - Ujian wawancara diolah melalui penilaian oleh tim pewawancara.
6. Nilai akhir hasil ujian ditentukan sebagai berikut :
- Bagi peserta ujian yang mengikuti TKB, praktek (P), dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :
 
$$\frac{\text{TKB} + \text{P} + \text{W}}{3}$$
  - Bagi peserta ujian yang mengikuti TKB dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :
 
$$\frac{\text{TKB} + \text{W}}{2}$$
  - Bagi peserta ujian yang mengikuti praktek (P) dan wawancara (W), maka penilaian akhir dilakukan dengan formula sebagai berikut :
 
$$\frac{\text{P} + \text{W}}{2}$$

7. Hasil ujian sebagaimana dimaksud pada angka 6 disusun dalam daftar sesuai dengan peringkat dari nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar dan disampaikan oleh Ketua Tim Pengadaan CPNS kepada Kepala BKN.
8. Penetapan kelulusan dan yang diterima dilakukan sebagai berikut :
  - a. Kepala BKN setelah menerima hasil ujian dari Ketua Tim Pengadaan CPNS, menetapkan nama pelamar, nomor peserta ujian, dan tanggal lahir berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah formasi jabatan yang ditetapkan pada tahun anggaran yang berjalan.
  - b. Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk, mengumumkan nama pelamar, tanggal lahir, nomor ujian, dan jenis jabatan dari pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima yang ditetapkan oleh Kepala BKN sebagaimana tersebut pada huruf a.
  - c. Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dan diterima dapat dilakukan melalui papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya yang tersedia.
  - d. Bagi peserta yang telah dinyatakan lulus dan diterima tetapi tidak memenuhi syarat yang ditentukan dan/atau tidak memenuhi kelengkapan administrasi dalam batas waktu yang ditentukan, yang bersangkutan tidak dapat diusulkan untuk diangkat sebagai CPNS.

### C. PEMANTAUAN

Pengawasan dan pengendalian ujian penyaringan CPNS di lingkungan BKN dilaksanakan melalui pemantauan yang secara fungsional dilakukan oleh pejabat Inspektorat di lingkungan BKN.

### D. EVALUASI

1. Ketua Tim Pengadaan CPNS BKN melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan ujian penyaringan CPNS dan melaporkannya kepada Kepala BKN paling lambat 3 (tiga) bulan setelah ditetapkannya keputusan pengangkatan CPNS.
2. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan dalam penyempurnaan pelaksanaan ujian penyaringan CPNS berikutnya di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

VI. PENUTUP

Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,  
  
EDY TOPO ASHARI

