



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kavling 4-9 Jakarta 12950
Telepon : (021) 5201590 (Hunting)



KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/A/45172/2023

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS SELEKSI KOMPETENSI TAMBAHAN
PENGADAAN CALON APARATUR SIPIL NEGARA
KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN,

- Menimbang : a. bahwa kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 544 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2023 dan telah ditindaklanjuti dengan pembentukan panitia seleksi melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/2034/2023 tentang Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Tahun 2023;
- b. bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, mengacu pada pedoman pengadaan calon aparatur sipil negara;
- c. bahwa selain mengacu pada pedoman sebagaimana dimaksud dalam huruf b, Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan juga mengacu pada petunjuk teknis seleksi kompetensi tambahan pengadaan calon aparatur sipil negara yang ditetapkan oleh masing-masing instansi pemerintah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 24 dan Pasal 28 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Pasal 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan tentang Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Tambahan Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Tahun 2023;

- Mengingat :
1. 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);
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
 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);
 6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83);
 7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);
 8. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 118), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1332);
 9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 250);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 654) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun

- 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1183);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 725);
 12. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 544 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2023;
 13. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional;
 14. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 650 Tahun 2023 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi Sebagai Penambahan Nilai Seleksi Kompetensi Teknis dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional;
 15. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 651 Tahun 2023 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2023;
 16. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 652 Tahun 2023 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023;
 17. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 653 Tahun 2023 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Dosen Tahun Anggaran 2023;
 18. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 654 Tahun 2023 tentang

- Persyaratan Surat Tanda Registrasi untuk Melamar pada Jabatan Fungsional Kesehatan dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2023;
19. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/2053/2023 tentang Pedoman Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Tahun 2023;

- Memperhatikan :
1. Surat Edaran Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor PT.01.03/F/1365/2023 tentang Persyaratan Kualifikasi Pendidikan dan Surat Tanda Registrasi (STR) dalam rangka Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Kesehatan Tahun 2023;
 2. Surat Edaran Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.02/F/2181/2023 tentang Penjelasan Surat Edaran Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor PT.01.03/F/1365/2023 tentang Persyaratan Kualifikasi Pendidikan dan Surat Tanda Registrasi (STR) dalam rangka Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Kesehatan Tahun 2023;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN TENTANG PETUNJUK TEKNIS SELEKSI KOMPETENSI TAMBAHAN PENGADAAN CALON APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2023.
- KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Tambahan Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan Tahun 2023, yang selanjutnya disebut Juknis Seleksi, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan ini;
- KEDUA : Juknis Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU terdiri atas:
- a. Petunjuk Teknis I Seleksi Kompetensi Bidang Tambahan Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan Tahun 2023; dan

b. Petunjuk Teknis II Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kementerian Kesehatan Tahun 2023.

KETIGA : Juknis Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA merupakan acuan dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Tambahan Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2023.

KEEMPAT : Segala biaya yang timbul dalam pelaksanaan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Kementerian Kesehatan.

KELIMA : Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 September 2023
SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN,

ttd.

KUNTA WIBAWA DASA NUGRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,



Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/A/45172/2023
TENTANG PETUNJUK TEKNIS SELEKSI
KOMPETENSI BIDANG TAMBAHAN
PENGADAAN CALON APARATUR SIPIL
NEGARA KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN
2023

PETUNJUK TEKNIS I
SELEKSI KOMPETENSI BIDANG TAMBAHAN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2023

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital, berbagai tuntutan pada era disrupsi dan revolusi industri 4.0 merupakan tantangan berat dalam menyongsong visi “Indonesia sebagai negara maju dan madani pada tahun 2045”. Untuk itu perlu dilakukan reformasi birokrasi untuk perubahan tata kelola pemerintahan dalam upaya perubahan paradigma dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Perubahan paradigma yang diharapkan yaitu menuju pada tata kelola pemerintah yang baik dan bersih guna meningkatkan/optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik tersebut.

Memperhatikan hal tersebut, maka kebijakan pengadaan ASN tahun 2023 dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan anggaran dengan prinsip *zero growth* kecuali untuk pemenuhan ASN bidang pelayanan dasar di bidang kesehatan dan pendidikan dengan seoptimal mungkin menyelesaikan masalah Non-ASN, memberi kesempatan untuk rekrutmen

talenta digital dan data *scientist* secara terukur, merekrut CPNS secara sangat selektif, mengurangi sedapat mungkin rekrutmen jabatan yang akan terdampak oleh transformasi digital.

Menindaklanjuti hal tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menyusun perencanaan pegawai secara nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan CASN Tahun 2023 bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, termasuk Kementerian Kesehatan. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional di lingkungan Kementerian Kesehatan, pada tanggal 20 Juli 2023 Menteri PANRB telah menerbitkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 544 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2023 yang menetapkan kebutuhan pegawai ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan sejumlah 7.249 yang terdiri dari PPPK Tenaga Kesehatan sejumlah 6.388 (enam ribu tiga ratus delapan puluh delapan) pegawai, PPPK Tenaga Teknis sejumlah 702 (tujuh ratus dua) pegawai, PPPK Tenaga Dosen sejumlah 5 (lima) pegawai, dan CPNS Tenaga Dosen sejumlah 154 (seratus lima puluh empat) pegawai.

Dalam upaya mendapatkan PNS yang berkualitas di lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, maka pengadaan CPNS dilakukan melalui tahapan Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa instansi pemerintah yang menyelenggarakan SKB tambahan selain dengan *Computer Assisted Test* (CAT) Badan Kepegawaian Negara (BKN) wajib menyusun pedoman SKB tambahan.

B. Tujuan

Tujuan petunjuk teknis, sebagai berikut:

1. memperoleh CPNS yang memiliki kompetensi bidang sesuai dengan tuntutan jabatan dan peranannya sebagai penyelenggara pemerintahan dan pelayan masyarakat;
2. memperoleh CPNS yang:
 - a. memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik;

- b. mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - c. memiliki inteligensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan
 - d. memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan,
3. mewujudkan sistem seleksi CPNS yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta bebas dari intervensi politik.

C. Pengertian

1. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Warga Negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan PNS, diangkat dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, serta telah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan Nomor Induk Pegawai.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan PNS dan PPPK berdasarkan penetapan kebutuhan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang dilakukan melalui tahapan dari perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan CASN.
4. Kompetensi Bidang adalah 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.
5. 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.
6. *Computer Assisted Test* yang selanjutnya disingkat CAT adalah suatu metode seleksi/tes dengan menggunakan komputer.

7. Nilai Ambang Batas adalah nilai ambang batas kelulusan SKD untuk pengadaan CPNS Kementerian Kesehatan Tahun 2023.
8. Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara sumber/responden dan pewawancara dalam rangka menggali informasi mengenai kompetensi bidang sesuai substansi jabatan.
9. Praktik Kerja adalah demonstrasi kemampuan unjuk kerja yang dilakukan oleh sumber/asesi (yang diamati) di hadapan satu orang atau lebih *observer* (penilai) melalui observasi (pengamatan) langsung untuk mendapatkan/menggali informasi mengenai kompetensi bidang sesuai substansi jabatan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Panitia Seleksi Nasional Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) adalah Panitia yang dibentuk oleh Menteri PANRB untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi CASN secara nasional, yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana.
12. Panitia Seleksi Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 adalah panitia yang dibentuk dan ditetapkan oleh Keputusan Menteri Kesehatan yang bertugas untuk melaksanakan pengadaan CASN di lingkungan Kementerian Kesehatan secara netral, objektif, transparan, kompetitif, tidak dipungut biaya apapun, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB II

PELAKSANAAN SELEKSI

A. Penentuan Peserta SKB

1. Peserta yang dapat mengikuti SKB adalah peserta yang memenuhi nilai ambang batas.
2. Jumlah peserta yang dapat mengikuti SKB paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan pada masing-masing kebutuhan jabatan berdasarkan peringkat nilai SKD.
3. Dalam hal terdapat peserta seleksi yang memperoleh nilai SKD sama dan berada pada ambang batas jumlah kebutuhan jabatan, penentuan kelulusan SKD secara berurutan mulai dari nilai Tes Karakteristik Pribadi, Tes Inteligensia Umum, sampai dengan Tes Wawasan Kebangsaan.
4. Dalam hal nilai sebagaimana dimaksud pada angka 3 masih sama dan berada pada ambang batas jumlah kebutuhan jabatan, terhadap peserta seleksi diikutkan SKB.

B. Jenis SKB

1. SKB dengan Sistem CAT;
2. SKB Tambahan yang terdiri atas:
 - a. wawancara;
 - b. praktik kerja dengan substansi *micro teaching*; dan
 - c. tes kemampuan bahasa inggris.

C. Pelaksanaan

1. SKB dengan Sistem CAT
 - a. SKB dengan sistem CAT dilakukan terhadap seluruh peserta yang telah memenuhi nilai ambang batas dan dinyatakan lulus SKD serta berhak mengikuti SKB.
 - b. SKB dengan sistem CAT dilaksanakan dengan aplikasi BKN yang menggunakan komputer dan sarana penunjang lainnya.
 - c. Tata cara dan durasi waktu pelaksanaan SKB dengan sistem CAT mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Panselnas dan dikoordinir oleh BKN.
 - d. SKB dengan sistem CAT BKN dilaksanakan dalam durasi waktu 90 (sembilan puluh) menit.

- e. Bagi penyandang disabilitas yang melamar pada kebutuhan umum atau kebutuhan khusus selain kebutuhan khusus penyandang disabilitas, durasi waktu pelaksanaan SKB sama dengan kebutuhan yang dilamar.
2. Wawancara, Praktik Kerja dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris untuk Jabatan Dosen
 - a. Wawancara, Praktik Kerja dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris untuk Jabatan Dosen dilakukan terhadap peserta yang melamar jabatan Dosen yang telah memenuhi nilai ambang batas dan dinyatakan lulus SKD serta berhak mengikuti SKB.
 - b. Pelaksanaan SKB tambahan untuk jabatan Dosen dikoordinir oleh Ketua Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan.
 - c. Pelaksanaan SKB tambahan untuk wawancara dan praktik kerja pada jabatan Dosen dilakukan menggunakan aplikasi *e-wawancara*.
 - d. Penguji terdiri dari 2 (dua) orang yang mewawancarai dan mengamati praktik kerja untuk Jabatan Dosen.
 - e. Penguji dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan serta memiliki karakter yang dinamis, fleksibel, terbuka, mudah beradaptasi, dan memiliki kemauan untuk terus belajar.
 - f. Kriteria Penguji wawancara, dan praktik kerja untuk jabatan Dosen mempunyai kualifikasi:
 - a) dosen dengan kriteria:
 - a) dosen yang memiliki pendidikan S3, minimal jabatan lektor pada semua bidang keilmuan, diutamakan telah mengikuti pelatihan asesor antara lain asesor LAM-PTKes/asesor BAN-PT/asesor BNSP; atau
 - b) dosen yang memiliki pendidikan S2, minimal jabatan lektor kepala pada semua bidang keilmuan, diutamakan telah mengikuti pelatihan asesor antara lain asesor LAM-PTKes/asesor BAN-PT/asesor BNSP,
 - dan
 - b) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - g. Isi wawancara mengacu pada panduan soal yang tercantum dalam aplikasi *e-wawancara*.
 - h. Peserta melakukan praktik kerja melalui *micro teaching*.

- i. Pelaksanaan SKB tambahan untuk Tes Kemampuan Bahasa Inggris dilaksanakan oleh lembaga independen yang ditunjuk.

D. Materi

1. SKB dengan sistem CAT

- a. Materi SKB untuk jabatan fungsional disusun oleh instansi pembina jabatan fungsional.
- b. Materi SKB dengan sistem CAT mengacu pada kompetensi dalam melaksanakan tugas jabatan fungsional.
- c. Materi yang telah disusun dimaksud dikoordinasikan oleh instansi pembina jabatan fungsional dengan Panselnas dan diintegrasikan ke dalam sistem CAT BKN.

2. Wawancara, Praktik Kerja dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris untuk Jabatan Dosen

- a. Materi wawancara untuk jabatan Dosen meliputi:

1) Kolaborasi Antar Profesi

Proses kolaborasi yang terdiri dari 2 (dua) atau lebih tenaga kesehatan berfokus pada belajar dengan, dari, dan tentang masing-masing profesi sehingga dapat mengembangkan kerjasama demi terwujudnya tri dharma perguruan tinggi

2) Wawasan tentang Kementerian Kesehatan

Literasi atau pengetahuan tentang hal-hal yang dianggap penting dan mendasar atau isu-isu terkini tentang Kementerian Kesehatan

- b. Materi Praktik Kerja Substansi *Microteaching*

Substansi *microteaching* adalah melakukan keterampilan mengajar dalam lingkup terbatas.

- 1) Materi praktik kerja untuk jabatan Dosen berupa *microteaching* meliputi:

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
1.	Keterampilan membuka	a. Menarik perhatian mahasiswa b. Memberi salam c. Membuka dengan doa d. Memberikan apersepsi e. Penyampaian f. kompetensi/capaian pembelajaran.	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
2.	Penyajian materi	a. Menguasai materi bahan ajar b. Menjelaskan materi dengan ilustrasi dan contoh yang sederhana dan relevan c. Menyajikan materi secara sistematis d. Memberikan penekanan pada hal-hal penting	Observasi
3.	Pendayagunaan media dan bahan ajar	a. Menggunakan media sesuai dengan materi b. Menggunakan media dengan tepat c. Terampil menggunakan media pembelajaran	Observasi
4.	Mengelola kelas	a. Memanggil mahasiswa dengan nama b. Membuat norma perilaku kelas c. Menciptakan suasana pembelajaran yang optimal, aman dan kondusif (cepat tanggap, membagi perhatian, memberikan petunjuk, teguran) d. Mengecek perilaku mahasiswa yang tidak sesuai e. Menjaga perhatian mahasiswa.	Observasi
5.	<i>Performance</i>	a. Kerapian berbusana b. Sopan dan santun d. Percaya diri	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
6.	Keterampilan bahasa	a. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti b. Kejelasan vokal, volume suara, kelancaran berbicara dan prononsiasi suara c. Ketepatan menggunakan gesture dan isyarat tubuh d. Kontak dan tatapan mata.	Observasi
7.	Keterampilan menutup	a. Meninjau kembali inti materi b. Membuat kesimpulan c. Mengakhiri dengan salam.	Observasi

- c. Materi Tes Kemampuan Bahasa Inggris untuk jabatan dosen berupa *English Proficiency Test* dengan materi uji kemampuan *listening, structure* dan *reading*.

E. Aspek dan Bobot Penilaian SKB

1. Aspek dan Bobot SKB untuk Jabatan Dosen:

a. SKB dengan Sistem CAT

- 1) Hasil CAT diterima oleh Panitia Pengadaan dari Panselnas.
- 2) Skor maksimal SKB di sistem CAT adalah 500.
- 3) Nilai SKB CAT = $\frac{500}{5}$

Konversi nilai SKB CAT:

$$\text{Nilai SKB CAT} = \frac{\text{Skor SKB CAT}}{5}$$

b. Wawancara

- 1) Panitia Seleksi Kompetensi Tambahan untuk jabatan Dosen memasukkan nilai wawancara ke dalam aplikasi e-wawancara.
- 2) Nilai akhir wawancara merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang pewawancara dan dibagi 2 (dua).
- 3) Nilai maksimal Wawancara adalah 100.
- 4) Penilaian wawancara
 - a) Bobot nilai wawancara untuk aspek 1 (kolaborasi antar profesi) sebesar 50%.

$$\frac{\text{Nilai aspek 1}}{\text{Nilai maksimal}} \times 50\% = \text{Nilai Wawancara aspek 1 (NW1)}$$

- b) Bobot nilai wawancara untuk aspek 2 (wawasan tentang Kementerian Kesehatan) adalah 50%.

$$\frac{\text{Nilai aspek 2}}{\text{Nilai maksimal}} \times 50\% = \text{Nilai Wawancara aspek 2 (NW2)}$$

2) Nilai wawancara terdiri dari nilai wawancara aspek 1 dan aspek 2.

$$NW1 + NW2 = \text{Nilai wawancara}$$

3) Nilai akhir wawancara terdiri dari nilai pewawancara 1 ditambah nilai pewawancara 2 dibagi 2.

$$\frac{\text{Nilai Pewawancara A} + \text{Nilai Pewawancara B}}{2} = \text{Nilai Akhir Wawancara}$$

Contoh:

Peserta seleksi CPNS untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Medan atas nama Aulia mengikuti seleksi kompetensi bidang dengan nilai wawancara aspek kolaborasi antar profesi dari pewawancara A adalah 80 dan pewawancara B adalah 75. Nilai wawancara aspek wawasan tentang Kementerian Kesehatan dari pewawancara A adalah 76 dan pewawancara B adalah 70, maka nilai akhir wawancara dapat dihitung sebagai berikut:

$$NW A = NW1 A + NW2 A$$

$$= \left(80 \times \frac{50}{100}\right) + \left(76 \times \frac{50}{100}\right)$$

$$= 40 + 38$$

$$= 78$$

$$NWB = NW1 B + NW2 B$$

$$= \left(75 \times \frac{50}{100}\right) + \left(70 \times \frac{50}{100}\right)$$

$$= 37,5 + 35$$

$$= 72,5$$

$$\text{Nilai Akhir Wawancara} = \frac{NWA + NWB}{2}$$

$$= \frac{78+72,5}{2}$$

$$= 75,25$$

Jadi nilai akhir wawancara atas nama Aulia adalah 75,25

c. Praktik Kerja

1) Panitia Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk jabatan Dosen memasukkan nilai praktik kerja ke dalam aplikasi e-wawancara.

2) Nilai akhir praktik kerja merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang pewawancara dan dibagi 2 (dua).

3) Nilai maksimal praktik kerja adalah 100.

4) Penilaian *microteaching*

Komponen penilaian praktik kerja untuk jabatan Dosen terdiri dari:

- a) Komponen 1 adalah keterampilan membuka dengan bobot nilai sebesar 5%

$$\frac{\text{Nilai komponen 1}}{\text{Nilai maksimal}} \times 5\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 1 (NPK1)}$$

- b) Komponen 2 adalah penyajian materi dengan bobot nilai sebesar 30%

$$\frac{\text{Nilai komponen2}}{\text{Nilai maksimal}} \times 30\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 2 (NPK2)}$$

- c) Komponen 3 adalah pendayagunaan media dan bahan ajar bobot nilai sebesar 20%

$$\frac{\text{Nilai komponen3}}{\text{Nilai maksimal}} \times 20\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 3 (NPK3)}$$

- d) Komponen 4 adalah mengelola kelas dengan bobot nilai sebesar 20%

$$\frac{\text{Nilai komponen4}}{\text{Nilai maksimal}} \times 20\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 4 (NPK4)}$$

- e) Komponen 5 adalah *performance* dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\frac{\text{Nilai komponen5}}{\text{Nilai maksimal}} \times 10\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 5 (NPK5)}$$

- f) Komponen 6 adalah keterampilan bahasa dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\frac{\text{Nilai komponen6}}{\text{Nilai maksimal}} \times 10\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 6 (NPK6)}$$

- g) Komponen 7 adalah keterampilan menutup dengan bobot nilai sebesar 5%

$$\frac{\text{Nilai komponen7}}{\text{Nilai maksimal}} \times 5\% = \text{Nilai Praktik Kerja komponen 7 (NPK7)}$$

Total nilai praktik kerja untuk jabatan Dosen adalah :

$$NPK1 + NPK2 + NPK3 + NPK4 + NPK5 + NPK6 + NPK7$$

d. Tes Kemampuan Bahasa Inggris

- 1) Nilai minimal dan maksimal Wawancara adalah 310 sampai dengan 667
- 2) Penilaian wawancara

$$\text{Konversi nilai tes kemampuan bahasa inggris} = 100 \times \frac{\text{hasil nilai tes}}{667}$$

Contoh:

Peserta seleksi CASN untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Bandung atas nama Purnama mengikuti seleksi kompetensi bidang dengan nilai tes kemampuan

bahasa inggris adalah 550, maka nilai akhir tes kemampuan bahasa inggris dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai tes kemampuan bahasa inggris} &= \left(100 \times \frac{550}{677}\right) \\ &= 81,25\end{aligned}$$

Jadi nilai akhir tes kemampuan bahasa inggrisatas nama Purnama adalah 81,25

2. Integrasi Hasil Pengolahan SKB dan Bobot Penilaian SKB

- a. Hasil integrasi SKB disampaikan kepada Ketua Panselnas oleh Panitia Seleksi Pengadaan CASN.
- b. Panitia Seleksi Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 melakukan pengolahan hasil SKB dengan ketentuan:
 - 1) Pembobotan nilai SKB untuk pelamar jabatan Dosen yaitu:
 - a) SKB dengan sistem CAT, nilai maksimal 500 dengan bobot 50%.
 - b) Hasil Nilai Wawancara, nilai maksimal 100 dengan bobot 20%.
 - c) Hasil Nilai praktik kerja, nilai maksimal 100 dengan bobot 20%.
 - d) Hasil nilai dari tes kemampuan bahasa inggris nilai maksimal 100 dengan bobot 10%.

Contoh :

Peserta seleksi CPNS untuk jabatan dosen asisten ahli dengan penempatan satuan kerja Poltekkes Kementerian Kesehatan Jakarta II atas nama Hervina mengikuti seleksi kompetensi bidang dengan hasil CAT SKB 440, penilaian wawancara adalah 80, nilai praktik kerja 85, dan penilaian tes kemampuan bahasa inggris 550 maka nilai SKB dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{SKB} = \text{CAT SKB (50\%)} + \text{Wawancara (20\%)} + \text{Praktik Kerja (20\%)} + \text{tes kemampuan bahasa inggris (10\%)}$$

- Nilai CAT SKB $= \frac{\text{Skor CAT SKB}}{5} \times \frac{50}{100}$
 $= \left(\frac{440}{5} \times \frac{50}{100}\right)$
 $= 44$
- Nilai Wawancara $= \left(80 \times \frac{20}{100}\right)$
 $= 16$

- Nilai praktik kerja = $\left(85 \times \frac{20}{100}\right)$
= 17
- Nilai tes kemampuan bahasa inggris = $\left(100 \times \frac{550}{677}\right) \times \frac{10}{100}$
= $81,25 \times 0,1$
= 8,125

SKB = CAT SKB + Wawancara + Praktik Kerja + Tes

Kemampuan Bahasa Inggris

$$= 44 + 16 + 17 + 8,125$$

$$= 85,125$$

Nilai SKB atas nama Hervina adalah 85,125

F. Pemantauan

Terhadap seluruh proses pengolahan hasil seleksi dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan.

BAB III
PENUTUP

Dengan adanya Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Bidang Tambahan Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan Tahun 2023 ini diharapkan terbentuk pemahaman yang sama, koordinasi yang mantap, dan peningkatan komitmen setiap petugas yang terlibat, sehingga dapat dihasilkan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang profesional dan berkualitas.

PETUNJUK TEKNIS II
SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS TAMBAHAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2023

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital, berbagai tuntutan pada era disrupsi dan revolusi industri 4.0 merupakan tantangan berat dalam menyongsong visi “Indonesia sebagai negara maju dan madani pada tahun 2045”. Untuk itu perlu dilakukan reformasi birokrasi untuk perubahan tata kelola pemerintahan dalam upaya perubahan paradigma dan peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Perubahan paradigma yang diharapkan yaitu menuju pada tata kelola pemerintah yang baik dan bersih guna meningkatkan/optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik tersebut.

Memperhatikan hal tersebut, maka kebijakan pengadaan ASN tahun 2023 dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan anggaran dengan prinsip zero growth kecuali untuk pemenuhan ASN bidang pelayanan dasar di bidang kesehatan dan pendidikan dengan seoptimal mungkin menyelesaikan masalah Non-ASN, memberi kesempatan untuk rekrutmen talenta digital dan data scientist secara terukur, merekrut CPNS secara sangat selektif, mengurangi sedapat mungkin rekrutmen jabatan yang akan terdampak oleh transformasi digital.

Menindaklanjuti hal tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menyusun perencanaan pegawai secara nasional dan sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan kebutuhan CASN Tahun 2023 bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, termasuk Kementerian Kesehatan. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan

kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional di lingkungan Kementerian Kesehatan, pada tanggal 20 Juli 2023 Menteri PANRB telah menerbitkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 544 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2023 yang menetapkan kebutuhan pegawai ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan sejumlah 7.249 yang terdiri dari PPPK Tenaga Kesehatan sejumlah 6.388 (enam ribu tiga ratus delapan puluh delapan) pegawai, PPPK Tenaga Teknis sejumlah 707 (tujuh ratus tujuh) pegawai, dan CPNS Tenaga Dosen sejumlah 154 (seratus lima puluh empat) pegawai.

Dalam upaya mendapatkan PPPK yang berkualitas di lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, maka pengadaan PPPK dilakukan melalui tahapan Seleksi Administrasi dan Seleksi Kompetensi Teknis. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disebutkan bahwa instansi pemerintah yang menyelenggarakan SKT tambahan selain dengan *Computer Assisted Test* (CAT) Badan Kepegawaian Negara (BKN) wajib menyusun pedoman SKT tambahan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Juknis SKT Tambahan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 ini dimaksudkan sebagai acuan dalam pelaksanaan Pengadaan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023; dan
2. Juknis SKT Tambahan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 bertujuan untuk:
 - a. memperoleh PPPK yang profesional, jujur, bertanggung jawab, netral, dan memiliki kompetensi dan integritas sesuai dengan tugas jabatan yang akan diduduki; dan
 - b. mewujudkan sistem seleksi PPPK yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta bebas dari intervensi politik.

C. Pengertian

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 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.

3. Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan PNS dan PPPK berdasarkan penetapan kebutuhan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang dilakukan melalui tahapan dari perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan CASN.
4. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
5. Seleksi Kompetensi Teknis, yang selanjutnya disebut SKT, adalah seleksi yang bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
6. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
7. 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-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
8. *Computer Assisted Test*, yang selanjutnya disingkat CAT, adalah suatu sistem metode seleksi/tes dengan menggunakan komputer.
9. Nilai Ambang Batas adalah nilai batas paling rendah kelulusan seleksi yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
10. Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara sumber/responden dan pewawancara dalam rangka menggali informasi mengenai kompetensi bidang sesuai substansi jabatan.
11. Praktik Kerja adalah demonstrasi kemampuan unjuk kerja yang dilakukan oleh sumber/asesi (yang diamati) di hadapan satu orang atau lebih observer (penilai) melalui observasi (pengamatan) langsung untuk

mendapatkan/menggali informasi mengenai kompetensi bidang sesuai substansi jabatan.

12. Portofolio merupakan laporan lengkap aktifitas seseorang yang dilakukan dan menunjukkan kecakapan dalam bidangnya masing-masing.
13. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Panitia Seleksi Nasional Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) adalah Panitia yang dibentuk oleh Menteri PANRB untuk menyiapkan dan menyelenggarakan seleksi PPPK secara nasional, yang secara teknis dilakukan oleh Kepala BKN selaku Ketua Tim Pelaksana.
16. Panitia Seleksi Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 adalah panitia yang dibentuk dan ditetapkan oleh Keputusan Menteri Kesehatan yang bertugas untuk melaksanakan pengadaan CASN di lingkungan Kementerian Kesehatan secara netral, objektif, transparan, kompetitif, tidak dipungut biaya apapun, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB II

PELAKSANAAN SELEKSI

A. Penentuan Peserta Seleksi Kompetensi Teknis

1. Peserta yang dapat mengikuti Seleksi Kompetensi Teknis adalah pelamar yang lulus seleksi administrasi.
2. Seleksi Kompetensi Teknis PPPK dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 meliputi jenjang terampil, mahir, ahli pertama, asisten ahli, ahli muda, dan ahli madya.

B. Jenis SKT

1. SKT dengan sistem CAT untuk jenjang Terampil, Ahli Pertama, Asisten Ahli, Ahli Muda, dan Lektor.
2. SKT Tambahan
 - a. Penilaian Portofolio dan Wawancara untuk jenjang Ahli Madya.
 - b. Wawancara bagi jabatan fungsional Administrator Kesehatan, Analis SDM Aparatur dan Perencana untuk penempatan pada kantor pusat.
 - c. Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan Analis Kebijakan dan Asesor SDM Aparatur dengan penempatan kantor pusat.
 - d. Wawancara, praktik kerja dan tes kemampuan bahasa Inggris bagi jabatan fungsional dosen.
 - e. Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan.
 - f. Praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata komputer.
3. Kebijakan Penambahan nilai SKT diberikan kepada:
Peserta jabatan fungsional yang memenuhi kriteria tertentu, meliputi:
 - a. Pelamar jabatan Pekerja Sosial Ahli Pertama yang memiliki Sertifikat Kompetensi Pekerja Sosial yang diterbitkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)/Lembaga Sertifikasi Profesi Pekerja Sosial (LSPS) yang masih berlaku, mendapatkan penambahan nilai sebesar 25% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
 - b. Pelamar jabatan Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang memiliki Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa Tingkat Dasar atau Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level-1, mendapatkan penambahan nilai sebesar 25% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.

- c. Pelamar jabatan Analis Kebijakan Ahli Pertama yang memiliki Sertikat Kompetensi Analis Kebijakan Level 6 yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi, mendapatkan penambahan nilai sebesar 25% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
- d. Pelamar Widyaiswara yang memiliki:
 - 1) Sertifikasi Kompetensi KKNI atau Okupasi metodologi pelatihan Jenjang 3 pada kemungkinan jabatan yang relevan sesuai peraturan yang berlaku yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
 - 2) Sertifikasi Kompetensi Klaster Metodologi Pelatihan yang mencakup penyusunan program pelatihan dan media pelatihan yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi; atau
 - 3) Sertifikat/Surat Tanda Tamat Pelatihan Training of Trainer atau metodologi pengajaran yang diterbitkan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan terakreditasi, mendapatkan penambahan nilai sebesar 25% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
- e. Pelamar jabatan Dosen Asisten Ahli yang memiliki sertifikat pekerti/AA (Applied Approach) yang diterbitkan oleh Lembaga Penyelenggara Pekerti/AA yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, mendapatkan penambahan nilai sebesar 15% dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.

C. Pelaksanaan

1. SKT dengan sistem CAT

- a. SKT dengan sistem CAT dilakukan terhadap seluruh peserta yang lulus seleksi administrasi untuk jenjang terampil, mahir, ahli pertama, ahli muda, dan asisten ahli.
- b. SKT dengan sistem CAT dilaksanakan dengan aplikasi BKN yang menggunakan komputer dan sarana penunjang lainnya.
- c. Jumlah komposisi soal, tata cara penilaian, durasi waktu seleksi kompetensi dan Nilai Ambang Batas seleksi kompetensi teknis

ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. SKT Tambahan

a. SKT dengan Penilaian Portofolio dan wawancara

- 1) SKT dengan penilaian portofolio dan wawancara dilakukan terhadap peserta jenjang ahli madya yang telah lulus seleksi administrasi.
- 2) Pelaksanaan penilaian portofolio dan wawancara untuk jenjang ahli madya dikoordinir oleh Ketua Bidang Wawancara, Praktik Kerja dan Penilaian Portofolio Jabatan Strategis.
- 3) Penilaian portofolio dilakukan dengan cara menilai hasil karya pelamar yang berupa kumpulan tugas serta kompetensi, karya/publikasi, prestasi/penghargaan, yang dilakukan untuk menunjukkan kompetensi pelamar.
- 4) Penilaian portofolio disertai wawancara untuk menggali dan mengklarifikasi kesesuaian isi portofolio dengan pengalaman yang dimiliki pelamar/asesi.
- 5) Aspek penilaian portofolio mengacu pada aspek panduan yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
- 6) Penguji portofolio terdiri dari 2 (dua) orang dengan kriteria:
 - a) memiliki jabatan fungsional yang bersesuaian minimal jenjang madya;
 - b) memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji;
 - c) memiliki pengalaman sebagai penguji portofolio jabatan fungsional yang bersesuaian;
 - d) bersedia menandatangani pakta integritas.
- 7) Klarifikasi uji Portofolio dilakukan secara luring.
- 8) Durasi klarifikasi maksimal 120 (seratus dua puluh) menit.

b. Wawancara Jabatan Fungsional Strategis

- 1) Wawancara jabatan fungsional (JF) strategis untuk penempatan pada kantor pusat dilakukan terhadap JF Dokter Ahli Madya, JF Administrator Kesehatan, JF Analis Kebijakan, JF Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, JF Asesor SDM Aparatur dan JF Perencana.

- 2) Wawancara dilakukan untuk jabatan strategis untuk penempatan pada kantor pusat yang telah lulus seleksi administrasi.
- 3) Pelaksanaan penilaian wawancara untuk jabatan fungsional strategis penempatan pada kantor pusat dikoordinasikan oleh Ketua Bidang Wawancara, Praktik Kerja dan Penilaian Portofolio Jabatan Strategis.
- 4) Penilaian wawancara untuk jabatan fungsional strategis penempatan pada kantor pusat tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara.
- 5) Wawancara mengacu pada panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
- 6) Pewawancara berjumlah 2 (dua) orang yang terdiri dari Asesor SDM/Psikolog dan Asesor dari unsur masing-masing jabatan fungsional strategis dengan kriteria:
 - a) Psikolog/SDM:
 - i. Jabatan Fungsional Asesor SDMA/Psikolog;
 - ii. memiliki pengalaman melakukan asesmen/wawancara dalam rangka seleksi/pemetaan pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta minimal 2 (dua) tahun.
 - iii. bersedia menandatangani pakta integritas.
 - b) Unsur Jabatan Fungsional Strategis:
 - i. memiliki pendidikan minimal S1;
 - ii. memiliki jenjang jabatan minimal satu (1) tingkat di atas jenjang formasi Jabatan Fungsional yang akan diuji;
 - iii. memiliki pengalaman dan pengetahuan dasar tentang Kementerian Kesehatan;
 - iv. memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji;
 - v. bersedia menandatangani pakta integritas.
- 7) Wawancara dilaksanakan secara daring melalui media video *conference*.
- 8) Durasi waktu wawancara maksimal 35 (tiga puluh lima) menit.

- c. Praktik Kerja Jabatan Fungsional Strategis
- 1) Praktik kerja yang dilakukan bagi jabatan fungsional strategis adalah JF Analis Kebijakan dan JF Asesor SDM Aparatur.
 - 2) Praktik kerja bagi JF Analis Kebijakan dan JF Asesor SDM Aparatur dikoordinasikan oleh Ketua Bidang Wawancara, Praktik Kerja dan Penilaian Portofolio Jabatan Strategis.
 - 3) Praktik kerja dilakukan dengan cara menilai hasil kerja peserta/asesi dari penugasan terkait substansi/teknis bidang tugas target jabatan fungsional.
 - 4) Praktik Kerja JF Analis Kebijakan:
 - a) Praktik kerja JF Analis Kebijakan melalui kegiatan menyusun rekomendasi kebijakan dalam bentuk *policy paper* atau *policy brief*.
 - b) Pelaksanaan praktik kerja JF Analis Kebijakan disertai dengan wawancara untuk menggali dan mengklarifikasi hasil penugasan.
 - c) Penilaian praktik kerja dilakukan menggunakan aplikasi e-wawancara dengan aspek penilaian yang tercantum dalam aplikasi.
 - d) Penguji praktik kerja untuk JF Analis Kebijakan terdiri dari 2 (dua) orang, dengan kriteria sebagai berikut:
 - (1) memiliki latar belakang pendidikan minimal S2, atau pemangku Jabatan Fungsional Analis Kebijakan paling rendah jenjang madya;
 - (2) memiliki pengalaman dalam melakukan penilaian angka kredit Jabatan Fungsional Analis Kebijakan;
 - (3) memahami substansi atau materi yang diujikan;
 - (4) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - 5) Praktik kerja JF Analis Kebijakan dilakukan secara daring. Untuk kelengkapan pelaksanaan uji praktik kerja peserta menggunakan 2 (dua) perangkat, yaitu:
 - a) perangkat pertama adalah laptop/PC yang digunakan untuk pengerjaan tugas uji praktik kerja;
 - b) perangkat kedua adalah PC/laptop/tab/*handphone* yang dilengkapi *web cam*/kamera, digunakan untuk media zoom meeting yang memperlihatkan aktivitas peserta dalam mengerjakan tugas uji praktik. Panitia/tim penguji

dapat memantau peserta selama pengerjaan tugas uji praktik melalui *zoom meeting* dimaksud.

- 6) Durasi waktu praktik kerja JF Analisis Kebijakan terdiri dari pembuatan *policy brief* 90 menit, paparan dan wawancara praktik kerja 30 menit untuk masing-masing peserta.
- d. Praktik Kerja JF Asesor SDM Aparatur
- 1) Praktik kerja JF Asesor SDM Aparatur melalui kegiatan asesmen kompetensi sebagai dasar dalam praktik manajemen SDM aparatur, berupa:
 - a) praktik wawancara dengan metode *Behavioral Event Interview* (BEI);
 - b) mengumpulkan *evidence*/bukti perilaku yang diperoleh pada saat wawancara.
 - 2) Penilaian praktik kerja dilakukan menggunakan aplikasi e-wawancara dengan aspek penilaian yang tercantum dalam aplikasi.
 - 3) Penguji praktik kerja untuk JF Asesor SDM Aparatur terdiri dari 2 (dua) orang, dengan kriteria:
 - a) memiliki latar belakang pendidikan minimal S2, atau pemangku Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur paling rendah jenjang ahli muda;
 - b) memahami substansi atau materi yang diujikan;
 - c) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - 4) Praktik kerja untuk JF asesor SDM aparatur dilakukan secara daring. Untuk kelengkapan pelaksanaan uji praktik kerja peserta menggunakan 2 (dua) perangkat, yaitu:
 - a) perangkat pertama adalah laptop/PC yang digunakan untuk pengerjaan tugas uji praktik kerja;
 - b) perangkat kedua adalah PC/laptop/tab/*handphone* yang dilengkapi *web cam*/kamera, digunakan untuk media *zoom meeting* yang memperlihatkan aktivitas peserta dalam mengerjakan tugas uji praktik. Panitia/tim penguji dapat memantau peserta selama pengerjaan tugas uji praktik melalui *zoom meeting* dimaksud.
 - 5) Durasi waktu praktik kerja untuk JF Asesor SDM Aparatur terdiri dari, praktik wawancara metode BEI selama 60 menit. identifikasi, menyusun mengategorikan *evidence* wawancara

sesuai indikator perilaku aspek yang dinilai dengan waktu 90 menit.

- e. Penilaian Portofolio untuk jenjang Ahli Madya
- 1) SKT dengan penilaian portofolio dan wawancara dilakukan terhadap peserta jenjang ahli madya yang telah lulus seleksi administrasi.
 - 2) Pelaksanaan penilaian portofolio dan wawancara untuk jenjang ahli madya dikoordinir oleh Ketua Bidang Wawancara, Praktik Kerja dan Penilaian Portofolio Jabatan Strategis.
 - 3) Penilaian portofolio dilakukan dengan cara menilai hasil karya pelamar yang berupa kumpulan tugas serta kompetensi, karya/publikasi, prestasi/penghargaan, yang dilakukan untuk menunjukkan kompetensi pelamar.
 - 4) Penilaian portofolio disertai wawancara untuk menggali dan mengklarifikasi kesesuaian isi portofolio dengan pengalaman yang dimiliki pelamar/asesi.
 - 5) Aspek penilaian portofolio mengacu pada aspek panduan yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
 - 6) Penguji portofolio terdiri dari 2 (dua) orang dengan kriteria:
 - a) memiliki jabatan fungsional yang bersesuaian minimal jenjang madya;
 - b) memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji;
 - c) memiliki pengalaman sebagai penguji portofolio jabatan fungsional yang bersesuaian;
 - d) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - 7) Klarifikasi uji Portofolio dilakukan secara luring.
 - 8) Durasi klarifikasi maksimal 120 (seratus dua puluh) menit.
- f. Wawancara, Praktik Kerja dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris bagi Jabatan Fungsional Dosen
- 1) Wawancara, praktik kerja dan tes kemampuan bahasa inggris bagi jabatan fungsional dosen, dikoordinir oleh Ketua Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan
 - 2) Penilaian wawancara, praktik kerja bagi jabatan fungsional dosen tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara

- 3) Isi wawancara mengacu panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara
- 4) Penguji terdiri dari 2 (dua) orang yang bertugas melakukan Wawancara dan mengobservasi Praktik Kerja
- 5) Peserta dosen melakukan praktik kerja melalui *micro teaching*
- 6) Penguji dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan serta memiliki karakter yang dinamis, fleksibel, terbuka, mudah beradaptasi, dan memiliki kemauan untuk terus belajar
- 7) Kriteria penguji wawancara dan praktik kerja jabatan fungsional dosen meliputi:
 - a) dosen yang memiliki pendidikan S.3, minimal jabatan Lektor pada semua bidang keilmuan, diutamakan telah mengikuti pelatihan asesor antara lain asesor LAM-PT Kes/asesor BAN-PT/asesor BNSP; atau
 - b) dosen yang memiliki pendidikan S2, minimal jabatan Lektor Kepala pada semua bidang keilmuan, diutamakan telah mengikuti pelatihan asesor antara lain asesor LAM-PT Kes/asesor BAN-PT/ asesor BNSP, dan bersedia menandatangani pakta integritas
- 8) Untuk jabatan Dosen, durasi waktu Wawancara maksimal 30 (tiga puluh) menit dan Praktik Kerja maksimal 20 (dua puluh) menit.
- 9) Pelaksanaan SKB tambahan untuk Tes Kemampuan Bahasa Inggris dilaksanakan oleh lembaga independen yang ditunjuk.
- g. Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan
 - 1) Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan, dikoordinir oleh Ketua Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan.
 - 2) Penilaian wawancara, praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara.
 - 3) Isi wawancara mengacu panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.

- 4) Penguji terdiri dari 2 (dua) orang yang bertugas melakukan Wawancara dan mengobservasi Praktik Kerja.
 - 5) Penguji dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan serta memiliki karakter yang dinamis, fleksibel, terbuka, mudah beradaptasi, dan memiliki kemauan untuk terus belajar.
 - 6) Kriteria penguji wawancara dan praktik kerja jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan meliputi:
 - a) Pranata Laboratorium Pendidikan yang memiliki S.1, jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan ahli muda dengan masa jabatan minimal 3 (tiga) tahun; atau
 - b) Dosen yang memiliki pendidikan S.2, jabatan lektor pada semua bidang keilmuan dan memahami pengelolaan laboratorium pendidikan, dan bersedia menandatangani pakta integritas.
 - 7) Peserta menyampaikan materi Praktik Kerja dengan memperagakan praktik kerja di laboratorium yang ditentukan untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan.
 - 8) Peserta Praktik Kerja jabatan pranata laboratorium pendidikan berupa *role play* dengan topik sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kebutuhan yang dilamar.
 - 9) Untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan, durasi waktu Wawancara maksimal 20 (dua puluh) menit dan Praktik Kerja maksimal 30 (tiga puluh) menit.
- h. Seleksi Kompetensi Tambahan Bagi Jabatan Fungsional Pranata Komputer
- 1) Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Komputer dilakukan terhadap peserta yang melamar jabatan Pranata Komputer.
 - 2) Pelaksanaan Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Komputer dikoordinir oleh Ketua Seleksi Kompetensi Tambahan untuk Jabatan Pranata Komputer.
 - 3) Kriteria penilai praktik kerja meliputi:
 - a) memiliki latar belakang pendidikan minimal S.2, diutamakan Ilmu Komputer atau pemangku jabatan fungsional pranata komputer minimal jenjang ahli madya.
 - b) memiliki pengalaman kerja 5 tahun dibidang teknologi informasi.

- c) memahami substansi atau materi yang akan diujikan.
 - d) memiliki surat keterangan telah mengikuti penyamaan persepsi dalam pelaksanaan SKT Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer di lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2023. dan
 - e) bersedia menandatangani pakta integritas.
- 4) Praktik kerja untuk jabatan Pranata Komputer dilaksanakan secara luring melalui komputer yang tidak terhubung dengan jaringan internet, tidak ada data/dokumen yang tersimpan kecuali bahan atau materi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan ujian Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Komputer, antara lain *software* yang dibutuhkan seperti Microsoft Office, *web service*, bahasa pemrograman, dan lain-lain.
- 5) Durasi waktu Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Komputer selama 240 menit.
3. Kebijakan Penambahan nilai Seleksi Kompetensi Teknis
- a. Kebijakan penambahan nilai seleksi kompetensi teknis diberikan kepada pelamar yang telah lulus seleksi administrasi dengan kriteria peserta jabatan fungsional kesehatan yang memenuhi kriteria tertentu.
 - b. Pelaksanaan penambahan nilai SKT dikoordinir oleh Ketua Bidang Administrasi
 - c. Penambahan nilai akan diintegrasikan pada kelulusan akhir oleh Panselnas.

D. Materi

1. SKT dengan sistem CAT
 - a. Materi Seleksi Kompetensi Teknis (SKT) merupakan substansi jabatan fungsional yang disusun oleh masing-masing instansi pembina.
 - b. Materi dalam SKT dengan sistem CAT mengacu pada kompetensi dalam melakukan tugas jabatan fungsional.
 - c. Materi dimaksud dikoordinasikan oleh masing-masing instansi pembina dengan Panselnas dan diintegrasikan ke dalam sistem CAT Badan Kepegawaian Negara.
2. SKT Tambahan Penilaian Portofolio dan wawancara untuk jenjang ahli madya

- a. Materi Penilaian Portofolio minimal meliputi:
 - 1) Pelayanan medis dan penunjang.
 - 2) Karya Ilmiah/Hasil Penulisan Buku/Pedoman/SOP/Penghargaan. dan
 - 3) Sertifikat Pelatihan/Workshop/Pembicara dalam seminar atau workshop.
- b. Materi Wawancara meliputi:
 - 1) Pelayanan Publik
Kemampuan dalam menampilkan perilaku keramahan dalam bekerja yang efektif agar bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan orang lain sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki.
 - 2) Jejaring Kerja
Kemampuan dalam membangun dan membina hubungan, bekerjasama, berbagi informasi dan berkolaborasi dengan orang lain secara efektif.
 - 3) Komitmen
Kemampuan dalam mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan.
 - 4) Motivasi
Dorongan, hasrat ataupun minat yang besar di dalam diri untuk mencapai target dalam pekerjaan.
 - 5) Kemampuan Belajar Cepat
Keterbukaan diri dalam memahami dan menyerap informasi baru secara cepat dan tepat yang berguna dalam pengembangan diri di pekerjaan.
 - 6) Kemampuan Interpersonal
Kemampuan untuk memahami dan merespon perasaan, sikap, perilaku, serta motivasi dalam melakukan interaksi secara efektif dengan orang lain.
 - 7) Kecerdasan Emosional
Kemampuan dalam mengelola emosi ketika dihadapkan pada situasi yang kurang mendukung/menekan.
3. SKT Tambahan Wawancara dilakukan bagi jabatan strategis.
Materi wawancara meliputi:
 - a. Pelayanan Publik

Kemampuan dalam menampilkan perilaku keramahan dalam bekerja yang efektif agar bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan orang lain sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki.

b. Jejaring Kerja

Kemampuan dalam membangun dan membina hubungan, bekerjasama, berbagi informasi dan berkolaborasi dengan orang lain secara efektif.

c. Komitmen

Kemampuan dalam mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan.

d. Motivasi

Dorongan, hasrat ataupun minat yang besar di dalam diri untuk mencapai target dalam pekerjaan.

e. Kemampuan Belajar Cepat

Keterbukaan diri dalam memahami dan menyerap informasi baru secara cepat dan tepat yang berguna dalam pengembangan diri di pekerjaan.

f. Kemampuan Interpersonal

Kemampuan untuk memahami dan merespon perasaan, sikap, perilaku, serta motivasi dalam melakukan interaksi secara efektif dengan orang lain.

g. Kecerdasan Emosional

Kemampuan dalam mengelola emosi ketika dihadapkan pada situasi yang kurang mendukung/menekan.

4. KT Tambahan Praktik Kerja Jabatan Fungsional Strategis

a. Materi Praktik Kerja JF Analis Kebijakan

Materi praktik kerja JF Analis Kebijakan menyusun rekomendasi kebijakan dalam bentuk policy paper atau policy brief dengan maksimal 10 halaman. Substansi policy paper atau policy brief adalah tentang isu-isu dalam bidang kesehatan di Indonesia terutama terkait 6 (enam) pilar transformasi kesehatan.

b. Materi Praktik Kerja JF Asesor SDM Aparatur

Materi praktik kerja JF Asesor SDM Aparatur berupa praktik wawancara dengan metode BEI untuk menggali perilaku pelamar/asesi yang dapat memprediksi tindakan masa depan pada situasi tertentu. Aspek yang akan digali pada saat wawancara merupakan aspek kompetensi manajerial dan Sosial Kultural

sesuai Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 untuk level 1 atau 2.

5. SKT Tambahan Penilaian Portofolio untuk jenjang ahli madya
 - a. Pelayanan medis dan penunjang.
 - b. Karya Ilmiah/ Hasil Penulisan Buku/ pedoman/ SOP/ Penghargaan. dan
 - c. Sertifikat Pelatihan/Workshop/ Pembicara dalam seminar atau workshop.
6. Wawancara dan Praktik Kerja untuk Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan
 - a. Materi Wawancara meliputi:
 - a. Kolaborasi Antar Profesi
Proses kolaborasi yang terdiri dari 2 (dua) atau lebih tenaga kesehatan berfokus pada belajar dengan, dari, dan tentang masing-masing profesi sehingga dapat mengembangkan kerja sama demi terwujudnya tri dharma perguruan tinggi.
 - b. Wawasan tentang Kementerian Kesehatan
Literasi atau pengetahuan tentang hal-hal yang dianggap penting dan mendasar atau isu-isu terkini tentang Kementerian Kesehatan.
 - b. Materi Praktik Kerja Substansi *Microteaching*
 - a. Materi Praktik Kerja untuk jabatan Dosen berupa *microteaching*. Substansi *microteaching* adalah melakukan keterampilan mengajar dalam lingkup terbatas yang meliputi:

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
1.	Keterampilan membuka	<ol style="list-style-type: none">a. Menarik perhatian mahasiswab. Memberi salamc. Membuka dengan doad. Memberikan apersepsie. Penyampaianf. Kompetensi/capaian pembelajaran	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
2.	Penyajian materi	a. Menguasai materi bahan ajar b. Menjelaskan materi dengan ilustrasi dan contoh yang sederhana dan relevan c. Menyajikan materi secara sistematis d. Memberikan penekanan pada hal-hal penting	Observasi
3.	Pendayagunaan media dan bahan ajar	a. Menggunakan media sesuai dengan materi b. Menggunakan media dengan tepat c. Terampil menggunakan media pembelajaran	Observasi
4.	Mengelola kelas	a. Memanggil mahasiswa dengan nama b. Membuat norma perilaku kelas c. Menciptakan suasana pembelajaran yang optimal, aman dan kondusif (cepat tanggap, membagi perhatian, memberikan petunjuk, teguran) d. Mengecek perilaku mahasiswa yang tidak sesuai e. Menjaga perhatian mahasiswa	Observasi
5.	<i>Performance</i>	a. Kerapian berbusana b. Sopan dan santun c. Percaya diri	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
6.	Keterampilan bahasa	a. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti b. Kejelasan vokal, volume suara, kelancaran berbicara dan pelafalan suara c. Ketetapan menggunakan gestur dan isyarat tubuh d. Kontak dan tatapan mata	Observasi
7.	Keterampilan Menutup	a. Meninjau kembali inti materi b. Membuat kesimpulan c. Mengakhiri dengan salam	Observasi

- b. Materi Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan berupa *role play* praktikum berdurasi maksimal 30 (tiga puluh) menit dengan substansi meliputi:

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
1.	Kemampuan merencanakan	Kemampuan peserta dalam melaksanakan perencanaan praktikum yang meliputi penyusunan jadwal, kebutuhan peralatan, bahan dan administrasi praktikum	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
2.	Kemampuan menyiapkan peralatan dan bahan kegiatan praktikum	<p>a. Kemampuan peserta dalam menyiapkan peralatan praktikum untuk menjaga proses praktikum berjalan dengan baik dengan cara tersedianya peralatan yang lengkap, keadaan layak pakai dan dalam kondisi bersih dan aman.</p> <p>b. Kemampuan peserta dalam menyiapkan bahan praktikum yang meliputi mengumpulkan dan memverifikasi kebutuhan bahan praktikum, menyusun kebutuhan bahan praktikum, dan menyusun laporan penggunaan bahan praktikum.</p>	Observasi
3.	Kemampuan mengoperasikan peralatan dan menggunakan bahan kegiatan	Kemampuan peserta dalam mengoperasikan peralatan dan menggunakan bahan laboratorium sesuai SOP guna memberikan pelayanan kepada pengguna laboratorium	Observasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	TOOLS PENILAIAN
4.	Kemampuan melakukan evaluasi dan supervisi kegiatan praktikum	<p>a. Kemampuan peserta dalam melakukan analisis dan menemukan solusi atas permasalahan yang dialami praktikan selama kegiatan praktikum berlangsung</p> <p>b. Kemampuan peserta dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil kegiatan praktikum yang meliputi hal-hal apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, fasilitas apa yang diperlukan, kapan dilakukan, dan cara untuk mengetahui keberhasilan atas upaya yang dilakukan</p>	Observasi
5.	Kemampuan memelihara peralatan dan bahan praktikum	Kemampuan peserta dalam mempertahankan fungsi peralatan dan bahan praktikum sehingga dapat bekerja dengan baik secara teratur dan dapat berfungsi sebagai mana mestinya	Observasi

7. Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer

Materi Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Komputer meliputi:

- a. Tes tertulis/*essay*, bertujuan untuk menggali kemampuan peserta yang berhubungan gambaran umum perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi, melakukan analisis permasalahan dan memilih metode pemecahan masalah (*trouble shooting*), dalam durasi waktu 60 menit.
- b. Praktik pembuatan aplikasi dan database bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan secara teknis dalam pembuatan aplikasi dan database, dalam durasi waktu 120 menit.

- c. Praktik pengelolaan jaringan bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan secara teknis dalam merancang, mengelola dan melakukan pemecahan masalah (*trouble shooting*) jaringan, dalam durasi waktu 60 menit.

E. Aspek dan Bobot Penilaian Seleksi Kompetensi

- 1. SKT dengan sistem CAT
 - a. Hasil CAT diterima oleh Panitia Pengadaan dari PANSELNAS.
 - b. Bobot nilai SKT dengan sistem CAT adalah 100%
- 2. SKT Tambahan Penilaian Portofolio dan wawancara untuk jenjang ahli madya
 - a. Panitia Bidang Wawancara dan Penilaian Portofolio untuk Jabatan Strategis memasukkan nilai ke dalam aplikasi e-Wawancara.
 - b. Penilaian portofolio dan wawancara untuk jabatan jenjang ahli madya berbobot 100% dengan rincian penilaian portofolio 60 % dan penilaian wawancara 40%.
 - c. Penilaian portofolio
 - a. Aspek penilaian portofolio meliputi:

NO	ASPEK	BOBOT
1	Pelayanan medis dan penunjang yang telah dilakukan sesuai kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam 2 tahun terakhir (dibuktikan dengan laporan kinerja yang disahkan oleh pimpinan satuan kerja).	70%
2	Karya Ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan abstrak hasil penulisan karya ilmiah).	20%
	Hasil penulisan Buku atau pedoman atau SOP sesuai spesialisasi yang telah disahkan oleh pimpinan instansi terkait/organisasi profesi/terdaftar pada ISBN (dibuktikan dengan buku/ pedoman/SOP)	
	Penghargaan atas prestasi sesuai spesialisasi secara internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan sertifikat/piagam)	
3	Sertifikat Pelatihan/Workshop terkait dengan jabatan yang dilamar yang dikeluarkan/diakui oleh organisasi profesi/instansi pemerintah/instansi yang berwenang lainnya	10%
	Pembicara dalam seminar atau workshop tentang kompetensinya (dibuktikan dengan sertifikat/piagam)	

- b. Nilai maksimal penilaian portofolio adalah 100.
- c. Nilai akhir penilaian portofolio merupakan penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dan dibagi 2 (dua).

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Dokter Ahli Madya pada RSUP Dr. Kariadi Semarang atas nama Enza, mengikuti penilaian portofolio untuk jabatan ahli madya dengan nilai:

NO	ASPEK	PENGUJI A	PENGUJI B
1	Pelayanan medis dan penunjang yang telah dilakukan sesuai kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam 2 tahun terakhir (dibuktikan dengan laporan kinerja yang disahkan oleh pimpinan satuan kerja).	85	90
2	Karya Ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan abstrak hasil penulisan karya ilmiah); Hasil penulisan Buku atau pedoman atau SOP sesuai spesialisasi yang telah disahkan oleh pimpinan instansi terkait/organisasi profesi/terdaftar pada ISBN (dibuktikan dengan buku/pedoman/SOP); atau Penghargaan atas prestasi sesuai spesialisasi secara internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan sertifikat/piagam).	85	80
3	Sertifikat Pelatihan/Workshop terkait dengan jabatan yang dilamar yang dikeluarkan/diakui oleh organisasi profesi/instansi pemerintah/instansi yang berwenang lainnya; atau Pembicara dalam seminar atau workshop tentang kompetensinya (dibuktikan dengan sertifikat/piagam).	75	75

maka nilai akhir portofolio untuk jabatan ahli madya dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai portofolio dari Penguji A:

- a) *Aspek 1 A* : $85 \times 70\% = 59,5$
- b) *Aspek 2 A* : $85 \times 20\% = 17$
- c) *Aspek 3 A* : $75 \times 10\% = 7,5$

Total nilai Portofolio dari penguji A :

$$59,5 + 17 + 7,5 = 84$$

Nilai portofolio dari Penguji B:

- a) *Aspek 1 B* : $90 \times 70\% = 63$
- b) *Aspek 2 B* : $80 \times 20\% = 16$
- c) *Aspek 3 B* : $75 \times 10\% = 7,5$

Total nilai portofolio dari penguji B :

$$63 + 16 + 7,5 = 86,5$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Portofolio} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{84 + 86,5}{2} \\ &= 85,25 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir portofolio untuk jabatan ahli madya atas nama Enza adalah 85,25.

d. Penilaian wawancara

- 1) Nilai maksimal penilaian wawancara adalah 100
- 2) Nilai akhir wawancara merupakan penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dibagi 2 (dua)
- 3) Aspek wawancara meliputi:
 - a) Aspek 1 adalah pelayanan publik dengan bobot nilai sebesar 20%
 $\text{Nilai aspek 1} \times 20\% = \text{Nilai Wawancara Strategis aspek 1 (NWS1)}$
 - b) Aspek 2 adalah jejaring kerja dengan bobot nilai sebesar 10%
 $\text{Nilai aspek 2} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Strategis aspek 2 (NWS2)}$
 - c) Aspek 3 adalah komitmen dengan bobot nilai sebesar 20%
 $\text{Nilai aspek 3} \times 20\% = \text{Nilai Wawancara Strategis aspek 3 (NWS3)}$
 - d) Aspek 4 adalah motivasi dengan bobot nilai sebesar 10%
 $\text{Nilai aspek 4} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Strategis aspek 4 (NWS4)}$
 - e) Aspek 5 adalah kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri dengan bobot nilai sebesar 20%

Nilai aspek 5 × 20% = Nilai Wawancara Strategis aspek 5 (NWS5)

- f) Aspek 6 adalah kemampuan interpersonal dengan bobot nilai sebesar 10%

Nilai aspek 6 × 10% = Nilai Wawancara Strategis aspek 6 (NWS6)

- g) Aspek 7 adalah kecerdasan emosional dengan bobot nilai sebesar 10%

Nilai aspek 7 × 10% = Nilai Wawancara Strategis aspek 7 (NWS7)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Dokter Ahli Madya pada RSUP Dr. Kariadi Semarang atas nama Enza, mengikuti Wawancara untuk jabatan ahli madya dengan nilai:

NO.	ASPEK PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1.	Aspek 1	77	78
2.	Aspek 2	80	72
3.	Aspek 3	85	80
4.	Aspek 4	82	75
5.	Aspek 5	76	83
6.	Aspek 6	80	73
7.	Aspek 7	78	80

maka nilai akhir Wawancara untuk jabatan Dokter Ahli Madya dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai Wawancara dari Penguji A:

- a. $NWS1 A : 77 \times 20\% = 15,4$
- b. $NWS2 A : 80 \times 10\% = 8$
- c. $NWS3 A : 85 \times 20\% = 17$
- d. $NWS4 A : 82 \times 10\% = 8,2$
- e. $NWS5 A : 76 \times 20\% = 15,2$
- f. $NWS6 A : 80 \times 10\% = 8$
- g. $NWS7 A : 78 \times 10\% = 7,8$

Total nilai wawancara dari penguji A :

$$15,4 + 8 + 17 + 8,2 + 15,2 + 8 + 7,8 = 79,6$$

Nilai Wawancara dari Penguji B:

- a. $NWS1 B : 78 \times 20\% = 15,6$
- b. $NWS2 B : 72 \times 10\% = 7,2$
- c. $NWS3 B : 80 \times 20\% = 16$
- d. $NWS4 B : 75 \times 10\% = 7,5$
- e. $NWS5 B : 83 \times 20\% = 16,6$

f. $NWS6 B : 73 \times 10\% = 7,3$

g. $NWS7 B : 80 \times 10\% = 8$

Total nilai wawancara dari penguji B :

$$15,6 + 7,2 + 16 + 7,5 + 16,6 + 7,3 + 8 = 78,2$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{79,6 + 78,2}{2} \\ &= 78,9 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Wawancara untuk jabatan Dokter Ahli Madya atas nama Enza adalah 78,9.

$$\begin{aligned} \text{Total nilai portofolio dan wawancara} &= \left(84,38 \times \frac{60}{100}\right) + \left(78,9 \times \frac{40}{100}\right) \\ &= 50,63 + 31,56 \\ &= 82,19. \end{aligned}$$

Total nilai seleksi untuk jabatan Dokter Ahli Madya atas nama Enza adalah 82,19.

3. Wawancara, Praktik Kerja dan Tes Kemampuan Bahasa Inggris untuk jabatan fungsional dosen
 - a. Wawancara untuk Jabatan Dosen
 - 1) Panitia Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan memasukkan nilai Praktik Kerja ke dalam aplikasi e-Wawancara.
 - 2) Nilai akhir Wawancara merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dan dibagi 2 (dua).
 - 3) Nilai maksimal Praktik Kerja adalah 100.
 - 4) Penilaian Wawancara
 - a) Bobot nilai Wawancara untuk aspek 1 (kolaborasi antar profesi) sebesar 50%
 $\text{Nilai aspek 1} \times 50\% = \text{Nilai Wawancara aspek 1 (NW1)}$
 - b) Bobot nilai Wawancara untuk aspek 2 (wawasan tentang Kementerian Kesehatan) adalah 50%
 $\text{Nilai aspek 2} \times 50\% = \text{Nilai Wawancara aspek 2 (NW2)}$
 - 5) Nilai Wawancara terdiri dari nilai Wawancara aspek 1 dan aspek 2
 $NW1 + NW2 = \text{Nilai Wawancara}$
 - 6) Nilai akhir Wawancara terdiri dari nilai penguji A ditambah nilai penguji B dibagi 2

$$\frac{\text{Nilai penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} = \text{Nilai Akhir Wawancara}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Gorontalo atas nama Hotma mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Wawancara aspek kolaborasi antar profesi dari penguji A adalah 80 dan penguji B adalah 75. Nilai Wawancara aspek wawasan tentang Kementerian Kesehatan dari penguji A adalah 76 dan penguji B adalah 70, maka nilai akhir Wawancara dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{NW A} &= \text{NW1 A} + \text{NW2 A} \\ &= \left(80 \times \frac{50}{100}\right) + \left(76 \times \frac{50}{100}\right) \\ &= 40 + 38 \\ &= 78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NW B} &= \text{NW1 B} + \text{NW2 B} \\ &= \left(75 \times \frac{50}{100}\right) + \left(70 \times \frac{50}{100}\right) \\ &= 37,5 + 35 \\ &= 72,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Wawancara} &= \frac{\text{NW A} + \text{NW B}}{2} \\ &= \frac{78 + 72,5}{2} \\ &= 75,25 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Wawancara atas nama Hotma adalah 75,25

4. Praktik Kerja Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan

- 1) Panitia Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan memasukkan nilai Praktik Kerja ke dalam aplikasi e-Wawancara.
- 2) Prinsip penilaian Praktik Kerja:
 - a) Menyeluruh, penilaian diarahkan untuk menilai penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
 - b) Objektif, penilaian didasarkan atas keadaan yang sebenarnya yaitu sesuai dengan apa yang ditampilkan atau dikerjakan.
 - c) Adil dan terbuka.

- 3) Nilai akhir Praktik Kerja merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dan dibagi 2 (dua).
- 4) Nilai maksimal Praktik Kerja adalah 100.
- 5) Penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Dosen
 - a) Komponen penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Dosen terdiri dari:
 - (1) Komponen 1 adalah keterampilan membuka dengan bobot nilai sebesar 5%
Nilai komponen 1 x 5% = Nilai Kerja komponen 1 (NPK1)
 - (2) Komponen 2 adalah penyajian materi dengan bobot nilai sebesar 25%
Nilai komponen 2 x 25% = Nilai Kerja komponen 2 (NPK2)
 - (3) Komponen 3 adalah pendayagunaan media dan bahan ajar dengan bobot nilai sebesar 20%
Nilai komponen 3 x 20% = Nilai Kerja komponen 3 (NPK3)
 - (4) Komponen 4 adalah mengelola kelas dengan bobot nilai sebesar 25%
Nilai komponen 4 x 25% = Nilai Kerja komponen 4 (NPK4)
 - (5) Komponen 5 adalah mengelola kelas dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai komponen 5 x 10% = Nilai Kerja komponen 5 (NPK5)
 - (6) Komponen 6 adalah keterampilan bahasa dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai komponen 6 x 10% = Nilai Kerja komponen 6 (NPK6)
 - (7) Komponen 7 adalah keterampilan menutup dengan bobot nilai sebesar 5%
Nilai komponen 7 x 5% = Nilai Kerja komponen 7 (NPK7)
 - (8) Total nilai Praktik Kerja untuk jabatan Dosen adalah:
Nilai Penguji = NPK1 + NPK2 + NPK3 + NPK4 + NPK5 + NPK6 + NPK7
 - (9) Nilai Akhir Praktik Kerja terdiri dari nilai penguji A ditambah nilai penguji B dibagi 2
$$\frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} = \text{Nilai Akhir Praktik Kerja}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan pada

Poltekkes Kemenkes Papua atas nama Dita, mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Praktik Kerja:

NO.	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1	Komponen 1	75	78
2	Komponen 2	72	73
3	Komponen 3	75	75
4	Komponen 4	70	75
5	Komponen 5	76	72
6	Komponen 6	80	78
7	Komponen 7	70	80

maka nilai akhir Praktik Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$NPK1 A : 75 \times 5\% = 3,75$$

$$NPK2 A : 72 \times 25\% = 18$$

$$NPK3 A : 75 \times 20\% = 15$$

$$NPK4 A : 70 \times 25\% = 17,5$$

$$NPK5 A : 76 \times 10\% = 7,6$$

$$NPK6 A : 80 \times 10\% = 8$$

$$NPK7 A : 70 \times 5\% = 3,5$$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji A} &= 3,75 + 18 + 15 + 17,5 + 7,6 + 8 + 3,5 \\ &= 73,35 \end{aligned}$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji B:

$$NPK1 B : 78 \times 5\% = 3,9$$

$$NPK2 B : 73 \times 25\% = 18,25$$

$$NPK3 B : 75 \times 20\% = 15$$

$$NPK4 B : 75 \times 25\% = 18,75$$

$$NPK5 B : 72 \times 10\% = 7,2$$

$$NPK6 B : 78 \times 10\% = 7,8$$

$$NPK7 B : 70 \times 5\% = 3,5$$

Total nilai Praktik Kerja dari penguji B :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji B} &= 3,9 + 18,25 + 15 + 18,75 + 7,2 + 7,8 + 3,5 \\ &= 74,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{73,35 + 74,4}{2} \end{aligned}$$

$$= 73,875$$

Jadi nilai akhir Praktik Kerja atas nama Dita adalah 73,875.

5. Penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan

a) Panitia bidang seleksi kompetensi tambahan untuk jabatan dosen dan pranata laboratorium pendidikan memasukkan nilai Praktik Kerja ke dalam aplikasi e-Wawancara.

b) Prinsip penilaian Praktik Kerja:

(1) Aspek penilaian Praktik Kerja untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan ahli terdiri dari:

(a) Aspek a adalah kemampuan perencanaan praktikum dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\text{Nilai aspek a} \times 10\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek a (NPKa)}$$

(b) Aspek b adalah kemampuan menyiapkan peralatan dan bahan praktikum dengan bobot nilai sebesar 15%

$$\text{Nilai aspek b} \times 15\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek b (NPKb)}$$

(c) Aspek c adalah kemampuan mengoperasikan peralatan praktikum dengan bobot nilai sebesar 35%

$$\text{Nilai aspek c} \times 35\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek c (NPKc)}$$

(d) Aspek d adalah kemampuan melakukan supervisi dan evaluasi praktikum dengan bobot nilai sebesar 15%

$$\text{Nilai aspek d} \times 15\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek d (NPKd)}$$

(e) Aspek e adalah kemampuan melakukan pemeliharaan dan bahan praktikum dengan bobot nilai sebesar 25%

$$\text{Nilai aspek e} \times 25\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek e (NPKe)}$$

(2) Aspek penilaian Praktik Kerja untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan terampil terdiri dari:

- (a) Aspek a adalah kemampuan perencanaan praktikum dengan bobot nilai sebesar 10%

Nilai aspek a x 10% = Nilai Praktik Kerja aspek a (NPKa)

- (b) Aspek b adalah kemampuan menyiapkan peralatan dan bahan praktikum dengan bobot nilai sebesar 15%

Nilai aspek b x 15% = Nilai Praktik Kerja aspek b (NPKb)

- (c) Aspek c adalah kemampuan mengoperasikan peralatan praktikum dengan bobot nilai sebesar 40%

Nilai aspek c x 40% = Nilai Praktik Kerja aspek c (NPKc)

- (d) Aspek d adalah kemampuan melakukan supervisi dan evaluasi praktikum dengan bobot nilai sebesar 15%

Nilai aspek d x 15% = Nilai Praktik Kerja aspek d (NPKd)

- (e) Aspek e adalah kemampuan melakukan pemeliharaan dan bahan praktikum dengan bobot nilai sebesar 20%

Nilai aspek e x 20% = Nilai Praktik Kerja aspek e (NPKe)

- (3) Total nilai Praktik Kerja untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan adalah :

Nilai Penguji = NPKa + NPKb + NPKc + NPKd + NPKe

- (4) Nilai akhir Praktik Kerja terdiri dari nilai penguji A ditambah nilai penguji B dibagi 2

$$\frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} = \text{Nilai Akhir Praktik Kerja}$$

Contoh:

- (a) Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Pertama dengan penempatan pada Poltekkes Kemenkes Bandung atas nama Retno, mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Praktik Kerja:

NO.	ASPEK PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1	Aspek a	80	78
2	Aspek b	78	73
3	Aspek c	75	80
4	Aspek d	82	75
5	Aspek e	76	75

Maka nilai akhir Praktik Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai Praktik Kerja dari Penguji A

$$(1) \text{ NIPKa A} : 80 \times 10 \% = 8$$

$$(2) \text{ NIPKb A} : 78 \times 15 \% = 11,25$$

$$(3) \text{ NIPKc A} : 75 \times 35\% = 26,25$$

$$(4) \text{ NIPKd A} : 82 \times 15\% = 12,3$$

$$(5) \text{ NIPKe A} : 76 \times 25\% = 19$$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji A} &= 8 + 11,25 + 26,25 + 12,3 + 19 \\ &= 76,8 \end{aligned}$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji B

$$(1) \text{ NIPKa B} : 78 \times 10 \% = 7,8$$

$$(2) \text{ NIPKb B} : 73 \times 15 \% = 10,95$$

$$(3) \text{ NIPKc B} : 80 \times 35\% = 28$$

$$(4) \text{ NIPKd B} : 75 \times 15\% = 11,25$$

$$(5) \text{ NIPKe B} : 75 \times 25\% = 18,75$$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji B:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji B} &= 7,8 + 10,95 + 28 + 11,25 + 18,75 \\ &= 76,75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} &= \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} \\ &= \frac{76,8 + 76,75}{2} \\ &= 76,775 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Praktik Kerja atas nama Retno adalah 76,775

- (b) Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan Terampil dengan penempatan pada Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya atas nama Jalu,

mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Praktik Kerja:

NO.	ASPEK PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1	Aspek a	75	79
2	Aspek b	83	83
3	Aspek c	75	80
4	Aspek d	87	75
5	Aspek e	77	75

Maka nilai akhir Praktik Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai Praktik Kerja dari Penguji A

- (1) $NIPKa A : 75 \times 10 \% = 7,5$
- (2) $NIPKb A : 83 \times 15 \% = 12,45$
- (3) $NIPKc A : 75 \times 40\% = 30$
- (4) $NIPKd A : 87 \times 15\% = 13,05$
- (5) $NIPKe A : 77 \times 20\% = 15,4$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji A} &= 7,5 + 12,45 + 30 + 13,05 + 15,4 \\ &= 78,4 \end{aligned}$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji B

- (1) $NIPKa B : 79 \times 10 \% = 7,9$
- (2) $NIPKb B : 83 \times 15 \% = 12,45$
- (3) $NIPKc B : 80 \times 40\% = 32$
- (4) $NIPKd B : 75 \times 15\% = 11,25$
- (5) $NIPKe B : 75 \times 20\% = 15$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji B:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji B} &= 7,9 + 12,45 + 32 + 11,25 + 15 \\ &= 78,6 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} &= \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} \\ &= \frac{78,4 + 78,6}{2} \\ &= 78,5 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Praktik Kerja atas nama Jalu adalah 78,5

- a) Komponen penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Analis Kebijakan terdiri dari:

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Analis Kebijakan dengan penempatan pada Pusat Sistem dan Strategi Kesehatan atas nama Ester, mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Praktik Kerja:

NO.	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1	Komponen 1	80	83
2	Komponen 2	85	80
3	Komponen 3	75	85
4	Komponen 4	80	75

maka nilai akhir Praktik Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{NPK1 B} \quad : 80 \times 30\% = 24$$

$$\text{NPK2 B} \quad : 85 \times 30\% = 25,5$$

$$\text{NPK3 B} \quad : 75 \times 20\% = 15$$

$$\text{NPK4 B} \quad : 80 \times 20\% = 16$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\text{NPK1 A} + \text{NPK2 A} + \text{NPK3 A} + \text{NPK4 A}$$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji A} &= 24 + 25,5 + 15 + 16 \\ &= 80,5 \end{aligned}$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji B:

$$\text{NPK1 B} \quad : 83 \times 30\% = 24,9$$

$$\text{NPK2 B} \quad : 80 \times 30\% = 24$$

$$\text{NPK3 B} \quad : 85 \times 20\% = 17$$

$$\text{NPK4 B} \quad : 75 \times 20\% = 15$$

Total nilai Praktik Kerja dari penguji B :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji B} &= 24,9 + 24 + 17 + 15 \\ &= 80,9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{80,5 + 80,9}{2} \\ &= 80,7 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Praktik Kerja atas nama Ester adalah 80,7.

6. Praktik Kerja Jabatan Fungsional Strategis

a. Praktik Kerja JF Analis Kebijakan

- 1) Nilai akhir praktik kerja JF Analisis Kebijakan merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dan dibagi 2 (dua).
- 2) Penilaian praktik kerja JF Analisis Kebijakan adalah 20%.
- 3) Nilai maksimal praktik kerja adalah 100.
- 4) Penilaian praktik kerja untuk jabatan analis kebijakan dengan komponen:

NO	KOMPONEN	BOBOT
1	Kerangka berfikir	20%
2	Analisis hasil rekomendasi kebijakan yang dibuat	30%
3	Implikasi/manfaat dari rekomendasi kebijakan yang dibuat	25%
4	Inovasi	25%

b. Praktik Kerja JF Asesor SDM Aparatur

- 1) Nilai akhir praktik kerja JF analisis kebijakan merupakan hasil penjumlahan penilaian dari 2 (dua) orang penguji dan dibagi 2 (dua).
- 2) Penilaian praktik kerja JF analisis kebijakan adalah 20%.
- 3) Komponen penilaian praktik kerja JF Asesor SDM aparatur, meliputi

NO	KEGIATAN/URAIAN KOMPONEN	BOBOT
1	Praktik wawancara dengan metode Behavioral Event Interview (BEI) a. Keterampilan memulai wawancara (rapport) b. Penggunaan teknik STAR dalam menggali evidence c. Keterampilan probing	50%
2	Menganalisis evidence/bukti perilaku yang diperoleh pada saat wawancara: a. Menyusun bukti perilaku untuk dijadikan evidence b. Kesesuaian klasifikasi evidence dengan indikator perilaku kompetensi dalam memberikan penilaian	50%

- 4) Komponen penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Asesor SDM Aparatur terdiri dari:

No.	Komponen Penilaian	Nilai	
		Penguji A	Penguji B
1	Komponen 1	80	90
2	Komponen 2	85	80

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Asesor SDM Aparatur dengan penempatan pada Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan atas nama Arlinda, mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan nilai Praktik Kerja:

maka nilai akhir Praktik Kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{NPK1 B} : 80 \times 50\% = 40$$

$$\text{NPK2 B} : 85 \times 50\% = 42,5$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\text{NPK1 A} + \text{NPK2 A}$$

Total nilai Praktik Kerja dari Penguji A:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji A} &= 40 + 42,5 \\ &= 82,5 \end{aligned}$$

Nilai Praktik Kerja dari Penguji B:

$$\text{NPK1 B} : 90 \times 50\% = 45$$

$$\text{NPK2 B} : 80 \times 50\% = 40$$

Total nilai Praktik Kerja dari penguji B :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Penguji B} &= 45 + 40 \\ &= 85 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Praktik Kerja} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{82,5 + 85}{2} \\ &= 83,75 \end{aligned}$$

di nilai akhir Praktik Kerja atas nama Arlinda adalah 80,7.

7. SKT untuk jabatan Administrator Kesehatan, Analis SDM Aparatur dan Perencana dengan penempatan pada kantor pusat
 - a. SKT tambahan untuk jabatan Administrator Kesehatan, Analis SDM Aparatur dan Perencana berupa wawancara
 - b. Panitia Bidang Seleksi Kompetensi Tambahan untuk Jabatan Strategis memasukkan nilai ke dalam aplikasi e-Wawancara.

- c. Penguji terdiri dari 2 (dua) orang yang melakukan penilaian terhadap 1 (satu) orang peserta, selanjutnya hasil penilaian akan dijumlahkan dan dibagi 2 (dua).
- d. Komponen penilaian praktik kerja JF Asesor SDM Aparatur, meliputi:

NO	KEGIATAN/URAIAN KOMPONEN	BOBOT
1	Praktik wawancara dengan metode Behavioral Event Interview (BEI) d. Keterampilan memulai wawancara (rapport) e. Penggunaan teknik STAR dalam menggali evidence f. Keterampilan probing	50%
2	Menganalisis evidence/bukti perilaku yang diperoleh pada saat wawancara: c. Menyusun bukti perilaku untuk dijadikan evidence d. Kesesuaian klasifikasi evidence dengan indikator perilaku kompetensi dalam memberikan penilaian	50%

- e. Nilai maksimal Wawancara adalah 100, dengan bobot 20%, meliputi:

- 1) Aspek 1 adalah pelayanan publik dengan bobot nilai sebesar 20%

$$\text{Nilai aspek 1} \times 20\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT1)}$$

- 2) Aspek 2 adalah jejaring kerja dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\text{Nilai aspek 1} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT2)}$$

- 3) Aspek 3 adalah komitmen dengan bobot nilai sebesar 20%

$$\text{Nilai aspek 3} \times 20\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT3)}$$

- 4) Aspek 4 adalah motivasi dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\text{Nilai aspek 4} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT4)}$$

- 5) Aspek 5 adalah kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri dengan bobot nilai sebesar 20%

$$\text{Nilai aspek 5} \times 20\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT5)}$$

- 6) Aspek 6 adalah kemampuan interpersonal dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\text{Nilai aspek 6} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT6)}$$

- 7) Aspek 7 adalah kecerdasan emosional dengan bobot nilai sebesar 10%

$$\text{Nilai aspek 7} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT7)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Administrator Kesehatan Ahli Pertama dengan penempatan

pada Unit Pelayanan Kesehatan atas nama Rina, mengikuti Wawancara untuk dengan nilai:

NO.	ASPEK PENILAIAN	NILAI	
		PENGUJI A	PENGUJI B
1.	Aspek 1	77	78
2.	Aspek 2	80	72
3.	Aspek 3	85	80
4.	Aspek 4	82	75
5.	Aspek 5	76	83
6.	Aspek 6	80	73
7.	Aspek 7	78	80

maka nilai akhir Wawancara untuk jabatan tertentu dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai Wawancara dari Penguji A:

- a. $NWT1 A : 77 \times 20\% = 15,4$
- b. $NWT2 A : 80 \times 10\% = 8$
- c. $NWT3 A : 85 \times 20\% = 17$
- d. $NWT4 A : 82 \times 10\% = 8,2$
- e. $NWT5 A : 76 \times 20\% = 15,2$
- f. $NWT6 A : 80 \times 10\% = 8$
- g. $NWT7 A : 78 \times 10\% = 7,8$

Total nilai Wawancara dari penguji A :

$$15,4 + 8 + 17 + 8,2 + 15,2 + 8 + 7,8 = 79,6$$

Nilai Wawancara dari Penguji B:

- a. $NWT1 B : 78 \times 20\% = 15,6$
- b. $NWT2 B : 72 \times 10\% = 7,2$
- c. $NWT3 B : 80 \times 20\% = 16$
- d. $NWT4 B : 75 \times 10\% = 7,5$
- e. $NWT5 B : 83 \times 20\% = 16,6$
- f. $NWT6 B : 73 \times 10\% = 7,3$
- g. $NWT7 B : 80 \times 10\% = 8$

Total nilai Wawancara dari penguji B :

$$15,6 + 7,2 + 16 + 7,5 + 16,6 + 7,3 + 8 = 78,2$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Wawancara} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{79,6 + 78,2}{2} \\ &= 78,9 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir Wawancara untuk jabatan strategis atas nama Rina adalah 78,9.

8. Praktik Kerja Jabatan Pranata Komputer

- a. Panitia Bidang Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer melakukan penilaian dalam praktik kerja untuk jabatan pranata komputer.
- b. Komposisi bobot penilaian masing-masing aspek materi Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer sebagai berikut:

- a. Tes tertulis/essay: 25%.

$$\text{Nilai Praktik Kerja Aspek Tertulis (NPKt)} = \text{Nilai Aspek Tertulis} \times 25\%$$

- b. Praktik pembuatan aplikasi dan database : 50%.

$$\text{Nilai Aplikasi dan Database (NPKad)} = \text{Nilai Aplikasi dan Database} \times 50\%$$

- c. Praktik pengelolaan jaringan: 25%

$$\text{Nilai Buat Jaringan (NPKbj)} = \text{Nilai Buat Jaringan} \times 25\%$$

- c. Total Nilai Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer adalah

$$\text{Nilai Praktik Kerja Prakom (NPKpr)} = \text{NPKt} + \text{NPKad} + \text{NPKbj}$$

- d. Nilai maksimal Praktik Kerja jabatan pranata komputer adalah 100

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2023 untuk jabatan Pranata Komputer Ahli Pertama dengan penempatan pada Pusat Data dan Informasi atas nama Branden, mengikuti seleksi kompetensi teknis Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer dengan hasil nilai tes tertulis/essay sebesar 80, praktik kerja pembuatan aplikasi dan database mendapatkan nilai 75 dan praktik kerja pengelolaan jaringan mendapatkan nilai 85.

Maka nilai Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{a. } \text{NPKt} = 80 \times 25\% = 20$$

$$\text{b. } \text{NPKad} = 75 \times 50\% = 37,5$$

$$\text{c. } \text{NPKbj} = 85 \times 25\% = 21,25$$

$$\text{Nilai Praktik Kerja Prakom (NPKpr)} = \text{NPKt} + \text{NPKad} + \text{NPKbj}$$

$$= 20 + 37,5 + 21,25 = 78,75$$

Jadi nilai akhir Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer atas nama Branden adalah 78,75.

9. Kebijakan penambahan nilai yang diberikan dalam seleksi kompetensi teknis berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a) pelamar jabatan pekerja sosial ahli pertama yang memiliki sertifikat kompetensi pekerja sosial yang diterbitkan Lembaga Sertifikasi

Profesi (LSP)/Lembaga Sertifikasi Profesi Pekerja Sosial (LSPS) yang masih berlaku mendapatkan tambahan nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.

- b) pelamar jabatan pengelola pengadaan barang/jasa yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa tingkat dasar atau sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah Level-1 mendapatkan tambahan nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
- c) pelamar jabatan analis kebijakan ahli pertama yang memiliki sertifikat kompetensi analis kebijakan level 6 yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi mendapatkan tambahan nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
- d) pelamar jabatan widyaiswara yang memiliki:
 - a. sertifikasi kompetensi KKNI atau Okupasi metodologi pelatihan jenjang 3 pada kemungkinan jabatan yang relevan sesuai peraturan yang berlaku yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
 - b. sertifikasi kompetensi klaster metodologi pelatihan yang mencakup penyusunan program pelatihan dan media pelatihan yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapatkan lisensi dan rekognisi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi. atau
 - c. sertifikat/surat tanda tamat pelatihan *training of trainer* atau metodologi pengajaran yang diterbitkan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan terakreditasi mendapatkan tambahan nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi kompetensi teknis.
- e) dalam hal pelamar mendapatkan tambahan nilai sebagai mana dimaksud dalam huruf a), b) dan c) diberikan nilai kompetensi teknis tidak lebih dari nilai paling tinggi kompetensi teknis sebesar 100% (seratus persen).

F. Integrasi Hasil Pengolahan Seleksi Kompetensi

1. Hasil integrasi seleksi kompetensi teknis (SKT) disampaikan kepada Ketua Panselnas oleh Panitia Seleksi Pengadaan PPPK.
2. Panitia Seleksi Pengadaan CASN Kementerian Kesehatan Tahun 2023 melakukan pengolahan hasil SKT dengan ketentuan:

- a. SKT untuk jabatan selain Jabatan Fungsional administrator kesehatan, analis sumber daya manusia aparatur, perencana, analis kebijakan, dan asesor sdm aparatur penempatan kantor pusat, dosen, pranata laboratorium pendidikan, pranata komputer, dokter pendidik klinis ahli madya dan dokter spesialis ahli madya

- 1) Pembobotan dengan 1 komponen yaitu SKT dengan sistem CAT
Nilai SKT = Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (100%)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Arsiparis Ahli Pertama dengan penempatan Biro Pengadaan Barang dan Jasa atas nama Ridwan mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 415, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai SKT = 415

sehingga Nilai SKT atas nama Ridwan adalah 415

- 2) Pembobotan dengan kebijakan penambahan nilai

Nilai SKT = CAT SKT (100%) + sertifikat kompetensi (25% atau 15% nilai kompetensi teknis tertinggi)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Pekerja Sosial Ahli Pertama dengan penempatan RSJ Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta atas nama Hardi merupakan mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 380. Yang bersangkutan telah mengunggah sertifikat kompetensi pekerja sosial yang diterbitkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)/Lembaga Sertifikasi Profesi Pekerja Sosial (LSPS) yang masih berlaku, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Sertifikat $= \frac{25}{100} \times 450 = 112,5$

Nilai SKT $= 380 + 112,5$

$= 492,5$ (nilai maksimal 450)

$= 450$

Sehingga Nilai SKT atas nama Hardi 450

b. SKT untuk jabatan Strategis

Pembobotan dengan 2 komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa wawancara untuk jabatan fungsional kesehatan penempatan pada kantor pusat → dipisahkan.

c. SKT untuk jabatan Dosen

Pembobotan dengan 4 (empat) komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa wawancara, praktik kerja dan tes kemampuan bahasa inggris

Nilai SKT = Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (50%) + wawancara (20%) + praktik kerja (20%) + tes kemampuan bahasa inggris (10%)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Jakarta I atas nama Heri mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 330 (nilai maksimal 450), penilaian untuk wawancara 90 (nilai maksimal 100), penilaian untuk praktik kerja 70 (nilai maksimal 100) dan penilaian tes kemampuan bahasa inggris 575 maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi wawancara, praktik kerja dan tes kemampuan bahasa inggris kedalam nilai maksimal 450:

- Wawancara = $\frac{90}{100} \times 450 = 405$
- Praktik Kerja = $\frac{70}{100} \times 450 = 315$
- Nilai tes kemampuan bahasa inggris = $\left(\frac{575}{677} \times 450\right) = 382,2$

$$\begin{aligned} \text{Nilai SKT} &= \text{CAT SKT (50\%)} + \text{Wawancara (20\%)} + \\ &\quad \text{Praktik Kerja (20\%)} + \text{tes} \\ &\quad \text{kemampuan bahasa inggris (10\%)} \\ &= \left(\frac{50}{100} \times 330\right) + \left(\frac{20}{100} \times 405\right) + \left(\frac{20}{100} \times 315\right) + \\ &\quad \left(\frac{10}{100} \times 382,2\right) \\ &= 165 + 81 + 63 + 38,22 \\ &= 347,22 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Heri 347,22

d. SKT untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan

Pembobotan dengan 3 (tiga) komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa wawancara dan praktik kerja

$$\text{Nilai SKT} = \text{Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (60\%)} + \text{wawancara (20\%)} + \text{praktik kerja (20\%)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Semarang atas nama Indri mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 365 (nilai maksimal 450), penilaian untuk wawancara 85 (nilai maksimal 100), penilaian untuk praktik kerja 75 (nilai maksimal 100) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi wawancara dan praktik kerja kedalam nilai maksimal 450:

- Wawancara $= \frac{85}{100} \times 450 = 382,5$
- Praktik Kerja $= \frac{75}{100} \times 450 = 337,5$
- Nilai SKT $= \left(\frac{60}{100} \times 330\right) + \left(\frac{20}{100} \times 382,5\right) + \left(\frac{20}{100} \times 337,5\right)$
 $= 198 + 76,5 + 67,5$
 $= 342$

Sehingga Nilai SKT atas nama Indri 342

e. SKT untuk jabatan Pranata Komputer

Pembobotan dengan 2 komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa praktik kerja

$$\text{Nilai SKT} = \text{Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (50\%)} + \text{praktik kerja (50\%)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Pranata Komputer Terampil dengan penempatan Pusat Data dan Informasi atas nama Budi mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 400 (nilai maksimal 450), dan penilaian untuk praktik kerja 95 (nilai maksimal 100) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi praktik kerja kedalam nilai maksimal 450:

- Praktik Kerja $= \frac{95}{100} \times 450 = 427,5$

$$\begin{aligned} \text{Nilai SKT} &= \left(\frac{50}{100} \times 400\right) + \left(\frac{50}{100} \times 427,5\right) \\ &= 200 + 213,75 \end{aligned}$$

-64-

= 413,75

Sehingga Nilai SKT atas nama Budi 413,75

3. Pengolahan hasil akhir seleksi kompetensi dan wawancara dilakukan oleh Ketua Panselnas dimana hasil integrasi akan diakumulasikan dengan nilai seleksi kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas dengan wawancara CAT.
4. Dalam hal pelamar memperoleh nilai akhir yang sama sebagaimana dimaksud, penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada:
 - 1) nilai Kompetensi Teknis yang tertinggi.
 - 2) jika nilai sebagaimana dimaksud dalam angka 1) masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai kumulatif Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang tertinggi.
 - 3) jika nilai sebagaimana dimaksud dalam angka 2) masih sama, penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai wawancara integritas dan moralitas yang tertinggi. dan
 - 4) jika nilai sebagaimana dimaksud dalam angka 3) masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi.

G. Pemantauan

Terhadap seluruh proses pengolahan hasil seleksi dilakukan pemantauan dan pengawasan oleh Panitia Bidang Pemantauan yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

BAB III
PENUTUP

Dengan adanya Petunjuk Teknis Kompetensi Teknis Tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kementerian Kesehatan Tahun 2023 ini diharapkan terbentuk pemahaman yang sama, koordinasi yang baik, dan peningkatan komitmen setiap petugas yang terlibat, sehingga dapat dihasilkan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang profesional dan berkualitas.

SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN,

ttd.

KUNTA WIBAWA DASA NUGRAHA

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan,

Indah Febrianti, S.H., M.H.
NIP 197802122003122003