



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/III/9182/2022

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS TAMBAHAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional, instansi pemerintah yang menyelenggarakan seleksi kompetensi teknis tambahan selain *computer assisted test* wajib menyusun pedoman seleksi kompetensi teknis tambahan;
- b. bahwa terdapat kebutuhan untuk menyelenggarakan seleksi kompetensi teknis tambahan selain *computer assisted test* sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sehingga perlu ditetapkan petunjuk teknis seleksi kompetensi teknis yang digunakan sebagai pedoman baik dalam pelaksanaan seleksi kompetensi teknis dengan sistem *computer assisted test* maupun pelaksanaan seleksi kompetensi teknis tambahan selain *computer assisted test* di lingkungan Kementerian Kesehatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan tentang Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2022;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
 4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 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 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);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 70 Tahun 2020 tentang Masa

- Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1258);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pemberian Kuasa Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1259);
 10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);
 11. 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);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 656);
 13. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 491 Tahun 2022 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun Anggaran 2022;
 14. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 968 Tahun 2022 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan;
 15. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 969 Tahun 2022 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Dosen Tahun Anggaran 2022;
 16. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 970 Tahun 2022 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi Sebagai Penambahan Nilai Seleksi Kompetensi Teknis dalam

Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
untuk Jabatan Fungsional Teknis;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN TENTANG PETUNJUK TEKNIS SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS TAMBAHAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2022.

KESATU : Menetapkan Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2022, yang selanjutnya disebut Juknis SKT Tambahan PPPK 2022, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Jenderal ini.

KEDUA : Juknis SKT Tambahan PPPK 2022 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi Tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2022.

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

KEEMPAT : Keputusan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 Oktober 2022
SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN,

ttd.

KUNTA WIBAWA DASA NUGRAHA

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



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

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN KESEHATAN
NOMOR HK.02.02/III/9182/2022
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS SELEKSI
KOMPETENSI TEKNIS TAMBAHAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2022

PETUNJUK TEKNIK SELEKSI KOMPETENSI TEKNIK TAMBAHAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN TAHUN 2022

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai visi dan misi Indonesia Maju, mendukung kelancaran tugas dan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional, dan mendukung transformasi internal Kementerian Kesehatan, maka perlu dilakukan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), simplifikasi regulasi, dan penyederhanaan birokrasi. Dalam rangka pembangunan SDM tersebut, Pemerintah melaksanakan implementasi kebijakan sistem merit melalui strategi manajemen *human capital* Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam *grand design* pembangunan ASN 2020-2024. Hal tersebut diwujudkan melalui penambahan pegawai Aparatur Sipil Negara.

Untuk memenuhi kebutuhan penambahan pegawai Aparatur Sipil Negara, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional. Peraturan tersebut digunakan sebagai acuan pengadaan PPPK Tahun 2022 bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, termasuk Kementerian Kesehatan. Pengadaan PPPK dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip

kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta tidak dipungut biaya.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menetapkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 491 Tahun 2022 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun Anggaran 2022 pada tanggal 6 September 2022, menetapkan kebutuhan pegawai PPPK di lingkungan Kementerian Kesehatan sejumlah 6.376 pegawai yang terdiri dari Tenaga Kesehatan sejumlah 5.322 pegawai dan Tenaga Teknis sejumlah 1.054 pegawai.

Seleksi PPPK meliputi Seleksi Kompetensi Teknis, Seleksi Kompetensi Manajerial, dan Seleksi Kompetensi Sosio Kultural menggunakan sistem CAT BKN. Sebagai upaya memperoleh PPPK yang memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan, Panitia Seleksi Pengadaan PPPK Kementerian Kesehatan menyusun seleksi kompetensi teknis tambahan yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri PANRB. Oleh karena itu diperlukan penyusunan petunjuk teknis seleksi kompetensi teknis tambahan yang memuat ketentuan dalam penyelenggaraan seleksi kompetensi teknis tambahan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Juknis SKT Tambahan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 ini dimaksudkan sebagai acuan dalam pelaksanaan Pengadaan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022.
2. Juknis SKT Tambahan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 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 PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan PPPK berdasarkan penetapan kebutuhan oleh Menteri PANRB yang dilakukan melalui tahapan dari perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan PPPK.
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 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disebut 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 PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022, yang selanjutnya disebut Pansel Kemenkes, adalah panitia yang dibentuk dan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan yang bertugas untuk melaksanakan pengadaan PPPK 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 SKT

1. Peserta yang dapat mengikuti SKT adalah pelamar yang lulus seleksi administrasi.
2. SKT PPPK dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 meliputi jenjang terampil, ahli pertama, asisten ahli, ahli muda, lektor, 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 kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat.
 - c. Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan;
 - d. Praktik kerja bagi jabatan fungsional pranata komputer.
3. Kebijakan penambahan nilai SKT diberikan kepada:
 - a. peserta penyandang disabilitas; dan
 - b. peserta jabatan fungsional kesehatan yang memenuhi kriteria tertentu.

C. Pelaksanaan

1. SKT dengan sistem CAT
 - a. SKT dengan sistem CAT dilakukan terhadap seluruh peserta yang lulus seleksi administrasi untuk jenjang terampil, ahli pertama, ahli muda, asisten ahli, dan lektor.
 - 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 SKT ditetapkan oleh Menteri PANRB.

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 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) Wawancara dilakukan untuk menggali dan mengklarifikasi kesesuaian isi Portofolio serta potensi individu.
- 5) Penilaian Wawancara untuk jenjang ahli madya tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara.
- 6) Isi wawancara mengacu pada panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
- 7) Penguji terdiri dari:
 - a) 2 orang penguji portofolio
 - b) 2 orang penguji wawancara
- 8) Penguji dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan serta memiliki karakter yang dinamis, fleksibel, terbuka, mudah beradaptasi, dan memiliki kemauan untuk terus belajar.
- 9) Penguji Portofolio dengan kriteria:
 - a) memiliki jabatan fungsional yang bersesuaian minimal jenjang madya;
 - b) memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji; dan
 - c) memiliki pengalaman sebagai penguji Portofolio jabatan fungsional yang bersesuaian.
- 10) Penguji Wawancara terdiri dari unsur asesor SDMA/psikolog dan asesor dari jabatan fungsional kesehatan dengan kriteria:
 - a) Asesor SDM/psikolog:
 - (1) jabatan fungsional asesor SDMA/psikolog;

- (2) memiliki pengalaman melakukan asesmen/wawancara dalam rangka seleksi/pemetaan pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta; dan
 - (3) bersedia menandatangani pakta integritas.
- b) Asesor dari jabatan fungsional kesehatan:
- (1) memiliki pendidikan minimal profesi dokter;
 - (2) memiliki jenjang jabatan fungsional yang bersesuaian minimal jenjang madya;
 - (3) memiliki pengalaman dan pengetahuan dasar tentang kementerian kesehatan;
 - (4) memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji; dan
 - (5) bersedia menandatangani pakta integritas.
- c) Wawancara dilaksanakan secara daring melalui konferensi video (*video conference*).
- d) Durasi waktu Wawancara maksimal 30 (tiga puluh) menit.
- b. Wawancara
- 1) Wawancara dilakukan untuk jabatan fungsional kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat yang telah lulus seleksi administrasi.
 - 2) Pelaksanaan penilaian Wawancara untuk jabatan fungsional kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat dikoordinir oleh Ketua Bidang Wawancara dan Penilaian Portofolio Jabatan Strategis.
 - 3) Penilaian Wawancara untuk jabatan fungsional kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara.
 - 4) Isi Wawancara mengacu pada panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
 - 5) Penguji terdiri dari 2 (dua) orang.
 - 6) Penguji dipilih berdasarkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan serta memiliki karakter yang dinamis, fleksibel, terbuka, mudah beradaptasi, dan memiliki kemauan untuk terus belajar.
 - 7) Pewawancara terdiri dari asesor SDM/psikolog dan asesor unsur jabatan fungsional kesehatan dengan kriteria:

- a) Asesor SDM/psikolog:
 - (1) jabatan fungsional asesor SDMA/psikolog;
 - (2) memiliki pengalaman melakukan asesmen/Wawancara dalam rangka seleksi/pemetaan pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta; dan
 - (3) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - b) Unsur jabatan fungsional kesehatan:
 - (1) memiliki pendidikan minimal S1;
 - (2) memiliki jenjang jabatan minimal satu (1) tingkat di atas jenjang formasi jabatan fungsional kesehatan yang akan diuji;
 - (3) memiliki pengalaman dan pengetahuan dasar tentang Kementerian Kesehatan;
 - (4) memiliki pengetahuan tentang bidang tugas jabatan yang akan diuji; dan
 - (5) bersedia menandatangani pakta integritas.
 - c) Wawancara dilaksanakan secara daring melalui *video conference*.
 - d) Durasi waktu wawancara maksimal 30 (tiga puluh) menit.
- c. Wawancara dan Praktik Kerja
- 1) Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan.
 - 2) Wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan, dikoordinir oleh Ketua Bidang wawancara dan praktik kerja bagi jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan.
 - 3) Penilaian Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan tersebut dilakukan menggunakan aplikasi e-Wawancara.
 - 4) Isi Wawancara mengacu panduan soal yang tercantum dalam aplikasi e-Wawancara.
 - 5) Penguji terdiri dari 2 (dua) orang yang bertugas melakukan Wawancara dan mengobservasi Praktik Kerja.
 - 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 atau non-dosen dengan kriteria:
 - (1) 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;
 - (2) 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; atau
 - (3) non-dosen yang memiliki pendidikan S2, minimal jabatan fungsional ahli madya, bekerja di Kementerian Kesehatan dan berpengalaman dalam pengelolaan pendidikan tinggi bidang kesehatan,
 - b) bersedia menandatangani pakta integritas.
- 8) Kriteria penguji Wawancara dan Praktik Kerja jabatan fungsional pranata laboratorium pendidikan meliputi:
 - a) Pranata laboratorium pendidikan, dosen, atau non dosen dengan kriteria:
 - (1) pranata laboratorium pendidikan yang memiliki S1, jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan ahli muda dengan masa jabatan minimal 3 (tiga) tahun;
 - (2) dosen yang memiliki pendidikan S2, jabatan lektor pada semua bidang keilmuan dan memahami pengelolaan laboratorium pendidikan; atau
 - (3) non-dosen yang memiliki pendidikan S2, minimal jabatan fungsional ahli madya, bekerja di Kementerian Kesehatan dan memahami pengelolaan pranata laboratorium pendidikan,
 - b) bersedia menandatangani pakta integritas.
- 9) Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan dosen dan pranata laboratorium pendidikan dilaksanakan secara daring melalui *video conference*.

- 10) Peserta menyampaikan materi Praktik Kerja melalui *share screen* pada aplikasi *video conference* untuk jabatan dosen.
 - 11) Peserta menyampaikan materi Praktik Kerja dengan memperagakan praktik kerja di laboratorium yang ditentukan untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan.
 - 12) Peserta Praktik Kerja jabatan pranata laboratorium pendidikan berupa *role play* dengan topik sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kebutuhan yang dilamar.
 - 13) Untuk jabatan dosen, durasi waktu Wawancara maksimal 30 (tiga puluh) menit dan Praktik Kerja maksimal 20 (dua puluh) menit.
 - 14) Untuk jabatan pranata laboratorium pendidikan, durasi waktu Wawancara maksimal 20 (dua puluh) menit dan Praktik Kerja maksimal 30 (tiga puluh) menit.
- d. Praktik Kerja 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 Bidang Praktik Kerja untuk Jabatan Pranata Komputer.
 - 3) Kriteria penilai Praktik Kerja meliputi:
 - a) memiliki latar belakang pendidikan minimal S2, diutamakan ilmu komputer atau pemangku jabatan fungsional pranata komputer minimal jenjang ahli madya;
 - b) memiliki pengalaman kerja 5 tahun di bidang 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 2022; 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 SKT

- a. Kebijakan penambahan nilai SKT diberikan kepada pelamar yang telah lulus seleksi administrasi dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1) Pelamar disabilitas yang mengunggah surat keterangan disabilitas dari puskesmas/rumah sakit pemerintah dan video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari dalam menjalankan aktifitas sesuai jabatan yang akan dilamar.
 - 2) 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 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 fungsional kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat.
- 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 merespons 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. Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan dosen dan pranata laboratorium pendidikan
- a. Materi Wawancara meliputi:
 - 1) Kolaborasi antarprofesi
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.
 - 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
 - 1) 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	a. Menarik perhatian mahasiswa b. Memberi salam c. Membuka dengan doa d. Memberikan apersepsi e. Penyampaian f. kompetensi/capaian pembelajaran	Observasi
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

No.	Komponen	Indikator	Tools Penilaian
4.	Mengelola kelas	<ul style="list-style-type: none"> 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>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kerapian berbusana b. Sopan dan santun c. Percaya diri 	Observasi
6.	Keterampilan bahasa	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. Meninjau kembali inti materi b. Membuat kesimpulan c. Mengakhiri dengan salam 	Observasi

- 2) 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
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</p>	Observasi
3.	Kemampuan mengoperasikan peralatan dan menggunakan bahan kegiatan praktikum	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	Observasi

5. 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 Pansel Kemenkes 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 75 % dan penilaian wawancara 25%.
 - c. Penilaian portofolio
 - 1) 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)	60%
2	<ul style="list-style-type: none">a. Karya Ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan abstrak hasil penulisan karya ilmiah);b. 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); atauc. Penghargaan atas prestasi sesuai spesialisasi secara internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan sertifikat/piagam).	25%

No.	Aspek	Bobot
	Penghargaan atas prestasi sesuai spesialisasi secara internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan sertifikat/piagam).	
3	a. Sertifikat Pelatihan/Workshop terkait dengan jabatan yang dilamar yang dikeluarkan/diakui oleh organisasi profesi/instansi pemerintah/instansi yang berwenang lainnya; atau b. Pembicara dalam seminar atau workshop tentang kompetensinya (dibuktikan dengan sertifikat/piagam).	15%

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

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 untuk jabatan Dokter Ahli Madya pada Rumah Kanker Dharmais Jakarta atas nama Roy, 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

No	Aspek	Penguji A	Penguji B
2	<p>a. Karya Ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan abstrak hasil penulisan karya ilmiah);</p> <p>b. 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</p> <p>c. penghargaan atas prestasi sesuai spesialisasi secara internal atau nasional atau internasional (dibuktikan dengan sertifikat/piagam)</p>	85	80

No	Aspek	Penguji A	Penguji B
3	a. Sertifikat Pelatihan/Workshop terkait dengan jabatan yang dilamar yang dikeluarkan/diakui oleh organisasi profesi/instansi pemerintah/instansi yang berwenang lainnya; atau b. 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* : $85 \times 60\% = 51$
- b) *Aspek 2 A* : $85 \times 25\% = 21,25$
- c) *Aspek 3 A* : $75 \times 15\% = 11,25$

Total nilai Portofolio dari penguji A :

$$51 + 21,25 + 11,25 = 83,5$$

Nilai portofolio dari Penguji B:

- a) *Aspek 1 B* : $90 \times 60\% = 54$
- b) *Aspek 2 B* : $80 \times 25\% = 20$
- c) *Aspek 3 B* : $75 \times 15\% = 11,25$

Total nilai portofolio dari penguji B :

$$54 + 20 + 11,25 = 85,25$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Akhir Portofolio} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{83,5 + 85,25}{2} \\ &= 84,875 \end{aligned}$$

Jadi nilai akhir portofolio untuk jabatan ahli madya atas nama Roy adalah 84,875.

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%
Nilai aspek 1 × 20% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT1)
 - b) Aspek 2 adalah jejaring kerja dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai aspek 2 × 10% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT2)
 - c) Aspek 3 adalah komitmen dengan bobot nilai sebesar 20%
Nilai aspek 3 × 20% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT3)
 - d) Aspek 4 adalah motivasi dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai aspek 4 × 10% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT4)
 - e) Aspek 5 adalah kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri dengan bobot nilai sebesar 20%
Nilai aspek 5 × 20% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT5)
 - f) Aspek 6 adalah kemampuan interpersonal dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai aspek 6 × 10% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT6)
 - g) Aspek 7 adalah kecerdasan emosional dengan bobot nilai sebesar 10%
Nilai aspek 7 × 10% = Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT7)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 untuk jabatan dokter ahli madya pada Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta atas nama Roy, 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. $NWT1 A : 77 \times 20\% = 15,4$
- 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 :

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

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

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

$$\begin{aligned} \text{Total nilai portofolio dan wawancara} &= \left(84,38 \times \frac{75}{100}\right) + \left(78,9 \times \frac{25}{100}\right) \\ &= 63,29 + 19,72 \\ &= 83,01. \end{aligned}$$

Total nilai seleksi untuk jabatan Dokter Ahli Madya atas nama Roy adalah 83,01.

3. Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan fungsional dosen dan pranata laboratorium pendidikan

a. Wawancara untuk jabatan dosen dan pranata laboratorium pendidikan

1) Panitia Bidang Wawancara dan Praktik Kerja 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 Malang atas nama Dita 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:

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

-29-

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

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

Jadi nilai akhir Wawancara atas nama Dita adalah 75,25

- b. Praktik Kerja Jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan
- 1) Panitia Bidang Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan Dosen dan PLP 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%

$$\text{Nilai komponen 4} \times 25\% = \text{Nilai Kerja komponen 4 (NPK4)}$$

- (5) Komponen 5 adalah mengelola kelas dengan bobot nilai sebesar 10%

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

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

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

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

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

- (8) Total nilai Praktik Kerja untuk jabatan Dosen adalah:

$$\text{Nilai Penguji} = \text{NPK1} + \text{NPK2} + \text{NPK3} + \text{NPK4} + \text{NPK5} + \text{NPK6} + \text{NPK7}$$

- (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 2022 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:

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

$$\text{NPK2 A} : 72 \times 25\% = 18$$

NPK3 A	: 75 × 20% = 15
NPK4 A	: 70 × 25% = 17,5
NPK5 A	: 76 × 10% = 7,6
NPK6 A	: 80 × 10% = 8
NPK7 A	: 70 × 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 × 5% = 3,9
NPK2 B	: 73 × 25% = 18,25
NPK3 B	: 75 × 20% = 15
NPK4 B	: 75 × 25% = 18,75
NPK5 B	: 72 × 10% = 7,2
NPK6 B	: 78 × 10% = 7,8
NPK7 B	: 70 × 5% = 3,5

Total nilai Praktik Kerja dari penguji B :

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

$$\begin{aligned}\text{Nilai Akhir Praktik Kerja} &= \frac{\text{Nilai Penguji A} + \text{Nilai Penguji B}}{2} \\ &= \frac{73,35 + 74,4}{2} \\ &= 73,875\end{aligned}$$

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

- 6) Penilaian Praktik Kerja untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan
 - a) Panitia Bidang Wawancara dan Praktik Kerja untuk jabatan Dosen dan PLP 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 α 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%

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

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

Nilai aspek c x 35% = 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 25%

Nilai aspek e x 25% = 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%

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

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

$$\text{Nilai aspek e} \times 20\% = \text{Nilai Praktik Kerja aspek e (NPKe)}$$

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

$$\text{Nilai Penguji} = \text{NPKa} + \text{NPKb} + \text{NPKc} + \text{NPKd} + \text{NPKe}$$

- (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 2022 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) $NIPKa A : 80 \times 10\% = 8$

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

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

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

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

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 A:

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

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

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

- (b) Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 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

$$(1) \text{ NIPKa A} : 75 \times 10\% = 7,5$$

$$(2) \text{ NIPKb A} : 83 \times 15\% = 12,45$$

$$(3) \text{ NIPKc A} : 75 \times 40\% = 30$$

$$(4) \text{ NIPKd A} : 87 \times 15\% = 13,05$$

$$(5) \text{ NIPKe A} : 77 \times 20\% = 15,4$$

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

$$(1) \text{ NIPKa B} : 79 \times 10\% = 7,9$$

$$(2) \text{ NIPKb B} : 83 \times 15\% = 12,45$$

$$(3) \text{ NIPKc B} : 80 \times 40\% = 32$$

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

$$(5) \text{ NIPKe B} : 75 \times 20\% = 15$$

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

4. Wawancara untuk jabatan fungsional kesehatan untuk penempatan pada kantor pusat
 - a. Panitia Bidang Wawancara dan Penilaian Portofolio untuk Jabatan Strategis memasukkan nilai ke dalam aplikasi e-Wawancara.
 - b. Penguji Wawancara untuk jabatan tertentu terdiri dari 2 (dua) orang yang melakukan penilaian terhadap 1 (satu) orang peserta, selanjutnya hasil penilaian akan dijumlahkan dan dibagi 2 (dua).
 - c. Penilaian Wawancara untuk jabatan tertentu berbobot 25%, 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%
 $\text{Nilai aspek 2} \times 10\% = \text{Nilai Wawancara Tertentu aspek 1 (NWT2)}$
 - 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%
 $Nilai\ aspek\ 4 \times 10\% = Nilai\ Wawancara\ Tertentu\ aspek\ 1\ (NWT4)$
- 5) Aspek 5 adalah kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri dengan bobot nilai sebesar 20%
 $Nilai\ aspek\ 5 \times 20\% = Nilai\ Wawancara\ Tertentu\ aspek\ 1\ (NWT5)$
- 6) Aspek 6 adalah kemampuan interpersonal dengan bobot nilai sebesar 10%
 $Nilai\ aspek\ 6 \times 10\% = Nilai\ Wawancara\ Tertentu\ aspek\ 1\ (NWT6)$
- 7) Aspek 7 adalah kecerdasan emosional dengan bobot nilai sebesar 10%
 $Nilai\ aspek\ 7 \times 10\% = Nilai\ Wawancara\ Tertentu\ aspek\ 1\ (NWT7)$

d. Nilai maksimal Wawancara untuk jabatan tertentu adalah 100.

Contoh:

Peserta seleksi PPPK Kementerian Kesehatan Tahun 2022 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 tertentu atas nama Rina adalah 78,9.

5. 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:
 - 1) Tes tertulis/essay: 25%;
 $\text{Nilai Praktik Kerja Aspek Tertulis (NPKt)} = \text{Nilai Aspek Tertulis} \times 25\%$
 - 2) Praktik pembuatan aplikasi dan database : 50%;
 $\text{Nilai Aplikasi dan Database (NPKad)} = \text{Nilai Aplikasi dan Database} \times 50\%$
 - 3) 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 2022 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:

- 1) $NPKt = 80 \times 25\% = 20$
- 2) $NPKad = 75 \times 50\% = 37,5$
- 3) $NPKbj = 85 \times 25\% = 21,25$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Praktik Kerja Prakom (NPKpr)} &= NPKt + NPKad + NPKbj \\ &= 20 + 37,5 + 21,25 = 78,75 \end{aligned}$$

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

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

- 1) Pelamar penyandang disabilitas mendapatkan nilai tambahan sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis yaitu sebesar 45.
- 2) Pelamar jabatan fungsional kesehatan yang melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN mendapatkan nilai tambahan sebesar 15% (lima belas persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis yaitu sebesar 68.
- 3) Pelamar jabatan fungsional kesehatan yang berusia diatas 35 tahun dan bekerja minimal 3 tahun secara terus menerus sampai waktu pelamaran, melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN mendapatkan nilai tambahan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis yaitu sebesar 113.
- 4) Pelamar jabatan fungsional kesehatan pernah melaksanakan pengabdian melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan meliputi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Pusat, Pasca Penugasan Khusus DTPK, Nusantara Sehat Individu dan/atau Nusantara Sehat Tim, serta Pasca Wajib Kerja Dokter Spesialis (WKDS/Pendayagunaan Dokter Spesialis (PDGS) mendapatkan nilai tambahan sebesar 5% (lima persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis yaitu sebesar 23.

- 5) Dalam hal pelamar mendapatkan tambahan nilai sebagaimana dimaksud dalam angka 1), angka 2), angka 3) dan angka 4) secara kumulatif, diberikan nilai paling tinggi Kompetensi Teknis tidak lebih dari 100% (seratus persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis.
- 6) Ketua Bidang Administrasi mengkoordinir pengolahan hasil Uji Penambahan Nilai dan menyerahkan kepada Pansel Kemenkes.

F. Integrasi Hasil Pengolahan Seleksi Kompetensi

1. Hasil integrasi seleksi kompetensi teknis (SKT) disampaikan kepada Ketua Panselnas oleh Pansel Kemenkes.
2. Pansel Kemenkes melakukan pengolahan hasil SKT dengan ketentuan:
 - a. SKT untuk jabatan selain Jabatan Fungsional Kesehatan, Dosen, Pranata Laboratorium Pendidikan, dan Pranata Komputer
 - 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 penambahan nilai dari pelamar penyandang disabilitas
Nilai SKT = CAT SKT (100%) + Disabilitas (10% nilai kompetensi teknis tertinggi)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Arsiparis Terampil dengan penempatan Biro Organisasi dan SDM atas nama Reyhan merupakan penyandang disabilitas mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 420, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Disabilitas} = \frac{10}{100} \times 450 = 45$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai SKT} &= 420 + 45 \\ &= 465 \text{ (nilai maksimal 450)} \\ &= 450 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Reyhan 450

- b. SKT untuk jabatan Dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan
- 1) Pembobotan dengan 2 komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa wawancara dan praktik kerja
Nilai SKT = Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (60%) + wawancara (20%) + praktik kerja (20%)

Contoh:

- (a) Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Asisten Ahli dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Jakarta III atas nama Yoke 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) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi wawancara dan praktik kerja kedalam nilai maksimal 450:

- Wawancara = $\frac{90}{100} \times 450 = 405$
- Praktik Kerja = $\frac{70}{100} \times 450 = 315$

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= \text{CAT SKT (60\%)} + \text{Wawancara (20\%)} + \\ &\quad \text{Praktik Kerja (20\%)} \\ &= \left(\frac{60}{100} \times 330\right) + \left(\frac{20}{100} \times 405\right) + \left(\frac{20}{100} \times 315\right) \\ &= 198 + 81 + 63 \\ &= 342\end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Yoke 342

- (b) Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Pranata Laboratorium Pendidikan dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Semarang atas nama Hardi 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 = $\frac{75}{100} \times 450 = 337,5$

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= \left(\frac{60}{100} \times 280\right) + \left(\frac{20}{100} \times 382,5\right) + \left(\frac{20}{100} \times 337,5\right) \\ &= 219 + 76,5 + 67,5 \\ &= 363\end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Hardi 363

- 2) Pembobotan dengan penambahan nilai dari pelamar penyandang disabilitas untuk jabatan dosen dan pranata laboratorium pendidikan

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= \text{CAT SKT (60\%)} + \text{Wawancara (20\%)} + \\ &\quad \text{Praktik Kerja (20\%)} + \text{Disabilitas (10\%)}\end{aligned}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Dosen dengan penempatan Poltekkes Kemenkes Kendari atas nama Yakub merupakan penyandang disabilitas dan mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 320 (nilai maksimal 450), penilaian untuk wawancara 70 (nilai maksimal 100), penilaian untuk praktik kerja 85 (nilai maksimal 100) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi wawancara dan praktik kerja kedalam nilai maksimal 450:

- Wawancara = $\frac{70}{100} \times 450 = 315$
- Praktik Kerja = $\frac{85}{100} \times 450 = 382,5$
- Disabilitas = $\frac{10}{100} \times 450 = 45$

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= \left(\frac{60}{100} \times 320\right) + \left(\frac{20}{100} \times 315\right) + \left(\frac{20}{100} \times 382,5\right) + 45 \\ &= 192 + 63 + 76,5 + 45 \\ &= 376,5\end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Yakub 376,5

- c. SKT untuk jabatan Pranata Komputer

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

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

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:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Praktik Kerja} &= \frac{95}{100} \times 450 = 427,5 \\ \text{Nilai SKT} &= \left(\frac{50}{100} \times 400 \right) + \left(\frac{50}{100} \times 427,5 \right) \\ &= 200 + 213,75 \\ &= 413,75 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Budi 413,75

- 2) Pembobotan dengan penambahan nilai dari pelamar penyandang disabilitas

$$\text{Nilai SKT} = \text{Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (50\%)} + \text{praktik kerja (50\%)} + \text{Disabilitas (10\%)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Pranata Komputer Terampil merupakan penyandang disabilitas dengan penempatan Pusat Data dan Informasi atas nama Bunga 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:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Praktik Kerja} &= \frac{95}{100} \times 450 = 427,5 \\ \bullet \text{ Disabilitas} &= \frac{10}{100} \times 450 = 45 \\ \text{Nilai SKT} &= \left(\frac{50}{100} \times 400 \right) + \left(\frac{50}{100} \times 427,5 \right) + 45 \\ &= 200 + 213,75 + 45 \\ &= 458,75 \text{ (nilai maksimal 450)} \\ &= 450 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Bunga 450

- d. SKT untuk jabatan Fungsional Kesehatan

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

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Dokter Ahli Pertama dengan penempatan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung atas

nama Zakaria mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 433, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai SKT = 433

Sehingga Nilai SKT atas nama Zakaria adalah 433

- 2) Pembobotan seleksi portofolio dan wawancara jabatan jenjang Ahli Madya meliputi.

Nilai kompetensi = Portofolio (75%) + Wawancara (25%)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Dokter Ahli Madya dengan penempatan Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Rivai Abdullah Palembang atas nama Adi mengikuti seleksi portofolio dengan nilai 88 dan wawancara 85, maka nilai seleksi kompetensi dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi portofolio dan wawancara kedalam nilai maksimal 450:

- Portofolio = $\frac{88}{100} \times 450 = 396$

- Wawancara = $\frac{85}{100} \times 450 = 382,5$

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= \left(\frac{75}{100} \times 396\right) + \left(\frac{25}{100} \times 382,5\right) \\ &= 297 + 95,625 \\ &= 392,625\end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Adi adalah 392,625

- 3) Pembobotan dengan 2 komponen yaitu SKT dengan CAT dan dengan SKT tambahan berupa wawancara untuk jabatan fungsional kesehatan penempatan pada kantor pusat

Nilai SKT = Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (75%) + wawancara (25%)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Administrator Kesehatan Ahli Pertama dengan penempatan Direktorat Produksi dan Distribusi Kefarmasian atas nama Anesya mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 421 (nilai maksimal 450) dan penilaian untuk wawancara 91 (nilai maksimal 100) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

- Wawancara = $\frac{91}{100} \times 450 = 409,5$

$$\text{Nilai SKT} = \left(\frac{75}{100} \times 421\right) + \left(\frac{25}{100} \times 409,5\right)$$

-44-

$$= 315,75 + 102,375$$

$$= 418,125$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Anesya adalah 418,125

- 4) Pembobotan dengan kebijakan penambahan nilai dari pelamar penyandang disabilitas

$$\text{Nilai SKT} = \text{Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (100\%)} + \text{Disabilitas (10\%)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Apoteker Ahli Pertama merupakan penyandang disabilitas dengan penempatan Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Tadjuddin Chalid Makassar atas nama Heni mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 375 (nilai maksimal 450) maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi penyandang disabilitas kedalam nilai maksimal 450:

- Disabilitas = $\frac{10}{100} \times 450 = 45$

$$\text{Nilai SKT} = 375 + 45$$

$$= 420$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Heni 420

- 5) Pembobotan dengan kebijakan penambahan nilai dari pelamar yang melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN

$$\text{Nilai SKT} = \text{CAT SKT (100\%)} + \text{melamar pada fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN (15\% nilai kompetensi teknis tertinggi sebesar 68)}$$

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk pelamar yang melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN dengan penempatan Rumah Umum Pusat Kariadi Semarang atas nama Bobi merupakan pegawai Non ASN di rumah sakit tersebut, mengikuti SKT dengan hasil CAT SKT 305, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN kedalam nilai maksimal 450:

- Tambahan nilai = $\frac{15}{100} \times 450 = 68$

$$\text{Nilai SKT} = 305 + 68$$

-45-

= 373

Sehingga Nilai SKT atas nama Bobi 373

- 6) Pembobotan dengan kebijakan penambahan nilai dari pelamar yang berusia diatas 35 tahun dan bekerja minimal 3 tahun secara terus menerus sampai waktu pelamaran, melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN

Nilai SKT = CAT SKT (100%) + pelamar yang usia diatas 35 tahun dan bekerja secara terus menerus sampai waktu pelamaran (25% nilai kompetensi teknis tertinggi sebesar 113)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Bidan Terampil dengan penempatan Rumah Sakit Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta atas nama Aulia merupakan pelamar yang berusia diatas 35 tahun dan bekerja minimal 3 tahun secara terus menerus sampai waktu pelamaran mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan hasil CAT SKT 280, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi pelamar yang berusia diatas 35 tahun dan bekerja minimal 3 tahun secara terus menerus sampai waktu pelamaran, melamar di fasilitas kesehatan tempatnya bekerja sebagai Non ASN kedalam nilai maksimal 450:

$$\bullet \text{ Tambahan nilai} = \frac{25}{100} \times 450 = 113$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai SKT} &= 280 + 113 \\ &= 393 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Aulia 393

- 7) Pembobotan dengan penambahan nilai dari pelamar yang pernah melaksanakan pengabdian melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan meliputi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Pusat, Pasca Penugasan Khusus DTPK, Nusantara Sehat Individu dan/atau Nusantara Sehat Tim, serta Pasca Wajib Kerja Dokter Spesialis (WKDS/Pendayagunaan Dokter Spesialis (PDGS)

Nilai SKT = CAT SKT (100%) + Pelamar pernah melaksanakan pengabdian melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan (5% nilai kompetensi teknis tertinggi sebesar 23)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan Perawat Ahli Pertama dengan penempatan Rumah Sakit Umum Pusat Anak dan Bunda Harapan Kita Jakarta atas nama Pingku merupakan pelamar yang pernah melaksanakan pengabdian melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan sebagai Nusantara Sehat Individu mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan hasil CAT SKT 355, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi Pelamar pernah melaksanakan pengabdian melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan kedalam nilai maksimal 450:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Penambahan nilai} &= \frac{5}{100} \times 450 = 23 \\ \text{Nilai SKT} &= 355 + 23 \\ &= 378 \end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Pingku 378

8) Pembobotan nilai SKT, dengan 3 (tiga) komponen

Nilai SKT = Hasil CAT Seleksi Kompetensi Teknis (100%) +
Pelamar pernah melaksanakan pengabdian
melalui penugasan dari Kementerian Kesehatan
(5%) + melamar pada fasilitas kesehatan
tempatnnya bekerja sebagai Non ASN (15%)

Contoh:

Peserta seleksi PPPK untuk jabatan perawat ahli pertama dengan persyaratan kualifikasi pendidikan Ners pada Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar atas nama Tiwi mengikuti seleksi kompetensi teknis dengan hasil CAT SKT adalah 375. Yang bersangkutan telah mengunggah surat penugasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas sebagai peserta Nusantara Sehat serta Surat Keputusan sebagai Non ASN di rumah sakit tersebut, maka nilai SKT dapat dihitung sebagai berikut:

Konversi Pelamar dengan nilai tambahan maksimal 450:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Penugasan dari Kemenkes} &= \frac{5}{100} \times 450 = 23 \\ \bullet \text{ Melamar pada fasilitas kesehatan tempatnnya bekerja} & \\ \text{sebagai Non ASN} &= \frac{15}{100} \times 450 = 68 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai SKT} &= 375 + 23 + 68 \\ &= 466 \text{ (nilai maksimal 450)} \\ &= 450\end{aligned}$$

Sehingga Nilai SKT atas nama Tiwi 450

- e. 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.
- f. 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

Penyusunan Petunjuk Teknis Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kementerian Kesehatan Tahun 2022 ini diharapkan dapat mewujudkan pemahaman yang sama, koordinasi yang baik, dan peningkatan komitmen setiap petugas yang terlibat dalam seleksi kompetensi teknis tambahan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja kementerian kesehatan, sehingga dapat menghasilkan 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