



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

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

NOMOR 61 TAHUN 2011

**TENTANG
REKRUITMEN PEGAWAI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENEGAK HUKUM
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

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

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka menjamin transparansi, kepastian hukum dan pemenuhan rasa keadilan diperlukan pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum yang, memiliki kompetensi dan integritas sesuai kebutuhan jabatan;
 - b. bahwa untuk memperoleh pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum yang memiliki kompetensi dan integritas sesuai kebutuhan jabatan perlu adanya proses rekrutmen yang objektif, transparan, akuntabel, dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Rekrutmen pegawai di lingkungan Lembaga Penegak Hukum;
- Mengingat** :
1. Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958).

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3344), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 160, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079).
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4168).
6. Undang-Undang Republik Indonesia 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4401), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226).
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4401).
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG REKRUTMEN PEGAWAI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENEGAK HUKUM.**

BAB I Ketentuan Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Rekrutmen pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum adalah mekanisme pengumuman, pelamaran, penyaringan dan hasil penyaringan calon pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum.
2. Lembaga penegak hukum adalah Kepolisian, Kementerian Hukum dan HAM dan Mahkamah Agung .

3. Pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum yang selanjutnya disebut pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil, Polisi dan Hakim.
4. Kompetensi Dasar adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang merupakan karakter dasar seorang Pegawai Negeri selaku penyelenggara pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat.
5. Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat di lembaga penegak hukum sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pasal 2

Prinsip-prinsip rekrutmen pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum meliputi:

- a. bersih;
- b. transparan;
- c. akuntabel;
- d. obyektif; dan
- e. legal.

BAB II

Pelaksanaan Rekrutmen

Bagian Kesatu

Pengumuman dan Pelamaran

Pasal 3

- (1) Pengumuman lowongan formasi pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum diumumkan secara terbuka dan seluas-luasnya melalui berbagai media yang mudah diketahui dan menjangkau seluruh Warga Negara Indonesia.
- (2) Pengumuman lowongan formasi pegawai dilakukan paling kurang 15 (lima belas) hari.
- (3) Pendaftaran penerimaan lamaran untuk mengisi lowongan formasi pegawai dilakukan selama 10 (sepuluh) hari kerja setelah berakhirnya waktu pengumuman.
- (4) Dalam Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang memuat :
 - a. Nama jabatan, jumlah lowongan formasi, kualifikasi pendidikan, dan unit kerja penempatan;
 - b. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar sesuai peraturan perundangan dan syarat tertentu sesuai tuntutan jabatan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
 - c. alamat dan tempat lamaran serta kepada siapa lamaran ditujukan; dan
 - d. tenggat waktu penerimaan surat lamaran.

**Bagian Kedua
Penyaringan**

Pasal 4

- (1) Penyaringan pegawai dilakukan melalui sistem gugur dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Seleksi Administrasi;
 - b. Tes Fisik sesuai kebutuhan jabatan;
 - c. Tes Kesehatan;
 - d. Tes Kompetensi Dasar;
 - e. Tes Kompetensi Bidang;
 - f. Tes Psikologi lanjutan sesuai dengan karakteristik jabatan, apabila diperlukan sesuai dengan kebutuhan jabatan; dan
 - g. Wawancara yang terstruktur dan terukur, apabila diperlukan sesuai dengan kebutuhan jabatan
- (2) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan dengan mencocokkan antara syarat yang ditentukan dengan dokumen administrasi yang dimiliki oleh pelamar, dilakukan oleh panitia pelaksana rekrutment pada masing-masing instansi.
- (3) Tes Fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tes kesamaptaan jasmani yang dilakukan oleh institusi yang berkompeten.
- (4) Tes Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan oleh dokter.
- (5) Tes Kompetensi Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
 - a. wawasan kebangsaan untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan ideologi pancasila, UUD 1945 dan sistem tata negara Republik Indonesia, sejarah perjuangan bangsa, dan peranan bangsa Indonesia dalam tatanan regional maupun global, serta kemampuan berbahasa indonesia secara baik dan benar.
 - b. intelegensi umum dimaksudkan untuk menilai kemampuan verbal yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulisan, kemampuan numerik yaitu kemampuan hitung menghitung, kemampuan berpikir logis yaitu kemampuan penalaran secara runtut dan sistematis, serta kemampuan berpikir analitis yaitu kemampuan mengurai secara sistematis terhadap suatu permasalahan.
 - c. karakteristik pribadi untuk menilai integritas diri, semangat berprestasi, orientasi pada pelayanan, kemampuan beradaptasi dan mengendalikan diri, kemampuan bekerja mandiri dan tuntas, kemauan dan kemampuan belajar berkelanjutan, kemampuan bekerja sama dalam kelompok, orientasi kepada orang lain, serta kreativitas dan inovasi.
- (6) Tes Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e untuk menilai pengetahuan, keterampilan, bakat dan minat yang terkait langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan yang dilamar secara optimal.

- (7) Tes psikologi lanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f untuk menilai lebih mendalam yang terkait dengan aspek psikologis yang diperlukan untuk jabatan yang memerlukan persyaratan tertentu, yang terkait bakat, minat, temperamen dan potensi kejiwaan yang dimiliki oleh calon pegawai sesuai dengan tuntutan tugas dan persyaratan jabatan tertentu.
- (8) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f oleh Tim yang keanggotaannya terdiri dari panitia seleksi dan pejabat dari unit pengguna yang memiliki kompetensi untuk melakukan wawancara, setelah hasil ujian tertulis diumumkan dengan menggunakan pedoman yang disusun oleh Tim.
- (9) Pedoman wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (8) berisi daftar pertanyaan untuk menggali informasi yang terkait dengan jabatan dan kompetensi peserta.

Bagian ketiga Penyusunan Soal Tes

Pasal 5

- (1) Soal tes kompetensi dasar dan kompetensi bidang disusun oleh Tim dan dibantu oleh beberapa kelompok tenaga ahli/akademisi bidang psikologi, psikometri, pendidikan, sejarah dan sosial politik.
- (2) Kelompok tenaga ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing membuat 100 soal.
- (3) Soal tes dari masing-masing kelompok tenaga ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digabung menjadi satu dan dipilih secara acak menjadi sebanyak 100 (seratus) soal, untuk ditetapkan oleh Tim sebagai soal yang akan dipergunakan untuk tes tertulis.
- (4) Soal tes sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimasukkan dalam sistem komputer bagi instansi yang melaksanakan tes menggunakan sistem komputerise atau digandakan dan disegel dan dikunci dengan 4 (empat) kunci, bagi instansi yang melaksanakan tes tertulis.
- (5) Kunci sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibawa oleh masing-masing anggota Tim.

Pasal 6

- (1) Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 terdiri atas unsur BKN , instansi masing-masing dan instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembentukan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pimpinan Instansi masing-masing.
- (3) Pelaksanaan rekrutmen pegawai diawasi oleh pengawas internal dan pengawas eksternal.
- (4) Pengawasan internal dilakukan oleh unsur pengawasan instansi masing-masing.

- (5) Pengawasan eksternal dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Lembaga terkait (antara lain Komisi Kepolisian Nasional).

Bagian Keempat Pelaksanaan Tes

Pasal 7

- (1) Tes kompetensi dasar dilakukan dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)*
- (2) Peserta tes yang nilainya mencapai *passing grade* ditetapkan oleh Ketua Tim disertai dengan nilai hasil tes.
- (3) Peserta tes sebagaimana dimaksud ayat (2) berhak mengikuti tahapan tes selanjutnya sesuai kebutuhan jabatan (kompetensi bidang).
- (4) Apabila tes sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa :
 - a. tes psikologi lanjutan harus dilakukan oleh ahli psikologi;
 - b. wawancara dilakukan oleh Tim yang keanggotaannya terdiri dari panitia seleksi dan pejabat dari unit pengguna yang memiliki kompetensi.

Bagian kelima Penetapan Kelulusan dan Pengumuman

Pasal 8

Penetapan kelulusan calon pegawai ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan *passing grade* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (4) sesuai dengan jumlah lowongan formasi masing-masing jabatan.

Pasal 9

Pengumuman kelulusan melalui berbagai media yang mudah diketahui dan menjangkau seluruh pelamar.

Pasal 10

Ketentuan lebih lanjut dari Peraturan Menteri ini akan diatur dalam peraturan bersama antara Menteri PAN-RB dengan Pimpinan Lembaga Penegak Hukum yang bersangkutan.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada saat diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 28 Desember 2011

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI



AZWAR ABUBAKAR