MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 04/Permentan/OT.140/1/2010

TENTANG

PEDOMAN SELEKSI ADMINISTRASI
CALON PESERTA PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
UNTUK DIANGKAT PADA JABATAN STRUKTURAL (PAC)
KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN,

Menimbang : bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi serta untuk menempatkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sesuai dengan kompetensinya, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang Pedoman Seleksi Administrasi Calon Peserta Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Diangkat Pada Jabatan Struktural (PAC) Kementerian Pertanian;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4194);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tatakerja Kementerian Negara Republik Indonesia juncto Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2005.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara
7. Keputusan Presiden Nomor 84-/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II;
8. Peraturan Menteri Nomor 299/Kpts/OT.140/7/2005 tentang Organisasi dan Tatakerja Departemen Pertanian juncto Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11/Permentan/OT.140/2/2007;
9. Peraturan Menteri Nomor 341/Kpts/OT.140/7/2005 tentang Kelengkapan Organisasi dan Tatakerja Departemen Pertanian juncto Peraturan Menteri Pertanian Nomor 12/Permentan/OT.140/2/2007;
10. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tanggal 17 Juni 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah

Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

11. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Peraturan Menteri Pertanian tentang Pedoman Seleksi Administrasi Calon Peserta Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Diangkat Pada Jabatan Struktural (PAC) Kementerian seperti tercantum pada lampiran sebagai bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

KEDUA : Biro Organisasi dan Kepegawaian mengajukan calon peserta yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana amar KESATU untuk mendapat rekomendasi kepada rapat BAPERJAKAT I untuk calon yang akan menduduki jabatan eselon II, dan kepada rapat BAPERJAKAT II untuk calon yang akan menduduki jabatan eselon III dan IV.

KETIGA : Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 22 Januari 2010

MENTERI PERTANIAN

ttd

SUSWONO

Salinan Peraturan ini disampaikan kepada Yth;

1. Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian;
2. Inspektur Jenderal Kementeri Pertanian;
3. Direktur Jenderal lingkup Kementerian Pertanian;
4. Kepala Badan lingkup Kementerian Pertanian;
5. Kepala Biro/Pusat lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian;
6 Ketua, Sekretaris, dan Anggota Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kementerian Pertanian;

7. Kepala Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian di seluruh Indonesia.

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 04/Permmentan/OT.140/1/2010
TANGGAL : 22 Januari 2010

TENTANG
PEDOMAN SELEKSI ADMINISTRASI
CALON PESERTA PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
UNTUK DIANGKAT PADA JABATAN STRUKTURAL (PAC)
KEMENTERIAN PERTANIAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, berbagai upaya perbaikan sistem kepegawaaian telah dilakukan antara lain untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang dipersyaratkan, perlu dilakukan penilaian/pengukuran komptensi Pegawai Negeri Sipil pada jabatan untuk rencana pengembangan Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam penempatan jabatan perlu didukung terlebih dahulu dengan penyusunan standar kompetensi jabatan struktural, sehingga didapatkan kriteria yang jelas tentang persyaratan jabatan. Setelah ditetapkan kompetensi jabatan dapat dilakukan pengukuran yang lebih obyektif terhadap calon-calon pemegang jabatan struktural sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam penilaian kompetensi adalah metode Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Diangkat Pada Jabatan Struktural (PAC). Melalui metode ini diharapkan penelusuran kompetensi yang mencakup potensi dan minat Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan tertentu akan lebih optimal. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 17 ayat (2) yang menyatakan :”Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsi profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi dan jenjang pangkat yang ditetapkan dalam jabatan itu serta syarat obyektif lainnya, tanpa membedakan jenis kelamin, suku agama, ras atau golongan. Atas latar belakang tersebutlah Kementerian Pertanian menyusun Pedoman Seleksi Administrasi Calon Peserta

Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Diangkat Pada Jabatan Struktural (PAC).

B. Pengertian

Dalam pengertian ini yang dimaksud dengan:

1. Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Diangkat Pada Jabatan Struktural/Personnel Assessment Centre yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut dengan istilah “PAC” adalah suatu metode penilaian/pengukuran kompetensi individu untuk melihat potensi dan membuat prediksi kesuksesan seseorang pada suatu jabatan, melalui serangkaian simulasi berdasarkan kompetensi-kompetensi dalam suatu jabatan.
2. Kriteria adalah unsur-unsur administrasi kepegawaian yang digunakan dalam penghitungan skor seorang pegawai yang diikutkan dalam seleksi calon peserta PAC.
3. Indikator adalah karakteristik dari kriteria yang memiliki skor tertentu.
4. Bobot kriteria adalah besarnya nilai dalam persen dari masing-masing kriteria yang diperoleh berdasarkan analisa dengan metode analytic hierarchy process yang merupakan alat bantu pengambilan keputusan dimana pengambil keputusan terdiri dari beberapa orang
5. Skor adalah besaran angka yang ditetapkan untuk masing-masing indicator yang menunjukkan tingkatan atau gradasi antar indicator.
6. Nilai kriteria adalah besaran angka yang didapat dari data administrasi kepegawaian seorang pegawai pada kriteria tertentu dikaitkan dengan bobot Kriteria yang ditentukan.
7. Nilai akhir adalah penjumlahan dari setiap nilai kriteria.

C. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan dalam proses pelaksanaan seleksi calon peserta yang akan ditugaskan mengikuti PAC. Sedangkan tujuannya adalah agar diperoleh calon peserta PAC dengan kualitas baik sesuai dengan kriteria dan indicator yang ditetapkan.

II. KRITERIA PENILAIAN

A. Kriteria Umum

Calon peserta yang akan mengikuti PAC akan dinilai berdasarkan kriteria administrasi kepagawaian sebagai berikut :

1. Pangkat
2. Pendidikan Formal
3. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3)
4. Pengalaman Jabatan
5. Penghargaan
6. Hukuman
7. Umur
8. Diklat Kepemimpinan
9. Diklat teknis dan Fungsional
10. Masa kerja

B. Kriteria Khusus

Disamping kriteria umum tersebut, calon peserta yang akan mengikuti PAC juga dipertimbangkan berdasarkan 4 (empat) kriteria khusus yaitu:

1. Memiliki integritas moral yang tinggi
2. Memiliki kemampuan kepemimpinan
3. Memiliki profesionalsme yang tinggi
4. Memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim

Kriteria khusus tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan tambahan bagi BAPERJAKAT dalam proses seleksi calon peserta PAC

III. CARA PENILAIAN

A. Umum

Untuk menetukan besarnya nilai akhir bagi setiap calon peserta PAC dilakukan dengan cara memberikan nilai setiap kriteria sesuai dengan bobot kriteria, dan skor yang diperoleh dari masing-masing indikator.

B. Bobot Kriteria

Bobot setiap kriteria dihitung dengan metode Analytic Hieracty Process (AHP), dan dilakukan oleh suatu tim yang bertindak selaku tim ahli. Adapun bertindak sebagai tim ahli adalah para Sekretaris Eselon I, Kepala Bagian yang menangani kepegawaian. Pada Eselon I, serta Kepala Bagian pada Biro Organisasi dan Kepegawaian, Setiap anggota expert panel harus

mengisi kuesioner penentuan bobot kriteria secara berpasangan yaitu dengan membandingkan secara berpasangan antar dua kriteria, baik dari faktor peranan maupun faktor dampak. Kedua faktor ini juga diperbandingkan sehingga didapat bobot dari masing-masing peranan dan dampak. Setelah semua diperbandingkan, datanya diolah dengan software AHP yaitu Expert Choise 2000. Hasil perhitungan bobot kriteria dengan metode AHP dituangkan dalam Tabel1

Tabel 1. Penentuan Bobot masing-masing kriteria untuk calon pejabat eselon II, III dan IV

No	KRITERIA	BOBOT DALAM (%)
1.	Diklat Kepemimpinan	16
2.	Pengalaman Jabatan	15
3	Pendidikan formal	14
4.	Pangkat	12
5.	Hukuman	10
6.	Diklat Teknis dan Fungsional	10
7.	Masa Kerja	8
8.	Penghargaan	6
9.	Umur	5
10.	DP-3	4
	JUMLAH	100

C. Indikator

Untuk pemberian nilai masing-masing kriteria didasarkan pada nilai indikator yang bersangkutan. Indikator dari setiap kriteria dinyatakan dengan nilai 1, 3, 5, 7 dan 9 (kecuali untuk kriteria Hukuman), yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pangkat

Pangkat/golongan ruang merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam menentukan calon pejabat sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya. Pangkat/golongan adalah ukuran kedudukan PNS selama meniti karir yang dapat dicapai secara regular, pilihan maupun berdasarkan pengumpulan angka kredit bagi pejabat fungsional. Jabatan struktural dapat dijabat oleh PNS dengan pangkat/golongan minimal 1 (satu) tingkat dibawah pangkat/golongan yang dipersyaratkan untuk setiap level jabatan. Indikator dan nilai untuk pangkat/golongan masing-masing jabatan struktural

eselon II, III, dan IV disusun sebagaimana tercantum pada Tabel 2, 3, dan 4.

Tabel 2. Indikator dan skor pada kriteria Pangkat untuk calon pejabat eselon II

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Pembina Tk I (IV/b) < 2 tahun	1
2.	Pembina Tk.I (IV/b) ≥ 2 tahun	3
3.	Pembina Utama Muda (IV/c) < 2 tahun	5
4	Pembina Utama Muda (IV/c) ≥ 2 tahun	7
5	Pembina Uatama Madya (IV/d)	9

Tabel 3. Indikator dan skor pada kriteria Pangkat untuk calon pejabat eselon III

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Penata Tk I (III/d) < 2 tahun	1
2.	Penata Tk.I (III/d) ≥ 2 tahun	3
3.	Pembina (IV/a) < 2 tahun	5
4	Pembina (IV/a) ≥ 2 tahun	7
5	Pembina Tk. I (IV/b)	9

Tabel 4. Indikator dan skor pada kriteria Pangkat untuk calon pejabat eselon IV

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Penata Muda Tk I (III/b) -< 2 tahun	1
2.	Penata Muda Tk.I (III/b) ≥ 2 tahun	3
3.	Penata (III/c) < 2 tahun	5
4	Penata (III/c) ≥ 2 tahun	7
5	Penata Tk.I (III/d)	9

2. Pendidikan Formal

Jenjang pendidikan formal PNS yang dapat mengikuti PAC adalah mulai dari SLTA, Diploma, S1, S2 dan S3, baik yang didapat dari pendidikan awal (sejak menjadi pegawai). Tugas Belajar maupun Izin Belajar (dengan biaya sendiri). Formula skor yang dipakai untuk kriteria Pendidikan adalah sebagaimana yang tercantum pada Tabel 5.

Tabel 5. Indikator dan skor pada kriteria Pendidikan Formula calon pejabat eselon II, III dan IV

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	SLTA	1
2.	D-III Sarjana Muda	3
3.	Pendidikan S1	5
4	Pendidikan S2	7
5	Pendidikan S3	9

3. Daftar Penilaian peraturan yang berlaku DP-3 merupakan salah satu persyaratan baik untuk kenaikan pangkat maupun untuk menduduki jabatan structural. Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, nilai DP.3 dibagi dalam 5 kategori yaitu:
   a. Amat baik (91 – 100)
   b. Baik (76 – 90)
   c. Cukup (61 – 75)
   d. Sedang (51 – 60)
   e. Kurang (50 ke bawah)

   Nilai DP-3 yang akan dipergunakan adalah nilai rata-rata selama 2 (dua) tahun terakhir. Formulasi DP-3 untuk eselon II, III dan IV adalah sebagaimana tercantum pada Tabel 6.

   Tabel 6. Indikator dan skor pada kriteria DP-3 untuk calon pejabat eselon II, III, IV.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Rata-rata 76,00 – 79,99	1
2.	Rata-rata 80,00 – 83,99	3
3.	Rata-rata 84,00 – 87,99	5
4	Rata-rata 88,00 – 90,99	7
5	Rata-rata 91 ke atas	9

4. Pengalaman Jabatan

   Suatu pengalaman jabatan mengandung kemampuan menajerial dan teknis calon pejabat yang diusulkan untuk memangku suatu jabatan. Jenis-jenis jabatan PNS berdasarkan peraturan dan perundangan adalah sebagai berikut:
   a. Jabatan Struktural

b. Jabatan Fungsional
c. Jabatan Non Struktural

Untuk kepentingan perhitungan nilai berdasarkan pertimbangan mutasi intern/antar unit kerja dalam jabatan yang sama, serta lamanya menjabat dalam suatu jabatan dapat digunakan pengalaman jabatan. Untuk penilaian pada kriteria jabatan ini akan digabungkan antara lamanya seseorang menjabat dengan seringnya mutasi. Adapun formulasi nilai jabatan eselon II, III dan IV sebagaimana tercantum pada Tabel 7.

Tabel 7. Indikator dan skor pada kriteria Pengalaman Jabatan calon pejabat eselon II, III dan IV

LAMA (TAHUN)	KALI MENJABAT/MUTASI				
	SKOR				
	0	1	2	3	4
0 – 2 Tahun	1	1	1	1	1
2 – 4 Tahun	1	1	1	1	3
4 – 6 Tahun	1	1	1	3	5
6 – 8 Tahun	1	1	3	5	7
≥ 8 Tahun	1	3	5	7	9

5. Penghargaan

Dalam sistem pembinaan PNS, pegawai yang terbukti mampu menunjukkan prestasi dan dedikasi dalam kurun waktu tertentu tanpa cela mendapat penghargaan (reward). Penghargaan dapat juga diberikan kepada PNS oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah karena prestasinya di masyarakat, baik lokal (derah), nasional maupun international yang diakui oleh negara. Penghargaan tersebut akan dinilai apabila dibuktikan dengan Surat Keputusan/Sertifikat atau sejenisnya dari lembaga yang menerbitkan penghargaan tersebut.

Penghargaan terhadap PNS dapat dibedakan manjadi 3 kategori yaitu:

a. Penghargaan atas pengabdian kepada negara, dalam hal ini adalah PNS yang telah mempunyai masa kerja sepuluh tahun, dua puluh tahun atau tiga puluh tahun atau lebih secara terus menerus dan menunjukkan kesetiaan, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan. Contoh SATYALANCANA KARYA SATYA.
b. Penghargaan karena prestasi, dalam hal ini adalah PNS yang berjasa besar terhadap negara dan masyarakat dalam pembangunan negara, atau hasil karya/prestasi yang

disumbangkan dapat bermanfaat dan menjadi teladan bagi masyarakat/lingkungannya Contoh SATYALANCANA PEMBANGUNAN, SATYALANCANA WIRA KARYA.

c. Penghargaan tanda kehormatan, dalam hal ini adalah PNS yang berjasa besar terhadap bangsa dan negara dalam bidang atau hal tertentu. Contoh TANDA KEHORMATAN BINTAN JASA.

Penilaian untuk masing-masing tingkat penghargaan sebagaimana tercantum pada Tabel 8.

Tabel 8. Indikator dan skor pada criteria Penghargaan calon pejabat eselon II, III dan IV

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Belum ada	1
2.	Pengabdian	3
3.	Prestasi	5
4	Pengabdian dan Prestasi	7
5	Kehormatan	9

6. Hukuman

Disamping penghargaan, kepada PNS yang terbukti melakukan kelalaian dan atau kesalahan dijatuhkan hukuman disiplin disesuaikan dengan derajat kesalahan/kelalaiannya, maka hukuman disiplin dapat dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu Hukuman Ringan, Sedang, dan Berat. Penilaian terhadap unsur hukuman disiplin adalah dinilai pada hukuman ringan dan hukuman sedang. Untuk PNS yang pernah mendapat hukum berat (kategori ringan) harus mendapat rekomendasi dari Tim Pembinaan Etika dan Disiplin Pegawai Kementerian Pertanian. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa dalam rangka kepentingan pembinaan karir PNS, maka seseorang yang pernah menjalani hukuman disiplin masih dapat dipertimbangkan untuk diusulkan menduduki jabatan struktural. Penilaian terhadap kriteria hukuman disiplin dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Indikator dan skor pada kriteria Hukuman Disiplin calon pejabat eselon II, III dan IV.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Pernah dapat hukuman berat	1
2.	Pernah dapat hukuman sedang	3
3.	Pernah dapat hukuman ringan ≥ 3 tahun yang lalu	5
4	Pernah dapat hukuman ringan ≤ 3 tahun yang lalu	7
5	Tidak pernah dapat hukuman selama PNS	9

7. Umur

Umur seseorang sangat berhubungan dengan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan fisik maupun non fisik. Oleh karena itu dalam penentuan calon pimpinan pada suatu unit organisasi perlu memperhatikan faktor umur PNS yang dicalonkan. Penentuan skor pada indikator umur, dengan memberikan skor tinggi bagi umur optimal pada jabatan tertentu.
Nilai dan indikator kriteria umur untuk jabatan eselon II, III dan IV sebagaimana tercantum pada Tabel 10, 11 dan 12

Tabel 10. Indikator dan skor untuk kriteria umur untuk calon pejabat eselon II

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Usia ≥ 54 – 56 tahun	1
2.	Usia ≥ 51 – 54 tahun	3
3.	Usia ≥ 48 – 51 tahun	5
4	Usia ≥ 45 – 48 tahun	7
5	Usia ≥ 45 tahun	9

Tabel 11. Indikator dan skor untuk kriteria umur untuk calon pejabat eselon III

	INDIKATOR	SKOR
1.	Usia ≥ 52 – 56 tahun	1
2.	Usia ≥ 48 – 52 tahun	3
3.	Usia ≥ 44 – 48 tahun	5
4	Usia ≥ 40 – 44 tahun	7

5	Usia ≤ 40 tahun	9

Tabel 12. Indikator dan skor untuk kriteria umum untuk calon pejabat eselon IV

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Usia > 49 – 56 tahun	1
2.	Usia ≥ 43 – 49 tahun	3
3.	Usia ≥ 37 – 43 tahun	5
4	Usia ≥ 31 – 37 tahun	7
5	Usia ≤ 31 tahun	9

8. Diklat kepemimpinan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS dinyatakan bahwa Diklat Kepemimpinan dapat diikuti oleh seseorang PNS yang akan menduduki jabatan ataupun yang sudah menduduki jabatan. Diklat Kepemimpinan tersebut bukan merupakan persyaratan mutlak untuk seorang PNS yang akan diangkat dalam jabatan structural tertentu. Namun demikian bagi PNS yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan diberikan penilaian lebih dibandingkan PNS yang belum mengikuti. Adapun penilaian yang dipakai untuk Kriteria diklat adalah sebagaimana tercantum pada Tabel 13, 14 dan 15.

Tabel 13. Indikator dan skor pada kriteria diklat untuk calon pejabat eselon II.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Belum mengikuti Diklatpim II dan III	1
2.	Sudah mengikuti Diklatpim III	3
3.	Sudah mengikuti Diklat II (Predikat Baik)	5
4	Sudah mengikuti Diklatpim II (Predikat Amat Baik)	7
5	Sudah mengikuti Diklatpim II (Predikat Memuaskan dan sangkat Memuaskan)	9

Tabel 14. Indikator dan skor pada kriteria diklat untuk calon pejabat eselon III.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Belum mengikuti Diklatpim III dan IV	1
2.	Sudah mengikuti Diklatpim IV	3
3.	Sudah mengikuti Diklat III (Predikat Baik)	5
4	Sudah mengikuti Diklatpim III (Predikat Amat Baik)	7
5	Sudah mengikuti Diklatpim III (Predikat Memuaskan dan sangkat Memuaskan)	9

Tabel 15. Indikator dan skor pada kriteria diklat untuk calon pejabat eselon IV.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	Belum mengikuti Diklatpim IV	1
2.	Sudah mengikuti Diklatpim IV (Predikat Baik)	3
3.	Sudah mengikuti Diklat IV (Predikat Amat Baik)	5
4	Sudah mengikuti Diklatpim IV (Predikat Memuaskan)	7
5	Sudah mengikuti Diklatpim IV (Predikat sangkat Memuaskan)	9

9. Diklat Teknis dan Diklat Fungsional

Pelaksanaan Diklat bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam bidang tugasnya. Oleh sebab itu, Diklat teknis atau Diklat fungsional yang diikuti oleh pegawai perlu mendapat penilaian untuk menentukan calon peserta personnel assessment centre. Penilaian Diklat Teknis dan Diklat Fungsional dihitung berdasarkan jumlah diklat yang diikuti oleh pegawai selama bekerja, sebagimana perhitungan disajikan pada Tabel 16, 17 dan 18.

Tabel 16. Indikator dan skor pada kriteria Diklat Teknis dan Fungsional untuk calon pejabat eselon II.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	0 s/d 4 kali diklat	1
2.	5 s/d 8 kali diklat	3
3.	9 s/d 12 kali diklat	5
4	13 s/d 16 kali diklat	7
5	> 16 kali diklat	9

Tabel 17. Indikator dan skor pada kriteria Diklat Teknis dan Fungsional untuk calon pejabat eselon III.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	0 s/d 3 kali diklat	1
2.	4 s/d 6 kali diklat	3
3.	7 s/d 9 kali diklat	5
4	10 s/d 12 kali diklat	7
5	> 13 kali diklat	9

Tabel 18. Indikator dan skor pada kriteria Diklat Teknis dan Fungsional untuk calon pejabat eselon IV.

NO.	INDIKATOR	SKOR
1.	0 s/d 2 kali diklat	1
2.	3 s/d 4 kali diklat	3
3.	5 s/d 6 kali diklat	5
4	7 s/d 8 kali diklat	7
5	> 9 kali diklat	9

10. Masa kerja

Masa kerja merupakan pengalaman kerja seseorang PNS dan memberikan kontribusi dalam, melaksanakan tugas. Sistem penilaian masa kerja dihitung total lama masa kerja keseluruhan PNS mengabdi di pemerintah sebagaimana disajikan pada Tabel 19, 20 dan 21

Tabel 19. Indikator dan skor pada kriteria Masa Kerja Teknis untuk calon pejabat eselon II.

NO.	INDIKATOR (LAMA TUGAS)	SKOR
1.	≤ 17 tahun	1
2.	≥ 17 - ≤ 20 tahun	3
3.	≥ 20 - ≤ 23 tahun	5
4	≥ 23 - ≤ 26 tahun	7
5	> 26 tahun	9

Tabel 20. Indikator dan skor pada kriteria Masa Kerja untuk calon pejabat eselon III.

NO.	INDIKATOR (LAMA TUGAS)	SKOR
1.	< 12 tahun	1
2.	≥ 12 - ≤ 16 tahun	3
3.	≥ 16 – 18 tahun	5
4	≥ 18 - ≤ 20 tahun	7
5	> 20 kali diklat	9

Tabel 21. Indikator dan skor pada kriteria Masa Kerja untuk calon pejabat eselon IV.

NO.	INDIKATOR (LAMA TUGAS)	SKOR
1.	< 10 tahun	1
2.	≥ 10 - < 13 tahun	3
3.	≥ 13 – 16 tahun	5
4	≥ 16 - < 19 tahun	7
5	> 19 kali diklat	9

IV. CARA PENETAPAN CALON

A. Penyiapan Calon

Penyiapan calon yang mengikuti seleksi administrasi dilaksanakan oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian berdasarkan usulan calon dari lingkup eselon I dengan tahapan sebagai berikut:

1. Mengadakan kompilasi data usulan calon PAC dari seluruh unit eselon I menjadi nominatif calon PAC Kementerian Pertanian.

2. Memasukkan data usulan ke dalam program “Modul Komputasi Penilaian Kriteria dan Indikator Calon Peserta PAC”

B. Cara Perhitungan Nilai Akhir

Penghitungan nilai akhir peserta seleksi administrasi dilakukan melalui bantuan program komputer berupa “Modul Komputasi Penilaian Kriteria dan Indikator Calon Peserta PAC”, yang menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Memberikan skor pada masing-masing kriteria sesuai dengan data-sata yang dimiliki PNS dalam database kepegawaian
2. Menghitung nilai = Skor yang didapat x Bobot Kriteria
3. Menjumlahkan seluruh nilai kriteria menjadi nilai akhir hasil seleksi administrasi setiap calon
4. Menyusun peringkat/ranking berdasarkan urutan nilai

C. Mekanisme Penetapan Calon

Calon peserta PAC yang akan menduduki jabatan eselon II ditetapkan oleh Menteri Pertanian dan calon yang akan menduduki jabatan eselon III dan IV ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal dengan mekanisme sebagai berikut :

1. Daftar peringkat/ranking yang telah disusun Biro Organisasi dan Kepegawaian berdasarkan perhitungan ranking calon peserta sesuai modul yang telah ditetapkan. Selanjutnya daftar ranking dimaksud diajukan kepada rapat BAPERJAKAT I untuk calon peserta PAC yang akan menduduki jabatan eselon II dan rapat BAPERJAKAT II untuk calon peserta PAC yang akan menduduki jabatan eselon III dan IV.
2. BAPERJAKAT meneliti ranking calon peserta berdasarkan nilai akhir yang telah disusun berdasarkan modul yang disediakan dan dengan mempertimbangkan kriteria khusus memilih calon peserta PAC.
3. BAPERJAKAT memberikan rekomendasi calon peserta PAC terpilih sebagaimana butir 2 sebanyak empat (4) kali jumlah perkiraan lowongan jabatan yang tersedia .
4. Hasil rekomendasi BAPERJAKAT tersebut diajukan oleh Biro Organisasi dan Kepegawaian kepada Sekretaris Jenderal untuk calon peserta PAC yang akan menduduki jabatan eselon III dan IV, dan oleh Sekretaris Jenderal kepada Menteri Pertanian untuk calon peserta PAC yang

akan menduduki jabatan eselon II yang kemudian akan ditetapkan sebagai calon peserta PAC.

5. Bagi calon yang belum terpilih untuk dikirim ke PAC akan diikutkan dalam seleksi administrasi berikutnya.

V. PENUTUP

Pedoman ini ditetapkan untuk dapat menjadi acuan bagi seluruh proses pelaksanaan seleksi, sehingga kualitas calon yang dikrim ke PAC adalah PNS yang betul- betul layak uji.

Dengan demikian pejabat structural di masa mendatang adalah benar PNS yang terpilih, melalui proses yang obyektif dan transparan serta dapat dipertanggung jawabkan.
Sistem ini juga dapat dimanfaatkan oleh setiap PNS Kementerian Pertanian untuk melakukan penilaian dari sendiri (self assessment) dan dapat merangsang timbulnya persaingan yang sehat sesama PNS.

Dengan penerapan penilaian ini diharapkan SDM Aparatur Pertanian yang memegang jabatan struktural betul-betul dari PNS pilihan yang akan membawa perbaikan di masa akan datang bagi pembangunan pertanian.

MENTERI PERTANIAN,

ttd

SUSWONO