



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 1598, 2014

KEMENHAN. Kompetensi. Pegawai. Penilaian.
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 65 TAHUN 2014 TENTANG

PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi serta untuk menempatkan Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan dalam jabatan struktural dan fungsional sesuai kompetensinya, perlu dilakukan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai Kementerian Pertahanan;
- b. bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya, perlu menyelenggarakan *Assessment Center* di lingkungan Kementerian Pertahanan;
- c. bahwa Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 4 Tahun 2011 tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai sudah tidak sesuai lagi dengan tata cara penilaian kompetensi individu yang dikembangkan oleh Kementerian Pertahanan, sehingga perlu diganti;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan;

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

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. 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 Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);

5. 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 Republik Indonesia Nomor 4263);

6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelenggaraan Assessment Center Pegawai Negeri.
8. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 09 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175);
9. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 469);
10. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 01 Tahun 2011 tentang Susunan dan Tata Kerja Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 31); dan
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah Kementerian Negara yang membidangi urusan pertahanan dalam pemerintahan.
2. Pegawai Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Pegawai Kemhan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang ditugaskan di Kementerian Pertahanan.
3. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di lingkungan Kemhan.

4. Assessment Center yaitu metode terstandar yang dilakukan untuk menilai atau mengukur potensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Kemhan dalam suatu jabatan melalui beberapa alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
6. Penilaian Kompetensi Individu Pegawai Kemhan adalah suatu proses untuk mengukur kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Kemhan dengan membandingkan Kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan beberapa/berbagai metode penilaian.
7. Potensi adalah kemampuan individu yang belum terealisasi yang terdiri dari karakter, emosi, inteligensi dan emosi, yang dapat memberikan prediksi terhadap Kompetensi yang dapat dikembangkan individu serta keberhasilan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya di masa mendatang.
8. Assessor adalah Pegawai Kemhan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian Kompetensi manajerial.
9. Assesse adalah orang yang dinilai kompetensinya.
10. Administrator adalah Assessor senior yang bertanggungjawab dan atau mengepalai pelaksanaan penilaian Kompetensi dengan metode Assessment Center.
11. Simulasi adalah alat ukur Kompetensi dengan menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas dan atau pekerjaan sehari-hari.

BAB II

PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

Pasal 2

- (1) Penilaian Kompetensi Individu digunakan dalam rangka kebijakan penggunaan pegawai dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau dengan beberapa alat ukur.
- (2) Penggunaan Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. menilai Kompetensi Pegawai Kemhan yang akan diarahkan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional.
 - b. menilai Kompetensi pegawai dari luar Kemhan yang akan ditempatkan ke dalam jabatan di lingkungan Kemhan.

- c. memetakan *gap* Kompetensi pegawai dalam rangka penyusunan bahan kurikulum yang menjadi dasar penyusunan kebijakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- d. sebagai bahan dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) serta penyusunan kebijakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 3

Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memperhatikan hal sebagai berikut:

- a. prinsip penilaian;
- b. aplikasi metode; dan
- c. alat ukur penilaian.

Pasal 4

Prinsip penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yang meliputi :

- a. objektif, bahwa hasil penilaian menggambarkan Potensi dan Kompetensi yang dimiliki *Assesse*;
- b. transparan, bahwa hasil penilaian disampaikan kepada *Assesse* dan pejabat yang berwenang;
- c. valid, bahwa alat ukur yang digunakan menjamin keakuratan hasil penilaian serta dapat menggambarkan Potensi dan Kompetensi *Assesse* yang dinilai; dan
- d. reliabel, bahwa alat ukur yang digunakan mencerminkan konsistensi hasil penilaian terhadap Potensi dan Kompetensi yang dimiliki *Assesse* dalam kurun waktu tertentu.

Pasal 5

Aplikasi metode dan alat ukur penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

- a. metode *Assessment Center* digunakan untuk menilai Kompetensi *Assesse* yang diarahkan dalam jabatan struktural Eselon I sampai dengan eselon IV;
- b. metode pemetaan Potensi pegawai digunakan untuk menilai potensi seluruh pegawai yang akan diarahkan dalam jabatan struktural dan fungsional; dan
- c. metode lain sesuai dengan kebutuhan.