



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1454, 2018

KEMHAN. *Assessment and Development Center*.
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 20 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin objektivitas, kualitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pembinaan kepegawaian di lingkungan Kementerian Pertahanan, diperlukan *Assessment and Development Center*;
 - b. bahwa Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 65 Tahun 2014 tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga perlu diganti;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Penyelenggaraan *Assessment and Development Center* di Lingkungan Kementerian Pertahanan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 876);
3. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER* DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. *Assessment and Development Center* adalah suatu metode terintegrasi yang mencakup penilaian dan pengembangan kompetensi pegawai.
2. *Assessment Center* adalah suatu metode penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi dan memprediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan profil potensi dan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
3. *Development Center* adalah suatu metode yang terstandar guna mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi pegawai secara efektif dan efisien.
4. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah unsur pelaksana fungsi pemerintah di bidang pertahanan.
5. Pegawai Kemhan adalah Pegawai Negeri Sipil dan anggota Tentara Nasional Indonesia yang ditugaskan di Kemhan.

6. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu Pegawai Kemhan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif, dan efisien.
7. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki individu Pegawai Kemhan dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan alat ukur tertentu.
8. *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut *Assessor* adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan *Assessor*, memiliki keahlian teknis untuk melakukan Penilaian Kompetensi, dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan Penilaian Kompetensi manajerial.
9. *Assessee* adalah Pegawai Kemhan yang dinilai potensi dan kompetensinya dalam *Assessment Center*.
10. Fasilitator adalah seseorang yang telah mengikuti pelatihan Fasilitator, memiliki keahlian teknis untuk melakukan pendampingan, dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan *Development Center*.
11. Partisipan adalah Pegawai Kemhan yang sudah diidentifikasi dan akan dikembangkan kompetensinya dalam *Development Center*.
12. Administrator adalah *Assessor* yang bertanggung jawab dan/atau mengepalai pelaksanaan penilaian Kompetensi dengan metode *Assessment and Development Center*.
13. Profil Kompetensi Jabatan adalah Kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan tertentu.
14. Profil Kompetensi Individu adalah profil kekuatan dan kelemahan Kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Kemhan.

15. Psikotes adalah rangkaian kegiatan pengambilan data psikologi dengan menggunakan berbagai alat tes terstandar untuk melihat potensi seseorang.
16. Potensi adalah gambaran individu yang terdiri dari kepribadian, inteligensi, sikap kerja, dan kepemimpinan.
17. *Gap* Kompetensi adalah kesenjangan antara Kompetensi Individu dengan Kompetensi yang dipersyaratkan.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini disusun dengan maksud untuk digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan *Assessment and Development Center* di lingkungan Kemhan, dengan tujuan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai Kemhan.

Pasal 3

Assessment and Development Center dilaksanakan dengan prinsip sebagai berikut:

- a. objektif, bahwa hasil penilaian dan identifikasi menggambarkan Potensi dan Kompetensi sesungguhnya yang dimiliki Pegawai Kemhan;
- b. transparan, bahwa hasil penilaian dan identifikasi menggambarkan Potensi dan Kompetensi yang dimiliki Pegawai Kemhan dapat diketahui oleh Pegawai Kemhan yang dinilai dan/atau pejabat yang berwenang;
- c. valid, bahwa metode yang digunakan harus menjamin keakuratan dan dapat mengungkap Potensi dan Kompetensi yang akan dinilai;
- d. partisipatif, bahwa setiap individu ikut serta dan terlibat secara aktif sesuai dengan perannya untuk pencapaian tujuan;
- e. reliabel, bahwa metode yang digunakan harus mencerminkan konsistensi tingkat Potensi dan Kompetensi yang dimiliki Pegawai Kemhan dalam kurun waktu tertentu;

- f. efektif dan efisien, bahwa metode yang digunakan memperhatikan pemanfaatan sumber daya dan waktu yang tersedia secara tepat guna dengan tetap fokus pada pencapaian tujuan;
- g. adaptif, bahwa metode yang digunakan mampu menyesuaikan perkembangan dinamika keadaan di lingkungan kerja;
- h. berkesinambungan, bahwa proses yang dilaksanakan memiliki sifat keberlanjutan, sehingga memiliki manfaat yang dapat diterima oleh organisasi; dan
- i. visioner, bahwa proses yang dilaksanakan memiliki tujuan akhir yang jelas untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi.

BAB II

PENYELENGGARAAN

ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Penyelenggaraan *Assessment and Development Center* di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan bagi Pegawai Kemhan.
- (2) Penyelenggaraan *Assessment and Development Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas kegiatan:
 - a. *Assessment Center*; dan
 - b. *Development Center*.

Bagian Kedua

Assessment Center

Pasal 5

Penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dilaksanakan untuk mengukur