



PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 4 TAHUN 2011  
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 sesuai kompetensinya, perlu dilakukan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai Kementerian Pertahanan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, 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. 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);
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 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 Republik Indonesia Nomor 4263);

5. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 09 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175);
6. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 469);
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* Pegawai Negeri;

#### MEMUTUSKAN :

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

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri Pertahanan ini, yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Kementerian Pertahanan adalah Pegawai Negeri Sipil dan Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang ditugaskan di Kementerian Pertahanan.
2. Kemhan adalah Kementerian Pertahanan.
3. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di lingkungan Kemhan.
4. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
5. Penilaian kompetensi 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.
6. *Assessor* adalah seorang penilai yang memenuhi syarat-syarat tertentu, dan telah mengikuti pelatihan *assessor* serta memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi individu pegawai.
7. *Assessee* adalah orang yang akan dinilai kompetensinya.
8. Administrator adalah *Assessor* yang mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan hasil *Assessment Center*.
9. Angkatan (*batch*) adalah satu kelompok *assessee* yang mengikuti proses *Assessment Center* pada periode waktu tertentu.
10. Simulasi adalah metode/alat yang dirancang untuk memunculkan kompetensi tertentu yang dimiliki *assessee*.

11. Unit Penilaian Kompetensi Pegawai Kemhan yang selanjutnya disebut UPKPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai Kemhan yang akan diangkat dalam jabatan struktural dengan menggunakan beberapa/ berbagai metode penilaian.
12. Tim Penilai Kompetensi Pegawai Kemhan yang selanjutnya disebut TPKPK adalah Tim yang dibentuk selama UPKPK belum terbentuk yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai Kemhan dengan menggunakan beberapa/berbagai metode penilaian kecuali metode *Assessment Center*.

## BAB II PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

### Pasal 2

- (1) Penilaian kompetensi individu dilakukan ketika akan menempatkan Pegawai Kemhan dalam suatu jabatan struktural dengan menggunakan beberapa/berbagai metode penilaian.
- (2) Pelaksanaan penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
  - a. pegawai Kemhan yang akan diangkat dalam jabatan struktural dilakukan Penilaian Kompetensi;
  - b. penilaian kompetensi dilakukan oleh UPKPK atau TPKPK dan dalam pelaksanaan tugasnya bersifat independen;
  - c. anggota TPKPK harus ganjil, minimal berjumlah lima orang assessor diantaranya psikolog;
  - d. pembentukan TPKPK ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal Kemhan;
  - e. hasil penilaian kompetensi individu digunakan sebagai rekomendasi pejabat Pembina Kepegawaian dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) bidang jabatan.

### Pasal 3

Dalam rangka penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. prinsip-prinsip penilaian :
  1. obyektif, bahwa hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki Pegawai Kemhan;
  2. transparan, bahwa hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki Pegawai Kemhan dapat diketahui oleh Pegawai Kemhan yang dinilai dan/atau pejabat yang berwenang;
  3. valid, bahwa alat ukur yang digunakan harus menjamin keakuratan dan dapat mengungkap kompetensi yang akan dinilai;
  4. reliabel, bahwa alat ukur yang digunakan harus mencerminkan konsistensi tingkat kompetensi yang dimiliki Pegawai Kemhan dalam kurun waktu tertentu;
  5. manfaat, bahwa hasil penilaian kompetensi berlaku selama 2 (dua) tahun dan dimanfaatkan untuk pengangkatan Pegawai Kemhan dalam jabatan struktural.
- b. metode penilaian :
  1. wawancara kompetensi yaitu metode yang dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan kompetensi jabatan yang akan diduduki.

2. kuesioner kompetensi yaitu metode yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kompetensi jabatan yang akan diduduki.
  3. psikometri yaitu metode yang dilakukan oleh psikolog untuk mengetahui kecenderungan potensi yang dimiliki Pegawai Kemhan yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan Pegawai Kemhan dalam suatu pekerjaan.
  4. analisis kasus yaitu metode yang dilakukan untuk mengukur kemampuan menangani atau menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik.
  5. presentasi yaitu metode yang dilakukan untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan di hadapan orang lain secara sistematis.
  6. diskusi kelompok yaitu metode yang dilakukan dengan menggunakan satu atau beberapa persoalan yang harus diselesaikan secara bersama oleh para *assesse*.
  7. *Assessment Center* yaitu metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Kemhan dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa *assessor*.
- c. penggunaan metode penilaian :
1. penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* digunakan untuk menilai kompetensi Pegawai Kemhan yang akan diangkat dalam jabatan struktural khususnya Eselon I dan II.
  2. untuk pengangkatan dalam jabatan struktural Eselon III dan IV diatur sebagai berikut:
    - a) penilaian kompetensi Pegawai Kemhan yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon III, apabila tidak menggunakan metode *Assessment Center*, menggunakan paling sedikit 3 (tiga) metode berupa psikometri, wawancara kompetensi, dan analisis kasus atau presentasi.
    - b) penilaian kompetensi Pegawai Kemhan yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon IV, apabila tidak menggunakan metode *Assessment Center*, menggunakan paling kurang dua metode berupa psikometri dan wawancara kompetensi.
    - c) penilaian kompetensi sebagaimana tersebut pada angka 1 dan huruf a) dan huruf b), apabila perlu dapat ditambahkan dengan menggunakan metode lain sesuai dengan kebutuhan.

### BAB III TAHAPAN PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

#### Pasal 4

Tahapan penilaian kompetensi individu meliputi seleksi administrasi, tes substansi jabatan dan pelaksanaan penilaian kompetensi :

- a. seleksi administrasi dan tes substansi jabatan, diatur sebagai berikut :
  1. pejabat yang secara fungsional membidangi kepegawaian mengajukan nama-nama pegawai Kemhan kepada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan untuk ditetapkan mengikuti penilaian kompetensi;
  2. seleksi administrasi dan tes substansi jabatan dilaksanakan oleh pejabat Pembina kepegawaian Kemhan;
  3. penilaian Kompetensi dilakukan bagi pegawai Kemhan yang telah mengikuti dan dinyatakan lulus seleksi administrasi dan tes substansi jabatan; dan
  4. berdasarkan penetapan pejabat yang secara fungsional membidangi kepegawaian menyerahkan pelaksanaan penilaian kompetensi kepada UPKPK atau TPKPK;