



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

Potensi dan Kompetensi Pegawai Kemhan sesuai dengan Profil Kompetensi Jabatan yang dipersyaratkan.

Pasal 6

Penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. multimetode;
- b. multiassessor;
- c. integrasi;
- d. fokus pada kemampuan yang bisa dilakukan *Assessee* saat ini dengan berorientasi kebutuhan organisasi; dan
- e. hasil penilaian menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam penempatan suatu jabatan.

Pasal 7

Multimetode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan penggunaan beberapa metode Kompetensi untuk menilai *Assessee*.

Pasal 8

Multiassessor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b terdiri atas beberapa *Assessor* yang melaksanakan penilaian Kompetensi dengan menggunakan multimetode.

Pasal 9

Integrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c merupakan proses penggabungan hasil penilaian dari multimetode dan multiassessor untuk mendapatkan kesimpulan nilai Kompetensi dari *Assessee*.

Bagian Ketiga

Development Center

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan *Development Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dilaksanakan

terhadap Partisipan sebagai tindak lanjut dari hasil *Assessment Center*.

- (2) Tindak lanjut dari hasil *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mengembangkan kesenjangan atau *Gap* Kompetensi individu.

Pasal 11

Penyelenggaraan *Development Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. multimetode;
- b. multifasilitator;
- c. integrasi;
- d. fokus pada pengembangan *Gap* Kompetensi Partisipan saat ini dengan berorientasi kebutuhan organisasi;
- e. memberikan laporan hasil *Development Center* kepada Kepala Biro Kepegawaian;
- f. *Assessor* dapat bertindak sebagai Fasilitator; dan
- g. dapat melibatkan Fasilitator dari dalam Kemhan atau dari luar Kemhan.

Pasal 12

Multimetode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a merupakan penggunaan beberapa metode untuk mengatasi *Gap* Kompetensi Partisipan.

Pasal 13

Multifasilitator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas beberapa Fasilitator yang melakukan pendampingan dalam pengembangan *Gap* Kompetensi.

Pasal 14

Integrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c merupakan proses penggabungan dari multimetode dan multifasilitator yang menggambarkan hasil pengembangan *Gap* Kompetensi.

BAB III

TIM ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER

Pasal 15

- (1) Penyelenggaraan *Assessment and Development Center* di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan oleh *Tim Assessment and Development Center* Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan.
- (2) *Tim Assessment and Development Center* Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penanggung jawab;
 - b. ketua tim;
 - c. Administrator;
 - d. *Assessor*; dan
 - e. Fasilitator.
- (3) *Tim Assessment and Development Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk sesuai dengan kegiatan *Assessment and Development Center* yang akan dilaksanakan.

BAB IV

METODE PENYELENGGARAAN

ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER

Bagian Kesatu

Metode Penyelenggaraan *Assessment Center*

Pasal 16

Penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilaksanakan dengan menggunakan metode:

- a. tes inventori;
- b. simulasi;
- c. penugasan; dan
- d. wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 17

Metode tes inventori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a merupakan pernyataan terstandarisasi yang paling menggambarkan sikap, karakter, dan motivasi *Assessee*.

Pasal 18

- (1) Metode simulasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b merupakan aktivitas yang dilaksanakan oleh *Assessee* terkait dengan situasi nyata dalam pekerjaan.
- (2) Metode simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan kegiatan:
 - a. diskusi kelompok tanpa pemimpin;
 - b. *in-basket exercise* yang terdiri atas:
 1. bermain peran; dan
 2. *government game*.

Pasal 19

- (1) Metode penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c merupakan aktivitas yang dilakukan *Assessee* dalam menyelesaikan persoalan berupa analisa kasus, evaluasi diri, atau tugas lain yang dapat menampilkan potensi dan Kompetensi perilaku *Assessee*.
- (2) Metode penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan kegiatan:
 - a. menganalisa kasus dan presentasi;
 - b. penulisan proposal; dan
 - c. kuesioner Kompetensi.

Pasal 20

- (1) Metode wawancara berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d merupakan rangkaian wawancara terstruktur dengan tujuan untuk menilai Kompetensi *Assessee* dari perilaku yang muncul.
- (2) Menilai Kompetensi *Assessee* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk memprediksi kemampuan *Assessee* pada masa yang akan datang berdasarkan perilaku di masa lalu.

Bagian Kedua
Metode Penyelenggaraan *Development Center*

Pasal 21

Penyelenggaraan *Development Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilaksanakan dengan menggunakan metode:

- a. *on the job training*; dan
- b. *off the job training*.

Pasal 22

- (1) Metode *on the job training* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a merupakan metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja dan dilaksanakan sambil bekerja.
- (2) Metode *on the job training* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. *in house training*;
 - b. magang; dan
 - c. *coaching*.

Pasal 23

In house training sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a merupakan pelatihan sumber daya manusia terhadap Partisipan yang pelaksanaannya berdasarkan permintaan oleh instansi klien, sehingga semua pesertanya berasal dari 1 (satu) instansi yang sama.

Pasal 24

Magang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b merupakan pelatihan yang mencakup proses belajar dari seseorang atau beberapa orang Pegawai Kemhan yang sudah berpengalaman.

Pasal 25

Coaching sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf c merupakan proses belajar yang melibatkan interaksi

mendalam antara *coach* dan *coachee* dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Pasal 26

- (1) Metode *off the job training* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b merupakan metode pelatihan dengan menggunakan situasi di luar pekerjaan.
- (2) Metode *off the job training* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan apabila peserta pelatihan dalam jumlah banyak dan cepat.
- (3) Metode *off the job training* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. *workshop*;
 - b. *role playing*;
 - c. *case study*; dan
 - d. *self study*.

Pasal 27

Workshop sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf a merupakan pelatihan yang digunakan untuk memberikan materi berupa informasi kepada Partisipan dalam kelompok besar.

Pasal 28

Role playing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf b merupakan pelatihan yang dilaksanakan dengan melakukan peran orang lain dengan tujuan untuk mengubah sikap dan keterampilan memahami orang lain.

Pasal 29

Case study sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf c merupakan pelatihan yang dilaksanakan dengan melatih kemampuan memecahkan masalah dengan kasus yang dipilih memiliki relevansi dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

Pasal 30

Self study sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf d merupakan pelatihan yang dilaksanakan dengan memberikan bahan untuk dipelajari sendiri oleh Partisipan berupa materi manual, kaset, atau *video tape* yang sebelumnya direkam.

BAB V

MEKANISME PENYELENGGARAAN
ASSESSMENT AND DEVELOPMENT CENTER

Bagian Kesatu

Mekanisme Penyelenggaraan *Assessment Center*

Pasal 31

Mekanisme penyelenggaraan *Assessment Center* dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. tahap persiapan;
- b. tahap pelaksanaan; dan
- c. tahap pengakhiran.

Pasal 32

Pada tahap persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. penyusunan dan penentuan Profil Kompetensi;
- b. penentuan metode;
- c. penyusunan jadwal;
- d. penyiapan sarana dan prasarana;
- e. penunjukan *Assessor*; dan
- f. melaksanakan pemanggilan *Assessee*.

Pasal 33

Pada tahap pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf b dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. penjelasan kepada para *Assessee*;
- b. pengisian daftar riwayat hidup;
- c. tes atau pengujian;

- d. perekaman data;
- e. analisis data dan penilaian hasil; dan
- f. melaksanakan rapat untuk mengintegrasikan hasil penilaian.

Pasal 34

Pada tahap pengakhiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf c dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. penyusunan laporan;
- b. menyampaikan hasil *Assessment Center*;
- c. memberikan umpan balik kepada *Assessee*; dan
- d. melakukan analisis dan evaluasi hasil *Assessment Center*.

Pasal 35

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 diatur dengan peraturan Sekretaris Jenderal Kemhan.

Bagian Kedua

Mekanisme Penyelenggaraan *Development Center*

Pasal 36

Mekanisme penyelenggaraan *Development Center* dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. tahap persiapan;
- b. tahap pelaksanaan; dan
- c. tahap pengakhiran.

Pasal 37

Pada tahap persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. analisis *Gap* Kompetensi Pegawai Kemhan;
- b. penyusunan desain program pengembangan;
- c. penentuan metode;
- d. penyusunan jadwal;
- e. penyiapan sarana dan prasarana;
- f. penunjukan Fasilitator; dan

g. pemanggilan Partisipan.

Pasal 38

Pada tahap pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf b dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. memberikan penjelasan kepada para Partisipan;
- b. pengambilan data awal dan akhir kegiatan;
- c. pelaksanaan pengembangan; dan
- d. memberikan umpan balik kepada Partisipan.

Pasal 39

Pada tahap pengakhiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf c dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. penyusunan laporan hasil *Development Center*; dan
- b. melakukan analisis dan evaluasi kegiatan *Development Center*.

Pasal 40

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelenggaraan *Development Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 diatur dengan peraturan Sekretaris Jenderal Kemhan.

BAB VI

KERJA SAMA

Pasal 41

Dalam hal penyelenggaraan *Assessment Center and Development Center*, Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan dapat bekerja sama dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemhan dan Pakar Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB VII
PENDANAAN

Pasal 42

Pendanaan penyelenggaraan *Assessment and Development Center* di lingkungan Kemhan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 43

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 65 Tahun 2014 tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1598), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 44

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 20 September 2018

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

RYAMIZARD RYACUDU

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 19 Oktober 2018

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA