



RANCANGAN  
PERATURAN MENTERI PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR...TAHUN...  
TENTANG  
SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI *CORPORATE UNIVERSITY*  
KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa pengembangan kompetensi diperlukan sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 203 ayat (4a) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi *Corporate University* Kementerian Pertahanan;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
2. Peraturan Presiden Nomor 151 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 347);
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*);
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

5. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 75);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI *CORPORATE UNIVERSITY* KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pemangku Kepentingan (*stakeholder*) adalah instansi/lembaga lainnya yang memiliki kepentingan terhadap sistem pembelajaran yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertahanan.
2. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seseorang yang dapat diamati, diukur Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
3. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
4. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
5. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.
6. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Pembelajaran adalah mekanisme transfer ilmu dan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pembentukan sikap dan perilaku untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan berbagai sumber daya dan metode pengembangan kompetensi selain pendidikan serta dilakukan melalui jalur klasikal dan nonklasikal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
8. *Corporate University* Kementerian Pertahanan, yang selanjutnya disingkat *Corpu Kemhan*, adalah sistem pembelajaran terintegrasi di lingkungan Kementerian Pertahanan yang merupakan bagian

dari pencapaian visi dan misi organisasi melalui keterkaitan dan kesesuaian antara pengembangan kompetensi, pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan, serta nilai-nilai dengan target kinerja dan sasaran strategis organisasi Kementerian Pertahanan.

9. Sistem Manajemen Pembelajaran (*Learning Management System*) adalah sistem berbasis teknologi informasi beserta infrastruktur pendukungnya yang digunakan dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi rantai nilai pembelajaran (*learning value chain*).
10. Manajemen Pengetahuan adalah upaya terstruktur dan sistematis dalam mengembangkan dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk membantu proses pengambilan keputusan bagi peningkatan kinerja Kementerian Pertahanan.
11. Sistem Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management System*, yang selanjutnya disingkat KMS, adalah sistem berbasis teknologi informasi beserta infrastruktur pendukungnya yang digunakan untuk mengelola pengetahuan.
12. Surat Keterangan Pelatihan adalah dokumen tertulis yang menyatakan mengenai status peserta terkait pelaksanaan program Pelatihan dan pencapaian Kompetensi yang dipersyaratkan.
13. Sekretariat Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal adalah unit kerja di lingkungan Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri serta mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian.
14. Sekretaris Jenderal Kementerian yang selanjutnya disebut Sekretaris Jenderal adalah pejabat pimpinan tinggi madya pada Sekretariat Jenderal.
15. Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Badiklat Kemhan adalah unit kerja di lingkungan Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri serta mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan.
16. Pejabat Pembina Kepegawaian, yang selanjutnya disingkat PPK, adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 2

- (1) Peraturan Menteri ini digunakan sebagai pedoman dalam rangka penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi Corpu Kemhan.
- (2) Peraturan Menteri ini bertujuan:
  - a. mengatur penyelenggaraan sistem pembelajaran terintegrasi Corpu Kemhan;
  - b. mengintegrasikan pengembangan kompetensi,

- pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan dengan sumber daya dan kebutuhan organisasi Kementerian Pertahanan; dan
- c. mendorong pengembangan kompetensi, pengelolaan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi serta pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian Pertahanan.

### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Badan ini mengatur sistem pembelajaran terintegrasi Corpu Kemhan yang meliputi:

- a. pengembangan kompetensi;
- b. pengelolaan pembelajaran; dan
- c. manajemen pengetahuan, di lingkungan Kementerian Pertahanan.

## BAB II PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 4

- (1) Setiap pegawai Kementerian Pertahanan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi pegawai yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan kompetensi pegawai Kementerian Pertahanan dilaksanakan untuk memenuhi:
  - a. tujuan dan sasaran strategis organisasi;
  - b. kebutuhan standar kompetensi jabatan; dan
  - c. kompetensi individu dan pengembangan karier pegawai.

### Pasal 5

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi Pengembangan Kompetensi.

### Pasal 6

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:
  - a. pengukuran dan analisis kesenjangan kompetensi pegawai Kemhan;
  - b. pengukuran dan analisis kesenjangan kinerja pegawai Kemhan;
  - c. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap pegawai Kemhan;
  - d. verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi;
  - e. validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi; dan
  - f. penyusunan kebutuhan anggaran Pengembangan Kompetensi berdasarkan usulan unit eselon I.

- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 7

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dilakukan berdasarkan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Kepala Badiklat Kemhan.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui rapat koordinasi dan/atau melalui teknologi informasi.
- (4) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh unit kerja yang meliputi:
  - a. Badiklat Kemhan; dan
  - b. unit eselon 1.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan secara:
  - a. mandiri oleh unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4);
  - b. mandiri oleh unit kerja di luar Kementerian;
  - c. bekerja sama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; dan/atau
  - d. bekerja sama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (6) Dalam hal terdapat kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan dalam kebutuhan rencana Pengembangan Kompetensi, pegawai Kemhan dapat diikutsertakan dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dimaksud.

#### Pasal 8

- (1) Corpu Kemhan diselenggarakan oleh unit kerja pada Kementerian sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyelenggaraan Corpu Kemhan dilaksanakan berdasarkan bidang:
  - a. strategi pertahanan;
  - b. kekuatan pertahanan;
  - c. potensi pertahanan;
  - d. perencanaan pertahanan;
  - e. pengkajian, pengembangan kebijakan dan teknologi pertahanan;
  - f. sarana dan prasarana pertahanan; dan
  - g. urusan dukungan pertahanan
- (3) Penyelenggara Corpu Kemhan terdiri atas:
  - a. tim pengarah; dan
  - b. tim pelaksana.

#### Pasal 9

Struktur penyelenggara Corpu Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 10

- (1) Tim pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf a meliputi:
  - a. Menteri sebagai ketua;
  - b. Wakil Menteri sebagai wakil ketua;
  - c. Sekretaris Jenderal sebagai sekretaris merangkap anggota; dan
  - d. pimpinan tinggi madya sebagai anggota.
- (2) Tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. merumuskan arah dan kebijakan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
  - b. merumuskan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
  - c. merumuskan prioritas kebutuhan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan arah kebijakan, rencana strategis, dan pengembangan talenta Kementerian;
  - d. merumuskan kebijakan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di Kementerian; dan
  - e. melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan Corpu Kemhan yang terkait dengan kinerja organisasi.
- (3) Tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (4) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tim pengarah mengadakan pertemuan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (5) Pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menghasilkan:
  - a. kebutuhan dan prioritas Pengembangan Kompetensi tahun berjalan dan tahun selanjutnya; dan/atau
  - b. kebijakan strategis pengembangan sumber daya manusia untuk 5 (lima) tahun sesuai dengan periode masa pemerintahan.
- (6) Pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan pada triwulan kesatu dalam tahun berjalan.
- (7) Tim pengarah dapat melaksanakan pertemuan selain pada waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) jika diperlukan.
- (8) Hasil pertemuan tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditindaklanjuti oleh tim pelaksana.
- (9) Hasil pertemuan tim pengarah digunakan sebagai landasan validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).

## Pasal 11

- (1) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf b terdiri atas:
  - a. koordinator pembelajaran; dan
  - b. koordinator keahlian.
- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. menjabarkan arah kebijakan Pengembangan Kompetensi pegawai Kemhan;
  - b. mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
  - c. menyampaikan usulan kebutuhan dan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi kepada tim pengarah;
  - d. mengembangkan metode pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan karakteristik Kementerian dan unit kerja;
  - e. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan klasikal dan nonklasikal; dan
  - f. mengusulkan kelompok keahlian untuk setiap unit kerja Eselon I.

## Pasal 12

- (1) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dijabat secara ex-officio oleh Kepala Badiklat Kemhan.
- (2) Koordinator pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. mengoordinasikan rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi pegawai di Kementerian;
  - b. melaksanakan Pengembangan Kompetensi yang berupa pelatihan klasikal;
  - c. mengoordinasikan pengembangan metode Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan oleh tim pelaksana; dan
  - d. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), koordinator pembelajaran dibantu secara ex-officio oleh pimpinan tinggi pratama di lingkungan Badiklat Kemhan.

## Pasal 12

- (1) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dijabat secara ex-officio oleh pejabat pimpinan tinggi madya pada unit eselon I.
- (2) Koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. menyampaikan usulan kebutuhan Pengembangan Kompetensi pegawai di lingkungan unit eselon I;
  - b. menyampaikan usulan konsep rancang bangun program pelatihan dalam bentuk kurikulum;
  - c. mengoordinir penyelenggaraan pelatihan nonklasikal yang diselenggarakan oleh unit

- kerjanya;
  - d. menyampaikan usulan rumpun kelompok keahlian kepada ketua tim pengarah sesuai dengan bidang tugas unit kerjanya;
  - e. menyampaikan usulan kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya;
  - f. memimpin kelompok keahlian di lingkungan unit kerjanya; dan
  - g. melaksanakan pembinaan terhadap kelompok keahlian di unit kerjanya.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, koordinator keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh kelompok keahlian.
- (4) Kelompok keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) beranggotakan pegawai yang mempunyai keahlian dan kompetensi dalam bidang tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).

#### Pasal 14

Evaluasi Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c dilakukan oleh Sekretaris Jenderal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB III PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 15

- (1) Pengembangan Kompetensi pegawai Kemhan merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai Kemhan dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam rangka program:
- a. Pengembangan Kompetensi tingkat Kementerian;
  - b. Pengembangan Kompetensi tingkat nasional yang merupakan program prioritas nasional; dan
  - c. pengembangan talenta bagi pegawai Kemhan yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.
- (3) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dalam bentuk strategi pembelajaran yang meliputi:
- a. pendidikan; dan/ atau
  - b. pelatihan.

#### Pasal 16

Strategi pembelajaran dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 17

Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b dilakukan dengan proporsi:

- a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran berupa



- b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal dalam sebuah komunitas atau dalam bentuk bimbingan; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) kegiatan pembelajaran berupa pelatihan nonklasikal bersifat terintegrasi atau praktik di tempat kerja.

Bagian Kedua  
Pelaksanaan Pelatihan

Pasal 18

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 10% (sepuluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a meliputi:
  - a. pelatihan teknis;
  - b. pelatihan fungsional;
  - c. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - d. pelatihan sosial kultural;
  - e. pelatihan manajerial;
  - f. pelatihan tingkat nasional;
  - g. sekolah kader;
  - h. e-learning;
  - i. pelatihan jarak jauh;
  - j. bimbingan teknis;
  - k. kursus;
  - l. penataran;
  - m. seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi;
  - n. workshop/lokakarya;
  - o. belajar mandiri; dan
  - p. bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (2) Setiap pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, dan huruf i yang diselenggarakan bagi jabatan fungsional yang instansi pembinaanya berkedudukan di Kementerian harus memiliki:
  - a. standar kompetensi jabatan atau kamus kompetensi;
  - b. rancang bangun program pelatihan, dalam bentuk kurikulum;
  - c. rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dalam bentuk silabus;
  - d. modul pelatihan; dan
  - e. pedoman penyelenggaraan pelatihan.
- (3) Penyusunan rancang bangun program pelatihan, rancang bangun pembelajaran mata pelatihan, dan modul pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sampai dengan huruf d dilakukan oleh Badiklat Kemhan bekerja sama dengan unit pembina teknis dan/atau Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional.
- (4) Pelatihan teknis dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinaanya berkedudukan di luar Kementerian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i dilaksanakan oleh Badiklat Kemhan.
- (6) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf g dilaksanakan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j sampai dengan huruf p dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.
- (8) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, dan huruf p dilaksanakan sesuai dengan pedoman pelaksanaan pelatihan yang ditetapkan oleh Kepala Badiklat Kemhan atau pedoman pelaksanaan pelatihan yang telah ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional atau instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang pelatihan teknis.

#### Pasal 19

Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b bagi jabatan fungsional yang instansi pembinanya berkedudukan di Kementerian dapat dilaksanakan oleh instansi pemerintah lain berdasarkan persetujuan dari Badiklat Kemhan Unit Kerja Pembina Jabatan Fungsional.

#### Pasal 20

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 20% (dua puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b terdiri atas:
  - a. coaching;
  - b. mentoring;
  - c. komunitas belajar/community of practice; dan/atau
  - d. pelatihan nonklasikal dalam bentuk bimbingan lainnya.
- (2) Bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.
- (3) Pelaksanaan bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan pedoman.
- (4) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Kepala Badiklat Kemhan.

#### Pasal 20

- (1) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c terdiri atas:
  - a. magang atau praktik kerja;
  - b. pertukaran antara pegawai Kemhan dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
  - c. patok banding/benchmarking;
  - d. detasering/secondment;
  - e. pembelajaran alam terbuka/outbond;
  - f. bimbingan di tempat kerja; dan/atau
  - g. bentuk pelatihan nonklasikal lainnya yang bersifat terintegrasi atau praktek di tempat kerja.
- (2) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan dengan proporsi 70% (tujuh puluh persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelatihan yang mengintegrasikan materi yang diperlukan dengan kompetensi yang dibutuhkan yang dilaksanakan di

tempat kerja tanpa meninggalkan pekerjaan pegawai yang bersangkutan.

- (3) Strategi pembelajaran dalam bentuk pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penyelenggaraannya mengikutsertakan Widyaiswara untuk merancang desain implementasi pembelajaran di tempat kerja disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.
- (4) Dalam pelaksanaan pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlukan komitmen belajar yang dituangkan dalam dokumen pembelajaran dan disepakati oleh Widyaiswara, pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan, pimpinan unit kerja, dan peserta.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian.

## Pasal 22

Selain strategi pembelajaran melalui pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, bagi talenta juga dapat diberikan pelatihan lainnya meliputi:

- a. on the job training;
- b. special assignment;
- c. counseling;
- d. pencitraan;
- e. pengelolaan pengetahuan;
- f. forum ilmiah; dan
- g. bentuk pelatihan lainnya.

## Pasal 23

- (1) Setiap pegawai Kemhan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di lingkungan Kementerian memperoleh Surat Keterangan Pelatihan.
- (2) Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. menggunakan format dokumen digital;
  - b. menggunakan kode elektronik;
  - c. mencantumkan kode registrasi alumni yang diberikan oleh Badiklat Kemhan; dan
  - d. ditandatangani secara elektronik oleh Kepala Kepala Badiklat Kemhan dan/atau pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan.
- (3) Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Badiklat Kemhan.

## Pasal 24

- (1) Jenis Surat Keterangan Pelatihan terdiri atas:
  - a. surat tanda tamat pelatihan;
  - b. sertifikat;
  - c. piagam penghargaan; dan
  - d. surat keterangan.
- (2) Surat tanda tamat pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus, berhasil mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, dan berhasil mengikuti dan menyelesaikan keseluruhan program pelatihan dengan baik, dalam:

- a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan dasar calon PNS; atau
  - c. pelatihan fungsional.
- (3) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus atau telah berhasil menyelesaikan keseluruhan program pelatihan selain pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
  - (4) Piagam penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan kepada Peserta yang memperoleh peringkat terbaik pada pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
  - (5) Surat keterangan sebagaimana dimaksud ayat pada (1) huruf d diberikan kepada peserta yang dinyatakan tidak lulus pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Pasal 25

Bentuk, ukuran, dan tata cara penerbitan Surat Keterangan Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ditetapkan oleh Kepala Badiklat Kemhan.

#### Pasal 26

Ketentuan mengenai pelaksanaan dan konversi jam pelajaran Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Bagian Ketiga

#### Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

#### Pasal 27

- (1) Terhadap setiap penyelenggaraan pelatihan harus dilakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh penyelenggara pelaksanaan pelatihan.

#### Pasal 28

Evaluasi pelaksanaan pelatihan terdiri atas:

- a. evaluasi pelatihan; dan
- b. evaluasi pasca pelatihan.

#### Pasal 29

- (1) Evaluasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap peserta, pengajar, dan penyelenggaraan pelatihan.
- (2) Evaluasi pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
  - a. reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan dan pengajar; dan
  - b. hasil pembelajaran peserta pelatihan.

#### Pasal 30

- (1) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b merupakan proses penilaian dan pengukuran terhadap dampak dan hasil pelatihan.
- (2) Evaluasi pasca pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap aspek:
  - a. peningkatan perilaku alumni pelatihan;
  - b. peningkatan kinerja alumni pelatihan; dan
  - c. peningkatan kinerja unit kerja alumni pelatihan.

#### Pasal 31

- (1) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 disampaikan kepada koordinator pembelajaran paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh koordinator pembelajaran kepada Sekretaris Jenderal paling lama 1 (satu) bulan sebelum batas akhir penyampaian hasil evaluasi Pengembangan Kompetensi oleh Menteri kepada kepala lembaga pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara.

#### Pasal 32

Instrumen evaluasi, format laporan, mekanisme penyampaian laporan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan, dan penilaian kompetensi ditetapkan oleh Kepala Badiklat Kemhan.

### BAB IV SARANA DAN PRASARANA PENDUKUNG

#### Pasal 33

- (1) Dalam rangka pengelolaan Corpu Kemhan, perlu menyusun dan mengembangkan Manajemen Pengetahuan.
- (2) Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
  - a. identifikasi;
  - b. dokumentasi;
  - c. pengorganisasian;
  - d. penyebarluasan;
  - e. penerapan;
  - f. pemantauan; dan
  - g. pengembangan.
- (3) Identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang akan digunakan sebagai aset intelektual.
- (4) Dokumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kegiatan untuk mendokumentasikan pengetahuan untuk menghasilkan aset intelektual.
- (5) Pengorganisasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan kegiatan penataan pengetahuan sebagai aset intelektual.
- (6) Penyebarluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

huruf d merupakan proses penyediaan pengetahuan sebagai aset intelektual yang bisa digunakan oleh seluruh pegawai Kemhan.

- (7) Penerapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e merupakan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan sebagai aset intelektual oleh pegawai Kemhan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (8) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang ada telah dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai Kemhan.
- (9) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan proses pengembangan manajemen pengetahuan baik secara operasional maupun substansi agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.
- (10) Penerapan dan pemanfaatan Manajemen Pengetahuan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan pegawai difasilitasi dalam KMS Kementerian.

#### Pasal 34

- (1) Badiklat Kemhan mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1).
- (2) Dalam mengelola Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badiklat Kemhan sebagai koordinator pembelajaran bekerja sama dengan unit eselon I sebagai koordinator keahlian.
- (3) Pengelolaan Manajemen Pengetahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui teknologi pembelajaran.

#### Pasal 35

- (1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran.
- (2) Badiklat Kemhan mengelola teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan melalui sistem manajemen pembelajaran.
- (4) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya memfasilitasi pembelajaran dengan cara menciptakan, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber daya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan Kementerian.
- (5) Teknologi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dan/atau terhubung dengan sistem informasi kepegawaian.

#### Pasal 36

Tata cara Manajemen Pengetahuan dan pemanfaatan teknologi pembelajaran ditetapkan oleh Kepala Badiklat Kemhan.

Pasal 37

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 .....

MENTERI PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SJAFRIE SJAMSOEDDIN