



**KEMENTERIAN PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PERTAHANAN  
NOMOR 4 TAHUN 2011**

**TENTANG**

**PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN**

**DIUNDANGKAN DI JAKARTA  
PADA TANGGAL 28 MARET 2011**

**KEMENTERIAN PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PERTAHANAN  
NOMOR 4 TAHUN 2011**

**TENTANG**

**PENILAIAN KOMPETENSIINDIVIDU PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN**

i

**DIUNDANGKAN DI JAKARTA  
PADA TANGGAL 28 MARET 2011**

## DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I	Ketentuan Umum.....3
BAB II	Penilaian Kompetensi Individu.....4
BAB III	Tahapan Penilaian Kompetensi Individu. ....6
BAB IV	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Individu Menggunakan Metode Assessment Center.. . . . .7
BAB V	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Individu dengan Menggunakan Metode Selain Assessment Center_____12
BAB VI	Ketentuan Penutup

KEMENTERIAN PERTAHANAN  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN  
NOMOR 4 TAHUN 2011

TENTANG

PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN,

- |            |  |
|------------|--|
| Meriimbang | <ol style="list-style-type: none"><li>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;</li><li>b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan;</li></ol> |
| Mengingat  | <ol style="list-style-type: none"><li>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);</li></ol>  |

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;
- b. pelaksanaan penilaian kompetensi
  1. persiapan :
    - a) PKPK atau TPKPK menentukan metode yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan dan menyiapkan dokumen-dokumen;
    - b) berupa standar kompetensi jabatan, biodata dan lain-lain yang berkaitan dengan penilaian kompetensi; dan
    - c) UPKPK atau TPKPK dalam melaksanakan penilaian kompetensi atas permintaan dan perencanaan pejabat pembina kepegawaian Kemhan.
  2. pelaksanaan:
    - a) penilaian kompetensi dilaksanakan di lingkungan Kemhan;
    - b) waktu penilaian kompetensi dengan menggunakan metode *Assessment Center* dilaksanakan paling singkat 2 (dua) hari; dan
    - c) waktu penilaian kompetensi dengan menggunakan metode selain *Assessment Center* dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan;

3. penetapan
  - a) UPKPK atau TPKPK wajib membuat laporan hasil penilaian kompeten dan disampaikan kepada Kepala Biro Kepegawaian;
  - b) hasil penilaian kompetensi memuat gambaran tentang potensi dan kompetensi Pegawai Kemhan yang bersangkutan; dan
  - c) penetapan hasil penilaian kompetensi bersifat konfidensial dan digunakan sebagai bahan rekomendasi dalam sidang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) bidang Jabatan.

#### BAB IV PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU DENGAN MENGUNAKAN METODE *ASSESSMENT CENTER*

##### Pasal 5

Selama UPKPK belum terbentuk, Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Kemhan dengan metode *Assessment Center* dapat difasilitasi oleh unit Penilaian Kompetensi yang direkomendasikan oleh Badan Kepegawaian Negara.

##### Pasal 6

UPKPK sebagai penyelenggara penilaian kompetensi dengan menggunakan metode *Assessment Center* memerlukan personel yang kompeten dengan jumlah memadai, yang dalam setiap kegiatan penyelenggaraan *Assessment Center* diperlukan 1 (satu) orang Administrator dan 6 (enam) orang *Assessor*.

##### Pasal 7

Personel dalam UPKPK harus memiliki integritas, profesional dan mandiri:

- a. *Assessor*.
  1. Persyaratan untuk dapat diangkat sebagai *assessor* sebagai berikut:
    - a) pendidikan minimal Strata Satu (S-1);
    - b) mengikuti pelatihan *assessor* dan mengikuti proses pemagangan di UPK penyelenggara *Assessment Center*, dan
    - c) mengikuti kegiatan penyegaran dalam bidang *Assessment Center* secara berkala.

2. tugas yang harus dilakukan oleh *assessor* sebagai berikut:
  - a) mengkaji ulang profil kompetensi jabatan;
  - b) menyusun simulasi;
  - c) melakukan wawancara, observasi dan mencatat perilaku *assessee*;
  - d) melakukan analisis dan membuat penilaian;
  - e) mengikuti *Assessor Meeting*;
  - f) menyusun laporan hasil penilaian; dan
  - g) memberikan umpan balik (*feed back*) kepada *assessee*.

#### Administrator

1. persyaratan :
  - a) memenuhi persyaratan sebagai *assessor*;
  - b) mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas mengenai *Assessment Center*; dan
  - c) mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, rasa tanggung jawab, kemampuan memimpin dan bekerja dalam kelompok.
2. tugas:
  - a) menetapkan kompetensi yang akan diukur;
  - b) menetapkan simulasi yang akan digunakan;
  - c) menentukan penugasan *assessor*,
  - d) memberikan pengarahan kepada *assessor* dan *assessee*;
  - e) memantau pelaksanaan *Assessment Center*,
  - f) memimpin *Assessor Meeting*;
  - g) menyelaraskan hasil *Assessment Center* sebagai bahan laporan;
  - h) mempresentasikan hasil penilaian dan rekomendasi kepada pengguna; dan
  - i) memberikan umpan balik (*feed back*) kepada pengguna.

#### tenaga pendukung

1. persyaratan telah memiliki keterampilan sesuai tugas dalam pelaksanaan *Assessment Center*, dan
2. bertugas untuk mendukung pelaksanaan *Assessment Center* sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Administrator.

## Pasal 8

Penyediaan fasilitas UPKPK berupa gedung/ruang-ruang yang memenuhi persyaratan paling rendah yaitu :

- a. ruang *Assessee* dan ruang *Assessor* harus terpisah;
- b. ruang *Assessee* harus kedap suara dan dilengkapi dengan kamera pemantau (*Closed Circuit Television/CCTV*), yang terdiri dari: ruang individu; ruang kelas dan ruang diskusi; dan
- c. ruang *Assessor* paling rendah memiliki:
  1. ruang Pengamatan, dengan dilengkapi kaca tembus pandang satu arah (*oneway mirror*), yang digunakan untuk mengamati *assessee* yang sedang melakukan simulasi;
  2. ruang Rekam Data, digunakan untuk merekam seluruh kegiatan *Assessment* kompetensi individu, dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
  3. ruang *Assessor Meeting*, digunakan oleh *Assessor* untuk integrasi data hasil *Assessment* kompetensi individu; ~
  4. ruang Kerja *Assessor*, digunakan sebagai tempat kerja bagi *assessor*; dan
  5. ruang Pendukung, digunakan untuk mendukung kegiatan pelaksanaan Penilaian kompetensi individu, seperti ruang makan, istirahat, tempat ibadah, perpustakaan, dan lain-lain.

## Pasal 9

Pelaksanaan metode *Assessment Center*, perlu memperhatikan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. pra penilaian kompetensi individu :
  1. kaji ulang (*review*) kompetensi jabatan :
    - UPKPK sebagai penyelenggara mengkaji ulang (*review*) standar kompetensi jabatan yang telah disusun oleh unit lain sebagai bahan penyusunan simulasi.
  2. penyusunan simulasi:
 

menyusun simulasi yang dirancang untuk memunculkan kompetensi tertentu yang dimiliki *Assessee*, dan jenis-jenis simulasi yang dapat digunakan dalam *Assessment Center* antara lain:

    - a) *Leaderless Group Discussion (LGD)*;
    - b) *in-basket exercise*;
    - c) *proposal writing*;

- d) presentasi;
- e) analisa kasus;
- f) *role play*,
- g) psikometri;
- h) wawancara kompetensi;
- o *fact finding*;
- j) *government game*; dan
- k) *interview simulation*;

3. jumlah simulasi:

jumlah simulasi yang digunakan pada metode *Assessment Center* paling sedikit 3 (tiga) simulasi disamping psikometri dan wawancara kompetensi;

- 4. uji coba simulasi dilaksanakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dengan kompetensi jabatan yang akan dinilai;
- 5. penyusunan jadwal pelaksanaan dilaksanakan dengan prinsip efisiensi dan efektif;
- 6. penyiapan sarana dan prasarana; dan
- 7. penentuan dan pengarahan Tim *Assessment Center*.

pelaksanaan *Assessment Center*:

- 1. pengarahan assessee :  
sebelum pelaksanaan, assessee diberi pengarahan mengenai tujuan, tahapan dan tata tertib selama mengikuti proses penilaian kompetensi individu.
- 2. pengisian daftar riwayat hidup :  
Assessee mengisi daftar riwayat hidup sebagai kelengkapan administrasi dan data tambahan untuk wawancara dan integrasi data.
- 3. tes dan simulasi:  
tes dan simulasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan penilaian.
- 4. perekam data :  
mencatat dan merekam semua perilaku assessee.
- 5. analisis data dan penilaian hasil penilaian kompetensi individu oleh assessor:  
analisa data dan penilaian meliputi skoring, interpretasi, rating dan pemeringkatan (*ranking*).

*Assessor Meeting:*

*Assessor Meeting* dilaksanakan untuk integrasi data dalam rangka menentukan klasifikasi dan rekomendasi mengenai saran penempatan serta pengembangan yang harus dilakukan oleh *assessee*, dan klasifikasi dalam rangka promosi jabatan dengan kriteria :

1. memenuhi syarat (MS) apabila aspek kompetensi yang dimiliki individu memenuhi persyaratan minimal jabatan;
2. masih memenuhi syarat (MMS) apabila terdapat kompetensi yang masih memerlukan pengembangan untuk dapat memenuhi persyaratan minimal jabatan;
3. kurang memenuhi syarat (KMS) apabila kompetensi yang dimiliki individu kurang memenuhi persyaratan dan diperlukan pengembangan dalam waktu yang cukup lama; dan
4. tidak memenuhi syarat (TMS) apabila kompetensi yang dimiliki individu tidak memenuhi persyaratan dan sulit untuk dikembangkan;

pembuatan laporan individu :

sesuai dengan hasil *Assessor Meeting* antara lain :

1. profil Kompetensi, menggambarkan profil setiap kompetensi dengan skala penilaian sampai dengan 5;
2. uraian per kompetensi, menguraikan profil kompetensi *assessee* dibandingkan dengan profil jabatan;
3. kesimpulan dan Rekomendasi, menguraikan kesesuaian *assessee* berdasarkan kompetensi yang dimiliki terhadap jabatannya saat ini dan terhadap jabatan yang lebih tinggi;
4. saran pengembangan, berisi uraian yang menggambarkan aspek kompetensi yang perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
5. penyusunan laporan komprehensif; administrator menyusun laporan menyeluruh untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

pasca *Assessment Center*, dengan kegiatannya antara lain :

- a. mempresentasikan hasil *Assessment Center* secara menyeluruh kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. memberikan umpan balik kepada *assessee*; dan
- c. melakukan evaluasi pelaksanaan penilaian kompetensi individu.

BAB V

PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU DENGAN  
MENGUNAKAN METODE SELAIN *ASSESSMENT CENTER*

Pasal 10

- (1) TPKPK dapat melaksanakan penilaian kompetensi Pegawai Kemhan dengan menggunakan metode selain *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b angka 1 sampai dengan angka 6.
- (2) Personel TPKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki integritas, profesional dan mandiri.

Pasal 11

Penentuan metode penilaian yang akan digunakan dalam kegiatan Penilaian Kompetensi dilakukan oleh TPKPK, meliputi:

- a. metode Psikometri yaitu metode dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi assessee;
- b. wawancara kompetensi dilakukan secara individual oleh paling sedikit 3 (tiga) *assessor* yang diantaranya Psikolog, dengan menggunakan Panduan Wawancara Terstruktur dan dapat ditambah Kuesioner Kompetensi yang telah diisi oleh assessee sebagai bahan pendalaman;
- c. analisis kasus dikerjakan secara individual oleh assessee dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan presentasi dan diskusi kelompok;
- d. presentasi dilakukan setelah assessee terlebih dahulu membuat bahan presentasi berdasarkan analisis kasus yang telah dibuat atau topik lain yang ditentukan oleh TPKPK; dan
- e. diskusi kelompok dilakukan oleh paling sedikit 5 (lima) assessee dan paling banyak 7 (tujuh) assessee dengan menggunakan materi hasil analisis kasus masing-masing assessee atau dapat diberikan topik lain.

Pasal 12

Pejabat Pembina Kepegawaian di Satker/Sub Satker Kemhan dapat menggunakan laporan hasil penilaian kompetensi jabatan sebagai umpan balik dalam pembinaan Pegawai Kemhan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Menteri Pertahanan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 9 Maret 2011

MENTERI PERTAHANAN,

Cap/tertanda

PURNOMO YUSGIANTORO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 28 Maret 2011

MENTERI HUKUM DAN HAK AZASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA

Cap/tertanda

PATRIALIS AKBAR

Autentikasi

Kepala Bira Tata Usaha  
Setjen Kemhan,



Ir. Fuhasihar

Karyawan Pertama TNI