



PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 9 TAHUN 2025
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta serta pencapaian tujuan strategis organisasi maka diperlukan pengembangan kompetensi pegawai Kementerian Pertahanan;
- b. bahwa untuk mewujudkan pegawai Kementerian Pertahanan yang profesional, berkinerja tinggi, serta berintegritas dalam pelaksanaan tugasnya, maka diperlukan acuan dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai Kementerian Pertahanan;
- c. bahwa pengembangan kompetensi pegawai Kementerian Pertahanan belum diatur dalam pengaturan yang mengatur secara khusus mengenai mekanisme pengembangan kompetensi pegawai Kementerian Pertahanan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Kementerian Pertahanan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Peraturan Presiden Nomor 151 Tahun 2024 tentang Kementerian Pertahanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 347);

4. 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 PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan bagi setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara efektif dan efisien.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
4. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
5. Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi PPPK adalah pelatihan yang dilakukan dalam rangka pengayaan pengetahuan PPPS sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah.
6. Pengembangan Kompetensi Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Prajurit Tentara Nasional Indonesia dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
7. Rencana Pengembangan Kompetensi adalah dokumen rencana pengembangan Kompetensi yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian untuk jangka waktu 1 (satu) tahun anggaran berikutnya.
8. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.
9. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap

Pegawai Kemhan.

10. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada pegawai Kementerian Pertahanan dalam rangka memenuhi Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier melalui pendidikan formal.
12. Pelatihan Klasikal adalah pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan melalui metode pembelajaran formal.
13. Pelatihan Nonklasikal adalah pengembangan Kompetensi melalui metode pembelajaran berbasis lingkungan sosial dan/atau metode pembelajaran berbasis pengalaman.
14. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.
15. Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat TNI adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas pertahanan negara.
16. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.
17. Markas Besar Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Markas Besar TNI adalah pusat komando tertinggi yang mengatur seluruh kegiatan militer di Indonesia.
18. Panglima Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Panglima TNI adalah perwira tinggi militer yang memimpin Tentara Nasional Indonesia.
19. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah bagian dari suatu unit organisasi Kemhan dan TNI yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.
20. Markas Besar Angkatan adalah Markas Pusat yang berfungsi sebagai pusat koordinasi dan pengendalian seluruh kegiatan militer di bawah komando Tentara Nasional Indonesia.
21. Kepala Staf Angkatan adalah Kepala Staf TNI Angkatan Darat, Kepala Staf TNI Angkatan Laut, dan Kepala Staf TNI Angkatan Udara.
22. Sekretaris Jenderal adalah pimpinan yang menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kemhan.
23. Asisten Personel Panglima Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Asisten Personel Panglima TNI adalah unsur pelayanan yang membantu Panglima TNI menyelenggarakan fungsi staf di bidang personel dan tenaga manusia dalam rangka mendukung tugas pokok TNI.
24. Asisten Personel Kepala Staf Angkatan adalah unsur

pelayanan yang bertugas membantu Kepala Staf Angkatan dalam merumuskan kebijakan strategis dan menyelenggarakan fungsi staf umum di bidang personel dalam rangka mendukung tugas.

25. Biro Kepegawaian adalah biro yang melaksanakan koordinasi dan pengelolaan urusan kepegawaian.
26. PNS Kemhan adalah PNS yang berdinasi di lingkungan Kemhan dan Tentara Nasional Indonesia yang pembinaannya merupakan kewenangan Menteri.
27. PPPK Kemhan adalah PPPK yang bekerja atau ditugaskan di lingkungan Kemhan dan Tentara Nasional Indonesia yang pengangkatannya, pemindahan, dan pemberhentiannya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 2

- (1) Pengembangan Kompetensi pegawai Kemhan wajib dilaksanakan oleh setiap pegawai Kemhan melalui pembelajaran secara terus-menerus agar dapat tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
- (2) Pegawai Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan;
 - b. PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan;
 - c. Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan;
 - d. PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - e. PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan.

BAB II

PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PERTAHANAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan dilakukan melalui tahapan:

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

Pasal 4

- (1) Setiap PNS Kemhan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja dan penilaian Kompetensi PNS Kemhan yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana
Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1
Umum

Pasal 5

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS Kemhan;
 - b. verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan; dan
 - c. validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun paling lambat bulan juli setiap tahun berjalan untuk kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan tahun berikut.
- (3) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - b. Biro Kepegawaian Kemhan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (4) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan tahun berikut.

Paragraf 2
Inventarisasi Jenis Kompetensi yang Perlu
Dikembangkan dari Pegawai Negeri Sipil
Kementerian Pertahanan

Pasal 6

- (1) Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. profil PNS Kemhan;
 - b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan Kinerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahun; dan

- b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan Kompetensi.

Pasal 7

Profil PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a merupakan informasi kepegawaian dari PNS Kemhan yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil Penilaian Kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 8

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b merupakan data hasil membandingkan antara profil Kompetensi PNS Kemhan dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Profil Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal jabatan PNS Kemhan belum dilaksanakan uji Kompetensi, profil Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dengan menggunakan metode dialog antara atasan dengan bawahan.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung untuk mengukur Kompetensi PNS Kemhan dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (5) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimasukkan ke dalam sistem informasi Rencana Pengembangan Kompetensi pegawai Kemhan.

Pasal 9

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan antara hasil Penilaian Kinerja PNS Kemhan dengan target Kinerja jabatan yang diduduki.
- (2) Data hasil analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja PNS Kemhan paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
 - b. rendah, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja PNS Kemhan memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);

- c. sedang, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja PNS Kemhan memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75, 99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
- d. tinggi, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja PNS Kemhan memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 10

- (1) Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilaksanakan untuk tahun berikut pada tahun berjalan oleh:
 - a. Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - b. Kemhan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format Rencana Pengembangan Kompetensi individu.
- (3) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 11

- (1) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu terhadap PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a diisi berdasarkan pertimbangan atasan langsung.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi individu yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh atasan langsung kepada pejabat personel Satker.
- (3) Pejabat personel Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menginventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker dan menyampaikannya kepada pimpinan Satker untuk mendapatkan pertimbangan akhir.
- (4) Inventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker yang telah mendapatkan pertimbangan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.

Pasal 12

- (1) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu terhadap PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b diisi berdasarkan pertimbangan atasan langsung.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi individu yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

disampaikan oleh atasan langsung kepada pejabat kepegawaian Satker.

- (3) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menginventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker dan menyampaikannya kepada pimpinan Satker untuk mendapatkan pertimbangan akhir.
- (4) Inventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker yang telah mendapatkan pertimbangan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Biro Kepegawaian.

Paragraf 3

Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan

Pasal 13

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap bentuk, jenis, dan jalur pengembangan Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) jam pelajaran pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e meliputi:
 - a. rencana waktu pelaksanaan; dan
 - b. rencana tempat pelaksanaan.
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. manajemen talenta.
- (5) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi kelompok rencana suksesi.
- (6) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan.
- (8) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) terdiri atas:
 - a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan
 - b. jabatan yang akan dikembangkan;

- c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi atau standar kurikulum Kemhan;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah jam pelajaran.
- (9) Standar kurikulum Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf g merupakan kurikulum pengembangan Kompetensi teknis melalui jalur pelatihan.

Pasal 14

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan dilaksanakan oleh Kepala Staf Umum Panglima TNI atau Wakil Kepala Staf Angkatan melalui Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.
- (2) Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan pejabat yang menangani:
 - a. asisten yang melaksanakan perencanaan dan anggaran;
 - b. komandan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pada Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - c. pejabat personel Satker pada Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan.

Pasal 15

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan dilaksanakan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian.
- (2) Kepala Biro Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan:
 - a. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
 - b. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran, serta pelaksanaan urusan keuangan Kemhan;
 - c. kepala badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan Kemhan; dan
 - d. pimpinan Satker Kemhan.

Paragraf 4
Validasi Kebutuhan dan Rencana
Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
Kementerian Pertahanan

Pasal 16

- (1) Validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan untuk tahun berikutnya.
- (2) Validasi terhadap Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan dilaksanakan atas nama Panglima TNI atau Kepala Staf Angkatan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.
- (3) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian untuk dikompilasi dengan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (4) Kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan.
- (5) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan atas nama Menteri oleh Sekretaris Jenderal.

Pasal 17

- (1) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (5) disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada kepala Lembaga Administrasi Negara pada akhir triwulan ketiga tahun berjalan.
- (2) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan serta kepala badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Kemhan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 18

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b mengacu pada kebutuhan

dan Rencana Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 19

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dilakukan melalui bentuk:
 - a. pendidikan; dan
 - b. pelatihan.
- (2) Selain pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan Kompetensi PNS Kemhan dapat dilaksanakan melalui bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan melalui bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b dilakukan melalui:

- a. Pelatihan Klasikal; dan
- b. Pelatihan Non Klasikal.

Pasal 22

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud Pasal 21 dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan pada lingkungan Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan.
- (2) Pelaksanaan oleh badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. Satker pegawai peserta pengembangan Kompetensi di lingkungan Kemhan, Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan: dan/atau
 - b. Asisten Personel unit organisasi Markas Besar TNI dan Markas Besar Angkatan.

Pasal 23

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;

- d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - l. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal lainnya.
- (3) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c yang dilaksanakan Kemhan terdiri atas:
- a. pelatihan bidang pertahanan; dan
 - b. pelatihan selain bidang pertahanan.
- (4) Pelatihan bidang pertahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
- a. manajemen strategi pertahanan;
 - b. manajemen rencana pembangunan pertahanan;
 - c. manajemen potensi pertahanan negara;
 - d. manajemen kekuatan pertahanan;
 - e. manajemen kajian pengembangan kebijakan dan teknologi pertahanan;
 - f. manajemen sarana dan prasarana pertahanan; dan
 - g. manajemen urusan pendukung pertahanan.
- (5) Pelatihan selain bidang pertahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan pelatihan yang terkait dengan urusan atau bidang tugas kementerian/lembaga pemerintah non kementerian lainnya.

Pasal 24

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
- a. pendampingan;
 - b. mentoring;
 - c. pembelajaran dengan metode elektronik;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering;
 - f. pembelajaran alam terbuka;
 - g. patok banding;
 - h. pertukaran swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri;
 - j. komunitas belajar;
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Non Klasikal lainnya.

Pasal 25

Bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan Pasal 24 beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi PNS Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b dapat dilaksanakan dengan cara:
 - a. mandiri; dan
 - b. kerja sama.
- (2) Pelatihan dengan cara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan, Markas Besar TNI, dan Markas Besar Angkatan.
- (3) Pelatihan dengan cara kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berupa:
 - a. pelatihan kerjasama dalam negeri; dan
 - b. pelatihan kerjasama luar negeri.
- (4) Pelatihan kerjasama dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan, Markas Besar TNI, dan Markas Besar Angkatan bersama dengan:
 - a. instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
 - b. lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (5) Pelatihan kerjasama luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilaksanakan oleh direktorat jenderal yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan.
- (6) Pelaksanaan pelatihan secara mandiri dan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada dengan Biro Kepegawaian.

Pasal 27

- (1) Biro Kepegawaian menyampaikan penawaran dan informasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 kepada:
 - a. pimpinan Satker Kemhan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan; dan
 - b. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan.
- (2) Dalam hal pelatihan kerjasama luar negeri, informasi pelatihan luar negeri oleh Biro Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari penyampaian penawaran dan informasi oleh direktorat yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan.
- (3) Terhadap penawaran dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pimpinan Satker Kemhan dan

Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan menyampaikan usulan nama pegawai yang memenuhi syarat penawaran pelatihan kepada Biro Kepegawaian.

- (4) Biro Kepegawaian menerima dan menyeleksi usulan nama pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dari setiap Satker pegawai peserta pengembangan Kompetensi di Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan yang memenuhi syarat.
- (5) Pegawai yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sebagai calon peserta pelatihan dalam daftar calon peserta pelatihan.
- (6) Daftar calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada:
 - a. Badan penyelenggara pendidikan dan pelatihan atau lembaga penyelenggara pelatihan lainnya yang menyampaikan penawaran pelatihan; atau
 - b. Direktorat yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan yang menyampaikan penawaran pelatihan kerjasama luar negeri.

Bagian Keempat Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 28

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:
 - a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan Kinerja pegawai.
- (2) Kesesuaian Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan membandingkan antara perencanaan dengan pelaksanaan dari:
 - a. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - b. jenis Kompetensi;
 - c. penyelenggara pengembangan Kompetensi; dan
 - d. jadwal dan waktu pelaksanaan.
- (3) Kemanfaatan pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan membandingkan antara sebelum dan sesudahnya untuk:
 - a. kesenjangan Kompetensi;
 - b. kesenjangan Kinerja; dan
 - c. rekomendasi.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dalam bentuk:
 - a. pengembangan Kompetensi lanjutan; atau
 - b. saran pengembangan karier.

Pasal 29

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 disusun paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan dilaporkan kepada Sekretaris Jenderal pada akhir semester 1 dan semester 2.
- (2) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - b. Biro Kepegawaian untuk PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format evaluasi pengembangan Kompetensi individu.
- (4) Format evaluasi pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 30

- (1) Format evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) terhadap PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan, diisi oleh pejabat personel Satker berdasarkan pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan PNS Kemhan.
- (2) Pejabat personel Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan Satker untuk mendapat persetujuan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi Satker yang telah mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.

Pasal 31

- (1) Format Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) terhadap PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan, diisi oleh pejabat kepegawaian Satker berdasarkan pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan PNS Kemhan.
- (2) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan Satker untuk mendapat persetujuan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi Satker yang telah mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Biro Kepegawaian.

Pasal 32

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas

Besar Angkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) disampaikan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian untuk dikompilasi dengan evaluasi pengembangan Kompetensi PNS Kemhan yang berdinamika di lingkungan Kemhan.

- (2) Kepala Biro Kepegawaian melaksanakan kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dokumen evaluasi pengembangan Kompetensi PNS Kemhan.
- (3) Dokumen evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

Pasal 33

Sekretaris Jenderal melalui Biro Kepegawaian menyampaikan secara tertulis hasil evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB III PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 34

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:

- a. perencanaan pengembangan Kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- c. evaluasi pengembangan Kompetensi.

Pasal 35

Pengembangan Kompetensi PPPK bertujuan untuk:

- a. pengayaan pengetahuan PPPK dalam lingkup Kompetensi teknis;
- b. pemenuhan tuntutan kebijakan; dan/atau
- c. penghargaan terhadap kinerja PPPK.

Pasal 36

- (1) Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan pengembangan Kompetensi Kemhan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
- (3) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan:
 - a. penugasan tertulis dari Asisten Personel Panglima TNI, Asisten Personel Kepala Staf Angkatan, atau Kepala Biro Kepegawaian; dan
 - b. sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 37

- (1) Selain pengembangan Kompetensi sesuai dengan perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 PPPK dapat melakukan pengembangan Kompetensi secara mandiri.
- (2) Pengembangan Kompetensi secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi.
- (3) Pengembangan Kompetensi secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jam kerja atau di luar jam kerja.
- (4) Pengembangan Kompetensi secara mandiri dalam jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan berdasarkan izin dan penugasan tertulis dari:
 - a. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; atau
 - b. Kepala Biro Kepegawaian untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (5) Pengembangan Kompetensi secara mandiri di luar jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada atasan langsung.

Bagian Kedua
Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 38

- (1) Perencanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a menjadi dasar pertimbangan pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan.
- (2) Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan dapat dilakukan di luar perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atas dasar pertimbangan kebutuhan organisasi.

Pasal 39

- (1) Penyusunan perencanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi;
 - b. verifikasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun paling lambat bulan juli setiap tahun berjalan untuk kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan tahun berikut.

- (3) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - b. Biro Kepegawaian Kemhan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (4) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan tahun berikut.

Pasal 40

- (1) Inventarisasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf a disusun berdasarkan:
 - a. profil PPPK;
 - b. data hasil Penilaian Kinerja;
 - c. kebijakan Kemhan; dan
 - d. dokumen perencanaan 5 (lima) tahun.
- (2) Inventarisasi dilaksanakan oleh pimpinan Satker melalui pejabat kepegawaian atau pejabat personel di lingkungan Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan.

Pasal 41

Profil PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. riwayat pengembangan Kompetensi;
- d. riwayat hasil Penilaian Kinerja; dan
- e. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 42

- (1) Data hasil Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf b diperoleh berdasarkan hasil Penilaian Kinerja.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PPPK.

Pasal 43

- (1) Inventarisasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk tahun berikut pada tahun berjalan oleh:
 - a. Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan;
 - b. Kemhan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di

lingkungan Kemhan

- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format Rencana Pengembangan Kompetensi individu.
- (3) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 44

- (1) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (3) terhadap PPPK Kemhan yang berdinastis di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan, diisi berdasarkan pertimbangan atasan langsung.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi individu yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh atasan langsung kepada pejabat personel Satker.
- (3) Pejabat personel Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menginventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker dan menyampaikannya kepada pimpinan Satker untuk mendapatkan pertimbangan akhir.
- (4) Inventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker yang telah mendapatkan pertimbangan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.

Pasal 45

- (1) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (3) terhadap PNS Kemhan yang berdinastis di lingkungan Kemhan, diisi berdasarkan pertimbangan atasan langsung.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi individu yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh atasan langsung kepada pejabat kepegawaian Satker.
- (3) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menginventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker dan menyampaikannya kepada pimpinan Satker untuk mendapatkan pertimbangan akhir.
- (4) Inventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker yang telah mendapatkan pertimbangan Pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Biro Kepegawaian.

Pasal 46

- (1) Verifikasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap dokumen rancangan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi.

- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan paling banyak 24 (dua puluh empat) jam pelajaran bagi setiap PPPK dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e meliputi:
 - a. rencana waktu pelaksanaan; dan
 - b. rencana tempat pelaksanaan.
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan.
- (5) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
 - a. nama dan nomor induk PPPK;
 - b. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - c. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - d. lembaga penyelenggara pengembangan Kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan pengembangan Kompetensi;
 - f. kebutuhan anggaran; dan
 - g. jumlah jam pelajaran.
- (5) Dalam hal kebutuhan organisasi, Kemhan dapat menyusun kurikulum pengembangan Kompetensi PPPK secara mandiri.

Pasal 47

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan dilaksanakan oleh Kepala Staf Umum Panglima TNI atau Wakil Kepala Staf Angkatan melalui Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.
- (2) Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan pejabat yang menangani:
 - a. asisten yang melaksanakan perencanaan dan anggaran;
 - b. komandan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pada Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - c. pejabat personel Satker pada Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan.

Pasal 48

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan

dilaksanakan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian.

- (2) Kepala Biro Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan:
 - a. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
 - b. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran, serta pelaksanaan urusan keuangan Kemhan;
 - c. kepala badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan Kemhan; dan
 - d. pimpinan Satker Kemhan.

Pasal 49

- (1) Validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan untuk tahun berikutnya.
- (2) Validasi terhadap kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berdinis di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan dilaksanakan atas nama Panglima TNI atau Kepala Staf Angkatan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.
- (3) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinis di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian untuk kompilasi dengan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinis di lingkungan Kemhan.
- (4) Kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan.
- (5) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan atas nama Menteri oleh Sekretaris Jenderal.

Pasal 50

- (1) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada kepala Lembaga Administrasi Negara pada akhir triwulan III tahun berjalan.
- (2) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala

Staf Angkatan serta kepala badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Kemhan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 51

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b mengacu pada kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 52

Bentuk pelaksanaan pengembangan Kompetensi terdiri atas:

- a. Pelatihan Klasikal; dan
- b. Pelatihan Nonklasikal.

Pasal 53

- (1) Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Jalur Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
 - a. pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan;
 - b. lokakarya;
 - a. kursus;
 - b. penataran;
 - c. bimbingan teknis; dan/atau
 - d. sosialisasi.

Pasal 54

- (1) Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Jalur Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:
 - a. pendampingan;
 - b. mentoring;
 - c. pembelajaran dengan metode elektronik;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. belajar mandiri; dan/atau
 - f. komunitas belajar.

Pasal 55

Bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 sampai dengan Pasal 54 beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 56

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 dilaksanakan dengan cara:

- a. mandiri; dan
 - b. kerjasama.
- (2) Pelatihan dengan cara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan.
 - (3) Pelatihan dengan cara kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan bersama dengan Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi yang terakreditasi.
 - (4) Pelaksanaan pelatihan secara mandiri dan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Biro Kepegawaian.

Pasal 57

- (1) Biro Kepegawaian menyampaikan penawaran dan informasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 kepada:
 - a. pimpinan Satker Kemhan untuk PPPK Kemhan yang berdinis dilingkungan Kemhan; dan
 - b. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PPPK Kemhan yang berdinis di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan.
- (2) Terhadap penawaran dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pimpinan Satker Kemhan dan Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan menyampaikan usulan nama pegawai yang sesuai dengan syarat penawaran pelatihan kepada Biro Kepegawaian.
- (3) Biro Kepegawaian menerima dan menyeleksi usulan nama pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dari setiap Satker pegawai peserta pengembangan Kompetensi di lingkungan Kemhan, Markas Besar TNI, atau Markas Besar Angkatan yang memenuhi syarat.
- (4) Pegawai yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai calon peserta pelatihan dalam daftar calon peserta pelatihan.
- (5) Daftar calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada badan penyelenggara pendidikan dan pelatihan atau lembaga penyelenggara pelatihan lainnya yang menyampaikan penawaran pelatihan.

Bagian Keempat Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 58

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
 - b. kemanfaatan hasil pelaksanaan pengembangan Kompetensi dengan peningkatan kinerja pegawai.
- (2) Kesesuaian Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan membandingkan antara perencanaan dengan pelaksanaan dari:
- a. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - b. jenis Kompetensi;
 - c. penyelenggara pengembangan Kompetensi; dan
 - d. jadwal dan waktu pelaksanaan.
- (3) Kemanfaatan pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan membandingkan antara sebelum dan sesudahnya untuk:
- a. Penilaian Kinerja; dan
 - b. rekomendasi
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dalam bentuk:
- a. pengembangan Kompetensi lanjutan; atau
 - b. saran perpanjangan kontrak kerja.

Pasal 59

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 disusun paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan dilaporkan kepada Sekretaris Jenderal pada akhir semester 1 dan semester 2.
- (2) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan; dan
 - b. Biro Kepegawaian untuk PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan.
- (4) Format evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 60

- (1) Format evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4) terhadap PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan, diisi oleh pejabat personel Satker berdasarkan pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan PPPK Kemhan.
- (2) Pejabat personel Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikannya hasil evaluasi kepada

- pimpinan Satker untuk mendapat persetujuan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi Satker yang telah mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.

Pasal 61

- (1) Format Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4) terhadap PNS Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan, diisi oleh pejabat kepegawaian Satker berdasarkan pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan PPPK Kemhan.
- (2) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikannya hasil evaluasi kepada pimpinan Satker untuk mendapat persetujuan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi Satker yang telah mendapatkan persetujuan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Biro Kepegawaian.

Pasal 62

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Markas Besar TNI atau Markas Besar Angkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (3) disampaikan oleh Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan kepada Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian untuk dikompilasi dengan evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Kepala Biro Kepegawaian melaksanakan kompilasi sebagaimana ayat (1) menjadi dokumen evaluasi pengembangan Kompetensi PPPK Kemhan.
- (3) Dokumen evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

Pasal 63

Sekretaris Jenderal melalui Biro Kepegawaian menyampaikan secara tertulis hasil evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 kepada Lembaga Administrasi Negara pada triwulan pertama tahun berikutnya.

BAB IV
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PRAJURIT
TENTARA NASIONAL INDONESIA DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERTAHANAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 64

Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dilakukan melalui tahapan:

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

Pasal 65

- (1) Setiap Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja dan penilaian Kompetensi Prajurit TNI yang bersangkutan.
- (2) Hak dan kesempatan untuk mengikuti pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua
Penyusunan Kebutuhan dan Rencana
Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1
Umum

Pasal 66

- (1) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 huruf a dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan;
 - b. verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan; dan
 - c. validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun paling lambat bulan Juli setiap tahun berjalan untuk kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan tahun berikut.
- (3) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan

Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian.

- (4) Penyusunan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan tahun berikut.

Paragraf 2

Inventarisasi Jenis Kompetensi yang Perlu Dikembangkan dari Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang Berdinasi di Lingkungan Kementerian Pertahanan

Pasal 67

- (1) Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. profil Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan;
 - b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi; dan
 - c. data hasil analisis kesenjangan Kinerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahun; dan
 - b. Standar Kompetensi Jabatan.
- (4) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dan jalur pengembangan Kompetensi.

Pasal 68

Profil Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) huruf a merupakan informasi kepegawaian dari Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat pengembangan Kompetensi;
- f. riwayat hasil Penilaian Kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 69

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) huruf b merupakan data hasil membandingkan antara profil Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.

- (2) Profil Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal jabatan Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan belum dilaksanakan uji Kompetensi, profil Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dengan menggunakan metode dialog antara atasan dengan bawahan.
- (4) Dialog sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bentuk penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung untuk mengukur Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (5) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dimasukkan ke dalam sistem informasi Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemhan.

Pasal 70

- (1) Data hasil analisis kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) huruf c diperoleh dengan membandingkan antara hasil Penilaian Kinerja Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dengan target Kinerja jabatan yang diduduki.
- (2) Data hasil analisis kesenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. tidak ada kesenjangan, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan paling rendah memperoleh nilai 91 (sembilan puluh satu);
 - b. rendah, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan memperoleh nilai antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90,99 (sembilan puluh koma sembilan puluh sembilan);
 - c. sedang, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan memperoleh nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75,99 (tujuh puluh lima koma sembilan puluh sembilan); atau
 - d. tinggi, apabila hasil analisis kesenjangan Kinerja Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan memperoleh nilai kurang dari 61 (enam puluh satu).

Pasal 71

- (1) Inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dilaksanakan untuk tahun berikut pada tahun berjalan oleh Kemhan.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format Rencana

Pengembangan Kompetensi individu.

- (3) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 72

- (1) Format Rencana Pengembangan Kompetensi individu terhadap Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (4), diisi berdasarkan pertimbangan atasan langsung.
- (2) Rencana Pengembangan Kompetensi individu yang telah diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh atasan langsung kepada pejabat kepegawaian Satker.
- (3) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menginventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker dan menyampaikannya kepada pimpinan Satker untuk mendapatkan pertimbangan akhir.
- (4) Inventarisasi Rencana Pengembangan Kompetensi individu Satker yang telah mendapatkan pertimbangan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Biro Kepegawaian.

Paragraf 3

Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang Berdinasi di Lingkungan Kementerian Pertahanan

Pasal 73

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap bentuk, jenis, dan jalur pengembangan Kompetensi yang akan dikembangkan.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan paling sedikit:
 - a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
 - b. kesesuaian jalur pengembangan Kompetensi;
 - c. pemenuhan 20 (dua puluh) jam pelajaran pengembangan Kompetensi pertahun;
 - d. ketersediaan anggaran; dan
 - e. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (3) Rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e meliputi:
 - a. rencana waktu pelaksanaan; dan
 - b. rencana tempat pelaksanaan.
- (4) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
 - b. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. manajemen talenta.
- (5) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat

- (3) huruf c dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pengembangan Kompetensi bagi kelompok rencana suksesi.
- (6) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (8) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) terdiri atas:
- a. nama dan nomor induk pegawai yang akan dikembangkan;
 - b. jabatan yang akan dikembangkan;
 - c. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - d. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - e. penyelenggara pengembangan Kompetensi;
 - f. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - g. kesesuaian pengembangan Kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina Kompetensi atau standar kurikulum Kemhan;
 - h. kebutuhan anggaran; dan
 - i. jumlah jam pelajaran.
- (9) Standar kurikulum Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf g merupakan kurikulum pengembangan Kompetensi teknis melalui jalur pelatihan.

Pasal 74

- (1) Verifikasi Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dilaksanakan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian.
- (2) Kepala Biro kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan:
- a. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
 - b. kepala biro yang melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran, serta pelaksanaan urusan keuangan Kemhan;
 - c. kepala badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan Kemhan; dan
 - d. pimpinan Satker Kemhan.

Paragraf 4

Validasi Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang Berdinasi di Lingkungan Kementerian Pertahanan

Pasal 75

- (1) Validasi kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan

Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1) huruf c merupakan kegiatan pengesahan kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan untuk tahun berikutnya.

- (2) Validasi terhadap Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas nama Menteri oleh Sekretaris Jenderal.

Pasal 76

- (1) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada kepala Lembaga Administrasi Negara pada akhir triwulan ketiga tahun berjalan.
- (2) Dokumen kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga disampaikan oleh Sekretaris Jenderal melalui Kepala Biro Kepegawaian kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan serta kepala badan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Kemhan.

Bagian Ketiga Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 77

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) huruf b mengacu pada kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 78

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dilakukan melalui:
 - a. pendidikan;
 - b. pelatihan; dan
 - c. pendidikan keprajuritan TNI.
- (2) Selain pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan dapat dilaksanakan melalui bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 1 Pendidikan

Pasal 79

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang

berdinas di lingkungan Kemhan melalui bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a dilakukan dengan pemberian Tugas Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Pelatihan

Pasal 80

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinas di lingkungan Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b dilakukan melalui:

- a. Pelatihan Klasikal; dan
- b. Pelatihan Non Klasikal.

Pasal 81

- (1) Pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinas di lingkungan Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan pada lingkungan Kemhan.
- (2) Pelaksanaan oleh badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan Satker Prajurit TNI yang berdinas di lingkungan Kemhan peserta pengembangan Kompetensi di unit organisasi Kemhan.

Pasal 82

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 huruf a dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan kepemimpinan;
 - b. pelatihan teknis;
 - c. pelatihan sosial kultural;
 - d. seminar/konferensi/sarasehan;
 - e. lokakarya;
 - f. kursus;
 - g. penataran;
 - h. bimbingan teknis;
 - i. sosialisasi; dan/atau
 - j. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Klasikal lainnya.
- (3) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat digunakan sebagai penyetaraan pendidikan lanjutan perwira plus dan pendidikan spesialisasi plus.
- (4) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yang dilaksanakan Kemhan terdiri atas:
 - a. pelatihan bidang pertahanan; dan
 - b. pelatihan selain bidang pertahanan.

- (5) Pelatihan bidang pertahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a terdiri atas:
 - a. manajemen strategi pertahanan;
 - b. manajemen rencana pembangunan pertahanan;
 - c. manajemen potensi pertahanan negara;
 - d. manajemen kekuatan pertahanan;
 - e. manajemen kajian pengembangan kebijakan dan teknologi pertahanan;
 - f. manajemen sarana dan prasarana pertahanan; dan
 - g. manajemen urusan pendukung pertahanan.
- (6) Pelatihan selain bidang pertahanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b merupakan pelatihan yang terkait dengan urusan atau bidang tugas kementerian/lembaga pemerintah non kementerian lainnya.

Pasal 83

- (1) Bentuk pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Bentuk pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pendampingan;
 - b. mentoring;
 - b. pembelajaran dengan metode elektronik;
 - c. pelatihan jarak jauh;
 - d. detasering;
 - e. pembelajaran alam terbuka;
 - f. patok banding;
 - g. pertukaran swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - h. belajar mandiri;
 - i. komunitas belajar;
 - j. bimbingan di tempat kerja;
 - k. magang/praktik kerja; dan
 - l. jalur pengembangan Kompetensi dalam bentuk Pelatihan Non Klasikal lainnya.

Pasal 84

Bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 dan Pasal 83 beserta konversinya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 85

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinam di lingkungan Kemhan melalui bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) huruf b dapat dilaksanakan dengan cara:
 - a. mandiri; dan
 - b. kerja sama.
- (2) Pelatihan dengan cara mandiri sebagaimana dimaksud

- pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan.
- (3) Pelatihan dengan cara kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berupa:
 - a. pelatihan kerjasama dalam negeri; dan
 - b. pelatihan kerjasama luar negeri.
 - (4) Pelatihan kerjasama dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan oleh badan yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pertahanan di Kemhan bersama dengan:
 - a. instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
 - b. lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
 - (5) Pelatihan kerjasama luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilaksanakan oleh direktorat jenderal yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan.
 - (6) Pelaksanaan pelatihan secara mandiri dan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Biro Kepegawaian.

Pasal 86

- (1) Biro Kepegawaian menyampaikan penawaran dan informasi pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 kepada pimpinan Satker Kemhan tempat Prajurit TNI berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Dalam hal pelatihan kerjasama luar negeri, informasi pelatihan luar negeri oleh Biro Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari penyampaian penawaran dan informasi oleh direktorat yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan.
- (3) Terhadap penawaran dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pimpinan Satker Kemhan menyampaikan usulan nama pegawai yang memenuhi syarat penawaran pelatihan kepada Biro Kepegawaian.
- (4) Biro Kepegawaian menerima dan menyeleksi usulan nama pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dari setiap Satker pegawai peserta pengembangan kompetensi di Kemhan yang memenuhi syarat.
- (5) Pegawai yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sebagai calon peserta pelatihan dalam daftar calon peserta pelatihan.
- (6) Daftar calon peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada:
 - a. badan penyelenggara pendidikan dan pelatihan atau lembaga penyelenggara pelatihan lainnya yang menyampaikan penawaran pelatihan; atau
 - b. direktorat yang melaksanakan urusan diplomasi pertahanan yang menyampaikan penawaran pelatihan kerjasama luar negeri.

Paragraf 3
Pendidikan Keprajuritan Tentara Nasional Indonesia

Pasal 87

- (1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan melalui bentuk pendidikan keprajuritan TNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) huruf c merupakan penggolongan pendidikan keprajuritan TNI yang dapat diikuti oleh Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Penggolongan pendidikan keprajuritan TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendidikan pembentukan;
 - b. pendidikan spesialisasi;
 - c. pendidikan pengembangan umum;
 - d. sekolah komando TNI; dan/atau
 - e. program pendidikan pemimpin negara.

Pasal 88

- (1) Biro Kepegawaian menyampaikan penawaran dan informasi pendidikan keprajuritan TNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 kepada pimpinan Satker Kemhan tempat Prajurit TNI berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Terhadap penawaran dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pimpinan Satker Kemhan menyampaikan usulan nama pegawai yang memenuhi syarat penawaran pendidikan keprajuritan TNI kepada Biro Kepegawaian.
- (3) Biro Kepegawaian menerima dan menyeleksi usulan nama pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dari setiap Satker pegawai peserta pengembangan Kompetensi di Kemhan yang memenuhi syarat.
- (4) Pegawai yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai calon peserta pendidikan keprajuritan TNI dalam daftar calon peserta pendidikan keprajuritan TNI.
- (5) Daftar calon peserta pendidikan keprajuritan TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Asisten Personel Panglima TNI atau Asisten Personel Kepala Staf Angkatan.

Bagian Keempat
Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 89

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 huruf c bagi Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan, dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:
 - a. kesesuaian antara Rencana Pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan

- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan Kinerja pegawai.
- (2) Kesesuaian Rencana Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan membandingkan antara perencanaan dengan pelaksanaan dari:
 - a. bentuk dan jalur pengembangan Kompetensi;
 - b. jenis Kompetensi;
 - c. penyelenggara pengembangan Kompetensi; dan
 - d. jadwal dan waktu pelaksanaan.
- (3) Kemanfaatan pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan membandingkan antara sebelum dan sesudahnya untuk:
 - a. kesenjangan Kompetensi;
 - b. kesenjangan Kinerja; dan
 - c. rekomendasi.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dalam bentuk:
 - a. pengembangan Kompetensi lanjutan; dan
 - b. saran pengembangan karier.

Pasal 90

- (1) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 disusun paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan dilaporkan kepada Sekretaris Jenderal pada akhir semester 1 dan semester 2.
- (2) Evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan format evaluasi pengembangan Kompetensi individu.
- (4) Format evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 91

- (1) Format evaluasi pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (3) terhadap Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan, diisi oleh pejabat kepegawaian Satker berdasarkan pengembangan Kompetensi yang telah dilaksanakan Prajurit TNI yang berdinasi di lingkungan Kemhan.
- (2) Pejabat kepegawaian Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikannya hasil evaluasi kepada pimpinan Satker untuk mendapat persetujuan.
- (3) Evaluasi pengembangan Kompetensi Satker yang telah mendapatkan persetujuan pimpinan Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Biro Kepegawaian untuk dikompilasi.
- (4) Kepala Biro Kepegawaian melaksanakan kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dokumen evaluasi pengembangan Kompetensi TNI yang berdinasi

- di lingkungan Kemhan.
- (5) Dokumen evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 92

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penyusunan Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Kemhan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 619);
- b. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 72 Tahun 2014 tentang Pendidikan Luar Negeri di Lingkungan Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1634);
- c. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 80);
- d. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 80 Tahun 2014 tentang Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1693); dan
- e. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1847),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 93

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 13 Juni 2025

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SJAFRIE SJAMSOEDDIN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 1 Juli 2025

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 462