



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.394, 2010

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI  
MANUSIA. *Assesment Center*. Penyelenggaraan.

**PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR M.HH-05.IN.04.02 TAHUN 2010**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN *ASSESMENT CENTER* DAN SISTEM INFORMASI  
SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DI  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang :
- a. bahwa sejalan dengan kebijakan pemerintah di bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia, perlu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional, kreatif, inovatif, dinamis dan berwawasan ke masa depan;
  - b. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, serta transparan dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan mampu mengaplikasikan pendekatan efisiensi dan efektivitas di dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsinya;
  - c. bahwa Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dituntut dapat memberikan pelayanan yang prima, yaitu kepuasan yang dirasakan publik sebagai dampak dari hasil kerja birokrasi;

- d. bahwa untuk mewujudkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang lebih terarah, terencana, komprehensif dan terkoordinasi dilakukan melalui pengelolaan manajemen melibatkan beragam teknik evaluasi, alat ukur, *inventory* kepribadian serta wawancara;
- e. bahwa untuk dapat memotret kompetensi seorang pegawai secara obyektif dan memetakan profil kompetensi seluruh pegawai dalam organisasi dibutuhkan satu metode berbasis kompetensi;
- f. bahwa melalui metodologi assesment ini proses identifikasi terhadap potensi kinerja pegawai dapat dilakukan lebih akurat dan dapat digunakan untuk desain training program dan pengembangan yang dibutuhkan organisasi;
- g. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e dan huruf f, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Penyelenggaraan Assesment Center dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  - 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, 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);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3134);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3138);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
10. 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);

11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2005 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia;
14. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor : M-01.PR.07.10 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;
15. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor : M-09.PR.07.10 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;
16. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER* DAN SISITEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETERNSI DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA.**

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. *Assesment Center* adalah sebuah proses penilaian yang dilakukan oleh lebih dari satu penilai (*Multi Rater*) dengan lebih dari satu metode (*Multi Methode*) untuk mendapatkan bukti-bukti perilaku yang menunjukkan sejauh mana kompetensi yang dinilai, dimiliki oleh peserta *assesment center*.
2. Proses Penilaian adalah sebuah rangkaian kegiatan penilaian yang dilakukan dengan cara mencatat perilaku-perilaku yang muncul melalui berbagai alat atau metode.
3. Metode adalah teknik dalam menyusun rangkaian kegiatan untuk melakukan *assessment* yang berbasis kompetensi.
4. Standar Kompetensi Jabatan merupakan daftar kompetensi yang menjadi persyaratan dari suatu jabatan. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan didasarkan ini didasarkan pada kompetensi yang terdapat dalam kamus kompetensi.
5. Assesor adalah individu yang dilatih untuk mengamati, merekam, mengklasifikasikan dan melakukan wawancara serta membuat keputusan yang kredibel mengenai kinerja *assesse* dalam proses *assesment*.
6. *Assesse* adalah individu yang menjadi peserta *assessment* dimana tingkat kompetensinya dievaluasi melalui metodologi *assessment center*.
7. Nilai *Job Person Match* (JPM) yaitu kesesuaian antara level kompetensi pejabat dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ).
8. Data Integrasi adalah satu sesi dimana assessor bertemu dan berdiskusi untuk mencapai konsensus mengenai nilai keseluruhan *assessment* bagi tiap *assesse* berdasarkan *evidence* yang diperoleh dari proses *assessment*.
9. Alat atau *tools* adalah seperangkat instrumen yang didesain untuk digunakan di *Assessment Center* BPSDM Hukum dan Hak Asasi Manusia.

## BAB II

### TUJUAN DAN MANFAAT PEMBENTUKAN ASSESMENT CENTER

#### Pasal 2

Pembentukan *Assesment Center* Hukum Hak Asasi Manusia bertujuan untuk memperoleh profil kompetensi setiap Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum

dan Hak Asasi Manusia, yang berguna untuk perencanaan karir, mutasi jabatan, dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

### Pasal 3

Manfaat Pembentukan Assesment Center Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan pengangkatan dalam jabatan structural maupun non structural, kepada eselon yang lebih tinggi ataupun perpindahan jabatan structural, kepada eselon yang lebih tinggi ataupun perpindahan dalam eselon yang sama, memotivasi Pegawai negeri Sipil untuk meningkatkan kinerjanya, serta menyesuaikan kebutuhan kompetensi jabatan structural Pegawai Negeri Sipil dan kebutuhan instansi.

## BAB III

### PENYELENGGARAAN ASSESMENT CENTER

#### Pasal 4

Komponen-komponen dalam *Assesment Center* terdiri dari:

1. standar Kompetensi Jabatan;
2. metode dan *Assesment Center Tools*;
3. *Assesor*; dan
4. *Assesse*,

#### Pasal 5

- (1) *Assesment Center* dilaksanakan dengan sistem *profiling* melalui pengukuran terhadap seluruh kompetensi yang tercantum dalam kamus Kompetensi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (2) *Assesment Center* dirancang berkaitan dengan kompetensi/dimensi suatu jabatan tertentu.
- (3) *Assesment Center* diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

#### Pasal 6

*Assesment Center* dilaksanakan melalui tahapan kegiatan sebagai berikut :

- a. menyusun kamus kompetensi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- b. menetapkan tingkat level kompetensi;
- c. menetapkan alat *assessment*;
- d. membentuk tim assesor;

- e. melakukan proses *assesment*;
- f. menganalisis hasil dari berbagai pendekatan *assesment*;
- g. menyajikan laporan hasil *assesment* berupa *profiling* pegawai; dan menyusun program pengembangan induk pendidikan dan pelatihan.

#### Pasal 7

- (1) Alat atau *tools* yang digunakan dalam simulasi pekerjaan meliputi:
- a. *In-Basket Exercise* : instrumen ini merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bentuk dari simulasi ini adalah memo atau dokumen kerja yang harus direspon oleh para peserta *assessment*.
  - b. *Group Discussion* : merupakan kegiatan diskusi dimana masing-masing peserta diminta untuk membahas permasalahan guna mencapai konsensus yang sama
  - c. *Case Analysis* : para peserta diminta untuk menganalisa permasalahan tersebut dan diminta untuk mencari solusi pemecahannya.
  - d. *Presentation* : para peserta diminta untuk menyampaikan presentasi. Bahan yang digunakan untuk presentasi ini adalah laporan yang telah ditulis peserta dalam kegiatan *case analysis*.
  - e. *Test of Creative Thinking* : para peserta diberi satu set pertanyaan yang mencakup berbagai situasi. Peserta diminta untuk memberikan respon kreatif untuk menangani situasi tersebut.
  - f. *Role Play* : merupakan suatu simulasi dimana para peserta akan dihadapkan pada situasi tertentu, misalnya berhadapan dengan bawahan yang bermasalah, atau dengan klien yang tidak kooperatif.
  - g. *Personality Test* : para peserta diminta untuk mengisi kuesioner berupa tes kepribadian, yang mengukur beragam tipe kepribadian, tingkat kecerdasan emosi, minat untuk berprestasi dan lain-lain.
- (2) Alat ukur yang digunakan pada wawancara merupakan pedoman wawancara perilaku yang disusun berdasarkan Teknik *Behavior Event Interview*.

#### Pasal 8

Unsur-unsur yang diperlukan untuk melaksanakan *Assesment Center* meliputi:

- a. peserta;
- b. administrator;

- c. alat atau *tool* yang digunakan; dan
- d. *Assessor*.

#### Pasal 9

- (1) *Assesment Center* dilaksanakan dengan menggunakan berbagai simulasi yang mencerminkan tingkah laku yang menjadi persyaratan jabatan yang akan diduduki.
- (2) Satu kegiatan *Assesment Center* dapat diikuti oleh beberapa orang *Assesse* yang harus mengikuti semua simulasi yang sama dalam 2 (dua) sampai 4 (empat) hari kegiatan *Assesment*.
- (3) Setiap *Assessor* harus menerima pelatihan yang baik dan mampu melakukan garis-garis pedoman kinerja penilai sebelum berpartisipasi dalam kegiatan *Assesment Center*.
- (4) Beberapa prosedur sistematis harus digunakan dalam *Assessor* untuk mencatat secara akurat pengamatan terhadap perilaku spesifik pada saat kejadian.
- (5) *Assessor* harus mempersiapkan beberapa laporan atau catatan hasil pengamatan yang dibuat pada setiap latihan untuk dipakai sebagai bahan diskusi bersama para penilai.

#### Pasal 10

- (1) Penilaian dilakukan dengan mencatat perilaku-perilaku yang muncul melalui berbagai alat atau metode.
- (2) Peserta dibagi menjadi kelompok kecil dengan jumlah 4 (empat) sampai 7 (tujuh) orang per kelompok.
- (3) Jumlah *Assessor* yang terlibat dalam satu kelompok berjumlah 2 (dua) sampai 3 (tiga) orang.
- (4) Peserta diberi sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- (5) Penilaian terhadap tugas-tugas dilakukan oleh beberapa *assessor* dengan menggunakan alat/tools untuk mendapatkan bukti perilaku.
- (6) Hasil akhir *assisement* ditentukan melalui data integrasi seluruh bukti perilaku yang menghasilkan konsensus di antara *Assessor*.
- (7) Penggabungan hasil observasi perilaku harus didasarkan pada pengumpulan informasi yang didapat dari teknik penilaian selama simulasi berlangsung.
- (8) *Assesse* dievaluasi berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditentukan.



**BAB IV**  
**SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA**  
**BERBASIS KOMPETENSI**

**Pasal 11**

- (1) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia berbasis kompetensi adalah proses kegiatan menginventarsasi kondisi, keadaan seluruh sumber daya manusia yang sudah berada di dalam organisasi.
- (2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi berdasarkan laporan hasil assesment center pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

**Pasal 12**

- (1) Pengintegrasian, pengelolaan, dan penyajian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dilaksanakan sepenuhnya oleh BPSDM.
- (2) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia meliputi :
  - a. memeriksa kapabilitas para pegawai untuk mengisi kekosongan dalam organisasi;
  - b. mengevaluasi posisi pemegang jabatan yang akan dipromosikan, dipensiunkan, atau diberhentikan;
  - c. perencanaan sumber daya manusia yang berkelanjutan;
  - d. riset sumber daya manusia untuk penempatan yang paling produktif;
  - e. penilaian kebutuhan diklat yang diperlukan bagi setiap pegawai.

**BAB V**

**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 13**

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 12 Agustus 2010

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI  
MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

Diundagkan di Jakarta  
pada tanggal 12 Agustus 2010

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR