



# **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## **PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL**

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**NOMOR : 11 TAHUN 2008**

**TANGGAL : 6 JUNI 2008**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR 11 TAHUN 2008  
TENTANG  
PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang: a. bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi serta untuk menempatkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sesuai kompetensinya, perlu dilakukan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural;
- b. bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada huruf a dan untuk dapat menilai kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural, perlu menetapkan pedoman penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- 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. 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 (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 Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
6. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
7. Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2005;
8. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL**

**Pasal 1**

Pedoman penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 2

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 6 Juni 2008

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



EDY TOPO ASHARI

LAMPIRAN PERATURAN KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR : 11 TAHUN 2008  
TANGGAL : 6 JUNI 2008

PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditentukan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.
2. Sebagai pelaksanaan ketentuan tersebut di atas telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 yang antara lain disebutkan dalam Pasal 5 huruf e, bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
3. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan yang dipersyaratkan, perlu dilakukan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural.
4. Untuk dapat menilai kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural, perlu ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

B. TUJUAN

Sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang terkait dalam pelaksanaan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural.

### C. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini yang dimaksud dengan :

1. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
2. Penilaian kompetensi PNS dalam jabatan struktural yang selanjutnya disebut penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki PNS dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan alat ukur tertentu untuk mengetahui potensi dan kompetensi PNS.
3. *Assessor* adalah seorang yang memenuhi syarat-syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan *assessor*, dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi.
4. Unit Penilaian Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut UPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural.
5. Tim Penilaian Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut TPK adalah Tim yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural dengan menggunakan beberapa/berbagai metode penilaian kecuali *assessment center*.
6. Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural adalah penempatan pertama kali dalam jabatan struktural termasuk perpindahan jabatan dari eselon yang lebih rendah ke eselon yang lebih tinggi maupun dalam eselon yang sama.

## II. PENILAIAN KOMPETENSI

### A. UMUM

1. PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural dilakukan penilaian kompetensi.
2. Penilaian kompetensi dilakukan oleh :
  - a. UPK; atau
  - b. TPK.
3. UPK atau TPK dalam melaksanakan tugasnya bersifat independen.
4. Anggota TPK paling kurang 5 (lima) *Assessor*, dengan ketentuan paling kurang 2 (dua) orang diantaranya adalah psikolog.
5. Dalam hal jumlah anggota lebih dari 5 (lima) *Assessor*, maka jumlahnya harus ganjil.
6. Pembentukan TPK ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

7. Hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi PNS sebagai bahan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dalam memberikan pertimbangan dan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

## B. PRINSIP-PRINSIP PENILAIAN KOMPETENSI

Penilaian kompetensi dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip :

1. Obyektif

Hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki PNS.

2. Transparan

Hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki PNS, dapat diketahui oleh PNS yang dinilai dan/atau pejabat yang berwenang.

3. Valid

Alat ukur yang digunakan harus menjamin keakuratan dan dapat mengungkap kompetensi yang akan dinilai.

4. Reliabel

Alat ukur yang digunakan harus mencerminkan konsistensi tingkat kompetensi yang dimiliki PNS dalam kurun waktu tertentu.

5. Manfaat

Hasil penilaian kompetensi berlaku selama 2 (dua) tahun dan dimanfaatkan untuk pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

## C. METODE PENILAIAN KOMPETENSI

1. Metode penilaian kompetensi, terdiri dari :

- a. Wawancara kompetensi yaitu metode yang dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan kompetensi jabatan yang akan diduduki.
- b. Kuesioner kompetensi yaitu metode yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kompetensi jabatan yang akan diduduki.
- c. Psikometri yaitu metode yang dilakukan oleh psikolog untuk mengetahui kecenderungan potensi yang dimiliki PNS yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan PNS dalam suatu pekerjaan.
- d. Analisis kasus yaitu metode yang dilakukan untuk mengukur kemampuan menangani atau menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik.
- e. Presentasi yaitu metode yang dilakukan untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan di hadapan orang lain secara sistematis.

- f. *Assessment Center* yaitu metode terstandar yang dilakukan oleh UPK guna menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang assessor.
2. Penggunaan metode penilaian kompetensi :
    - a. Penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center* digunakan untuk menilai kompetensi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural khususnya eselon I dan II. Dengan pertimbangan tertentu untuk pengangkatan dalam jabatan struktural eselon III dan IV diatur sebagai berikut :
      - 1) Penilaian kompetensi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon III, apabila tidak menggunakan metode *Assessment Center*, menggunakan paling kurang 3 (tiga) metode berupa psikometri, wawancara kompetensi, dan analisis kasus atau presentasi.
      - 2) Penilaian kompetensi PNS yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon IV, apabila tidak menggunakan metode *Assessment Center*, menggunakan paling kurang 2 (dua) metode berupa psikometri dan kuesioner kompetensi. Apabila dipandang perlu dapat digunakan pula analisis kasus atau presentasi, untuk tugas pekerjaan yang bersifat spesifik.
    - b. Penilaian kompetensi sebagaimana tersebut pada angka 1) dan angka 2), apabila dipandang perlu dapat ditambahkan dengan menggunakan metode lain sesuai dengan kebutuhan.

### III. PROSEDUR PENILAIAN KOMPETENSI

1. Seleksi administrasi dan tes substansi jabatan
  - a. Penilaian kompetensi dilakukan bagi PNS yang telah mengikuti dan dinyatakan lulus seleksi administrasi dan tes substansi jabatan.
  - b. Seleksi administrasi dan tes substansi jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan oleh instansi yang bersangkutan.
  - c. Pejabat yang secara fungsional membidangi kepegawaian mengajukan nama-nama PNS sebagaimana tersebut pada huruf a kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan mengikuti penilaian kompetensi;
  - d. Berdasarkan penetapan sebagaimana tersebut pada huruf c, pejabat yang secara fungsional membidangi kepegawaian menyerahkan pelaksanaan penilaian kompetensi kepada UPK atau TPK.
2. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi
  - a. Persiapan :
    - 1) UPK atau TPK menentukan metode yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan.



- 2) UPK atau TPK menyiapkan dokumen-dokumen berupa standar kompetensi jabatan, biodata dan lain-lain yang berkaitan dengan penilaian kompetensi.
- 3) UPK atau TPK melalui pejabat yang secara fungsional membidangi kepegawaian pada instansi PNS yang bersangkutan memberitahukan tentang pelaksanaan penilaian kompetensi kepada PNS yang akan dinilai dengan menggunakan surat pemberitahuan sebagaimana tersebut pada Anak Lampiran.
- 4) Pemberitahuan sebagaimana tersebut pada angka 3) harus diterima oleh PNS yang bersangkutan selambat-lambatnya 6 (enam) hari kerja sebelum penilaian kompetensi dilaksanakan.

Pelaksanaan :

- 1) Penilaian kompetensi dilaksanakan di lingkungan instansi yang bersangkutan atau instansi lain yang mempunyai UPK.
- 2) Waktu penilaian kompetensi dengan menggunakan metode *Assessment Center* dilaksanakan paling kurang 2 (dua) hari atau sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Waktu penilaian kompetensi dengan menggunakan metode selain *Assessment Center* dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

Laporan :

- 1) UPK atau TPK wajib membuat laporan hasil penilaian kompetensi PNS dan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 2) Laporan hasil penilaian kompetensi paling kurang memuat gambaran tentang potensi dan kompetensi PNS yang bersangkutan.
- 3) Laporan hasil penilaian kompetensi bersifat konfidensial dan digunakan sebagai bahan pertimbangan pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

#### IV. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Setiap instansi pusat dan daerah wajib menyusun standar kompetensi jabatan struktural PNS sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
2. Instansi pusat dan daerah yang tidak memiliki fasilitas untuk melakukan penilaian kompetensi dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara; atau
  - b. Menunjuk UPK lain atas rekomendasi BKN.
3. Ketentuan penyelenggaraan *Assessment Center* dan persyaratan sebagai *assessor* diatur tersendiri dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menggunakan laporan hasil penilaian kompetensi sebagai umpan balik dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.

## V. PENUTUP

1. Apabila dalam melaksanakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini dijumpai kesulitan agar ditanyakan Kepala Badan Kepegawaian Negara, untuk mendapat penyelesaian.
2. Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



EDY TOPO ASHARI

## ANAK LAMPIRAN PERATURAN KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 11 TAHUN 2008

TANGGAL : 6 JUNI 2008

**CONTOH :****SURAT PEMBERITAHUAN****PELAKSANAAN PENILAIAN KOMPETENSI**

....., ..... (1)

Nomor : ..... (2) Kepada Yth,

Sifat : ..... (3) .....

Lampiran : ..... (4) .....

Perihal : Pemberitahuan Pelaksanaan ..... (5)  
Penilaian Kompetensi

1. Sehubungan dengan akan dilaksanakan penilaian kompetensi, diharapkan kehadiran Saudara pada :

Hari : ..... (6)

Tanggal : ..... (7)

Waktu : ..... (8)

Tempat : ..... (9)

2. Demikian untuk menjadi maklum dan atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Kepala ..... (10)

(.....) (11)

## PETUNJUK PENGISIAN ANAK LAMPIRAN

NO.	URAIAN
1	2
(1)	Tulislah tempat, tanggal, bulan, dan tahun pembuatan surat panggilan.
(2)	Tulislah nomor surat panggilan
(3)	Tulislah sifat surat panggilan
(4)	Tulislah lampiran surat panggilan
(5)	Tulislah nama, NIP, jabatan serta unit kerja pegawai yang dipanggil.
(6)	Tulislah hari pelaksanaan penilaian kompetensi
(7)	Tulislah tanggal pelaksanaan penilaian kompetensi
(8)	Tulislah waktu pelaksanaan penilaian kompetensi
(9)	Tulislah tempat dilaksanakan penilaian kompetensi
(10)	Tulislah nama jabatan yang memberitahukan untuk dilaksanakan penilaian kompetensi
(11)	Tulislah nama pejabat yang memberitahukan untuk dilaksanakan penilaian kompetensi