



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 1598, 2014

KEMENHAN. Kompetensi. Pegawai. Penilaian.
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 65 TAHUN 2014 TENTANG

PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi serta untuk menempatkan Pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan dalam jabatan struktural dan fungsional sesuai kompetensinya, perlu dilakukan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai Kementerian Pertahanan;
- b. bahwa dalam rangka melaksanakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya, perlu menyelenggarakan *Assessment Center* di lingkungan Kementerian Pertahanan;
- c. bahwa Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 4 Tahun 2011 tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai sudah tidak sesuai lagi dengan tata cara penilaian kompetensi individu yang dikembangkan oleh Kementerian Pertahanan, sehingga perlu diganti;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
 4. 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);
 5. 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);

6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelenggaraan Assessment Center Pegawai Negeri.
8. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 09 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Departemen Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175);
9. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 469);
10. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 01 Tahun 2011 tentang Susunan dan Tata Kerja Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 31); dan
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan:

1. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah Kementerian Negara yang membidangi urusan pertahanan dalam pemerintahan.
2. Pegawai Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Pegawai Kemhan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang ditugaskan di Kementerian Pertahanan.
3. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di lingkungan Kemhan.

4. Assessment Center yaitu metode terstandar yang dilakukan untuk menilai atau mengukur potensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Kemhan dalam suatu jabatan melalui beberapa alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
6. Penilaian Kompetensi Individu Pegawai Kemhan adalah suatu proses untuk mengukur kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Kemhan dengan membandingkan Kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan beberapa/berbagai metode penilaian.
7. Potensi adalah kemampuan individu yang belum terealisasi yang terdiri dari karakter, emosi, inteligensi dan emosi, yang dapat memberikan prediksi terhadap Kompetensi yang dapat dikembangkan individu serta keberhasilan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya di masa mendatang.
8. Assessor adalah Pegawai Kemhan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian Kompetensi manajerial.
9. Assesse adalah orang yang dinilai kompetensinya.
10. Administrator adalah Assessor senior yang bertanggungjawab dan atau mengepalai pelaksanaan penilaian Kompetensi dengan metode Assessment Center.
11. Simulasi adalah alat ukur Kompetensi dengan menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas dan atau pekerjaan sehari-hari.

BAB II

PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

Pasal 2

- (1) Penilaian Kompetensi Individu digunakan dalam rangka kebijakan penggunaan pegawai dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau dengan beberapa alat ukur.
- (2) Penggunaan Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. menilai Kompetensi Pegawai Kemhan yang akan diarahkan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional.
 - b. menilai Kompetensi pegawai dari luar Kemhan yang akan ditempatkan ke dalam jabatan di lingkungan Kemhan.

- c. memetakan *gap* Kompetensi pegawai dalam rangka penyusunan bahan kurikulum yang menjadi dasar penyusunan kebijakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- d. sebagai bahan dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) serta penyusunan kebijakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 3

Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 harus memperhatikan hal sebagai berikut:

- a. prinsip penilaian;
- b. aplikasi metode; dan
- c. alat ukur penilaian.

Pasal 4

Prinsip penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yang meliputi :

- a. objektif, bahwa hasil penilaian menggambarkan Potensi dan Kompetensi yang dimiliki *Assesse*;
- b. transparan, bahwa hasil penilaian disampaikan kepada *Assesse* dan pejabat yang berwenang;
- c. valid, bahwa alat ukur yang digunakan menjamin keakuratan hasil penilaian serta dapat menggambarkan Potensi dan Kompetensi *Assesse* yang dinilai; dan
- d. reliabel, bahwa alat ukur yang digunakan mencerminkan konsistensi hasil penilaian terhadap Potensi dan Kompetensi yang dimiliki *Assesse* dalam kurun waktu tertentu.

Pasal 5

Aplikasi metode dan alat ukur penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

- a. metode *Assessment Center* digunakan untuk menilai Kompetensi *Assesse* yang diarahkan dalam jabatan struktural Eselon I sampai dengan eselon IV;
- b. metode pemetaan Potensi pegawai digunakan untuk menilai potensi seluruh pegawai yang akan diarahkan dalam jabatan struktural dan fungsional; dan
- c. metode lain sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 6

Dalam hal jabatan fungsional umum, *Assessor* dalam menilai kompetensi individu menggunakan minimal 2 (dua) alat ukur atau sesuai kebutuhan.

Pasal 7

Alat ukur penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c meliputi:

- a. tes inventori, merupakan alat ukur *Assesse* untuk memilih pernyataan terstandarisasi yang paling menggambarkan sikap, karakter dan motivasinya;
- b. simulasi, merupakan alat ukur untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan situasi nyata dalam pekerjaan *Assesse*;
- c. penugasan, merupakan alat ukur untuk menyelesaikan persoalan berupa analisis kasus, evaluasi diri, atau tugas-tugas lain yang dapat menampilkan potensi dan Kompetensi perilaku *Assesse*; dan
- d. wawancara berbasis kompetensi, merupakan serangkaian pertanyaan terstruktur untuk mencari kompetensi berdasarkan pengalaman *Assesse*.

BAB III

PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

- (1) Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan sebagai penyelenggara Penilaian Kompetensi Individu.
- (2) Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh *Assessor* dan Administrator.
- (3) *Assessor* dan Administrator dalam penilaian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) melaksanakan metode *Assessment Center* dan atau alat ukur lainnya dalam Penilaian Kompetensi Individu.

Bagian Kedua

Syarat dan Tugas Tanggung jawab *Assessor* dan Administrator

Pasal 9

Dalam melaksanakan penilaian, sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2), *Assessor* wajib mempunyai persyaratan sebagai berikut:

- a. pegawai Kemhan;

- b. pendidikan minimal Strata Satu (S-1);
- c. memiliki sertifikasi Assessor; dan
- d. mengikuti pelatihan dan penyegaran dalam bidang Assessment Center secara berkala.

Pasal 10

Tugas dan tanggung jawab Assessor dalam melaksanakan Penilaian Kompetensi Individu meliputi 3 (tiga) tahapan yaitu:

- a. pra *Assessment Center*;
- b. pelaksanaan *Assessment Center*; dan
- c. pasca *Assessment Center*.

Pasal 11

- (1) Tugas dan tanggung jawab Assessor dalam tahap Pra *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a meliputi:
 - a. menerima surat penugasan dari Administrator;
 - b. menerima briefing dari administrator yang bertujuan untuk menjelaskan isi surat penugasan, tata tertib, dan jadwal pelaksanaan *Assessment Center*;
 - c. mempelajari berkas Assesse antara lain riwayat hidup, uraian jabatan, dan struktur organisasi; dan
 - d. mempelajari alat ukur yang akan digunakan.
- (2) Kegiatan dalam tahap pra *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan paling lama 4 (empat) hari.

Pasal 12

- (1) Tugas dan tanggung jawab Assessor dalam pelaksanaan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b meliputi:
 - a. mengobservasi perilaku Assesse selama proses penilaian berlangsung;
 - b. mencatat data perilaku selama proses penilaian berlangsung; dan
 - c. wawancara berbasis Kompetensi.
- (2) Kegiatan dalam tahap pelaksanaan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan paling lama 2 (dua) hari.

Pasal 13

- (1) Tugas dan tanggung jawab Assessor dalam pasca *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c meliputi:
 - a. mengklasifikasikan perilaku yang diamati ke dalam tabel penilaian sementara;

- b. melakukan penilaian level Kompetensi berdasarkan bukti perilaku yang tampil;
 - c. menuliskan ulang hasil skoring dari setiap alat ukur secara individual;
 - d. melakukan integrasi data bersama mitra Assessor;
 - e. menuliskan laporan Assessment Center secara individual;
 - f. menyampaikan laporan Assessment Center ke Administrator; dan
 - g. memberikan umpan balik (*feedback*) kepada Assesse sesuai kebutuhan.
- (2) Kegiatan dalam tahap pasca *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan paling lama 6 (enam) hari.

Pasal 14

Administrator dalam melaksanakan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 pada ayat (2) wajib mempunyai persyaratan sebagai berikut:

- a. persyaratan sebagai *Assessor*;
- b. pengalaman paling sedikit 2 (dua) tahun sebagai *Assessor*;
- c. pengetahuan dan pengalaman yang luas mengenai *Assessment Center*; dan
- d. kepercayaan diri yang tinggi, rasa tanggung jawab, kemampuan memimpin dan bekerja dalam kelompok.

Pasal 15

Tugas dan tanggung jawab Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 pada ayat (2) meliputi:

- a. menetapkan Kompetensi yang akan diukur;
- b. menetapkan Simulasi yang akan digunakan;
- c. menentukan penugasan *Assessor*;
- d. memberikan pengarahan kepada *Assessor* dan *Assesse*;
- e. memantau pelaksanaan *Assessment Center*;
- f. memimpin *Assessor meeting*;
- g. menyelaraskan hasil *Assessment Center* sebagai bahan laporan; dan
- h. mempresentasikan hasil penilaian dan rekomendasi kepada pengguna.

Bagian Ketiga
Tahapan Penilaian
Pasal 16

- (1) *Assessor* dan *Administrator* dalam melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi Individu menggunakan beberapa metode penilaian dengan alat ukur sebagai berikut:
 - a. tes inventori yaitu *Assesse* untuk memilih pernyataan yang paling menggambarkan sikap, karakter, dan motivasinya;
 - b. simulasi dilaksanakan dengan diskusi kelompok tanpa pemimpin (*leaderless group discussion*), *in-basket exercise*, bermain peran (*role play*), dan *government game* sebagai berikut:
 1. diskusi kelompok tanpa pemimpin (*leaderless group discussion*), yaitu metode simulasi dimana masing-masing *Assesse* diminta untuk membahas masalah guna mencapai konsensus bersama;
 2. *in-basket exercise*, yaitu metode simulasi berupa serangkaian memo dan dokumen kerja yang harus diselesaikan *Assesse* dalam waktu yang terbatas;
 3. bermain peran (*role play*), yaitu metode simulasi dimana *Assesse* dihadapkan pada sebuah skenario yang mengharuskannya berespon untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tuntutan skenario tersebut; dan
 4. *government game*, yaitu metode simulasi berbentuk permainan yang berisi permasalahan yang terjadi dalam pemerintahan.
 - c. penugasan, yaitu metode evaluasi dimana *Assesse* diminta untuk menyelesaikan persoalan berupa analisis terhadap kasus, evaluasi diri, atau tugas-tugas lain yang dapat menampilkan Potensi dan Kompetensi perilaku *Assesse* yaitu berupa analisa kasus dan presentasi, serta kuesioner kompetensi; dan
 - d. wawancara berbasis kompetensi, yaitu serangkaian pertanyaan terstruktur yang bertujuan menilai Kompetensi pegawai dari contoh perilaku yang muncul untuk memprediksi kemampuan pegawai pada pekerjaan tertentu di masa akan datang yang didasarkan pada perilaku pegawai di masa lalu.
- (2) *Assessor* melaksanakan penilaian terhadap *Assesse* sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai berikut:
 - a. melakukan klasifikasi perilaku yang diamati ke dalam tabel penilaian sementara dan melakukan penilaian level Kompetensi berdasarkan bukti perilaku yang tampil;

- b. menuliskan ulang hasil skoring dari setiap alat ukur secara individual; dan
 - c. melakukan Assessor meeting bersama mitra Assessor, dilanjutkan bersama dengan Administrator untuk mendapatkan penilaian yang obyektif atas keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh Assessee.
- (3) *Assessor meeting* dalam melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c menentukan klasifikasi sebagai berikut
- a. A = sangat direkomendasikan, apabila aspek Kompetensi yang dimiliki individu yang bersangkutan memenuhi syarat jabatan.
 - b. B = direkomendasikan, apabila aspek Kompetensi yang dimiliki individu yang bersangkutan memenuhi syarat minimal jabatan.
 - c. C = dipertimbangkan untuk direkomendasikan, apabila aspek Kompetensi yang dimiliki individu yang bersangkutan memerlukan pengembangan.
 - d. D = tidak direkomendasikan, karena tidak memiliki syarat minimal dan perlu pengembangan lebih optimal.

Pasal 17

Administrator dalam rangka melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, memberikan pengarahan mengenai tahapan pelaksanaan *Assessment Center* kepada Assessor dan Assessee.

Bagian Keempat

Pelaporan

Pasal 18

- (1) Assessor dan Administrator yang telah melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi Individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, wajib menyusun pelaporan.
- (2) Dalam hal Assessor menyusun pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan hasil *Assessor meeting*, kemudian dilaporkan kepada Administrator.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. profil Kompetensi, menggambarkan profil setiap Kompetensi Assessee dibandingkan dengan profil jabatan;
 - b. uraian per Kompetensi, menguraikan profil Kompetensi Assessee dibandingkan dengan profil jabatan;
 - c. kesimpulan dan rekomendasi, menguraikan kesesuaian Assessee

berdasarkan Kompetensi yang dimiliki terhadap jabatannya saat ini dan terhadap jabatan yang lebih tinggi;

- d. saran pengembangan, berisi uraian yang menggambarkan aspek Kompetensi yang perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
- e. penyusunan laporan komprehensif, untuk selanjutnya diserahkan kepada pejabat pembina kepegawaian.

Bagian Kelima

Penyimpanan Berkas

Pasal 19

- (1) Dalam hal *Assessor* dan *Administrator* telah melaksanakan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Individu, wajib menyimpan berkas laporan *Assessment Center* berupa dokumen komputer (soft copy) dan dokumen cetak (hard copy).
- (2) Dalam hal penyimpanan berkas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memperhatikan ketentuan sebagai berikut:
 - a. ruangan penyimpanan berkas tersendiri dengan akses terbatas hanya kepada pejabat atau petugas yang berwenang;
 - b. lemari tertutup dan terkunci dengan akses terbatas hanya kepada pejabat atau petugas yang berwenang; dan
- (3) Laporan hasil *Assessment Center* harus diperlakukan sebagai dokumen rahasia.

Bagian Keenam

Sarana dan Prasarana

Pasal 20

- (1) Dalam melaksanakan tahapan Penilaian Kompetensi Individu oleh *Assessor* dan *Administrator* memerlukan sarana dan prasarana yang meliputi:
 - a. ruang *Assesse* untuk pelaksanaan pengambilan data Kompetensi *Assesse* melalui metode simulasi maupun metode penugasan, dan metode wawancara berbasis kompetensi yang dilengkapi dengan komputer, CCTV (*Closed Circuit Television*), perangkat alat *teleconference* dan *Audio Visual*;
 - b. ruang diskusi untuk pelaksanaan pengambilan data Kompetensi melalui metode simulasi diskusi kelompok dan *government game* yang dilengkapi dengan komputer, CCTV dan jendela kaca satu arah (*one way mirror*) dan *Audio Visual*;
 - c. ruang kelas untuk pelaksanaan arahan dari *Administrator* tentang tata tertib *Assessment Center* dan pelaksanaan

pengambilan data menggunakan tes inventori yang dilengkapi dengan *komputer, CCTV, Proyektor* dan *Audio Visual*;

d. ruang *Assessor*, terdiri atas:

1. ruang pengamatan untuk melaksanakan observasi terhadap *Assesse* melalui jendela kaca satu arah (*one way mirror*);
2. ruang rekam data untuk merekam seluruh kegiatan *Assessment Center*;
3. ruang *Assessor meeting*;
4. ruang kerja *Assessor*; dan
5. ruang pendukung digunakan untuk mendukung kegiatan *Assessment Center*.

(2) Penilaian Kompetensi Individu dilaksanakan diruang *Assessment and Development Center* Kemhan dan/atau diruang lain yang memiliki fasilitas *Assessment Center*.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 4 Tahun 2011 tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 170) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 22

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 16 Oktober 2014
MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

PURNOMO YUSGIANTORO

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 16 Oktober 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN