

**ANALISIS PERAN PENILAIAN KOMPETENSI DALAM PROSES PENGEMBANGAN KARIR PNS,  
TERUTAMA PROMOSI DAN MUTASI PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN PEJABAT  
ADMINISTRASI  
DI PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**NUREZQI, S.E., M.M.**

*Assessor SDM Aparatur UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan amanah Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang akan ditempati melalui rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan tersebut sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah pada Tahun 2017 mendirikan unit pelaksana teknis (UPT) dengan nama UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai (Penkom) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Tengah. Tugas dan fungsinya yaitu menyelenggarakan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan menggunakan metode *assessment center* kepada ASN dari tingkatan Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi sampai dengan Pejabat Fungsional. Metode *assessment center* ini sebagaimana perintah Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bertujuan untuk mengetahui kompetensi seorang ASN dengan jabatannya agar penyelenggaraan pemerintah dilaksanakan secara profesional untuk memenuhi tuntutan publik agar mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Government Governance*) serta pelayanan publik yang prima.

Kegiatan UPT Penkom masih melaksanakan uji kompetensi manajerial dan sosial kultural bagi ASN yang akan promosi ke jenjang jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT) dan bagi pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan di rotasi/mutasi sesuai ketentuan yang berlaku pada Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 serta langsung diawasi secara ketat oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengisian jabatan administrasi (Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas) sampai saat ini kebijakan pelaksanaan uji kompetensi masih diserahkan kepada pemerintah daerah setempat atau dalam kewenangan pejabat pembina kepegawaian (PPK) bersangkutan. Serta dalam pelaksanaannya belum diawasi secara ketat oleh KASN. Olehnya dalam pelaksanaan pengisian jabatan administrasi tersebut UPT Penkom belum terlalu banyak dilibatkan (baperjakat) untuk melakukan penilaian kompetensi apakah ASN yang akan menduduki jabatan baik melalui promosi, rotasi maupun mutasi sudah sesuai berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan oleh jabatan bersangkutan.

Saat ini dalam melakukan pengisian jabatan administrator (eselon III) maupun pengawas (eselon IV), masih menggunakan metode atau pola lama. Yaitu sistem penilaian kinerja yang dikelola oleh baperjakat dan dicitrakan oleh masyarakat bahwa pengisian jabatan tersebut kurang terukur, transparan dan akuntabel dalam menentukan seorang ASN untuk menduduki jabatan tersebut. Penentuan kebijakan

seseorang menduduki jabatan administrasi terkesan didasarkan pada penilaian subjektivitas individu, kepangkatan (senioritas) dan kedekatan emosional. Belum sepenuhnya berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kinerja yang dimiliki oleh personel ASN bersangkutan.

Promosi jabatan, level pejabat administrasi, terlihat sangat kental dengan penilaian subjektivitas individu. Padahal kebijakan tersebut akan berdampak pada banyaknya situasi kurang berkompennya ASN dalam menduduki jabatan. Berlanjut pula memunculkan sikap penyalahgunaan kekuasaan oleh ASN serta lebih jauh akan berpengaruh pada pencapaian tujuan dan target visi dan misi pemerintahan, khususnya Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Mengeleminasi resiko itu, maka mengikuti amanah peraturan untuk melakukan penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* merupakan metode yang sangat tepat sebagai langkah awal untuk melakukan seleksi promosi jabatan dan pembinaan karier pejabat administrasi. Dengan pola ini, semua ASN -yang memenuhi syarat- bisa berkompentisi secara adil dan terbuka untuk menduduki jabatan sesuai dengan kualifikasi kompetensi dan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran penilaian kompetensi dalam proses pengembangan karir PNS terutama promosi dan mutasi pejabat pimpinan tinggi pratama dan pejabat administrasi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah serta faktor yang menjadi penghambat dan pendukung pelaksanaan *assessment center* dalam pengembangan karir ASN Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Konsep *Assessment Center*

*Assessment Center* merupakan metode pengujian dan penilaian

berbasis kompetensi yang didesain dengan mengikuti standar serta mengacu pada definisi konseptual yang diakui secara universal. Metode *assessment center* juga diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja individu (*Attitude*) yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019 *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *Assessor*. Dimana *assessment center*, sebagai metodologi, merupakan evaluasi terstandar mengenai perilaku individu dengan menggunakan beragam simulasi dan instrumen tes perilaku. Melalui beragam materi tes, instrumen evaluasi kepribadian, simulasi pekerjaan dan wawancara, para *asesor* yang terlatih melakukan observasi terhadap perilaku para peserta/*asesi* dan kemudian memberikan penilaian akhir *assessment* serta umpan balik pengembangan. Hasil nilai *assessment* dan umpan balik diharapkan akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan mutu pegawai maupun organisasi.

Menurut Gary Dessler (Siregar, 2004:4) menyatakan bahwa *assessment center* adalah kegiatan dua sampai beberapa hari dimana terdapat beberapa calon pimpinan/*asesi* melaksanakan tugas-tugas manajemen realitas (seperti melakukan penyajian) di bawah pengamatan penilai ahli (*asesor*), tiap calon yang berpotensi sebagai pimpinan dinilai. Sedangkan kata *Center/Pusat* itu sendiri mungkin hanya berupa sebuah ruang pertemuan, tetapi

sering diadakan dalam ruang khusus yang dibatasi kaca satu arah untuk memudahkan penilaian, melakukan pengamatan, tanpa terlihat oleh peserta.

Menurut Fredy Joko dalam artikelnya menjelaskan bahwa *assessment center* diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dianggap sebagai metodologi, merupakan evaluasi terstandar mengenai perilaku individu dengan menggunakan beragam simulasi dan instrumen tes perilaku melalui beragam materi tes, instrumen evaluasi kepribadian dan wawancara, para asesor yang terlatih.

## 2. Manajemen PNS

Manajemen PNS dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dimana manajemen PNS dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tersebut berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.

Bab 5 Pasal 162 dalam peraturan tersebut menyatakan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dalam manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja

secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Pelaksanaan manajemen karier seorang PNS terutama pada pelaksanaan promosi dan mutasi menurut Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Pasal 165 bahwa dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS harus berpedoman kepada standar kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Kemudian dalam Pasal 171 Ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi sebagaimana yang dimaksud merupakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya, pada ayat 2 menyatakan dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi dimana uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.

Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkala.

Berdasarkan peraturan-peraturan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen PNS yang didalamnya terdapat pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit dan perlu data profil ASN untuk membandingkan profil ASN lainnya demi mendapatkan ASN yang

terbaik dan pantas menduduki suatu jabatan. Profil ASN tersebut menggambarkan secara paripurna kualifikasi kompetensi dan kinerja ASN sehingga layak untuk menduduki suatu jabatan.

## METODE PENULISAN

### 1. Desain Penulisan

Desain yang digunakan dalam karya tulis ini adalah desain karya tulis kualitatif, menurut Sugiyono, (2013:9) metode karya tulis kualitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana penulis adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil tulisan kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

- a. *Observasi*. Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengamati terhadap fenomena yang diteliti.
- b. *Wawancara*. Penulis melakukan wawancara secara mendalam (*in-depht interview*) dengan narasumber (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview - guidances* yang telah disusun sebelumnya.
- c. *Dokumentasi*. Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen, arsip, maupun referensi yang mempunyai relevansi dengan tema penulisan dalam aplikasinya selama proses penulisan dan penulis melakukan telaah terhadap sejumlah dokumen yang terkait dengan tema penulisan ini.

### 3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis model interaktif (*interactive model of analysis*) berupa:

- a. Reduksi data (*reduction data*), mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting serta dicari tema dan polanya.
- b. Penyajian data (*data display*), penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dengan mendisplay data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.
- c. Verifikasi (*conclusion drawing*), langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Jika pada kesimpulan awal ditemukan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulisan kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## HASIL

Salah satu tujuan organisasi dalam hal manajemen pegawainya adalah meningkatkan kinerja produktivitas dari segi kuantitas dan kualitasnya. Organisasi harus menemukan cara terbaik bagaimana mengembangkan dan memotivasi pegawai, mengkomunikasikan sistem penilaian yang berlaku di organisasi, menetapkan standar prosedur penilaian, dan memanfaatkan hasil penilaian dengan adil bagi kepentingan

kepersonaliaan. Dengan demikian untuk memperoleh hasil yang objektif, tepat dan rasional dalam penempatan dan promosi jabatan para pegawai, dalam hal ini ASN Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah maka diperlukan seleksi dengan menggunakan metode *assessment center* untuk menduduki jabatan-jabatan sebagai penggerak roda organisasi.

Proses tahapan *assessment center* bertumpu pada konsep tentang simulasi langsung. Dimana kinerja seseorang yang dilakukan pada saat latihan simulasi, mencerminkan atau memprediksikan perilaku mereka di dalam melaksanakan tugas pada jabatan itu sendiri. Metode ini mengambil sampel perilaku para peserta dalam suatu susunan latihan simulasi mengenai jabatan yang menjadi target. Tahapan proses seleksi *assessment center* biasanya terdiri dari:

1. Melakukan analisis terhadap jabatan target untuk menentukan berbagai dimensi kompetensi yang diperlukan.
2. Berdasar dimensi yang tercakup dalam model kompetensi, ditentukan jenis-jenis simulasi ujian yang tepat untuk dapat merangsang dan memunculkan bukti-bukti berupa perilaku yang mengindikasikan dimensi kompetensi tersebut.
3. Membentuk tim *asesor* yang kompeten, andal dan profesional, menguasai model kompetensi dan perangkat latihan simulasi dengan baik, sehingga dibutuhkan konstruksi model kompetensi serta desain dan juga konstruksi perangkat *assessment center*.
4. Pembentukan tim manajemen penilaian uji kompetensi dan pengelolaan pelaksanaan kegiatan uji kompetensi.
5. Tiap metode, para *asesor* mengumpulkan data sebagai hasil dari observasi berupa catatan mengenai perkataan, perilaku, atau respon lainnya dari tiap peserta yang bisa menjadi bukti untuk kompetensi tertentu

6. Pengolahan data, tahap ini terdiri dari proses *scoring*, interpretasi data mentah (catatan perilaku) dari tiap sumber atau metode menjadi informasi yang dapat menjadi bukti indikasi kompetensi tertentu, kemudian mengelompokkan informasi menurut kategori tiap dimensi dan terintegrasi yang biasanya berupa *profile rating* atau kualitas peserta pada tiap dimensi kompetensi yang termuat dalam model.
7. Penyusunan hasil laporan, laporan ini biasanya terdiri atas dua jenis, yaitu laporan individual dan laporan kelompok pada sebuah program *assessment center*. Laporan atau hasil akhir merupakan *output* utama, sebagai media yang dapat menampilkan gambaran jelas tidak hanya mengenai kesimpulan hasil *assessment*, namun juga berbagai bukti berupa himpunan informasi esensial yang berfungsi sebagai input dalam proses pengolahan untuk mencapai kesimpulan tersebut dan ini berguna sebagai bahan dasar dalam menyampaikan umpan balik kepada peserta.

Berdasarkan hasil penelusuran diketahui bahwa pelaksanaan uji kompetensi dengan metode *assessment center* di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah yang saat ini masih dilakukan pada tataran pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dengan menggunakan tiga indikator yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap/prilaku. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan maupun hasil *assessment center* sangat efektif untuk melihat ataupun menilai keterampilan pegawai ASN para calon-calon pejabat dimana berdasarkan hasil test yang dilakukan diketahui bahwa rata-rata ASN masih berada dikategori Masih Kurang Memenuhi Syarat (MMS)/Kurang Optimal untuk diberikan jabatan atau di promosikan untuk menduduki jabatan. Selain itu pelaksanaan uji kompetensi/ *assessment*

*center* masih belum mendapatkan dukungan penuh dari Stakeholder/Pimpinan. Pelaksanaan tersebut masih dilaksanakan hanya sekedar memenuhi prasyarat administrasi untuk mengisi pejabat pimpinan tinggi pratama. Sehingga dalam pengisian jabatan administrasi (jabatan administrator dan pengawas) masih menggunakan metode lama dalam melakukan promosi jabatan. Yaitu melalui penilaian kinerja dari baperjakat dengan indikator senioritas atau kepangkatan (dengan aroma yang kental bahwa penentuan kebijakan dipengaruhi oleh kedekatan emosional antara bawahan dan pimpinan).

*Assessment center* cukup efektif untuk melihat dan menilai pengetahuan ataupun wawasan dari para pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berdasarkan hasil tes terlihat bahwa pengetahuan ataupun wawasan para calon pejabat masih perlu untuk ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, workshop dan lain-lain. Hal itu dikarenakan masih banyak para calon pejabat yang terlihat belum mampu menjawab secara analitik, sistematis dan konstruktif dalam setiap uji kompetensi yang dilakukan ketika akan dilakukan promosi jabatan. Dengan demikian diperlukan sebuah evaluasi atau audit dengan tujuan untuk melihat secara komprehensif pengetahuan yang dimiliki oleh para calon pejabat tersebut.

Caranya dengan menambah dan memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan karier yang dilaksanakan oleh organisasi perangkat daerah terutama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Diklat tidak lagi sebatas mengadakan pelatihan PIM maupun prajabatan, tapi lebih luas dengan peserta tidak hanya ASN yang memiliki jabatan dan lulus test *assessment center* saja tetapi bagi ASN yang tidak memiliki jabatan juga harus diikutkan dalam kegiatan pelatihan dengan tujuan agar para pegawai akan mampu ikut bersaing atau berkompetisi dalam kegiatan promosi jabatan yang dilakukan secara

terbuka.

Metode *assessment center* juga sangat menunjang bagi para pegawai untuk melihat secara objektif pengetahuan dan wawasan keilmuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai sehingga ketika mereka mendapatkan hasil penilaian dengan kategori Kurang Memenuhi Syarat/Kurang Optimal untuk menduduki jabatan tertentu, mereka dapat meningkatkan kualitas keilmuan pada dirinya sendiri baik melalui pendidikan maupun intensif mengikuti berbagai pelatihan.

Sikap profesionalisme para pegawai sudah cukup baik dalam mendukung optimalisasi pelaksanaan *assessment center*. Adanya optimalisasi pelaksanaan *assessment center* maka promosi maupun mutasi jabatan dapat betul-betul dijalankan dengan semangat profesionalisme yang tinggi. Bukan berdasarkan kedekatan emosional antar individu, permainan suap/jual beli jabatan untuk menduduki jabatan tertentu dan lain sebagainya. Selain untuk melihat sikap profesional dan kinerja para pegawai, pelaksanaan *assessment center* juga mampu melihat secara detail dan menyeluruh rekam jejak para pegawai. Rekam jejak tersebut dilihat dari prestasi kerja, kualitas kerja, kinerja, keterampilan dalam melaksanakan setiap tugas, menilai sejauh mana etika dan moralitas yang baik dalam setiap menjalankan pelayanan kepada masyarakat, memimpin dengan profesional dan visioner, mampu membuat keputusan penting yang bermanfaat untuk masyarakat, memiliki komitmen dalam melakukan pelayanan publik serta berhasil dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh lembaga organisasi.

Metode *assessment center* bagi penulis merupakan salah satu alternatif penerapan sistem seleksi penempatan dan penataan pegawai yang lebih *fair*. Dapat meminimalisir unsur subyektivitas individu maupun kelompok yang selama ini kental mempengaruhi indikator penilaian penempatan dan promosi jabatan

dilingkungan pemerintah daerah yang amat jauh dari prinsip profesionalisme bagi organisasi publik. Sedangkan kebutuhan publik saat ini akan pegawai pemerintah adalah figur *the right man on the right place* secara ideal, salah satunya dapat diwakili oleh ketepatan kompetensi para pegawai untuk suatu jabatan yang diembannya.

*Assessment center* dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen alat seleksi yang *fair* untuk pengembangan karier para ASN. Sebab proses seleksi didasarkan pada standar kompetensi tertentu dan bukannya berdasarkan hubungan-hubungan tertentu seperti nepotisme, klik alumni maupun primordialisme. Standar kompetensi yang dimaksud yaitu standar kesiapan psikologis para ASN terhadap jabatan baru, terdiri dari aspek kognitif, afektif dan konatif, termasuk juga menilai dimensi perilaku.

Melalui sejumlah aspek penilaian tersebut, para pegawai akan dinilai perilakunya untuk melihat kemampuan tanggungjawab yang dia miliki dimasa depan. Dimensi kognitif dari sebuah kemampuan meliputi pengetahuan, informasi dan hal lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Dimensi afektif berkaitan dengan motivasi dan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Dimensi konatif berhubungan dengan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas.

Dimensi psikologis itu akan mempengaruhi dimensi perilakunya, yang juga dinilai di dalam *assessment* itu. *Assessment* dilakukan melalui beberapa macam teknik dengan metode yang cukup mendalam dan luas. Darinya diharapkan dapat memastikan bahwa reliabilitas atas pengukuran sejumlah *skill* maupun atribut dapat diperoleh. Teknik-teknik yang dimaksud antara lain adalah Psikotest, *In-tray*, *In-Basket*, Analisa Kasus, diskusi FGD maupun LGD, *interview* (wawancara), CAT, kuesioner dan simulasi perilaku lainnya.

Tahap berikutnya adalah pengumpulan dan pelaporan data. Psikolog,

*asesor* dan *administrator* harus menggunakan sebuah prosedur yang sistematis untuk mengamati dan mencatat perilaku yang spesifik yang dilakukan peserta di setiap latihan. Prosedur-prosedur sistematis antara lain dengan menggunakan *behavioral checklist*. Setelah mengumpulkan data, ada dua proses analisis data yang harus dilakukan oleh *asesor* yaitu analisis data dan *data integration*. Selain sebagai alat seleksi dan penempatan para pegawai *assessment* juga dipakai untuk pengembangan karier para pegawai.

Berdasarkan hasil penelusuran dan pembahasan di atas secara keseluruhan dapat diketahui bahwa *assessment center* yang digunakan untuk melakukan promosi jabatan baru sebatas untuk pengisian jabatan tinggi pratama (JPT) di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Telah dilakukan dengan transparan dan objektif mengingat jabatan yang diberikan harus berdasarkan kualitas, integritas dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan demikian para pegawai yang diberikan jabatan betul-betul mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan profesional dan selalu berorientasi kepada kepentingan publik dan organisasi.

Saat ini dalam implementasi metode *assessment center* di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam melakukan promosi jabatan masih pada tataran pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT). Untuk pengisian jabatan administrasi masih menggunakan metode atau pola lama yaitu sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh tim baperjakat dimana penentuannya masih identik dengan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan, kepangkatan (senioritas) dan kedekatan emosional, bukan berdasarkan prestasi dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai.

Promosi yang dilakukan dengan pola lama itu terlihat subjektif. Itu terlihat dari ketika bawahan memiliki loyalitas tinggi dengan pimpinan maka jabatan akan mudah untuk diberikan dan dipertahankan.

Kebijakan tersebut akan berdampak pada banyaknya penyalahgunaan kekuasaan oleh para pegawai serta tidak tercapainya tujuan dan target dari pencapaian visi dan misi pemerintah provinsi Sulawesi tengah. Sehingga dengan demikian penggunaan metode *assessment center* merupakan metode yang sangat tepat untuk dijadikan sebagai langkah awal untuk melakukan seleksi promosi jabatan dan pembinaan karier sehingga semua pegawai bisa menunjukkan profesional dalam rangka menduduki jabatan suatu jabatan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi dalam pelaksanaan uji kompetensi dengan menggunakan metode *assessment center* yang dilaksanakan oleh UPT. Penkom, telah mengikuti standar yang telah ditetapkan. Ini ditandai dengan berhasilnya UPT. Penkom mendapatkan kategori pengakuan kelayakan akreditasi kategori A dengan Sertifikat Nomor 14/BKN/IX/2021 dari Pusat Penilaian Kompetensi Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia sebagai lembaga pembina penyelenggara penilaian kompetensi pegawai negeri sipil. Walau begitu dari hasil akreditasi tersebut, lembaga pembina mengeluarkan rekomendasi hasil review akreditasi sebagai berikut:

1. Belum tersedianya gedung atau ruangan-ruangan yang dikhususkan untuk pelaksanaan penilaian kompetensi. Saat ini pelaksanaan penilaian kompetensi menggunakan ruangan serba guna atau ruangan kerja pegawai.
2. Kurangnya sarana pendukung dalam pelaksanaan uji kompetensi.
3. Belum tersedianya anggaran yang dikhususkan bagi penilaian kompetensi.
4. Belum dilaksanakannya penjaminan mutu penilaian kompetensi melalui evaluasi terhadap proses pelaksanaan penilaian kompetensi dan pemanfaatan hasil penilaian kompetensi oleh instansi pengguna fasilitas penilaian

kompetensi oleh UPT. Penkom BKD Prov. Sulteng.

5. Belum tertatanya sistem pendokumentasian administrasi pelaksanaan penilaian kompetensi.
6. Perlu peningkatan pelayanan penilaian kompetensi berbasis virtual *assessment center* dengan jangkauan wilayah yang lebih luas dan pelaksanaan yang cepat dengan menyediakan perangkat-perangkat pendukungnya.

Berdasarkan hasil review tersebut UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah Perlu mendapatkan dukungan moril, sistem informasi, sarana dan prasarana serta anggaran dari *stakeholder* terutama pimpinan pemerintahan. Ini dalam rangka mengoptimalkan kinerja unit tersebut untuk dapat memberikan gambaran kompetensi para pegawai dengan objektif, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dari hasil gambaran kompetensi tersebut dapat menjadi dasar untuk menempatkan para pegawai menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran uji kompetensi dengan metode *assessment center* dalam pengembangan karier terutama dalam hal promosi dan mutasi pegawai, meliputi beberapa hal antara lain keterampilan, pengetahuan dan sikap. Dari hasil penelusuran secara keseluruhan dapat diketahui bahwa uji kompetensi dengan metode *assessment center* sangat efektif dalam melihat kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai baik itu keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja/*attitude* yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan melihat indikator tersebut melalui *assessment center* maka pimpinan



maupun stakeholder dapat mengetahui secara komprehensif profil pegawai yang layak atau tidak diberikan jabatan.

2. Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung antara lain:
  - a. Masih kurang dukungan dari stakeholder/pimpinan dalam pelaksanaan uji kompetensi dalam rangka pengisian jabatan dikarenakan ada anggapan bahwa pelaksanaan *assessment center* membatasi kewenangan pimpinan dalam menentukan seseorang pegawai pada sebuah jabatan.
  - b. Faktor penghambat pelaksanaan *assessment center* adalah pengetahuan dan informasi teknis pelaksanaan *assessment*, banyaknya perbedaan pandangan tentang metode seleksi penempatan dan promosi jabatan, keterbatasan anggaran serta sarana dan prasarana dalam pelaksanaan *assessment center*.
  - c. Faktor pendukung pelaksanaan *assessment center* dalam pengembangan karier ASN di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah adalah dukungan peraturan perundang-undangan serta komitmen dari lembaga pemerintah pusat yang *concern* terhadap tata kelola pemerintah yang baik dibidang SDM terkait pelaksanaan sistem merit. Serta adanya kerjasama dengan Pemerintah Pusat antara lain KASN dan BKN RI

dengan sangat terarah, terstruktur dan sistematis sehingga *assessment center* dapat betul-betul terwujud dengan optimal.

## SARAN

1. Perlu adanya dukungan dari pimpinan/stakeholder dan pemberian pemahaman terkait manfaat dan mekanisme implementasi uji kompetensi serta kewenangan kebijakan pimpinan terkait pelaksanaan uji kompetensi dengan metode *assessment center*.
2. Semakin berkembangnya kemajuan teknologi dalam pelaksanaan uji kompetensi dengan metode *assessment center* yang berdampak pada semakin *valid* dan *reliable* hasil penilaian uji kompetensi untuk mendapatkan sosok pejabat yang berkompeten. Sehingga pelaksanaan uji kompetensi dengan metode *assessment center* yang dilaksanakan oleh UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Sulawesi Tengah, perlu adanya dukungan dari *stakeholder* dari pimpinan berupa sarana dan prasarana serta anggaran pengembangan pelaksanaan uji kompetensi dengan metode *assessment center*. Ini berdasarkan rekomendasi hasil review akreditasi UPT. Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Sulteng No:16251/B-NK.02.01/SD/II/2021 dari Lembaga Pembina BKN RI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Joko, Fredy, Management Assessment Center BPKP, [http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/a\\_8/mac.pdf](http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/a_8/mac.pdf), Diakses pada, 20 Mei 2022, Jam 13.46 WIB.
- Siregar, Khawarita. 2004. *Assessment Centre*, Universitas Sumatera Utara: e-USU Repository.

- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Undang-undang No. 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia  
Nomor 17 Tahun 2020 Tentang  
Perubahan Atas Peraturan  
Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017  
Tentang Manajemen Pegawai

Negeri Sipil.  
Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019  
Tentang Pembinaan  
Penyelenggaraan Penilaian  
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

## **BIODATA PENULIS**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama : NUREZQI, S.E., M.M.
2. NIP : 199110292015031002
3. Jabatan : Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama
4. Pangkat / Golru : Penata Muda Tkt I / III/b
5. Unit Kerja : UPT Penkom BKD Prov. Sulteng
6. Jenis Kelamin : Pria
7. Tempat dan Tanggal Lahir : Poso, 29 Oktober 1991
8. Alamat Rumah : Jl. Tadulako, Palu

### **B. Riwayat Jabatan: 1. Analis Pelaporan dan Transaksi Keuangan – 2015; 2. Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama - 2018**

### **C. Riwayat Pendidikan: 1. SD: Tahun 2003; 2. SMP: Tahun 2006; 3. SMA: Tahun 2009; 4. S1 Ekonomi: Tahun 2014; 5. S2 Magister Manajemen: 2020**