

## PENGEMBANGAN JABATAN ASSESSOR SDM APARATUR DI INSTANSI PEMERINTAH

Oleh: Agung Sugiarto

### PENDAHULUAN

Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia adalah pada konteks kompetensinya (kualitas), bukan pada jumlahnya (kuantitas). Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) rasio jumlah dan penduduk di Indonesia masih wajar, bahkan bisa dikatakan lebih baik jika dibandingkan dengan sesama negara-negara di Asia lainnya. Penempatan pegawai ASN tidak dilakukan secara obyektif berdasarkan sistem merit yang menekankan kesesuaian kompetensi ASN dengan kualifikasi jabatan yang dipersyaratkan. Penempatan pegawai ASN dalam hal rekrutmen, mutasi, pengangkatan dan promosi jabatan belum sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Inilah wajah pegawai ASN yang

### Ringkasan Eksekutif

- Manajemen ASN belum dilaksanakan secara maksimal melalui pendekatan kompetensi dalam penempatan pegawai.
- Sistem merit manajemen ASN yang menekankan adanya kesesuaian antara kompetensi ASN dan kualifikasi jabatan belum diterapkan.
- Penilaian kompetensi ASN diperlukan untuk mengetahui kesesuaian antara kompetensi ASN dan kualifikasi jabatan yang diduduki pegawai ASN.
- Pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur yang mempunyai tugas utama untuk menilai kompetensi pegawai ASN perlu menjadi prioritas utama bagi pemerintah.
- BKN sebagai instansi pembina segera merencanakan dan menetapkan kebijakan pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur.

perlu menjadi catatan bagi instansi pemerintah dalam pengelola/manajemen ASN. Program dan kegiatan nyata perbaikan kualitas ASN perlu dilakukan untuk mewujudkan profesionalisme ASN.

Berbagai cara telah ditempuh pemerintah untuk memperbaiki kompetensi ASN, namun masih jauh dari harapan yang perkembangannya masih sangat lamban. Terbitnya Peraturan Kepala BKN Nomor 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS dan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS, sebagai langkah awal untuk menilai kompetensi ASN belum menunjukkan hasil signifikan. Penilaian kompetensi dan penyusunan standar kompetensi ASN tidak menjadi program nasional yang wajib dilaksanakan oleh setiap lembaga/instansi pemerintah. Belum diberdayakan dan dikembangkannya Jabatan Assessor SDM Aparatur yang mempunyai tugas pokok melakukan penilaian kompetensi ASN menjadi salah satu contohnya. Disinilah pentingnya analisis kajian tentang bagaimana strategi pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur dan apa saja faktor yang menghambatnya? Tujuannya untuk menganalisis pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur dan mengidentifikasi faktor penghambatnya.

Penanggungjawab : Margi Prayitno  
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto  
Editor : Tobirin  
Design Grafis : Santosa  
Sekretariat : Heri Noviyanto  
Sirkulasi : Hamid Munawan  
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur  
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang\_bkn@yohoo.com

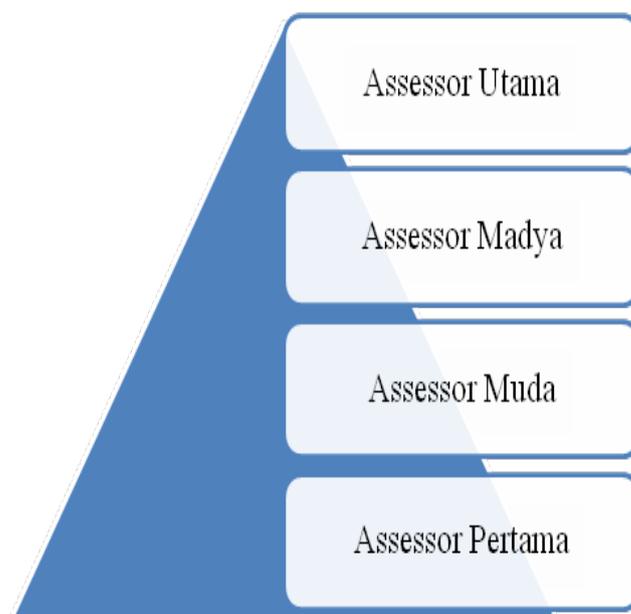
## JABATAN ASSESSOR SDM APARATUR

Merujuk pada Permenpan RB Nomor 41 Tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya dan Perka BKN Nomor 16 Tahun 2012 bahwa Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial. Assessor adalah PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh Pejabat Yang Berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial. Tugas pokok Assessor melakukan kegiatan penilaian kompetensi yang meliputi pelaksanaan penilaian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian, pemanfaatan hasil penilaian, serta pengembangan metode penilaian. Jabatan Fungsional Assessor merupakan jabatan tingkat ahli, yang terdiri atas 4 (empat) level/jenjang, yaitu Pertama, Muda, Madya, dan Utama.

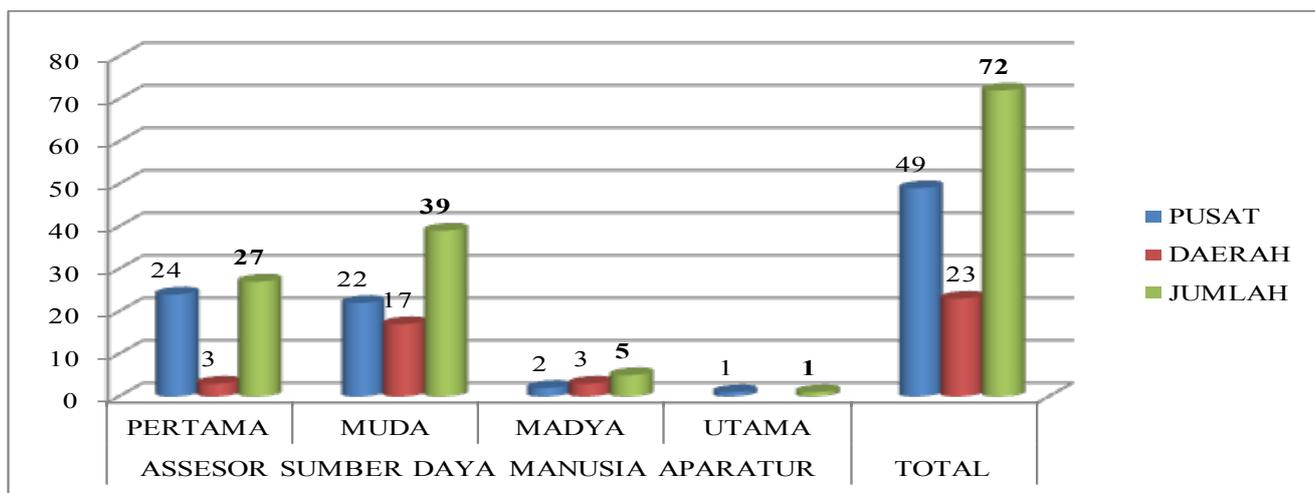
Penetapan jenjang Assessor SDM Aparatur untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang menetapkan angka kredit. Angka kredit Jabatan Assessor SDM Aparatur berasal dari; (1) Unsur utama yang terdiri atas pendidikan, penilaian kompetensi dan potensi PNS, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penilaian dan pemanfaatan hasil penilaian, pengembangan metode penilaian, dan pengembangan profesi; (2) Unsur penunjang yang merupakan kegiatan pendukung pelaksanaan tugas pokok terdiri atas kegiatan mengajar/melatih/fasilitator dibidang penilaian kompetensi manajerial, peran serta dalam seminar/lokakarya dibidang penilaian kompetensi manajerial, memberikan konsultasi/bimbingan dibidang penilaian kompetensi manajerial yang bersifat konsep, keanggotaan dalam Tim Penilai Jabatan Fungsional Assessor, Memperolehan penghargaan/tanda jasa, menjadi keanggotaan dalam organisasi profesi Jabatan Fungsional Assessor, serta memperoleh gelar kesarjanaan lainnya.

Berdasarkan data dari Pusbin JFK BKN jumlah Assessor SDM Aparatur secara nasional masih sangat sedikit yaitu 72 orang PNS. Dilihat dari komposisinya jumlah Assessor SDM Aparatur yang menduduki level Pertama 27 orang, Muda 39 orang, Madya 5 orang, dan Utama 1 orang. Jumlah yang sangat minim menunjukkan perlunya instansi pembina Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur segera melakukan terobosan perencanaan dan pemenuhan kebutuhan serta pengembangan Assessor SDM Aparatur tersebut. BKN sebagai instansi pembina Jabatan Assessor SDM Aparatur segera mengambil langkah dan kebijakan strategis dalam melakukan tugas pembinaan Jabatan Assessor SDM Aparatur, antara lain: 1) Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan Jabatan Fungsional Assessor; 2) Menyusun pedoman formasi Jabatan Fungsional Assessor; 3) Menetapkan standar kompetensi Jabatan Fungsional Assessor; 4) Mengusulkan tunjangan Jabatan Fungsional Assessor; 5) Melakukan sosialisasi Jabatan Fungsional Assessor; 6) Menyusun kurikulum pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional Jabatan Fungsional Assessor; 7) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan fungsional/teknis fungsional Jabatan Fungsional Assessor mengembangkan sistem informasi Jabatan Fungsional Assessor; 8) Memfasilitasi pelaksanaan Jabatan Fungsional Assessor; 9) Memfasilitasi pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional Assessor; 10) Memfasilitasi penyusunan dan penetapan etika profesi dan kode etik Jabatan Fungsional Assessor; 11) Melakukan pembinaan terhadap Tim penilai jabatan Fungsional Assessor; 12) Menyelenggarakan uji kompetensi Jabatan Fungsional Assessor; 13) Melakukan monitoring dan evaluasi Jabatan Fungsional Assessor.

## Jenjang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur



Jumlah pejabat Assessor SDM Aparatur di instansi pemerintah

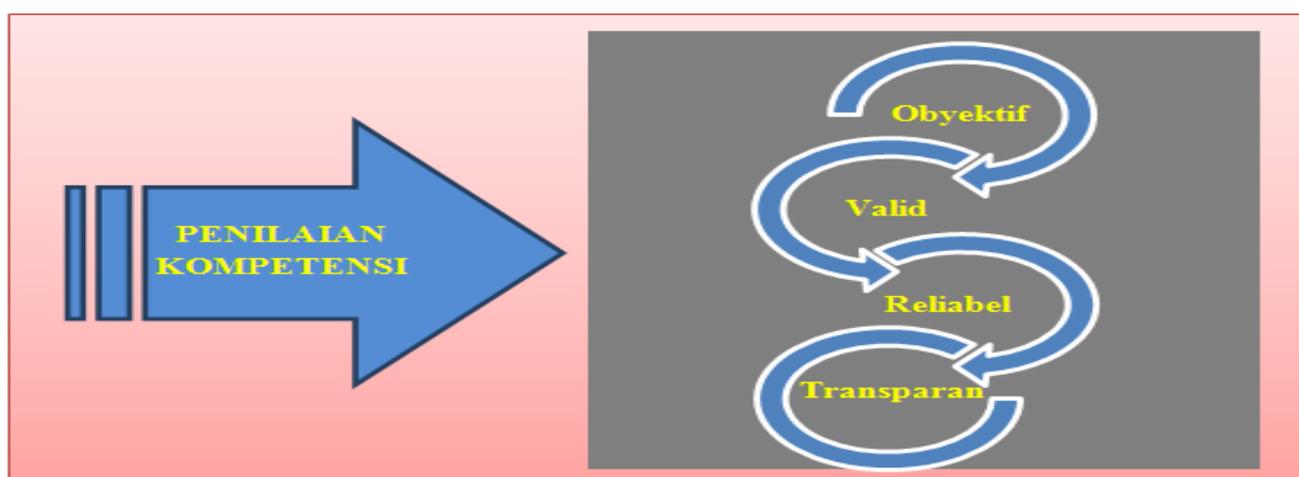


## PENILAIAN KOMPETENSI DAN ASSESSMENT CENTER

Kompetensi (*competence*) adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan kemampuan tertentu yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Penilaian kompetensi merupakan proses membandingkan kompetensi yang dimiliki ASN dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode penilaian tertentu. Tugas penilaian kompetensi manajerial di instansi pemerintah dilakukan oleh Assessor SDM Aparatur. Manfaat dari penilaian kompetensi adalah; (1) Menyediakan pemahaman hal-hal yang dimonitor dan diukur; (2) Dapat memfasilitasi terhadap penilaian kinerja; (3) Menyediakan fokus untuk mendapatkan informasi mengenai perilaku seseorang dalam bekerja (Manopo, 2011:16).

Hasil penilaian kompetensi dapat digunakan untuk melakukan perbaikan prestasi kerja, penempatan, perencanaan dan pengembangan pegawai. Prinsip-prinsip penilaian kompetensi berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PNS adalah: 1) Obyektif, hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki PNS; 2) Valid, hasil penilaian harus menjamin keakuratan kompetensi yang akan dinilai; 3) Reliabel, hasil penilaian harus mencerminkan konsistensi kompetensi yang dimiliki PNS dalam kurun waktu tertentu; 4) Transparan, hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki PNS dapat diketahui oleh PNS yang dinilai dan Pejabat Yang Berwenang.

### Prinsip Penilaian Kompetensi



Assessment Center merupakan metoda penilaian yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kapasitas seseorang secara komprehensif berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan secara sistematis dari hasil analisis pekerjaan. Hasil penilaian kompetensi yang diperoleh dapat menggambarkan kriteria spesifik sebagaimana yang dipersyaratkan pada suatu jabatan. Assessment center berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PNS adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai, mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor. Aktivitas-aktivitas dalam Assessment Center mencakup *interview*, *in basket problem solving*, *leaderless group discussion*, dan *business decision games* (Robbins, 2007: 493).

## PENUTUP

Jabatan Assessor SDM Aparatur merupakan jabatan Fungsional ASN yang mempunyai peran strategis untuk menilai kompetensi pegawai ASN. Kompetensi ASN perlu ditingkatkan untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang baik. Manajemen ASN berbasis merit sistem segera diimplementasikan sebagai komitmen pelaksanaan reformasi ASN untuk menghasilkan kesesuaian kompetensi pegawai ASN dan kualifikasi pada jabatan-jabatan ASN. BKN melalui Pusbin JFK sebagai instansi pembina jabatan Assessor SDM Aparatur segera melakukan langkah-langkah strategi dalam merencanakan kebutuhan dan pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur yang profesional.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN

**Membentuk tim nasional penyusunan standar kompetensi jabatan ASN guna mendorong setiap instansi pemerintah mempunyai standar kompetensi jabatan.**

**Setiap instansi pemerintah menyusun perencanaan kebutuhan Jabatan Assessor SDM Aparatur.**

**Melakukan kerjasama (MOU) dengan setiap instansi pemerintah untuk mengadakan rekrutmen Jabatan Assessor SDM Aparatur.**

**Pusbin JFK BKN membuat perencanaan kebutuhan dan pengembangan Jabatan Assessor SDM Aparatur nasional.**

### DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. 11<sup>th</sup> edition. Edisi bahasa Indonesia. Pearson Prentice Hall. New Jersey. Jakarta: PT Gramedia
- Manopo, Christine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 41 Tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Permenpan dan RB Nomor 41 Tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Assessor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis PNS
- Perka BKN Nomor 23 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi PNS

