

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor sentral penggerak roda pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN ini juga merupakan faktor penentu perkembangan suatu organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu produktivitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi dan produktivitas sumber daya manusianya. Di era globalisasi ini kebutuhan instansi akan ASN yang produktif sangatlah diperlukan. Kebutuhan ASN yang memiliki kinerja tinggi ini diperlukan oleh suatu instansi guna mempertahankan keberlanjutan eksistensi instansi tersebut. Mempertahankan eksistensi suatu instansi merupakan salah satu tujuan instansi yang berorientasi masa yang akan datang. Hal inilah yang menyebabkan instansi membutuhkan ASN yang memiliki potensi kerja dan motivasi yang tinggi guna mencapai tujuan yang berorientasi pada masa depan.

Pada Tahun 2019 lalu Pemerintah bersama KemenPAN-RB telah mencanangkan SMART ASN dimana seorang ASN harus memiliki integritas, bersikap profesionalisme, berwawasan global, memiliki rasa nasionalisme tinggi, memahami bahasa asing dan IT, *networking*, *hospitality*, dan *entrepreneurship*. Sejalan dengan itu maka pemerintah tentunya harus mendorong unsur-unsur yang ada di dalam instansi pemerintah untuk dapat memaksimalkan kemampuan SDM nya sehingga dapat terus eksis menghadapi tantangan di masa depan. Pemerintah memiliki program yang dinamakan 6P untuk mendukung ketercapaian pembangunan ASN yang masuk dalam Human Capital Management Strategy. Program 6P itu melingkupi perencanaan; perekrutan dan seleksi; pengembangan kapasitas; penilaian kinerja dan penghargaan; promosi, rotasi, dan karier; serta peningkatan kesejahteraan.

Sejalan dengan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mana untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 70 disebutkan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Dalam konteks pemerintahan, kompetensi merupakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang harus dimiliki oleh PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural/fungsional tertentu. Pengembangan kompetensi itu sendiri meliputi pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi inilah yang membutuhkan evaluasi atau yang lebih dikenal dengan *assessment*. *Assessment* merupakan suatu penerapan dan penggunaan berbagai cara dan alat untuk mendapatkan serangkaian informasi tentang pencapaian kompetensi dari peserta yang di nilai (Ari Kunto; 2012), dalam hal ini peserta yang dinilai adalah ASN akan atau sudah menduduki jabatan tertentu atau dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Penilaian meliputi fakta tentang *performance* (unjuk kerja) peserta dalam proses penguasaan kompetensi yang diharapkan. Fakta- fakta yang dikumpulkan kemudian diolah, di analisis, diinterpretasikan dan disimpulkan menurut jabatan kompetensi yang diharapkan dapat dikuasai oleh seorang pemangku jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi tertentu.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki Visi dan Misi Maju untuk Semua terus berbenah dalam meningkatkan kemampuan ASN yang ada di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Selatan dengan melakukan penilaian terhadap calon pimpinan atau pimpinan yang dipersiapkan dipilih untuk menduduki jabatan tertentu yang ada di lingkungan Pemprov. Sumsel melalui uji kompetensi atau assesement. Berdasarkan ketentuan terhadap para pimpinan tinggi tersebut yang merunut pada Pasal 114 PP Nomor 11 Tahun 2017 yang di perbaharui dengan PP nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. bahwa untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi diperlukan langkah yang antara lain adalah penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT. Dengan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas SDM nya itulah maka Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan membentuk Unit Layanan Assessment Center yang diatur dengan Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Assessment Center Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 Nomor 42); dan tentunya hal ini sejalan dengan Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS. Unit Layanan Assessment Center dimaksud merupakan suatu unit kerja yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dimaksudkan menjadi wadah bagi Pemerintah Provinsi untuk mengakomodir kebutuhan Seleksi terbuka bagi calon pemegang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama maupun uji Kompetensi-Job Fit bagi para pejabat tertentu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sumatera Selatan yang sebelumnya dilakukan dengan menggunakan jasa Assessment milik swasta, Kepolisian, Universitas ataupun instansi swasta lainnya.

Dari uraian diatas maka proyek leader tertarik untuk membuat rencana aksi perubahan **“Pengembangan Uji Kompetensi Melalui Assessment Center BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan “** Disingkat **U_Komen.**

B. Tujuan

Tujuan umum yang ingin dicapai dari Aksi perubahan ini adalah Terciptanya peningkatan Kompetensi ASN Di Seluruh Kabupaten Kota Provinsi Sumatera Selatan Melalui Assessment Center BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan tujuan khusus dalam proyek perubahan ini adalah menyelenggarakan kepemimpinan administrasi sesuai dengan azas kepemimpinan Pancasila dalam seluruh kegiatan di Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dengan cara bersinergi dan bekerjasama untuk mengoptimalkan pelayanan assessment center dalam menciptakan ASN yang kompeten.

Seleksi untuk mendapatkan calon pejabat yang akan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, sedang bagi pejabat yang telah menduduki jabatan tertentu dalam masa 2 tahun atau lebih diadakan JOBFIT, hal ini untuk mengevaluasi apakah pejabat yang bersangkutan relevan/kompeten dalam jabatan tersebut.

C. Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari aksi perub”ahan **“U-KOMEN” Pengembangan Uji Kompetensi melalui Assesesmen Center BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.”** adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis:

Berkontribusi untuk kemajuan organisasi dengan semangat kinerja berdasarkan azas kepemimpinan Pancasila untuk mewujudkan pengelolaan Assessment Center yang terpercaya dan kompeten. Diharapkan

memaksimalkan kinerja organisasi di Bidang Sertifikasi kompetensi dan Pengelolaan kelembagaan.

2. Bagi Organisasi:

Menjadikan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sebagai Lembaga penyelenggara pelatihan ASN serta penyelenggara pelayanan Assessment Center yang representative, terpercaya dan kompeten.

3. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

- a. Mendukung terwujudnya visi misi Pemerintah Sumatera Selatan **Sumsel Maju untuk Semua** dan Misi ketiga yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional dan responsive. Meningkatkan pengetahuan dan peran serta ASN di lingkungan BPSDMD Prov. Sumsel dalam kegiatan Assessment Center
- b. Meningkatkan kepercayaan dan peran serta stakeholders yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Kabupaten/Kota.
- c. Menjadikan Unit Layanan Assessment Center sebagai wadah untuk mengakomodir kebutuhan Seleksi terbuka bagi calon pemegang jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta Uji Kompetensi (Job Fit) bagi pemegang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- d. Kinerja unit Layanan Assesement Center diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pembinaan Karier ASN sekaligus membantu Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB II

PROFILE KINERJA ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Pasal 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan salah satu Badan Daerah Provinsi Tipe A yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan adalah suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sebelumnya bernama Badan Pendidikan dan Pelatihan (BANDIKLAT) Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan ini berdasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Pasal 4 Tahun 2016 tentang Susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah disingkat BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan disingkat Prov. Sumsel.



Tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di Bidang Pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan lima tahun diarahkan untuk mewujudkan Visi Sumatera Selatan Tahun 2019-2023 yakni “**SUMATERA SELATAN MAJU UNTUK SEMUA**”. Hal tersebut merupakan sebuah pilihan yang telah menjadi komitmen bersama, sehingga dalam pencapaiannya harus dilakukan secara bersama-sama oleh berbagai pemangku kepentingan(*stakeholders*) untuk mewujudkan pengawasan, pemantauan dan evaluasinya sampai dengan tahap pemanfaatan dan pemeliharaan hasil-hasilnya.

Kemudian pada pasal 5 Peraturan Gubernur tersebut diatas, dijabarkan Fungsi BPSDMD sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi.
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.
3. Pengkoordinasian pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota.

Terkait pengembangan dan peningkatan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia aparatur di Provinsi Sumatera Selatan serta mencermati tuntutan kinerja instansi pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab untuk memfasilitasi terciptanya sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan tuntutan perkembangan kebutuhan Pemerintah Sumatera Selatan dalam percepatan pembangunan yang dilakukan di Sumatera Selatan.

Visi dan Misi

a. Visi

Dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki serta kondisi dan proyeksi yang diinginkan kedepan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai visi

 Mewujudkan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sebagai Pusat Peningkatan Kompetensi Aparatur

b. Misi

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi organisasi. Dengan adanya misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal BPSDMD Prov. Sumsel sehingga mampu melaksanakan program kerja dengan harapan hasil yang dicapai dapat maksimal. Adapun Misi BPSDMD Prov. Sumsel adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kediklatan
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana penyelenggaraan diklat
3. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur

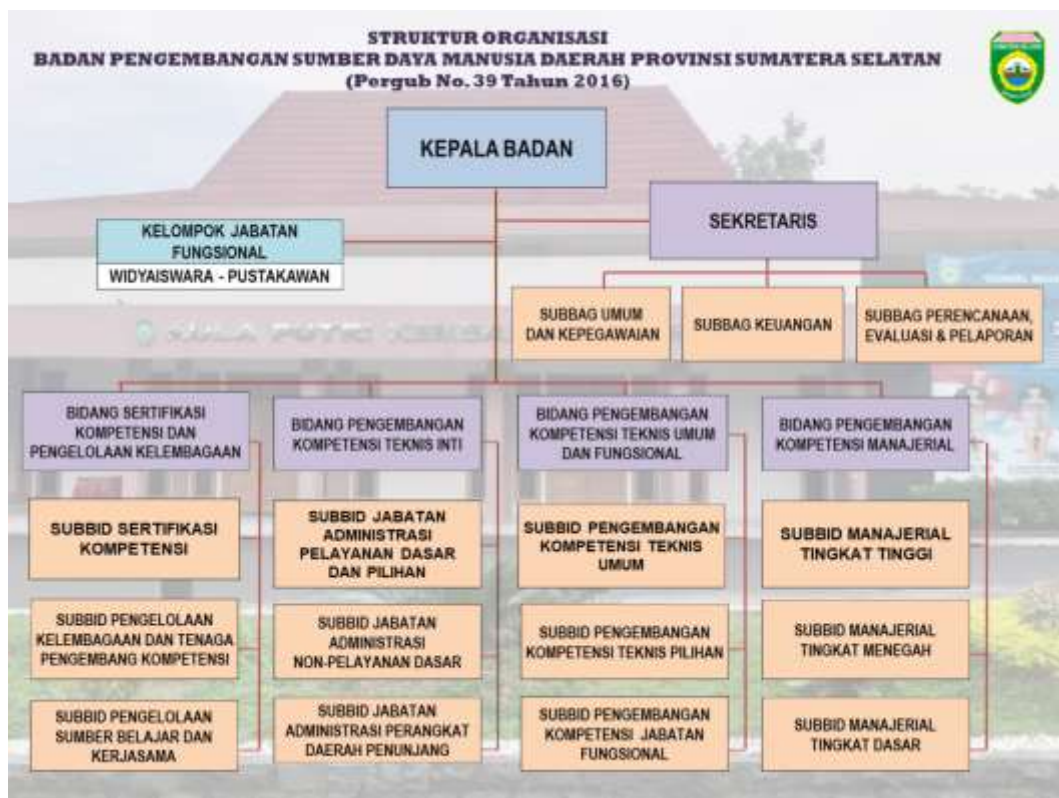
Tujuan yang ingin dicapai pada Misi ke 1 yaitu:

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan aparatur
2. Terciptanya sistem administrasi yang berdaya guna

Tujuan yang ingin dicapai pada Misi ke 2 yaitu meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan diklat.

Tujuan yang ingin dicapai pada Misi ke 3 yaitu terciptanya aparatur yang memiliki kompetensi.

Untuk melaksanakan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana telah diuraikan diatas, saat ini memiliki pejabat terdiri dari 1 orang pejabat eselon II, 5 orang pejabat eselon III dan 15 orang pejabat eselon IV.



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan Pasal 9 dan 10 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan fungsi Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas “melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi sumber belajar dan kerjasama antar lembaga.”

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, akreditasi pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerjasama;
2. Pengelolaan lembaga sertifikasi/penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri provinsi;
3. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota;
4. Pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi dan sumber belajar;
5. Penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
6. Pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal dan pendidikan kepamongprajaan;
7. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama.

Dari fungsi tersebut diatas, Kepala Bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan memiliki tugas jabatan secara detail sebagai berikut:

- a. menyusun kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, akreditasi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, sumber belajar dan kerjasama sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan tenaga pengembangan kompetensi yang terampil;
- b. merencanakan Pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri provinsi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terampil;
- c. melaksanakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan Pelaksanaan sertifikasi kompetensi;
- d. Merencanakan Pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, dan sumber belajar sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan tenaga pengembangan kompetensi;
- e. Mengkoordinasi Penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan analisa kebutuhan;
- f. Mengkoordinasi Pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepomongprajaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan kerjasama antar lembaga;
- g. Melakukan Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan Pembinaan, pengkoordinasian;
- h. Merencanakan operasional di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sumber belajar, dan kerjasama sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan operasional di bidang Sertifikasi Kompetensi;

- i. Membagi tugas Kriteria Persyaratan Peserta di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan pembagian tugas Kriteria Persyaratan Peserta;
- j. Membagi tugas Kriteria Narasumber/Tenaga Pengajar di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan pembagian tugas Kriteria Narasumber/Tenaga Pengajar;
- k. Memberi petunjuk Jadwal Pelaksanaan kegiatan dibidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan memberi petunjuk Jadwal Pelaksanaan kegiatan
- l. mengkoordinasikan Kebutuhan Narasumber/Tenaga Pengajar dan Peserta di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan Provinsi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan menyelia Kebutuhan Narasumber/Tenaga Pengajar;
- m. Tindak kerja dan Objek kerja teknis operasional berdasarkan bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan tindak kerja dan Objek kerja teknis operasional;
- n. Mengevaluasi Kegiatan Belajar mengajar di bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan mengevaluasi Kegiatan Belajar mengajar;
- o. Mengevaluasi Peserta Diklat Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan mengevaluasi Peserta Diklat;
- p. Mengkoordinasi STTPP dibidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan membuat STTPP tepat waktu;
- q. Membuat laporan Penyelenggaraan pelaksana dibidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sesuai dengan Peraturan

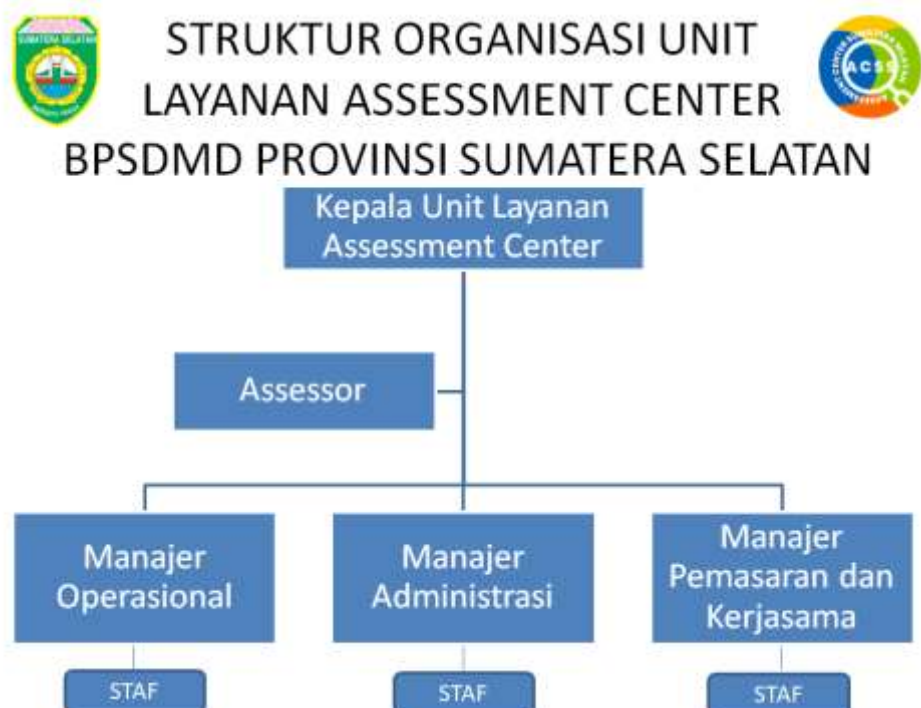
Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan membuat laporan Penyelenggaraan pelaksana;

- r. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku untuk mewujudkan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya;

Seiring dengan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan yaitu **Sumsel Maju untuk Semua** dan Misi ketiga yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif, maka BPSDMD merupakan lembaga hulu dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif. Sesuai dengan misi ke 3 dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan merunut pada Program Pembangunan sumber daya manusia yang dicanangkan oleh Presiden RI Bp. Jokowi yang menyebutkan bahwa Pembangunan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas utama dimana Kompetensi ASN dan non ASN harus sesuai dengan standar kompetensi pelayanan yang dibutuhkan. Untuk memperoleh ASN yang memiliki kompetensi yang optimal, perlu dilakukan penilaian kompetensi sesuai dengan tugas fungsi dan jabatannya.

Dari hal tersebut maka pada tahun 2020 muncullah gagasan dari Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan untuk mendirikan Assessment Center yang memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan dan terakreditasi oleh Badan Kepegawain Negara karena salah satu tanggung jawab dari BPSDMD adalah mewujudkan kompetensi aparatur. Kemudian gagasan ini disampaikan kepada Gubernur Sumatera Selatan yang kemudian mendapat respon yang antusias dengan mengintruksikan keluarnya Peraturan Gubernur No. 39 Tahun 2020 tentang Pembentukan Unit Layanan Assessment Center Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan dilanjutkan dengan Surat Keputusan Nomor: 507/KPTS/BPSDMD/2020 tentang Personil Pengelola Unit Layanan Assessment Center Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Yang kemudian pengelolaan

Assessment Center ini berada di Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan.



Gambar 2. Struktur Organisasi Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel

Sejak diresmikan pada 27 Agustus 2020, Assessment Center BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan ini sejak bulan Oktober 2020 sampai Februari 2021 telah melaksanakan Penilaian Kompetensi Manajerial sebanyak 4 kali yaitu untuk Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta Uji Kompetensi Job Fit untuk Tim Gubernur untuk Percepatan Pembangunan (TGUPP) Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel

No	Kegiatan	Peserta
1	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	34 Orang
2	Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	14 Orang
3	Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	6 Orang
4	Uji Kompetensi Tim Gubernur untuk Percepatan Pembangunan (TGUPP) Sumatera Selatan	22 Orang

Dari table diatas menunjukkan bahwa adanya kepercayaan dari Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan kepada Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel ini untuk melaksanakan penilaian kompetensi kepada para aparatur yang akan menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama maupun yang sudah menjabat pada posisi jabatan pimpinan tinggi pratama.

Untuk tenaga penguji/assessor sekarang ini Assement Center melakukan MOU dengan pihak ketiga (UNSRI, Polda Sumatera Selatan dan UIN) dalam pelaksanaan seleksi maupun JOB FIT tersebut.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan sebagai bidang yang membawahi kegiatan di Assessment Center ini memandang perlu adanya peningkatan pengelolaan untuk meningkatkan kegiatan uji kompetensi di assessment Center BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Sampai saat ini karena belum adanya ketersediaan tenaga assessor dan untuk menunjang kegiatan yang berlangsung di Assessment Center, maka Assessment Center masih bekerjasama dengan Assessor dari instansi lain yang sifatnya tidak mengikat. Kedepan yang juga akan menjadi salahsatu prioritas dalam Aksi Perubahan adalah diadakannya Perjanjian Kerjasama atau MoU untuk assessor sebagai associate assessor yang terlibat di Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel sehingga dapat lebih maksimal membantu di Assessment Center. Kemudian sangat diperlukannya kegiatan pendidikan dan pelatihan pendampingan assessor yang harapan kedepannya dengan kegiatan ini BPSDMD Prov. Sumsel dapat memiliki assessor sendiri yang dapat membantu memaksimalkan kinerja yang ada di Unit Layanan Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel.

BAB III

ANALISA MASALAH

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 3/2020 tentang Manajemen Talenta ASN yang menjelaskan bahwa manajemen talenta ASN merupakan sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkat potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dijalankan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini dilakukan oleh pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional yang dijalankan oleh instansi pusat dan daerah.

Keterkaitan manajemen talenta itu tidak terlepas dari bagaimana penilaian kompetensi untuk setiap ASN yang dilakukan dengan assessment. Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN sendiri telah diatur dalam Peraturan BKN No. 26/2019 tentang Penilaian kompetensi ASN. Penyelenggara Penilaian Kompetensi dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah atau Selain Instansi Pemerintah yang terakreditasi/mendapat persetujuan dan meliputi manajemen karier, seperti standar kompetensi jabatan, profil, hingga pengembangan kompetensi dan karier. Dengan adanya penilaian kompetensi ini, maka akan didapatkan sistem informasi kepegawaian berbasis kompetensi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki Assessment Center memiliki peluang besar dalam membantu Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dalam mengakomodir pelayanan uji kompetensi yang diperlukan untuk berbagai posisi jabatan dalam pemerintahan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Assessment center BPSDMD ini menjadi penting karena sebelumnya uji kompetensi dilakukan pada instansi swasta, assessment milik universitas dan assessment milik Kepolisian.

Melakukan review terhadap perjalanan reformasi bidang manajemen publik pada gilirannya akan bermuara pada tuntutan kualifikasi atas kompetensi SDM pada institusi pemerintah. Mau tidak mau, pengembangan SDM Aparatur saat ini dan yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Persoalan utama yang dihadapi pemerintah pada

semua tingkatan saat ini adalah masih lemahnya kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur, baik pada level manajer, terlebih lagi pada sumber daya manusia non manajerial.

Pada tingkatan manajer, kelemahan yang umumnya dihadapi adalah terutama pada kurangnya pemahaman terhadap kualifikasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap level manajer dalam organisasi. ancaman utama yang dihadapi oleh organisasi di masa depan bukanlah turbulensi (pergolakan/kekacauan), akan tetapi yang paling berbahaya adalah jika organisasi dikelola dengan menggunakan logika masa lalu. Oleh karenanya, disinilah perlunya perubahan, termasuk keinginan untuk berubah dengan membuat standar kompetensi yang kompetitif dan *up to date*.

Secara umum Keberadaan Assessment Center BPSDMD berkontribusi secara signifikan pada penguatan percepatan pelaksanaan program pembangunan Pemerintah Sumatera Selatan, dikarenakan Assessment Center ini menjadi wadah yang mengakomodir kebutuhan uji kompetensi untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat dengan kualifikasi dan kompetensi yang tepat sesuai dengan arahan serta Visi dan Misi dari Pemerintahan yang sedang berjalan.

Unit Layanan Assessment Center yang terbentuk belum genap satu tahun dan masih tergolong sangat muda ini tentunya dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan yang ada didalamnya masih sangat memerlukan pembenahan di sana sini untuk menjadikan Assessment Center ini sebagai Assessment Center yang representatif serta nantinya mendapatkan akreditasi dari Pusat Penilaian Kompetensi Nasional. Salah satu isu strategis mengenai Assessment Center ini adalah bagaimana keberadaan Assessment Center BPSDMD ini dapat menjadi program strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam mewujudkan Jabatan Pimpinan Tinggi yang berkualitas dan kompeten untuk Pemerintah Sumatera Selatan. Dari isu tersebut penulis menemukan permasalahan yaitu:

- a. Belum optimalnya penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, akreditasi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan Kerjasama dan Unit Layanan Assessment Center adalah bagian dari subbid kompetensi.

- b. Belum optimalnya pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
- c. Belum maksimalnya pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Belum optimalnya pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
- e. Belum maksimalnya penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan kompetensi.

Dari kelima permasalahan tersebut penulis menganalisis prioritas masalah yang dominan dengan metode USG (*Urgency, Seriousness, Growth*) menggunakan skala likert 1 s/d 5, dengan ketentuan penulis telah siap mengatasi masalah yang ada dengan memperhatikan aspek yang ada masalah tersebut.

Table 2. Tabel Analisa Metode USG

ANGKA	PENGARUH
1	Sangat Rendah/Sangat Kecil
2	Rendah/Kecil
3	Sedang/Cukup
4	Tinggi/Besar
5	Sangat Tinggi/Sangat Besar

Tabel 3. Hasil Analisis Permasalahan dengan metode USG

No.	PERMASALAHAN	U	S	G	NILAI	PERINGKAT
1	Belum optimalnya penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi,	5	5	5	15	I

	akreditasi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerjasama;					
2	Belum maksimalnya pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;	4	4	4	12	III
3	Belum optimalnya pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;	5	4	4	13	II
4	Belum maksimalnya penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan kompetensi	4	4	3	11	IV
5	Belum optimalnya pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi	4	3	3	10	V

Dari hasil analisis USG diatas, dapat disimpulkan bahwa Belum optimalnya penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, akreditasi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerjasama memiliki nilai skor yang paling tinggi dan mendapat peringkat prioritas ke I (Pertama). Semua tugas pokok dan fungsi Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan terangkum dalam kegiatan Assessment Center yaitu Melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi ditingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antar lembaga.

Penyelesaian masalah “**Pengembangan Uji kOmpetensi melalui Assessment Center Prov.Sumsel**”, adalah dengan melaksanakan kegiatan sebagai berikut:

- a. Membentuk Tim Efektif.
- b. Membuat Standar Operating Procedure untuk mendukung Pergub Pengelola Assessment center yang sudah ada, sehingga setiap personil yang terlibat dalam assessment center memiliki alur kerja yang jelas.
- c. Mempromosikan serta mensosialisasikan keberadaan Unit Layanan Assesement Center BPSDM Prop. Sumsel.
- d. Membuat surat edaran Gubernur Sumatera Selatan tentang wajib assesement sebagai satu syarat untuk menduduki jabatan tertentu pada Pemerintahan baik di Kabupaten/Kota maupun di Lingkungan Pemprov. Sumsel.
- e. Mengadakan Perjanjian Kerjasama Sama/MOU dengan pihak ketiga tentang penyediaan Assesor (Dari Pihak Universitas Sriwijaya, Polda Prov. Sumsel, UIN).
- f. Melakukan Perjanjian Kerjasama /MOU dengan 5 Kabupaten/Kota untuk berkomitmen menggunakan Assessment Center BPSDM Prov Sumsel dalam pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional
- a. Melakukan Comprative study/studi tiru ke Assessment Center yang sudah terakreditasi.
- b. Melengkapi Sarana dan Prasarana di Unit Layanan Assessment Center BPSDM Prov.Sumsel
- c. Melakukan Perjanjian Kerjasama /MOU dengan 7 Kabupaten/Kota untuk berkomitmen menggunakan Assessment Center BPSDM Prov Sumsel dalam pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional
- d. Melakukan MOU dengan 17 kabupaten/kota untuk pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional di Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel.
- e. Mengajukan Akreditasi / sertifikasi Unit Layanan Assesement Center BPSDM Prov. Sumsel

Upaya yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan diatas sekaligus menjadi aksi perubahan penulis adalah

Output yang diharapkan dari terlaksananya kegiatan Assessment Center ini adalah terlaksananya program assessment center dengan:

1. Pembentukan Tim Teknis aksi perubahan di internal BPSDMD Prov. Sumsel
2. Pembentukan jejaring kerja
3. Penyusunan kebutuhan sarana dan prasarana Assessment center dan SOP
4. Implementasi Assessment Center untuk meningkatkan capaian program uji kompetensi guna mewujudkan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang berkualitas dan kompeten di Provinsi Sumatera Selatan

Sedangkan outcome yang diharapkan adalah:

1. Terwujudnya Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel yang terpercaya dan kompeten
2. Terwujudnya peningkatan pengetahuan dan peran serta ASN di lingkungan Pemerintah Sumatera Selatan dan Kabupaten/kota akan pentingnya Uji Kompetensi sebagai alata ukur keberhasilan seorang ASN
3. Tercapainya Visi Misi Gubernur dalam meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana dan tahapan yang akan dilakukan penulis selama off campus untuk menyelesaikan aksi perubahan sebagai berikut:

1. Mensosialisasikan dan membentuk Tim Teknis Aksi Perubahan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
2. Menyusun Jejaring Kerja untuk mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan rencana aksi perubahan dan langkah-langkah yang akan dilakukan
3. Menyusun kebutuhan sarana dan prasana Assessment Center dan SOP
4. Melaksanakan implementasi awal

BAB IV

STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH

1. Terobosan/Inovasi

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, kompetensi jabatan yang harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural. Ketika berbicara tentang Kompetensi Manajerial yang merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi, maka diperlukan 8 kompetensi manajerial yang harus dimiliki ASN, yaitu (1) integritas, (2) kerjasama, (3) komunikasi, (4) orientasi pada hasil, (5) pelayanan public, (6) pengembangan diri dan orang lain, (7) mengelola perubahan dan (8) pengambilan keputusan.

Kompetensi ini sangat berkaitan erat dengan assessment karena yang akan dinilai dalam uji kompetensi yang dilaksanakan oleh assessment center adalah kedelapan aspek tersebut diatas. Sebagai suatu metode penilaian yang berbasis perilaku dan melibatkan beragam teknik evaluasi, termasuk menggunakan bermacam alat ukur, Assessment Center dinilai sebagai suatu sistem yang memiliki akurasi yang cukup tinggi dalam menilai kompetensi pegawai. Hasil Assessment Center diharapkan dapat memberikan informasi yang objektif mengenai profil kompetensi Aparatur Sipil Negara maupun pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) untuk eselon II dan III.

Untuk terciptanya obyektivitas, kualitas dan transparansi serta independen dalam mengangkat jabatan Pegawai Negeri Sipil agar sesuai dengan kompetensinya perlu dilakukan penilaian kompetensi dengan metode assessment center untuk memprediksi kompetensi seorang pejabat sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Badan

Kepegawaian Negara nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman penyusunan dan standar kompetensi manajerial PNS dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 13 Tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah dengan menggunakan Assessment Center.

METODE PENILAIAN KOMPETENSI (ASESSMENT CENTER)

1. Pengertian Assessment Center

Assessment Center adalah suatu proses sistematis untuk menilai Kompetensi yang dipersyaratkan bagi keberhasilan dalam pekerjaan, dengan menggunakan beragam metode dan teknik evaluasi, serta dilaksanakan oleh beberapa assessor (seseorang yang melakukan penilaian berbasis Kompetensi terhadap assessee), dan diterapkan kepada lebih dari 1 (satu) orang assessee (pegawai yang akan diukur kompetensinya).

2. Tujuan Assessment Center

Berdasarkan hasil Assessment Center diperoleh profil kompetensi seorang Pegawai yang dapat digunakan untuk berbagai tujuan dalam bidang sumber daya manusia, baik untuk kepentingan organisasi maupun untuk individu Pegawai. Kegunaan Assessment Center untuk organisasi antara lain untuk mengetahui kesesuaian kompetensi yang dimiliki Pegawai terhadap Kompetensi yang dipersyaratkan suatu jabatan, menjadi salah satu pertimbangan dalam menempatkan Pegawai dalam menempatkan dalam suatu jabatan, serta merancang program pengembangan kapasitas sehingga Kompetensi Pegawai dapat sesuai dengan Kompetensi yang diperlukan. Sedangkan kegunaan hasil Assessment Center bagi Pegawai antara lain untuk mengetahui profil Kompetensi yang dimiliki, mengetahui gap Kompetensi pada Kompetensi yang dipersyaratkan organisasi serta untuk merencanakan tindakan pengembangan Kompetensi pribadi. Penggunaan metode penilaian berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 23 Tahun 2011 tentang pedoman penilaian

kompetensi Pegawai Negeri Sipil menggunakan metode assessment center untuk eselon I & II.

Metode assessment center adalah pengukuran yang dilakukan oleh asesor/profesional dengan beragam teknik pengambilan data seperti tes psikotes, wawancara kompetensi, *leaderless group discussion*, simulasi dan lain sebagainya. Selain itu, pengukuran harus dilakukan oleh sejumlah asesor untuk menjaga obyektivitas hasil pengukuran sehingga assessment center akan lebih tajam dalam mengukur kompetensi individu.

Kebutuhan akan tersedianya assessor dalam pengelolaan Assessment Center menjadi hal yang sangat penting mengingat sampai saat ini kegiatan yang dilakukan oleh Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel masih dibantu oleh assessor yang merupakan asosiate assessor. Oleh karena itu untuk memperkuat keberadaan Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel ini, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan melakukan inovasi Pendidikan dan Pelatihan Assessor yang nantinya dapat menjadi sumber daya pengelola dan pengembang kompetensi khususnya untuk uji kompetensi yang dilakukan di Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel.

Kegiatan **Optimalisasi Penyelenggaraan Assessment Center dalam Upaya Pengembangan Uji Kompetensi** ini menjadi salah satu inovasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, khususnya Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan karena:

1. Memberikan nilai tambah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan capaian pengelolaan Assessment Center yang representatif.
2. Kegiatan ini mudah di replikasi oleh Pemerintah Daerah yang lain. Dibutuhkan komitmen yang kuat antara pimpinan dan jajaran serta stakeholder bersama-sama melakukan implementasi, monitoring serta evaluasi dari upaya yang dilakukan.
3. Kegiatan ini dapat diterapkan secara berkelanjutan, dan dapat dikembangkan pada program assessment center

4. Sesuai dengan strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam meningkatkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan kompeten.

2. Tahapan Kegiatan

Milestone Pertama (2 bulan)

1. Membentuk Tim Leader / Tim Efektif.
2. Membuat Standar Operating Procedure untuk mendukung Pergub Pengelola Assessment center yang sudah ada, sehingga setiap personil yang terlibat dalam assessment center memiliki alur kerja yang jelas.
3. Mempromosikan serta mensosialisasikan keberadaan Unit Layanan Asesement Center BPSDM Prop. Sumsel.
4. Membuat surat edaran Gubernur Sumatera Selatan tentang wajib assesement sebagai satu syarat untuk menduduki jabatan tertentu pada Pemerintahan baik di Kabupaten/Kota maupun di Lingkungan Pemprov. Sumsel.
5. Mengadakan Perjanjian Kerjasama Sama/MOU dengan pihak ketiga tentang penyediaan Asesor (Dari Pihak Universitas Sriwijaya dan Polda Provinsi sumatera selatan .
6. Melakukan Perjanjian Kerjasama /MOU dengan 3 Kabupaten/Kota untuk berkomitmen menggunakan Assessment Center BPSDM Prov Sumsel dalam pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional
7. Melakukan Comprative study/studi tiru ke Assessment Center yang sudah terakreditasi sehingga dapat menyerap informasi apa saja yang diperlukan untuk membuat Assessment Center yang sudah ada sekarang keberadaannya dapat berkembang.

Milestone tahap 2 (6 bulan – 1 Tahun)

1. Melengkapi Sarana dan Prasarana di Unit Layanan Assessment Center BPSDM Prov.Sumsel
2. Melakukan Perjanjian Kerjasama /MOU dengan 7 Kabupaten/Kota untuk berkomitmen menggunakan Assessment Center BPSDM Prov Sumsel

dalam pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional

3. Menyediakan anggaran

Milestone Tahap 3 (1 – 5 Tahun)

1. Mempersiapkan tenaga Assesor pada BPSDMD Provisi Sumatera Selatan
2. Seluruh Kabupaten/Kota telah melakukan MOU dengan Assessment Center BPSDM Prov Sumsel dalam pelaksanaan Uji kompetensi jabatan baik manajerial maupun fungsional
3. Akreditasi yang diajukan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Tabel 4. Tahapan Rencana Aksi

TAHAPAN RENCANA AKSI PERUBAHAN

No.	Kegiatan	Waktu (Minggu)								Bobot Target		Realisasi	Output
		1	2	3	4	5	6	7	8	Bobot	Target (%)		
A.	JANGKA PENDEK (2 BULAN)												
1	Membentuk Tim Efektif									5	100		SK
2	Membuat SOP									15	100		SOP
3	Mempromosikan ULAC									10	100		LEAFLET/SOSIALISASI
4	Membuat Surat Edaran ke Kab/Kota									10	100		Surat Edaran Gub
5	MoU dengan Associated Assessor									20	100		MoU
6	MoU dengan dengan 3 Kab/Kota									20	100		MoU
7	Studi Tiru									20	100		Dokumentasi Hasil Studi tiru
										100	100		
B	JANGKA MENENGAH (6 - 1 TAHUN)												
1	Melengkapi Sarana dan Prasarana ULAC												
2	MoU dengan 7 Kab/Kota												
3	Menyediakan Anggaran												
C	JANGKA PANJANG (1 - 5 TAHUN)												
1	Menyediakan tenaga Assessor												
2	MoU dengan 17 Kab/Kota												
3	Akreditasi/ ISO 9001:15												

D. STAKEHOLDER PROYEK PERUBAHAN

Stakeholder yang terlibat dalam pelaksanaan proyek perubahan ini terbagi menjadi *Stakeholder* internal dan eksternal dengan identifikasi berdasarkan kepentingan dan dukungan sebagai berikut :

Tabel 5.

Stakeholder Proyek Perubahan

No	Stakeholder Internal	Stakeholder Eksternal
1	Kaban BPSDM Prov.	Sekretaris Daerah Prov.
2	Sekretaris	Assisten 3 Pemprov.
3	Kepala Unit Layanan Assesment Cente	BKD Prov
4	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Bappeda Prov.
5	Kasubag Keuangan	BPKAD Prov.
6	Kasubag Perencanaan dan Evaluasi	BKD/BPSDMD Kab/Kota
7		Asesor (UNSRI, POLDA, UIN Raden Fattah)
8		LSM
9		Media

Adapun peran dan pengaruh masing-masing *Stakeholder* tersebut adalah :

Tabel. 6

Peranan Masing-Masing Stakeholder

NO.	STAKEHOLDER	PERANAN	KET
I.	INTERNAL		
1.	Kaban BPSDMD Prov	Membina, membimbing, memberikan dukungan dan memberikan arahan mengenai proyek perubahan.(Mentor)	
2	Sekretaris	Memberi dukungan terlaksananya Proyek Perubahan	
3	Kepala ULAC	Memberi dukungan terlaksananya Proyek Perubahan	
4	Kasubbag Umum dan Kepegawan	Memberi dukungan terlaksananya Proyek Perubahan	
5	Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi	Memberi dukungan terlaksananya Proyek Perubahan	
6	Kasubbag Keuangan	Memberi dukungan terlaksananya Proyek Perubahan	

II.	EKSTERNAL		
1	Sekretaris Daerah Prov.	Memberikan dukungan terkait Proyek Perubahan	
2	Assisten 3 Pemprov.	Memberikan dukungan terkait Proyek Perubahan	
3	BKD Provinsi	Membangun Sinergi dan Konsultasi/Kordinasi	
4	Bappeda Prov.	Membangun Sinergi dan Konsultasi/Kordinasi	
5	BPKAD Prov.	Membangun Sinergi dan Konsultasi/Kordinasi	
6	BKD/BPSDMD Kab /Kota	Membangun Sinergi dan Konsultasi/Kordinasi	
7	Asesor (UNSRI, POLDA, UIN Raden Fatah)	Membangun Sinergi dan Kerjasama terkait Proyek Perubahan (MoU tenaga Asesor)	
8	Masyarakat, LSM	Memberikan Informasi terkait Kualitas layanan atas penyelenggaraan pemerintahan	
9	Media Pers	Memberikan Informasi terkait Kualitas layanan atas penyelenggaraan pemerintahan	

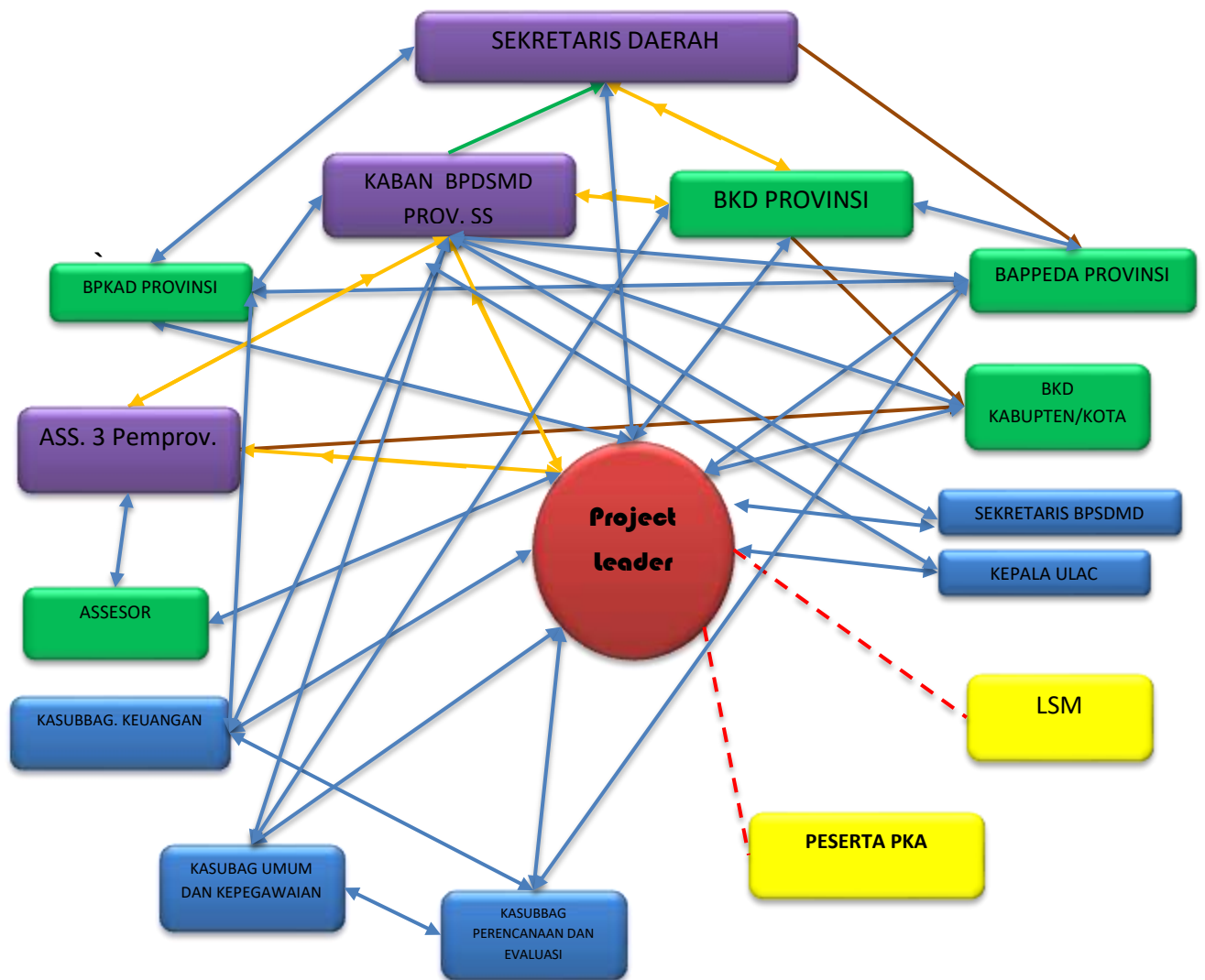
1. MAPPING STAKEHOLDER

Tabel. 7

Stakeholder Berdasarkan Pengaruh dan Kepentingan

No.	Stakeholder	Pengaruh	Kepentingan	Katagori
1	Sekretaris Daerah Prov.	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promotors
2	Kepala BPSDMD Sumsel	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promotors
3	BKD Provinsi	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
4	Bappeda Provinsi	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
5	BPKAD Provinsi	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
6	BKD/BPSDMD Kab/Kota	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
7	Assisten 3 Pemprov	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promotors
8	Sekretaris BPSDMD	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
9	Kepala ULAC	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
10	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
11	Kasubbag Keuangan	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
12	Kasubbag Perencanaan dan evaluasi	Rendah (-)	Tinggi (+)	Defenders
13	Asesor (UNSRI, POLDA Sumsel dan UIN Raden Fatah)	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latents
14	LSM	Rendah (-)	Rendah (-)	Apathetics
15	Media Massa	Rendah (-)	Rendah (-)	Apathetics

2. NET-MAP



Keterangan:

Promoters	
Latent	
Defender	
Apathetic	

Konsultasi	
Koordinasi	
Informasi	
Konsultasi dan Informasi	
Ancaman	

1. ANALISIS QUADRAN



Gambar 3.
Peta Stakeholder

2. Sumber Daya (Peta dan Pemanfaatannya)

a. Sumber daya yang dimiliki berasal dari lingkungan internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, maupun dinas-dinas terkait di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan 17 Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Selatan

1. Kepala Seksi dan Staf di Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dan Staf sebanyak 12 orang
2. ASN BPSDMD Prov. Sumsel sebanyak 94 orang
3. Unsur dinas terkait Badan Kepegawaian Daerah, Badan Kepegawaian Negara Regional VII Palembang, BKPSDM Kabupaten/Kota.

b. Anggaran

Anggaran untuk kegiatan Aksi perubahan ini akan menggunakan anggaran yang ada pada Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

c. Sarana dan Prasarana

Menggunakan sarana dan prasarana milik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan khususnya Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan serta Assessment Center BPSDMD Prov. Sumsel.

3. Manajemen Resiko

Keterlibatan staf yang ada di lingkungan BPSDMD Prov. Sumsel terhadap program assessment center khususnya kegiatan optimalisasi penyelenggaraan assessment center untuk pengembangan kompetensi menumbuhkan sifat positif bagi seluruh ASN yang ada di BPSDMD Prov. Sumsel khususnya staf Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan. Inovasi ini memberikan peluang untuk memberikan gambaran pengetahuan baru, konsep dan wawasan mengenai apa yang dilakukan di Assessment Center sebagai contoh apa yang bias dilakukan oleh seorang assessor dalam pengembangan diri sebagai pengembang kompetensi yang dapat berkiprah pada bidang assessment. Dukungan dari stakeholder lembaga terkait juga sangat dibutuhkan untuk peningkatan kinerja program kegiatan ini.

Perencanaan strategis serta komunikasi efektif dan sosialisasi program merupakan solusi untuk keselarasan dan implementasi kegiatan. Adapun manajemen resiko yang akan timbul adalah

1. Penjadwalan waktu pelaksanaan aksi perubahan.
2. Waktu penandatanganan MoU tidak sesuai dengan kesepakatan.
3. Pihak kabupaten/kota tidak merespon Surat Edaran Gubernur.

Adapun solusi yang akan diambil, sebagai berikut:

1. Optimalisasi tim efektif
2. Reschedule dengan pihak kabupaten/kota
3. Follow-up pihak kabupaten/kota menggunakan social media.