

Optimalisasi Penilaian Evaluasi Kegiatan untuk Peningkatan Pelayanan Uji Kompetensi Pegawai

Oleh: Azizah Iqra Nurrahmi

Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pengelolaan ASN diarahkan untuk mewujudkan visi menciptakan ASN yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan sejahtera. Visi dan tujuan tersebut akan dicapai melalui implementasi sistem merit dalam manajemen ASN.

Sistem merit adalah kebijakan dan 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. Penerapan sistem merit secara efektif perlu didukung oleh data potensi dan kompetensi yang diperoleh melalui kegiatan uji kompetensi pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta melalui Unit Pelaksana Teknis Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai (UPT PPKP) bertugas untuk melaksanakan penilaian kompetensi pegawai. Uji kompetensi pegawai merupakan proses penilaian potensi dan kompetensi pegawai yang dilakukan dengan membandingkan kompetensi yang dimiliki ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan menggunakan metode *assessment center*. Metode uji kompetensi pegawai yang digunakan 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 satu orang *assessee* (pegawai yang akan diukur kompetensinya).

Manfaat uji kompetensi pegawai adalah sebagai berikut :

1. Bagi organisasi
 - a. Mendapatkan calon pejabat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
 - b. Dapat mengembangkan potensi personilnya secara terus menerus sehingga didapatkan kinerja yang lebih baik.
 - c. Dapat digunakan untuk mendiagnosa kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi organisasi.
 - d. Membantu pimpinan menyusun rencana penempatan dalam rangka rotasi / promosi dan mutasi.
2. Bagi pegawai yang bersangkutan

- a. Dapat bekerja pada posisi atau tempat yang sesuai dengan kompetensinya.
- b. Dapat mengoptimalkan potensi diri.
- c. Dapat mengetahui kebutuhan pengembangan dirinya berdasarkan feedback yang diterima

Mengingat besarnya manfaat uji kompetensi pegawai bagi pegawai dan organisasi, maka salah satu cara untuk optimalisasi pelaksanaan kegiatan adalah adanya masukan dari penilaian kegiatan yang diberikan oleh peserta. Hasil penilaian akan digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang pelaksanaan kegiatan, untuk nantinya digunakan sebagai dasar rujukan perbaikan pelayanan, penjaminan mutu, dan perbaikan berkelanjutan oleh instansi penyelenggara. Peserta uji kompetensi pegawai dapat memberikan penilaian melalui kuesioner evaluasi kegiatan yang diberikan setelah pelaksanaan UKP. Diharapkan dengan adanya penilaian dari peserta, optimalisasi layanan kegiatan uji kompetensi pegawai bisa tercapai.