

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui metode *assessment center* di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penyelenggaraan penilaian kompetensi/*assessment center* hanya memenuhi persyaratan administrasi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Hasil penilaian kompetensi tidak dijadikan bahan pertimbangan pengembangan karier dalam pengisian jabatan pengurus dan pengawas karena masih dilakukan melalui mekanisme lama berdasarkan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) sesuai usulan dari instansi atau satuan kerja yang mengajukan;
3. Hasil penilaian kompetensi yang berisi saran pengembangan kompetensi klasikal dan non klasikal hanya berupa rekomendasi tertulis sehingga belum dijadikan bahan penyusunan analisis pengembangan kompetensi berdasarkan kesenjangan kompetensi yang ada pada peserta penilaian kompetensi (*assessee*);
4. Hasil penilaian kompetensi sebagai bahan pembentukan manajemen talenta melalui *talent pool* belum optimal mengingat *Assessment Center* Mahkamah Agung RI memiliki keterbatasan pada jumlah *assessor* dan alat (*tools*) pengukuran kompetensi. Pengelolaan talenta di lingkungan Mahkamah Agung RI saat ini masih dalam tahap penyusunan peraturan belum pada tahap implementasinya yang memanfaatkan hasil penilaian kompetensi.

Mahkamah Agung RI belum memanfaatkan secara maksimal hasil penilaian potensi dan kompetensi sesuai Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019. Dari empat bentuk pemanfaatan hasil penilaian kompetensi, yang digunakan hanyalah pengisian dalam jabatan. Penyelenggaraan penilaian kompetensi

melalui metode *assessment center* di lingkungan Mahkamah Agung RI ditujukan kepada seluruh SDM baik itu hakim, panitera, jurusita, dan tenaga kesekretariatan yang berjumlah 32.215 dengan target pertahunnya baru 10% atau 3.000 pegawai. Hal ini belum sepenuhnya mencapai target dikarenakan terbatasnya jumlah anggaran dari Pemerintah Pusat. Selain itu terdapat keterbatasan alat ukur kompetensi dan *Assessor* SDM Aparatur yaitu sekitar 15 orang.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merekomendasikan atau menyarankan beberapa hal yang mungkin dapat ditindaklanjuti sebagai strategi dalam pengelolaan pegawai, antara lain:

1. Penilaian kompetensi/*assessment center* pada Mahkamah Agung RI mengukur kompetensi dan potensi pegawai untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama harus dilaksanakan secara objektif dan adil, sesuai dengan *core business* Mahkamah Agung yaitu peradilan;
2. Hasil penilaian kompetensi dapat diprioritaskan berdasarkan kesenjangan kompetensi yang ada pada peserta penilaian kompetensi (*assessee*). Hal ini akan membantu Mahkamah Agung RI dalam menentukan mana kompetensi yang perlu dikembangkan terlebih dulu.
3. Mahkamah Agung RI mengeluarkan Surat Keputusan yang mengakomodir empat indikator pembinaan pegawai (kualifikasi, penilaian kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi) untuk keperluan promosi, transfer, rotasi dan pengembangan kompetensi yang fokus pada pengembangan teknis, manajerial, kompetensi. dan sosial budaya;
4. Biro Kepegawaian membangun sistem penilaian dan memanfaatkan hasil penilaian kompetensi yang dapat diakses oleh setiap ASN di Mahkamah Agung RI dan badan peradilan di bawahnya serta diintegrasikan ke dalam SIKEP (Sistem Informasi Kepegawaian Mahkamah Agung RI) yang memuat data profil pegawai yang terhubung dengan *talent pool*.

Hasil penilaian kompetensi diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan puncak dalam mengambil keputusan mengenai penggunaan hasil penilaian kompetensi untuk pengisian jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi dan manajemen talenta. sesuai dengan arahan Sekretaris Mahkamah Agung. Untuk mengatasi keterbatasan anggaran Mahkamah Agung RI dapat menggiatkan kegiatan penilaian kompetensi secara *online* memanfaatkan sistem *assessment center* dengan merancang dan mengembangkan alat ukur (*tools*) untuk kebutuhan penilaian kompetensi jangka panjang, sehingga pegawai yang berada di satuan kerja daerah dapat menggunakan teknologi yang memudahkan penilaian kompetensi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BPSDM Kementerian PUPR. (2022). *Penilaian Potensi dan Kompetensi*. Jakarta Selatan: Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. (2020). *Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN*. Jakarta Selatan: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. (2020). *Manajemen Karier: Arah Kebijakan Karier PNS*. Jakarta Selatan: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Joko, F. (2020). *Management Assessment Center BPKP (MAC BPKP)*. Jakarta Timur.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2022). *Handbook Kumpulan Praktik Baik Penerapan Sistem Merit: Pengembangan Karier*. Jakarta Selatan: Komisi Aparatur Sipil Negara.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2022). *Handbook Kumpulan Praktik Baik Sistem Merit: Manajemen Kinerja*. Jakarta Selatan: Komisi Aparatur Sipil Negara.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2022). *Handbook Kumpulan Praktik Baik Sistem Merit: Promosi Mutasi*. Jakarta Selatan: Komisi Aparatur Sipil Negara.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2022). *Pengembangan Karier*. Jakarta Selatan: Komisi Aparatur Sipil Negara.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, J. (2016). *Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terpadu: Strategi Pengembangan Organisasi Pendekatan Sistem*. Bandung: ITB Press.
- Supatmi, Siahaan, Y. A., Jumadi, Khotib, M., Tauqiefie, H., Hapsari, S. Y., . . . Astuti, R. P. (2022). *Penguatan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Unit Penilaian Kompetensi (Assessment Center) Mahkamah Agung RI*. Jakarta Timur: Kencana.

Tasrin, K., Suparman, R., Nurmalia, E., Arisudana, I., Respatiawan, D., Wijayanti, D., . . . Hertina, D. A. (2014). *Penyusunan Instrumen Penilaian Kompetensi Diklat PIM Tingkat II*. Sumedang: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara.

Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: CV. LD Media.

Artikel Jurnal

Aman, L. (2023). *Permasalahan Penerapan Kamus Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2017 dalam Menilai Kompetensi Pejabat Fungsional Tertentu*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 16 (1), 61-88.

Kuin, Y. H., Djiu, A., & Pera, G. (2022). *Peningkatan dan Pengembangan Karier Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP), I (1), 44-53.

Liu, T.A., & Meutia, F.I. (2019). *Polisi dan Sumber Daya Manusia: Studi Assessment Centre Berbasis Merit System di Polda Lampung*. Administrativa Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik, I (1) 7-18.

Muhdorun, & Riyanto, S. (2022). *Analisis Efektivitas Sistem Assessment Center Berbasis CAT Terhadap Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Pegawai*. Jurnal Ekonomi Efektif, 4 (4), 532-540.

Nurezqi. (2020). *Analisis Peran Penilaian Kompetensi dalam Proses Pengembangan Karier PNS Terutama Promosi dan Mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrasi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS.

Pane, R. H. (2021). *Pemetaan Kompetensi ASN Melalui Rapid Accurate Assessment di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung*. Sumedang: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara.

Puteri, P. (2023). *Assessment Center dalam Manajemen Talenta ASN-Sebuah Eksplorasi Pengembangan*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 16 (1), 1-15.

Sanatana, I.M.M. (2023). *Peran Assessment Center dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta*. Jurnal Ilmiah Cakrawati.

Simatupang, T.H. (2021). *Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karier ASN*. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, XV (3), 447-472.

Syah, A. F. (2023). *Manajemen Talenta Berdasarkan Smart ASN di Lingkungan Pemerintah (Sebuah Kerangka Konseptual)*. Kebijakan dan Manajemen PNS, 92-117.

Walinegoro, B. G., & Fitriyono, J. (2023). *Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara: Praktik dan Peluang Inovasi*. Kebijakan dan Manajemen PNS, 15-27.

Peraturan Perundang-undangan

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

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dokumen-dokumen lainnya

Laporan Tahunan 2021 Mahkamah Agung Republik Indonesia Akselerasi Perwujudan Peradilan Modern.

Laporan Tahunan 2022 Mahkamah Agung Republik Indonesia Integritas Tangguh Kepercayaan Publik Tumbuh.

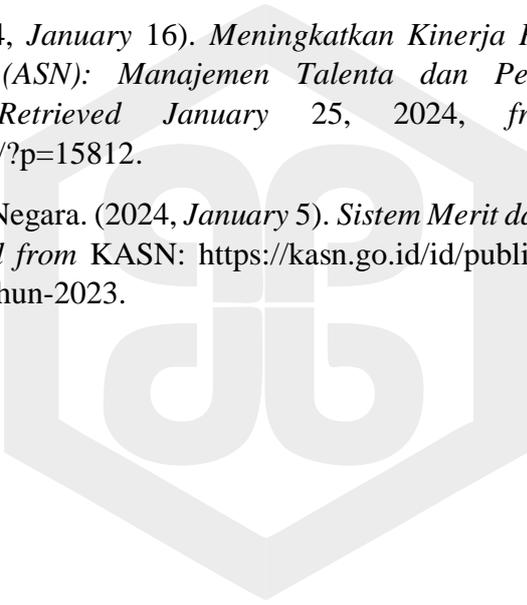
Laporan Tahunan 2022 Mahkamah Agung Republik Indonesia Integritas Kuat, Peradilan Bermartabat.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2020). Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2020-2024. Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Website

Muttaqin, M. A. (2024, January 16). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN): Manajemen Talenta dan Pemanfaatan Hasil Kompetensi*. Retrieved January 25, 2024, from LAN RI: <https://lan.go.id/?p=15812>.

Komisi Aparatur Sipil Negara. (2024, January 5). *Sistem Merit dalam Angka Tahun 2023*. Retrieved from KASN: <https://kasn.go.id/id/publikasi/sistem-merit-dalam-angka-tahun-2023>.



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA