

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PEMANFATAN HASIL PENILAIAN KOMPETENSI
MELALUI METODE PUSAT PENILAIAN
(ASSESSMENT CENTER) DALAM PEMBINAAN
PEGAWAI DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Miftakhul Janah
NPM : 2020011168
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PEMANFATAN HASIL PENILAIAN KOMPETENSI
MELALUI METODE PUSAT PENILAIAN
(ASSESSMENT CENTER) DALAM PEMBINAAN
PEGAWAI DI LINGKUNGAN MAHKAMAH AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan
Oleh**

**Nama : Miftakhul Janah
NPM : 2020011168
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

SKRIPSI

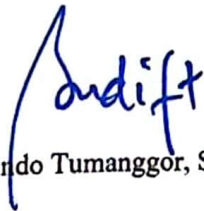
**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Miftakhul Janah
NPM : 2020011168
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi melalui Metode Pusat Penilaian (*Assessment Center*) dalam Pembinaan Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 27 Maret 2024

Pembimbing



Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 23 April 2024



Ketua Merangkap Anggota

Rima Ramintya Yusuf

Rima Ramintya Yusuf, S.IP., MPA

Sekretaris merangkap Anggota

Porman Lumban Gaol

Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.

Anggota

Budi Fernando Tumanggor

Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A

PERNYATAAN KEAHLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakhul Janah

NPM : 2020011168

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi melalui Metode Pusat Penilaian (*Assessment Center*) dalam Pembinaan Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 23 April 2024



Miftakhul Janah

ABSTRAK

Judul: “Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi melalui Metode Pusat Penilaian (*Assessment Center*) dalam Pembinaan Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia”

Peneliti: Miftakhul Janah

Skripsi ini membahas mengenai pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui metode pusat penilaian (*assessment center*) dalam pembinaan pegawai di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Salah satu metode penilaian yang dilakukan adalah *assessment center*. Penilaian terpusat (*assessment center*) digunakan untuk mengetahui kesenjangan kompetensi pegawai berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang diprasyaratkan. Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi sebagai data primer serta studi kepustakaan sebagai data sekunder. Analisis data diolah menggunakan teknik triangulasi berdasarkan empat pemanfaatan hasil penilaian kompetensi mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 yaitu pengisian dalam jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta. Pada penelitian ini menggambarkan bahwa hasil penilaian kompetensi di Mahkamah Agung Republik Indonesia sejauh ini telah dimanfaatkan dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi, pemetaan kompetensi pegawai dan seleksi calon hakim. Pada akhirnya, penelitian ini mengeluarkan rekomendasi agar Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat melakukan implementasi yang lebih baik dalam memanfaatkan hasil penilaian kompetensi melalui metode penilaian terpusat atau *assessment center* dalam pembinaan pegawai yang terdiri dari pengembangan karier, pengembangan kompetensi dan manajemen talenta agar segera terbentuk *database* profil kompetensi seluruh pegawai di kepaniteraan maupun kesekretariatan.

Kata Kunci: Pembinaan Pegawai, Penilaian Kompetensi, *Assessment Center*

ABSTRACT

Title: *“Utilization of Competency Assessment Results through the Assessment Center Method for Employee Development at The Supreme Court of the Republic of Indonesia”*

Researcher: Miftakhul Janah

This thesis discusses the use of competence assessment through the assessment center method for developing employees at The Supreme Court of the Republic of Indonesia. One of the methods of assessment used is assessment center. Assessment Center is used to identify gaps in the competence of employees based on their skills, knowledges and attitudes or behaviours according to the required job competency standard. The research in this thesis uses a descriptive qualitative research methodology using interviews and observation as primary data and literature review as secondary data. The data are analyzed using triangulation technique based on the four uses of the assessment results according to the Head of the Civil Service Agency's Regulation Number 26 of 2019, namely filling high leadership positions, career development, competency development and talent management. This research illustrates that the results of the competency assessment at The Supreme Court of the Republic of Indonesia have so far been utilized in filling senior management positions, mapping the competencies of employees, and selecting judicial candidates. The final recommendation is that The Supreme Court of the Republic of Indonesia should improve the implementation of competency assessment results through assessment center method for employee development, career development, competency development, and talent management to soon form a comprehensive database of the competencies of all employees in the chambers and secretariats.

Keywords: *Employee Development, Competency Assessment, Assessment Center*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEAHLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I	
PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	10
B. Konsep Kunci	26
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Metode Penelitian.....	29
B. Teknik Pengumpulan Data	29
C. Instrumen Penelitian.....	32
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	32
BAB IV	
HASIL PENELITIAN	34
A. Penyajian Data	34
B. Pembahasan.....	53
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	60

BAB V	
PENUTUP	68
A. KESIMPULAN	68
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	71



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Isu Strategis dan Arah Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Mahkamah Agung Tahun 2022.....	5
Tabel 1.2 Kegiatan Penilaian Kompetensi Tahun 2020-2023	7
Tabel 2.1 Sub-aspek Penilaian Sistem Merit	11
Tabel 2.2 Identitas Jabatan, Kompetensi Jabatan, Persyaratan Jabatan.....	13
Tabel 2.3 Implementasi Manajemen ASN	14
Tabel 2.4 Model Pemanfaatan data KKJ dan KI dalam Sistem MSDM-BK Terpadu	22
Tabel 2.5 Perbandingan Validitas Metode Penilaian Kompetensi.....	25
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	30
Tabel 4.1 Jumlah SDM Mahkamah Agung RI.....	38
Tabel 4.2 <i>Output</i> Pengelolaan SDM Mahkamah Agung RI	39
Tabel 4.4 Profil Potensi.....	43
Tabel 4.3 Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	44
Tabel 4.5 Penilaian Kompetensi JPT Tahun 2023	46
Tabel 4.6 Standar Kompetensi Jabatan	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Penilaian Sistem Merit Instansi	2
Gambar 1.2 Hasil Survei Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi di.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Penilaian Kompetensi (<i>Assessment Center</i>) Mahkamah Agung RI.....	36
Gambar 4.2 Formasi Jabatan JPT Pratama Mahkamah Agung RI 2024.....	45
Gambar 4.3 <i>Timeline</i> Seleksi JPT Mahkamah Agung RI Tahun 2024.....	47



POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

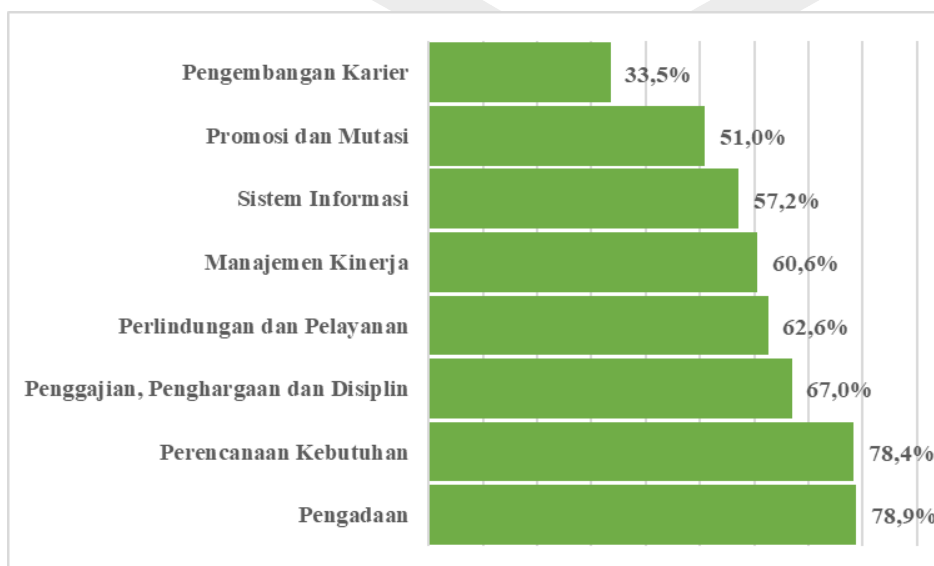
A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu agenda pembangunan tahun 2020-2024 dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) adalah “Meningkatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) Berkualitas dan Berdaya Saing”. Strategi pengelolaan ASN meliputi perencanaan, pengadaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, pengembangan karier hingga peningkatan kesejahteraan pemberhentian dan pensiun. Tujuan arah pembangunan ASN adalah mampu membentuk kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) yang sehat, mudah beradaptasi, cerdas, terampil, inovatif, berakhlak, bermoral, serta memiliki kemampuan yang tinggi. Dalam mewujudkan hal itu perlu dilakukan beberapa langkah penguatan penerapan manajemen ASN berlandaskan Sistem Merit. Pendekatan regulasi dan pengelolaan ASN tidak hanya sekedar mengatur administrasi terkait kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur namun juga menginisiasi transformasi pada pengembangan potensi (*human capital*).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan perwujudan nyata dari reformasi birokrasi yang menekankan pada penerapan Sistem Merit dalam implementasi manajemen ASN. Pengelolaan dan penempatan ASN bersumber pada aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. ASN diharapkan mampu menjadi fasilitator, pendorong dan penggerak pembangunan reformasi birokrasi, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) tentang Manajemen ASN Nomor 17 Tahun 2020 pada pasal 162 yang menyatakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi harus dilakukan dengan menerapkan Sistem Merit.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN, menyiratkan bahwa Sistem Merit merupakan hal prinsip pada sistem/manajemen pengelolaan ASN. Penilaiannya bukan hanya sekedar dokumen namun juga kualitas implementasi, dimana berdampak pada pola pengembangan SDM. Dalam hal ini manajemen talenta memberikan efek yang besar dalam proses peningkatan kompetensi pegawai. Manajemen talenta sebagai wadah untuk mengkoordinir kebutuhan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja serta pola karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Implementasi manajemen talenta sebagai perwujudan konkret dari Sistem Merit di instansi pemerintah pusat maupun daerah mencakup beberapa bidang yang beririsan dengan aspek penilaian yang ditetapkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini.

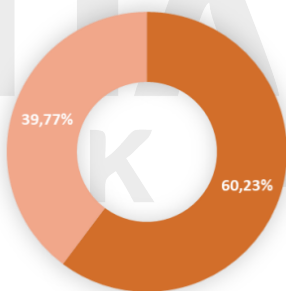


Gambar 1.1 Hasil Penilaian Sistem Merit Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia
Sumber: KASN (2023)

Gambar di atas merupakan hasil penilaian Sistem Merit pada tahun 2023 yang diselenggarakan oleh KASN pada Kementerian, Lembaga, Provinsi, Kabupaten, dan Kota berdasarkan 8 (delapan) aspek penilaian. Dari hasil penilaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek pengembangan karier menjadi aspek yang paling rendah sebesar 33,5% dibandingkan aspek lainnya. Menurut Muttaqin (2024), terdapat beberapa kendala yang menyebabkan aspek

pengembangan karier menjadi aspek yang paling rendah diimplementasikan di instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, yaitu: (1) belum adanya ketersediaan standar kompetensi pada seluruh jabatan, khususnya standar kompetensi teknis, menjadi kendala utama dalam pengembangan karier; (2) kurangnya profil kompetensi seluruh pegawai yang membuat sulit dilakukan penilaian dan pemetaan kelompok pekerja bertalenta; (3) belum dilakukannya analisis kesenjangan kompetensi secara terstruktur sehingga menyulitkan organisasi menentukan kebutuhan pengembangan; (4) pengembangan kompetensi pegawai belum bertumpu pada kesenjangan kompetensi, sehingga upaya pengembangan menjadi kurang terfokus.

Lebih lanjut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2023 juga merilis data yang menunjukkan bahwa hasil penilaian kompetensi pegawai di instansi pemerintah pusat dan daerah belum dimanfaatkan dengan baik. Hasil penilaian kompetensi yang sesuai dengan pemanfaatannya hanya sebesar 39,77% selain itu sisanya yaitu 60,23% belum sesuai. Hal ini diperkuat dengan hasil survei dari BKN tahun 2023 yang menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian dalam pemanfaatan hasil penilaian kompetensi sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 1.2 Hasil Survei Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi di Seluruh Instansi
Sumber: BKN (2023)

Komitmen dan keseriusan pemerintah untuk membangun ASN yang profesional berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, dan juga kinerja dibuktikan dengan memasukkan *assessment center* sebagai salah satu metode

uji kompetensi dalam Pedoman Sistem Merit Manajemen ASN (PermenPAN & RB No. 40 Tahun 2018). Lebih lanjut pengelolaan dan implementasi Manajemen Talenta ASN ditegaskan dalam PermenPAN &RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta dan Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS sebagai pedoman bagi instansi pemerintah menyelenggarakan penilaian kompetensi menggunakan *assessment center* baik untuk pemetaan kompetensi, seleksi, promosi, maupun lelang jabatan.

Menurut Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019, penilaian kompetensi merupakan suatu proses penilaian yang menggunakan metode *assessment center* atau metode penilaian lainnya untuk membandingkan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang diprasyarkan pada suatu jabatan. Dalam praktiknya *assessment center* dirancang untuk jabatan tertentu (pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator atau pengawas, fungsional, dan jabatan fungsional yang sejajar) sedangkan metode penilaian lainnya hanya digunakan untuk jabatan fungsional yang sejajar dan jabatan administrator tertinggi. Penilaian potensi dan kompetensi meliputi 3 (tiga) model kompetensi, yaitu kompetensi teknis, manajerial dan kompetensi sosial kultural, selain itu juga mengidentifikasi potensi intelektual, kepribadian dan sikap kerja pegawai. Potensi pegawai dinilai melalui alat ukur psikologi. Kompetensi teknis dinilai melalui kinerja teknis yang ditunjukkan oleh pegawai, sedangkan kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai melalui indikator perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam sistem penilaian kompetensi di pusat penilaian kompetensi (*assessment center*).

Selaras dengan visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia, salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah apabila mampu atau dapat mengelola dan mengembangkan SDM yang kompeten melalui kriteria obyektif untuk menghasilkan hakim dan aparatur peradilan teknis maupun non teknis yang profesional dan berintegritas. Dalam rangka pengelolaan ASN, Mahkamah Agung Republik Indonesia berencana untuk membangun model

kompetensi yang berfokus pada profil kompetensi dan dibidang administrasi umum kepada seluruh jabatan di Mahkamah Agung RI dan badan peradilan di bawahnya sebagai landasan penyelenggaraan promosi dan pengembangan karier. Hal ini termasuk menetapkan kriteria yang lebih spesifik untuk pengembangan karier promosi dan mutasi sesuai dengan persyaratan jabatan (Renstra Mahkamah Agung RI 2020-2024).

Mahkamah Agung sebagai salah satu penyelenggara kekuasaan kehakiman membawahi 924 satuan kerja daerah dan 7 Eselon I pusat dengan total SDM Aparatur sebanyak 32.215 pegawai (data bulan Desember tahun 2023), yang terdiri dari unsur tenaga teknis dan tenaga administrasi umum. Tantangan bagi Mahkamah Agung dalam melaksanakan fungsinya terletak pada terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia aparatur yang dapat mengakibatkan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi menjadi sangat berat. Menurut Laporan Tahunan Mahkamah Agung RI Tahun 2022, Mahkamah Agung Republik Indonesia mendapatkan tugas dan kewenangan yang harus diselenggarakan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat dengan adanya isu-isu strategis untuk menentukan arah kebijakan pengelolaan sumber daya aparatur sebagaimana yang dilampirkan pada tabel di bawah:

Tabel 1.1 Isu Strategis dan Arah Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Mahkamah Agung Tahun 2022

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi
Peningkatan Kapabilitas Aparatur Mahkamah Agung	1. Peningkatan efektifitas kinerja aparatur teknis dan non teknis peradilan	1. Pembentukan landasan hukum Peningkatan kualitas aparatur peradilan bidang teknis dan non teknis yudisial serta administrasi umum	1. Pembuatan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) tentang peningkatan kualitas aparatur peradilan bidang teknis dan non teknis yudisial serta administrasi umum

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi
	2. Peningkatan SDM aparatur 20 jam setahun	2. Penyusunan peraturan peningkatan SDM	2. Pembuatan SK Kabadan Litbangdiklat kumdil
Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya MA	Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia	Pembentukan landasan hukum tata kelola optimalisasi teknologi informasi dan peningkatan kualitas aparatur peradilan	Pembuatan SK KMA/edaran tentang tata kelola optimalisasi teknologi informasi

Sumber: Laporan Tahunan Mahkamah Agung Tahun 2022 (diolah penulis)

Pengelolaan SDM di Mahkamah Agung RI telah beralih dari yang semula adalah pengelola administratif kepegawaian kini menjadi mitra strategis organisasi yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian terkait kinerja dan visi Mahkamah Agung. *Assesment Center* yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) Nomor 7/KMA/SK/I/2020 tanggal 17 Januari 2020 tentang Pembentukan Unit Penilaian Kompetensi (*Assesment Center*) Mahkamah Agung Republik Indonesia (UPK AC MA RI), digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis kepegawaian (Mahkamah Agung, 2022).

Keunggulan penilaian kompetensi pegawai melalui metode *assessment center* di Mahkamah Agung dibuktikan dengan peraihan sertifikat akreditasi A yang berarti “sangat baik” dari Badan Kepegawaian Negara. Melalui proses *assessment center* Mahkamah Agung telah memenuhi standar kelayakan dalam bidang pengembangan kompetensi aparatur atau jabatan pimpinan tinggi. Dalam mendukung perolehan prestasi akreditasi tersebut Mahkamah Agung berharap untuk dapat terus melaksanakan proses kenaikan jenjang pada seluruh jabatan ASN secara mandiri oleh *assessment center* MA RI. Dengan adanya pusat penilaian atau *assesment center* yang langsung dimiliki oleh Mahkamah Agung ini maka akan dapat memangkas atau meminimalkan anggaran pada proses penilaian kompetensi aparatur (Mahkamah Agung, 2022).

Tabel 1.2 Kegiatan Penilaian Kompetensi Tahun 2020-2023

No	Tahun Penilaian Kompetensi	Pemetaan Pegawai	Seleksi JPT
1	2021	124	59
2	2022	1763	112
3	2023	2734	33
Total		4621	204

Sumber: Data Biro Kepegawaian Mahkamah Agung RI

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada saat pelaksanaan magang dengan *Assessor* SDM Aparatur Ahli Pertama pada tanggal 31 Oktober 2023 di ruang perpustakaan Gedung *Assessment Center* Mahkamah Agung RI, hasil penilaian kompetensi melalui *assessment center* sebagian telah diimplementasikan dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi dan pengembangan kompetensi pegawai di Mahkamah Agung, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu dikaji, diantaranya:

1. Hasil penilaian potensi dan kompetensi pegawai melalui *assessment center* belum digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan rekomendasi pengembangan karier.
2. Hasil penilaian kompetensi belum digunakan sebagai acuan dalam menyusun analisis pengembangan kompetensi.
3. *Assessment center* belum dioptimalkan dalam melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi kepada seluruh pegawai dalam rangka mengakselerasikan pemetaan kompetensi ke dalam *talent pool*. Serta kondisi saat ini belum tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta, sistem informasi manajemen karier dan *database* profil kompetensi dalam hal ini Manajemen Talenta.
4. Jumlah SDM di Mahkamah Agung Republik Indonesia sangat banyak mulai dari instansi pusat hingga satuan kerja terkecil di daerah, maka pemetaan dan penyusunan profil kompetensi pegawai harus dilakukan secara bertahap.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artinya sangat penting peran hasil penilaian potensi dan kompetensi pegawai dalam mengidentifikasi pegawai

yang akan direkomendasikan untuk mendapatkan promosi jabatan atau pengembangan kompetensinya dalam rangka mempersiapkan pegawai menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi. Peneliti ingin mendalami bagaimana implementasi mengenai **“Pemanfaatan Hasil Penilaian Kompetensi melalui Metode Pusat Penilaian (*Assessment Center*) dalam Pembinaan Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui metode pusat penilaian (*assessment center*) dalam pembinaan pegawai di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran secara komprehensif tentang pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui metode pusat penilaian/*assessment center* dalam pembinaan pegawai di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan kajian jurusan Administrasi Publik tentunya pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan masalah dan pembahasan yang relevan terkait penilaian kompetensi, manajemen ASN khususnya aspek pengembangan

karier, pengembangan kompetensi, promosi, manajemen talenta, dan *assessment center*.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Badan Peradilan di bawahnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan untuk tetap memperhatikan tindak lanjut dalam hal ini pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui *assessment center* di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia dan membantu meningkatkan efektivitas pemanfaatan dari hasil penilaian kompetensi melalui metode *assessment center* sebagai implementasi manajemen ASN.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A