



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.414, 2017

BPKP. Penyelenggaraan *Assessment Center*.  
Pedoman.

PERATURAN

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

NOMOR 2 TAHUN 2017

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER* YANG BERLAKU  
PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 68 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan persyaratan kompetensi jabatan *Assessment Center* yang dilaksanakan secara transparan, objektif serta akuntabel, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* yang berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);  
2. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400);

3. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER* YANG BERLAKU PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN.

Pasal 1

- (1) Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* yang berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan merupakan pedoman dalam penyelenggaraan *Assessment Center* bagi pegawai aparatur sipil negara Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dan Pegawai nonBadan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- (2) Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi karakteristik, manfaat, alat ukur dan simulasi, dan proses penyelenggaraan *Assessment Center* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Pasal 2

Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 3

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 22 Februari 2017

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ttd

ARDAN ADIPERDANA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Maret 2017

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN  
PERATURAN KEPALA BADAN  
PENGAWASAN KEUANGAN DAN  
PEMBANGUNAN  
NOMOR 2 TAHUN 2017  
TENTANG  
PEDOMAN PENYELENGGARAAN  
*ASSESSMENT CENTER* YANG BERLAKU  
PADA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER* YANG BERLAKU  
PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Pasal 68 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Sebagai pelaksanaan ketentuan tersebut di atas, salah satunya telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang antara lain disebutkan bahwa dalam melakukan Penilaian Kompetensi Manajerial untuk jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya, dan Pratama, menggunakan metode *Assessment Center* sesuai kebutuhan masing-masing instansi.

Dalam rangka penyelenggaraan *Assessment Center* untuk Penilaian Kompetensi Manajerial Pegawai ASN BPKP dan Pegawai Non-BPKP, perlu ditetapkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* yang Berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

B. TUJUAN

Tujuan disusunnya Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* yang Berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan *Assessment Center* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pedoman Penyelenggaraan *Assessment Center* yang Berlaku pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan meliputi karakteristik, manfaat, alat ukur dan simulasi, serta proses penyelenggaraan *Assessment Center* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

D. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *Assessor*.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Non-BPKP adalah Pegawai ASN Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah di luar BPKP dan para pegawai BUMN/D atau Swasta.
4. *Assessor* adalah pegawai ASN yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.

5. *Assessee* adalah pegawai ASN BPKP dan pegawai non-BPKP yang dinilai kompetensinya.
6. Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.
7. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
8. Alat Ukur adalah alat untuk menguji atau mengukur kualitas.
9. Psikotes adalah alat ukur yang menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan, kepribadian, dan preferensi *Assessee* yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu pekerjaan.
10. Simulasi adalah alat ukur kompetensi dengan menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas/pekerjaan sehari-hari.
11. Rapat Integrasi Data Penilaian (*Assessor Meeting*) adalah pertemuan antar *Assessor* untuk membahas nilai kompetensi *Assessee* yang dinilai oleh masing-masing *Assessor* untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
12. Umpan Balik adalah kegiatan penyampaian hasil penilaian kompetensi baik secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (tertulis) baik kepada instansi melalui Pejabat Pembina Kepegawaian atau peserta penilaian (*Assessee*).

## II. *ASSESSMENT CENTER*

### A. KARAKTERISTIK *ASSESSMENT CENTER*

Sebagai suatu metode penilaian kompetensi, *Assessment Center* mempunyai beberapa karakteristik, yaitu:

1. *Assessment Center* dirancang khusus untuk suatu jabatan tertentu.
2. Beberapa alat ukur dan simulasi dibangun/dirancang dan digunakan untuk memperoleh gambaran perilaku yang dipersyaratkan dalam jabatan tertentu.

3. Setiap angkatan (*batch*) diikuti oleh minimal 5 (lima) orang dan maksimal 7 (tujuh) orang agar tercipta interaksi yang maksimal di antara *Assessee*.
4. Proses *Assessment Center* melibatkan lebih dari satu *Assessor* dalam penilaian terhadap seorang *Assessee*, untuk mengoptimalkan objektivitas penilaian.
5. *Assessor* menggunakan beberapa prosedur sistematis untuk mencatat secara akurat pengamatan/observasi terhadap perilaku setiap kejadian.
6. Penilaian akhir *Assessment Center* ditentukan melalui kesepakatan bersama di antara para *Assessor* melalui kegiatan *Assessor Meeting* dengan mengintegrasikan seluruh bukti perilaku yang diperoleh dari alat ukur dan simulasi yang digunakan pada *Assessment Center*.
7. *Assessee* dinilai berdasarkan kriteria jabatan (Standar Kompetensi Jabatan) yang telah ditentukan sebelumnya dengan jelas dan bukan dibandingkan satu sama lainnya.
8. *Assessee* dapat diberikan umpan balik mengenai hasil *Assessment Center*.
9. Hasil *Assessment Center* dapat digunakan hingga 2 (dua) tahun sejak *Assessment Center* dilaksanakan.

#### B. TARGET ASSESSMENT CENTER

Metode *Assessment Center* digunakan di lingkungan BPKP dalam penilaian kompetensi manajerial untuk jabatan:

1. Pimpinan Tinggi Pratama
2. Administrator
3. Pengawas
4. Fungsional Tertentu tingkat Muda dan Madya
5. Widyaiswara Pusdiklatwas BPKP
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
7. Jabatan lain sesuai kebutuhan organisasi.

Sedangkan *Assessment Center* bagi pegawai ASN Non-BPKP dan pegawai lainnya digunakan dalam penilaian kompetensi manajerial untuk mengisi jabatan sesuai kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

### C. MANFAAT ASSESSMENT CENTER

*Assessment Center* dapat dijadikan sebagai sistem dan prosedur untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) berdasarkan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat (*the right people in the the right places at the right times*).

Sebagai unsur pendukung pengelolaan SDM, *Assessment Center* mempunyai manfaat, baik bagi pemimpin organisasi BPKP/Non-BPKP maupun bagi peserta *Assessment Center*.

Manfaat hasil *Assessment Center* bagi pemimpin organisasi BPKP/Non-BPKP, adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti seleksi, promosi, dan mutasi pegawai.
2. Dasar dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia, misalnya penyusunan program pendidikan dan pelatihan, peningkatan kapasitas pejabat struktural, rencana pengembangan karier, dan pemetaan kelompok bakat (*talent pool mapping*).

Manfaat hasil *Assessment Center* bagi pegawai adalah:

1. Memberikan pemahaman mengenai aspek kelebihan dan kekurangan kompetensi peserta.
2. Memberikan umpan balik untuk pengembangan diri agar sesuai dengan kompetensi yang diharapkan untuk menjalankan peran yang lebih tinggi di masa depan. .

### D. ALAT UKUR DAN SIMULASI ASSESSMENT CENTER

Sejumlah alat ukur dan simulasi yang digunakan untuk mendapatkan data dalam proses penilaian kompetensi dalam metode *Assessment Center*, meliputi:

1. Psikotes adalah alat ukur yang menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan, kepribadian, dan preferensi *Assessee* yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan aspek yang diukur, alat tes psikologi yang digunakan dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:



- a. Tes Potensi Kecerdasan, digunakan untuk mengukur kemampuan berpikir secara konseptual dan analitis yang bersifat bawaan yang bermanfaat dalam memecahkan masalah;
  - b. Tes Sikap Kerja, digunakan untuk menilai kecenderungan perilaku *Assessee* dalam bekerja. Unsur yang dinilai dalam sikap kerja antara lain adalah kesanggupan berprestasi, motivasi, daya tahan, dan ketelitian dalam bekerja;
  - c. Tes Kepribadian bertujuan untuk mendapat gambaran atau preferensi kepribadian *Assessee* dalam hubungannya dengan persyaratan setiap pekerjaan. Unsur yang dinilai dalam tes ini antara lain adalah penyesuaian diri, stabilitas emosi, dan kepercayaan diri.
2. Simulasi adalah alat ukur kompetensi dengan menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas/pekerjaan sehari-hari. Simulasi yang digunakan antara lain:
- a. *In-Tray/In-Basket*, merupakan simulasi di mana *Assessee* akan berperan dalam suatu jabatan tertentu yang harus menghadapi permasalahan manajerial yang disajikan dalam bentuk tertulis (berupa kumpulan memo, surat, *email*, atau dokumen) seperti yang dihadapi dalam situasi nyata di pekerjaan, dan *Assessee* diberikan tugas untuk merespon dengan cara menganalisis dan memberi solusi;
  - b. *Leaderless Group Discussion (LGD)* merupakan simulasi yang akan mempertemukan *Assessee* satu dengan *Assessee* lain dalam sebuah diskusi tanpa ada penetapan seorang pemimpin terlebih dahulu untuk mendiskusikan suatu topik permasalahan. Dalam diskusi ini diharapkan para peserta dapat bersama-sama memecahkan masalah dalam suatu kesepakatan bersama;
  - c. *Case Analysis* merupakan simulasi di mana *Assessee* diberikan suatu materi permasalahan, kemudian diminta untuk menganalisis masalah tersebut dan membuat solusi pemecahannya;

- d. *Presentation* merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk menyampaikan suatu informasi atau materi di hadapan orang lain (audiens) secara sistematis;
  - e. *Behavioral Event Interview* merupakan simulasi di mana para *Assessor* akan mengajukan pertanyaan yang berbasis perilaku kepada para peserta. Pertanyaan akan berfokus pada kejadian penting/kritis terkait pekerjaan yang dialami *Assessee* di masa lalu, tindakan atau keputusan yang diambil, dan hasil dari tindakan atau keputusan tersebut;
  - f. *Role Play* merupakan permainan peran, di mana *Assessee* akan berperan dalam suatu jabatan tertentu dan dihadapkan pada seseorang yang berperan tertentu (misalnya mitra kerja, bawahan, atau atasan). Peserta diharuskan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada pihak lain tersebut melalui dialog secara langsung.
3. Kuesioner Kompetensi 360° (tiga ratus enam puluh derajat) adalah penilaian kompetensi yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja satu level, dan bawahan *Assessee*, dengan menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan/pernyataan terstruktur yang menggambarkan perilaku terkait kompetensi yang disyaratkan dalam jabatan tertentu.

#### E. PROSES ASSESSMENT CENTER

Alur proses *Assessment Center* dapat dijelaskan dalam beberapa tahap kegiatan, seperti yang digambarkan dalam Bagan 1.

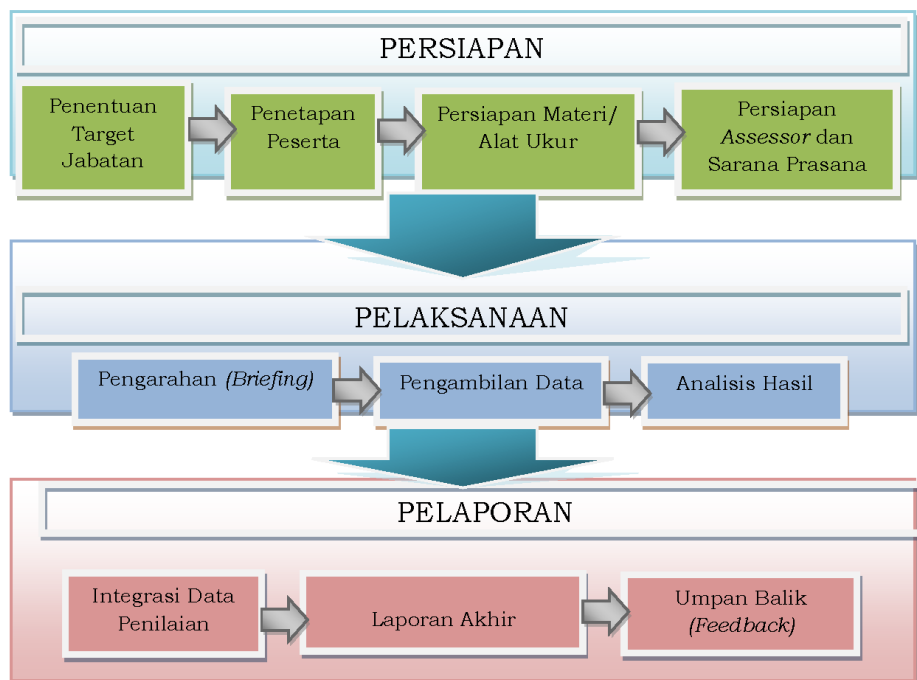
##### 1. Persiapan *Assessment Center*

###### a. Penentuan Target Jabatan yang Dinilai

Penentuan target jabatan yang akan dinilai dalam *Assessment Center* didasarkan pada adanya permintaan untuk melaksanakan *Assessment Center*. Permintaan ini diajukan oleh Sekretaris Utama selaku Ketua Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk penilaian terhadap Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional Tertentu maupun jabatan yang akan diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sedangkan permintaan untuk melaksanakan *Assessment Center* dari instansi di luar BPKP diperoleh dari Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi yang meminta bantuan.

Bagan 1. Alur Proses *Assessment Center*



b. Penetapan Peserta

Surat penetapan peserta *Assessment Center* ditandatangani Sekretaris Utama. Surat penetapan tersebut berisi tujuan kegiatan, nama calon peserta, dan jadwal *Assessment Center*.

Sedangkan untuk instansi luar BPKP yang meminta bantuan penyelenggaraan *Assessment Center*, surat penetapan peserta *Assessment Center* ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi tersebut.

c. Persiapan Materi/Alat Ukur

Berdasarkan tujuan dan target jabatan yang dinilai dalam *Assessment Center*, maka akan ditentukan sejumlah metode dan alat ukur yang akan digunakan untuk menggali kompetensi terkait. *Assessment Center* dapat menggunakan alat ukur yang

sudah baku/terstandar, seperti alat tes psikologi, dan simulasi situasional yang dirancang khusus untuk menggali kompetensi tertentu seperti *case analysis*, *LGD*, *in-basket*, dan *role play*.

d. *Persiapan Assessor dan Sarana Prasarana*

Dalam tahap ini ditentukan para *Assessor* yang akan bertugas untuk melakukan penilaian kompetensi dalam metode *Assessment Center*. Satu orang *Assessor* senior diperankan sebagai Administrator yang bertanggung jawab untuk memimpin dan mengendalikan pelaksanaan *Assessment Center*. Selain itu, dilakukan persiapan sarana prasarana yang digunakan seperti ruangan, perlengkapan elektronik, dan alat tulis kantor. Persiapan sarana prasarana ini dilakukan oleh *Assessor* dengan dibantu oleh tenaga administrasi/pendukung.

2. *Pelaksanaan Assessment Center*

a. *Pengarahan/Briefing*

Pengarahan diberikan kepada *Assessee* sebelum melaksanakan kegiatan *Assessment Center*. Materi pengarahan meliputi tujuan penyelenggaraan kegiatan, jadwal dan proses *Assessment Center*, serta jenis simulasi atau alat ukur yang digunakan.

b. *Pengambilan Data*

Dalam proses pengambilan data, para *Assessee* diminta untuk mengerjakan sejumlah materi tes dan/atau simulasi *Assessment Center* sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Dalam waktu yang bersamaan, para *Assessor* akan melakukan observasi, mencatat, serta merekam perilaku *Assessee* dalam mengerjakan semua materi tes dan/atau simulasi yang diberikan.

c. *Analisis Hasil Assessment Center*

Berdasarkan hasil observasi selama proses pengambilan data, *Assessor* akan menganalisis dan mengklasifikasikan hasil kerja *Assessee* dalam menyelesaikan/menangani simulasi/alat ukur, serta memberikan evaluasi atau penilaian sesuai dengan indikator kompetensi. Setiap *Assessor* akan punya kesempatan untuk menilai semua *Assessee* pada simulasi/alat ukur yang

berbeda agar dapat meningkatkan validitas antarpemilai (*inter-rater*).

### 3. Pelaporan Hasil *Assessment Center*

#### a. Integrasi Data Penilaian

Integrasi data adalah tahap penyelarasan data hasil *Assessment Center* di antara para *Assessor*, berdasarkan bukti-bukti perilaku yang diperoleh dari semua alat ukur/simulasi, sehingga didapatkan kesepakatan mengenai nilai akhir bagi *Assessee*. Proses integrasi data dijelaskan dalam langkah berikut:

- 1) Pertama, setiap *Assessor* secara mandiri akan menentukan nilai (*rating*) *Assessee* untuk sejumlah kompetensi dalam satu materi simulasi tertentu.
- 2) Kedua, para *Assessor* akan berdiskusi untuk menentukan nilai kompetensi yang diperoleh dari gabungan sejumlah simulasi/alat ukur. Proses penentuan nilai pada tahap pertama dan kedua ini dilakukan melalui keputusan kualitatif berdasar bukti objektif yang diperoleh selama proses *Assessment Center*.

#### b. Laporan Akhir *Assessment Center*

Laporan *Assessment Center* ditulis setelah kesepakatan akhir mengenai penilaian telah dicapai oleh para *Assessor*.

##### 1) Isi Laporan

Dalam laporan dijelaskan mengenai nilai yang diperoleh *Assessee* pada setiap kompetensi dan gambaran perilaku *Assessee* dalam menampilkan kompetensi tersebut. Selain itu, laporan memuat kesimpulan hasil *Assessment Center*, yaitu kesesuaian kompetensi *Assessee* dengan kompetensi yang disyaratkan jabatan. Pada bagian akhir laporan juga akan diberikan ringkasan mengenai kekuatan dan area pengembangan yang dibutuhkan *Assessee*.

##### 2) Penyampaian Laporan

Laporan hasil *Assessment Center* disampaikan kepada para pihak pemberi tugas (internal BPKP atau di luar BPKP).

c. Umpan Balik (*Feedback*) Hasil *Assessment Center*

Umpan Balik adalah kegiatan penyampaian hasil penilaian kompetensi, di mana *Assessee* menerima masukan yang konstruktif mengenai kinerjanya dalam proses *Assessment Center*. Tujuannya adalah mengeksplorasi potensi kelebihan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh *Assessee*, sehingga diharapkan *Assessee* dapat lebih efektif dalam membuat rencana tindak lanjut pengembangan diri. Umpan Balik dapat diberikan secara tertulis atau secara langsung (tatap muka). Dalam sesi tatap muka, *Assessor* akan bertindak sebagai pihak pemberi umpan balik, dan dapat didampingi oleh atasan *Assessee*.

KEPALA BADAN PENGAWASAN  
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN,

ARDAN ADIPERDANA