

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Duva Puspa Anggra Sutrisno

Tempat dan Tanggal Lahir : NZ, 15 November 1986

Alamat : Jl. Dahlia Raya No. 204, Bekasi Barat 17145

Nomor Telepon : 021-8852473, 021-99937990

Surat Elektronik : www.dv_dodgers@yahoo.com

Nama Orang Tua

Ayah : DR. Djoko Sutrisno, M.si.

Ibu : Dra. Sri Suharyani

Riwayat Pendidikan Formal

TK : TK Islam

SD : SDN Rawa Tembaga I

SMP : SLTPN 4 Bekasi 2000-2002

SMA : SMUI Al-Azhar 4 Kem.Prat 2002-2003

D-3 : APS-FISIP UI 2004-2006

Lampiran 1. Data Pegawai BKKBN 2008

| No | Jabatan | J U M L A H | | Jumlah | Keterangan | |
|--------------------------|------------------------|---------------------|--------|--------|------------|--|
| | | Pria | Wanita | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | ESELON I PUSAT | 6 | 1 | 7 | | |
| | ESELON II PUSAT | 20 | 5 | 25 | | |
| | ESELON II PUSAT | 39 | 28 | 67 | | |
| | ESELON IV PUSAT | 82 | 61 | 143 | | |
| | ESELON II PROVINSI | 23 | | | | |
| | ESELON III PROVINSI | 149 | | | | |
| | ESELON IV PROVINSI | 337 | 225 | 562 | | |
| | JUMLAH | 656 | 368 | 1024 | | |
| | 2 | FUNGSIONAL PUSAT | 18 | 28 | 46 | |
| | | STAFF PUSAT | 228 | 152 | 380 | |
| FUNGSIONAL PROVINSI | | 154 | 136 | 290 | | |
| STAFF PROVINSI | | 1240 | 782 | 2022 | | |
| PEGAWAI DIPERBANTUKAN | | 21 | 11 | 32 | | |
| JUMLAH | | 1661 | 1109 | 2770 | | |
| JUMLAH KESELURUHAN | | 2317 | 1477 | 3794 | | |

Sumber : Biro Kepegawaian BKKBN

Pedoman Wawancara

KA. BIRO KEPEGAWAIAN BKKBN

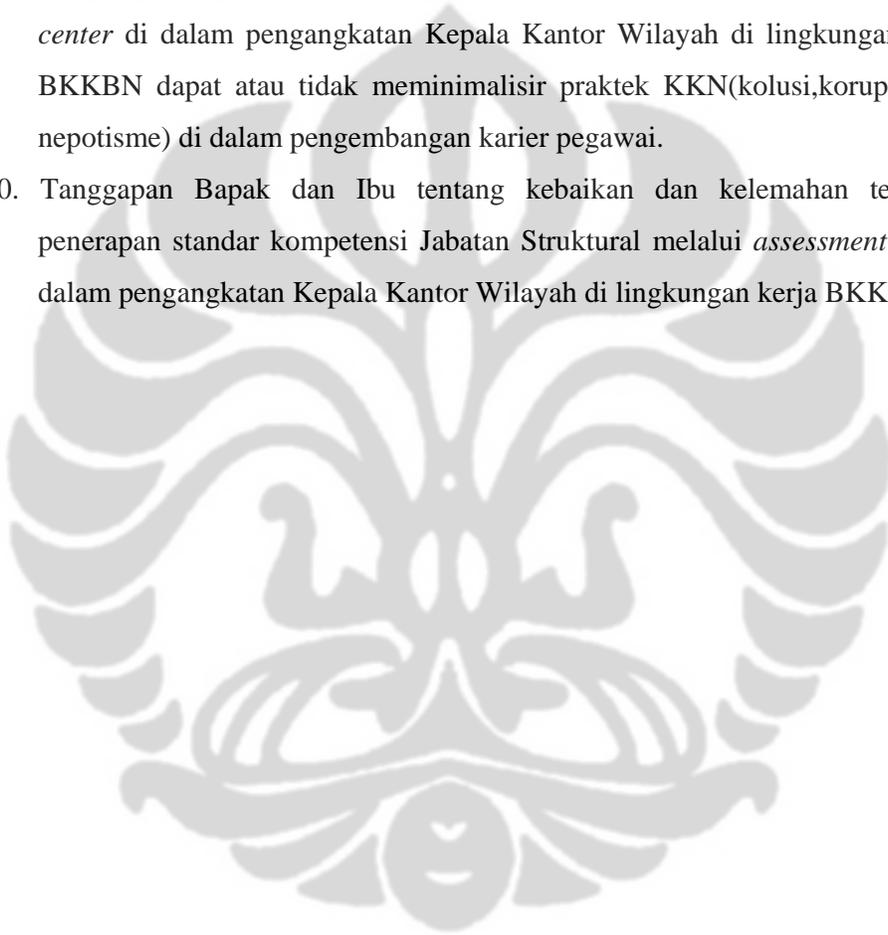
1. Yang melatarbelakangi penerapan standar kompetensi jabatan structural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
2. Dasar hukum penerapan standar kompetensi jabatan structural melalui *assessment center* dalam pengangkatan pejabat Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
3. Sistem yang digunakan dalam mutasi dan pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN sebelum diterapkannya standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assesment center*.
4. Yang menjadi tujuan, sasaran dan manfaat penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* di lingkungan kerja BKKBN.
5. Persyaratan untuk diangkat menjadi pejabat Kepala Kantor Wilayah di lingkungan BKKBN.
6. Yang berwenang untuk mengusulkan para calon pejabat Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
7. Yang berwenang untuk menentukan dan memutuskan dari para calon menjadi pejabat Kepala Kantor Wilayah di lingkungan BKKBN.
8. Proses penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
9. Dalam melaksanakan penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN, Kantor BKKBN melakukan kerjasama dengan instansi lain, misalnya Kantor BKN.
10. Keterlibatan Biro Kepegawaian BKKBN dalam proses penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.

11. Biaya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
12. Feedback yang diperoleh Biro Kepegawaian dari penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
13. Dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN yang pelaksanaannya menerapkan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* masih diperlukan prasyarat lain, seperti:
 - a. DP3.
 - b. Diklat Kepemimpinan.
 - c. Senioritas.
 - d. Prestasi kerja.
 - e. Pengalaman Kerja.
 - f. Disiplin.
 - g. Masa Kerja.
14. Alasan BKKBN memilih metode *assessment center* sebagai metode untuk mengukur kompetensi para calon yang akan dipilih sebagai Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
15. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.

Lain-lain

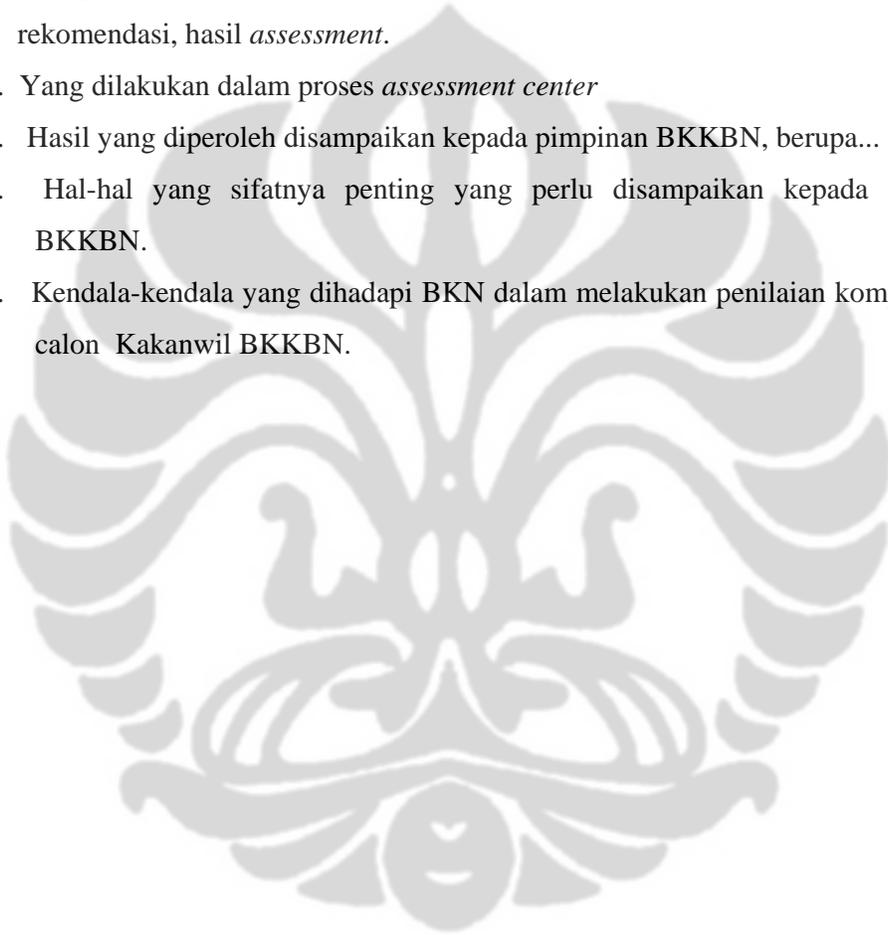
16. Para Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN yang diangkat dengan menerapkan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pelaksanaan tugasnya mampu atau tidak menghasilkan kinerja yang diharapkan.
17. Para Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN yang diangkat dengan menerapkan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* mampu atau tidak di dalam mendorong bawahannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

18. Para Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN yang diangkat dengan menerapkan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pelaksanaan tugasnya menghasilkan atau tidak menghasilkan kinerja yang mendukung tercapainya tujuan Kantor BKKBN secara keseluruhan.
19. Dengan penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* di dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN dapat atau tidak meminimalisir praktek KKN(kolusi, korupsi, dan nepotisme) di dalam pengembangan karier pegawai.
20. Tanggapan Bapak dan Ibu tentang kebaikan dan kelemahan terhadap penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.



Pedoman Wawancara
Kepala Pusat Penilaian Kompetensi

1. Proses terbentuknya kerjasama dengan BKKBN.
2. Yang dipersiapkan oleh BKN.
3. Kesepakatan antar BKKBN dan BKN dalam menentukan metode, bentuk rekomendasi, hasil *assessment*.
4. Yang dilakukan dalam proses *assessment center*
5. Hasil yang diperoleh disampaikan kepada pimpinan BKKBN, berupa...
6. Hal-hal yang sifatnya penting yang perlu disampaikan kepada Kepala BKKBN.
7. Kendala-kendala yang dihadapi BKN dalam melakukan penilaian kompetensi calon Kakanwil BKKBN.



PEDOMAN WAWANCARA

Assessor

1. Keterlibatan *assessor* dalam proses penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
2. Sikap/perilaku dari para *Assesse* selama menjalani proses penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* ini.
3. Keterkaitan antara *assessor* dengan Kepala Pusat Penilaian Kompetensi dari penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.
4. Kendala-kendala yang dialami oleh para *assessor* dari penerapan standar kompetensi Jabatan Struktural melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kepala Kantor Wilayah di lingkungan kerja BKKBN.

Jawaban Wawancara

Ka. Biro Kepegawaian

1. Sebenarnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) BKKBN merupakan suatu langkah yang sangat diperlukan, bahkan merupakan syarat mutlak yang harus dilaksanakan bagi BKKBN dalam rangka mengantisipasi program-program BKKBN ke depannya. Untuk itu kami berusaha agar pengembangan SDM ini dapat didukung sepenuhnya oleh pegawai-pegawai BKKBN yang nantinya akan menjadi kader pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi dalam rangka menunjang percepatan program KB secara nasional. Salah satu cara untuk mendapatkan kader-kader yang mempunyai kompetensi adalah dengan mengikutsertakan para kandidat calon Kakanwil itu untuk mengikuti *assessment center*.
Apa Bapak Sugiri selaku Kepala Pusat BKKBN sangat mendukung penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil di lingkungan BKKBN?
Ya jelas dong mba'...malah ide untuk melakukan penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini datang dari beliau sendiri, setelah beliau menduduki jabatan sebagai Kepala Pusat BKKBN.
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
3. Sistem yang kami atau BKKBN gunakan sebelum adanya *assessment center* adalah sesuai dengan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Kepegawaian tersebut: bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.
4. Tujuan: sebagai seleksi, diagnosa untuk tujuan pengembangan, mengevaluasi potensi, mengevaluasi kompetensi, perencanaan suksesi atau kombinasi dari hal-hal tersebut diatas.

Sasaran: seluruh pejabat struktural dan fungsional baik di pusat maupun propinsi yang masih mempunyai potensi untuk berkembang lebih lanjut.

Manfaat: memotret profil kompetensi seorang pegawai secara obyektif, memetakan profil kompetensi seluruh pegawai dalam organisasi dan dapat dijalankan sebagai inventory skill dalam organisasi kami.

Apa selama penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini ada yang meleset, maksudnya tidak sesuai dengan yang diharapkan?

Dalam menjalankan sesuatu pasti terdapat beberapa kendala kan mba'.. dan belum tentu juga akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, begitu juga dengan penerapan sistem ini yang masih terbilang baru dan masih hangat-hangatnya dibahas di lingkungan BKKBN sendiri. Tetapi, kami berusaha untuk dapat meminimalisir kendala tersebut.

Contohnya seperti apa itu Pak?

Ya...ada beberapa seh mba'..sebagai contoh waktu atau jadwal dari penetapan tanggal pelaksanaan standar kompetensi melalui *assessment center* ini. Mengingat pihak kami harus melakukan lelang tender untuk *outsourcing* terlebih dahulu. Ini saja saya lagi *break* makan siang, nanti kira-kira jam 3 sore masih diteruskan lagi, mungkin saja kami juga akan lembur malam ini.

5. Ya, tadi itu mba'..yang sudah ada di pertanyaan mba'..yaitu yang terdapat dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-undang Kepegawaian tersebut: bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.
6. Merupakan hasil kerja Tim Penilai Akhir yang tergabung dalam Baperjakat BKKBN pusat.
7. Pemangku kekuasaan wilayah atau daerah setempat (Kepala Daerah)

Lho, kok begitu pak...lalu apa wewenang Kepala BKKBN dalam hal ini?

Ya begitulah aturan, setelah ada otonomi daerah ini mba', jadi dari pihak kami tidak mempunyai hak untuk ikut campur dengan keputusan yang dibuat oleh Kepala Daerah setempat atau Gubernur setempat. Dalam hal ini Bapak Sugiri

selaku Kepala Pusat BKKBN tidak mempunyai kewenangan dalam menentukan, tetapi Bapak Sugiri mempunyai hak di dalam merekomendasikan nama-nama calon kandidat Kakanwil tersebut.

Lalu, kalau begitu seandainya Gubernur tidak berkenan dengan nama-nama calon kandidat Kakanwil tersebut, bagaimana Pak?

Ya mau tidak mau Gubernur harus mau menerima rekomendasi nama-nama calon kandidat yang diberikan oleh Bapak Sugiri. Pernah terjadi hal seperti itu dalam pengangkatan calon Kakanwil di DIY Yogyakarta, karena kandidat yang terpilih tidak sesuai dengan keinginan dari Sultan, maka proses penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini kami ulang dari awal lagi.

Susah mba' untuk memenuhi keinginan dari Gubernur setempat, karena belum tentu nama-nama yang kami sampaikan Beliau pada setuju. Ditambah lagi, setelah adanya otonomi daerah ini, mereka biasanya menginginkan "Putra Daerah" untuk memimpin.

8. Pejabat Pembina kepegawaian BKKBN membentuk tim Analisis Kompetensi Jabatan PNS (TAJK). Saat ini TAJK BKKBN ini bertugas mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data dan informasi yang diperlukan untuk penyusunan standar kompetensi jabatan serta melakukan pengukuran kompetensi jabatan, salah satunya bahkan utamanya melalui *assessment center* ini tim Baperjakat bisa mengetahui kapasitas dan kompetensi seseorang untuk diajukan sebagai eselon II (termasuk di dalamnya Kakanwil).
9. Penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* berpegang pada pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural PNS yang telah ditetapkan oleh keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2003, sehingga BKKBN berkoordinasi dengan BKN untuk penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil. Untuk penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* pengangkatan Kakanwil pada mulanya kami serahkan kepada BKN, namun saat ini kami serahkan penuh kepada pihak *outsourcing* yang terpilih melalui mekanisme lelang mba'.

10. Kami selaku Biro Kepegawaian dalam hal ini bertugas sebagai penanggung jawab atas berjalannya penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil di BKKBN dari eselon III untuk menjadi eselon II.

Sedangkan posisi kami dalam proses pemilihan Kakanwil adalah sebagai sekretaris dalam Badan Pertimbangan Kepangkatan dan Jabatan (Baperjakat). Tetapi, berhubung Baperjakat yang ada sekarang ini merupakan orang baru semua, maka tugas kami menjadi doble.

Kok bisa digantikan seluruhnya begitu Pak, kenapa?

Wah..kalau mengenai hal itu kami tidak mengetahuinya mba'. Itu semua kan sudah menjadi wewenang dari beliau (maksudnya Bapak Sugiri selaku Kepala Pusat BKKBN).

11. Untuk besarnya biaya tergantung pada anggaran yang diberikan oleh Pemerintah. Semua biaya yang dipergunakan berasal dari DIPA BKKBN.

Kalau begitu, bagaimana jika anggaran tersebut tidak mencukupi?

Ya, sebelum melaksanakan *assessment center* itu kan sudah kami perkirakan besarnya biaya yang dibutuhkan, jadi kami buat tidak melebihi apa yang sudah dianggarkan.

Besarnya Pak?

Ya, tergantung mba'..kami tidak bisa memastikannya, setiap tahapan kan berbeda-beda besarnya biaya yang untuk dikeluarkan mba'.

12. Laporan perorangan peserta dan laporan kelompok hasil dari *assessment center* untuk Kakanwil di lingkungan BKKBN yang berguna sebagai catatan penting untuk pertimbangan pengangkatan pejabat eselon.

13. Ya, kami masih dan akan tetap memakai persyaratan yang mba' sebutkan tadi. Karena semua persyaratan itu kan terangkum semuanya dalam daftar riwayat hidup peserta yang akan di *assess*.

14. Karena hasil dari keputusan kami semua, terutama Pak Sugiri, yaitu Kepala Pusat BKKBN, sehingga sampai saat ini penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dianggap yang paling sesuai untuk mengukur kompetensi seseorang untuk bisa benar-benar mendapatkan seseorang yang

berkompeten sesuai dengan pekerjaannya, bukannya orang-orang yang tidak berkompeten... Ya kan...

15. . Pendukung:

- Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan kami yang akan tetap menerapkan standar kompetensi melalui *assessment center*.
- Terdapatnya peta jabatan yang tersedia dapat dijadikan acuan oleh BKKBN sendiri dalam proses tersebut, adanya perencanaan dalam pengembangan pegawai di kantor Kami.
- Tersedianya data basis pegawai yang cukup lengkap.

Penghambat:

- Karena pelaksanaan standar kompetensi melalui *assessment center* di Badan kami atau BKKBN yang terpusat di satu wilayah (Jakarta) menyulitkan peserta yang memang berasal dari berbagai daerah baik dari segi dana, waktu, dan tempat.
- Belum ada jadwal pelaksanaan yang tetap dalam penentuan kapan *assessment* akan dilakukan.

16. Sejauh ini sih yang kami dapatkan, adanya korelasi positif penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil di BKKBN dengan meningkatnya kinerja Kakanwil terpilih dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pelaksanaan penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil ini terus dilaksanakan hingga saat ini, pelaksanaan penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil di BKKBN Tahun ini masih dalam proses pelelangan.

17. Salah satu poin yang ditekankan dalam penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil di BKKBN sini, menurut Saya adalah aspek *leadership* atau aspek kepemimpinan... Karena selain seorang pemimpin itu harus bisa melaksanakan pekerjaan mereka

secara baik dan bertanggung jawab, mereka juga harus bisa memberikan dorongan dan motivasi bawahannya untuk maju dong...

18. Seperti yang telah dikemukakan di pernyataan sebelumnya, pertanyaan mba' yang nomor 16 bahwa penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil ini telah dilakukan beberapa kali, tentunya kalau tidak memberikan kontribusi positif untuk BKKBN, kami tentunya tidak akan mungkin melaksanakannya lagi kan...
19. Ya, melalui penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* dalam pengangkatan Kakanwil ini dapat mencegah tindakan KKN. Selain itu, kami juga bisa melihat seberapa jauh kemampuan dan potensi dari Kakanwil secara terukur.
20. Menurut kami, secara pelaksanaannya penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini mungkin dari segi prosedurnya dan tahapan-tahapannya tergolong agak rumit dan menyusahkan yah... apalagi sebagian dari pegawai sini juga ada yang belum mengetahui dengan pasti tuh..apa yang dimaksudkan dengan penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* itu sendiri..
Namun bila kami lihat dari hasilnya mba', wah...jauh lebih bermanfaat tuh... maka dari itu deh pelaksanaannya terus dilanjutkan hingga Tahun ini.

Jawaban Wawancara

Kepala Pusat Penilaian Kompetensi BKN

1. Proses terbentuknya kerjasama dengan BKKBN.

Berkaitan dengan kerjasama antara BKN dengan BKKBN ada beberapa langkah yang diambil, yaitu: Pertama masalah permohonan, dalam hal ini BKKBN sebagai pihak pemohon yang diwakilkan oleh Sestamanya yaitu, Bapak Dibyو mengajukan permintaan untuk melakukan penilaian kompetensi kepada Kepala BKN.

Kemudian Ka.BKN meyetujui, dan lewat perwakilannya yaitu Saya sendiri selaku Kepala Pusat Penilaian Kompetensi megirimkan surat persetujuan permohonan kembali kepada BKKBN.

Langkah selanjutnya ya...akan diproses oleh saya...lha wong, saya selaku Kepala Pusat Penilaian Kompetensi...penilaian kompetensi itu sendiri atau penerapan standar kompetensi itu yang nantinya akan menggunakan metode *assessment center* tentunya...dimulai dari pesiapannya, hal-hal apa saja yang dibutuhkan nantinya, hingga pada pembuatan laporan...ya semua itu nanti Saya dan Tim Saya yang akan menentukan dan memprosesnya tentu saja.. Jadi, itu memang sudah menjadi wewenang Saya...

2. Yang dipersiapkan oleh BKN.

Yang perlu dipersiapkan oleh BKN, tidak terlalu rumit sih, cukup mengikuti sesuai dengan prosedur yang ada saja...yaitu Koordinasi, Saya dan tim melakukan koordinasi dengan pihak BKKBN yang diwakilkan oleh Pak Sestama BKKBN, yaitu Pak Dibyو untuk menentukan kompetensi, metode, waktu pelaksanaan, dan waktu penyerahan hasil dari *assessment center*.

3. Kesepakatan antar BKKBN dan BKN dalam menentukan metode, bentuk rekomendasi, hasil *assessment*.

Kesepakatan itu mengenai kompetensi yang akan dinilai, metode/*instrument* yang akan digunakan, waktu pelaksanaanya yang ditetapkan berlangsung selama 2 hari dan hasil yang akan Saya sampaikan dalam kurun waktu 2 minggu kepada Kepala BKKBN.

Lalu hasil dari proses itu apa Bu, terutama mengenai metode dan pelaksanaannya ?

Mengenai itu semua ya...mmm, begini pada dasarnya ya itu tadi seperti yang sudah Saya sampaikan, waktu pelaksanaannya 2 hari, dan waktu pengirimannya dua minggu, itu saja...mengenai pertanyaan mba'yang lain itu kan sifatnya sangat krusial...Jadi, Saya tidak ada wewenang untuk menginformasikan hal tersebut...Pada intinya semua hasil tadi Saya serahkan kepada Ka.BKKBN...Coba deh, mba'cek aja atau minta konfirmasinya kepada yang berwenang, yaitu BKKBN.

Sudah bu...tapi mereka tidak punya, mereka bilang data-datanya ada di sini/di BKN?

Memang ada...tapi, sekali lagi bukan wewenang Saya untuk menginformasikannya, Saya tidak punya hak untuk kearah situ, gitu....

Ohhh...begitu Ya Bu? Jadi, tidak bisa ya, Saya minta sedikit saja informasinya Bu...

Yah...begitu lah kira-kira...memang sudah prosedurnya begitu...Seandainya Saya informasikan kepada Mba'...berarti Saya *Brake The Rule* dong namanya...Padahal Saya sendiri yang telah menetapkannya, masak iya pada akhirnya Saya juga yang melanggarnya...

Tapi, Saya kan hanya ingin gunakan sebagai tambahan data dan informasi untuk Skripsi Saya, Bu?

Ya..tetap Nda'bisa dong mba'...itu semua kan ada aturannya tersendiri...Yah..maaf lo untuk yang satu ini...tapi untuk pertanyaan yang lainnya yang tidak bersifat krusial, dengan senang hati Saya akan coba membantu menjawabnya, pastinya sesuai dengan kompetensi yang Saya punya yah...

4. Tahapan yang dilakukan dalam proses *assessment center*.

Tahapan-tahapan dalam proses *assessment center* itu sendiri, yaitu: pertama mereview, yaitu dengan mereview kompetensi BKKBN sesuai, visi, misi,dan sasaran. Kedua, penyusunan simulasi, kami mulai menentukan dan menyusun simulasi apa yang akan digunakan dalam mengassess calon kandidat Kakanwil

ini. Ketiga, Saya selaku administrator disini melakukan koordinasi dengan para *assessor* yang merupakan anggota dari tim dan para personil pendukung *assessment center* tentunya. Yang keempat, yaitu mempersiapkan sarana dan prasarana yang nantinya akan diperlukan selama berlangsungnya *assessment center* ini. Kelima, pelaksanaan *assessment center* itu dimulai. Keenam, Hasil dari pelaksanaan *assessment center* tadi kami olah hingga sampai dengan bentuk data yang akan direkomendasikan. Ketujuh, pembuatan laporan hasil, berupa nama-nama yang telah tersaring lewat proses *assessment center* tadi dan kami sampaikan hasil tersebut tadi terlebih dahulu kepada pihak *assessi*. Kedelapan, penyusunan bahan presentasi hasil, bahan ini yang berupa daftar nama-nama calon ini kami susun, yang nantinya akan dipergunakan sebagai bahan presentasi hasil. Yang terakhir, hasil Saya laporkan dan presentasikan hanya dihadapan pejabat eselon I BKKBN secara rahasia. Hanya Saya saja yang boleh mempresentasikannya...tidak dengan tim atau pegawai BKKBN lainnya.

5. Hasil yang disampaikan kepada pimpinan BKKBN, berupa.
Saya sampaikan dalam bentuk format laporan individual disertai rekap keseluruhan sebanyak 1 set, dengan begitu akan sangat terjaga kerahasiannya. Karena hasil *assessment center* ini sifatnya rahasia, jadi saya sendiri sampaikan langsung kepada Kepala BKKBN.
6. Hal-hal yang sifatnya penting yang perlu disampaikan kepada Kepala BKKBN.
Hal-hal yang sifatnya penting yang perlu disampaikan...Ya, tentu saja mencakup gambaran keseluruhan tentang kekuatan dan kelemahan para calon pejabat Kakanwil, misalnya pelatihan, apa saja sih bentuk-bentuk pelatihan yang diperlukan oleh para calon Kakanwil BKKBN itu sendiri, begitu loh mba'.
7. Kendala-kendala yang dihadapi BKN dalam melakukan penilaian kompetensi calon Kakanwil BKKBN.
Secara umum sih kendalanya tidak ada...Hanya saja menyangkut waktu penyerahan hasil *assessment center* tadi, secara teknis sih pasti membutuhkan

waktu yang lebih lama, jadi...Ya pastinya akan mengalami keterlambatan dari waktu yang telah dijadwalkan sebelumnya...

Lalu, apa pihak BKKBN tidak protes?

Protes, bagaimana...Yang namanya ada sedikit terjadi keterlambatan itu wajar, apalagi menyangkut hasil...Pihak BKKBN sendiripun tidak terlalu mempersalahkan...Hanya saja, paling diberikan tenggat waktu..



Jawaban Wawancara

Assessor

1. Keterlibatan Saya selaku *Assessor* dalam pelaksanaan penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini...Ya...lumayan cukup banyak lah, Saya mempunyai andil didalamnya...Mungkin akan Saya tuliskan saja yah poit-poitnya nanti baru Saya akan dikte satu per-satu sama mba'... Yang terutama sekali dalam hal, Perencanaan dan persiapan *assessment*...Disini Saya berperan sebagai pihak yang menyusun kompetensi jabatan. Kompetensi jabatan itu Saya susun dengan langkah-langkah seperti, pertama-tama, Saya kumpulkan data yang berkaitan dengan para kandidat calon Kakanwil BKKBN. Selanjutnya Saya pelajari tugas pokok dan fungsi (tupoksi) calon kandidat Kakanwil di BKKBN. Ketiga, Saya lihat dan pelajari juga profil dari calon Kakanwil di BKKBN dengan melihat nama, uraian tugas, dan syarat jabatan. Lalu Saya analisis tuh tadi...hasil kajian tupoksi dan profil dari para calon kandidat BKKBN. Terakhir, Saya susun dengan konsep dari jenis kompetensi yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan struktural Eselon II atau Kakanwil.

Kompetensi itu sendiri terdiri dari, pertama, mengumpulkan data yang berkaitan dengan *job target*. Kedua, mempelajari tugas pokok dan fungsi (tupoksi) *job target*. Ketiga, mempelajari profil *job target* (nama, uraian tugas, dan syarat jabatan). Dan yang keempat, menganalisis hasil kajian tupoksi dan profil *job target*. menyusun konsep jenis kompetensi yang dipersyaratkan.

Saya selaku *assessor* juga mempunyai tugas yaitu, menyusun jenis simulasi dan membuat instrument yang akan dipakai pada waktu *assessment center*, lalu membuat panduan penilaian dan melakukan *assessment briefing* kepada para assessi atau calon kandidat Kakanwil tadi.

Dalam pelaksanaan *assessment center*, Saya bertugas untuk melakukan *assessment briefing*, melakukan observasi terhadap calon kandidat Kakanwil atau *assessi*, kemudian melakukan wawancara satu persatu kepada pihak *assessi*, lalu berkoordinasi dengan administrator melakukan interpretasi dan *scoring* hasil tes. Dan yang terakhir melakukan integrasi dengan *assessor* lainnya dengan cara melakukan *assessor meeting*.

Dalam hal pelaporan Saya hanya sebatas menyusun laporan *individual assesse* saja, tapi untuk melakukan presentasi merupakan kewenangan dari Bu Maning sebagai pihak administrator dan Kepala Pusat Penilaian Kompetensi.

2. Sikap/perilaku *assesse* (calon kandidat Kakanwil BKKBN) selama proses *assessment* berlangsung menurut pengamatan Saya, cukup memperlihatkan itikad yang baik, mereka semua menjalankan tahapan-tahapan yang ada dalam *assessment center* dengan sungguh-sungguh.
3. Keterkaitan *Assessor* dengan Kepala Pusat Penilaian Kompetensi...Ya jelas sangat terkait dong, kita kan merupakan satu tim, dan dalam hal ini...Bu Maning selaku Kapus PK adalah pemberi tugas *assessor* untuk meng-*assess* dan beliau juga bertindak sebagai administrator, begitu loh jelasnya...
4. Kendalanya dalam penerapan standar kompetensi melalui *assessment center* ini, sejauh ini sih tidak ada...Hanya saja itu loh mba'...Dalam mengatur jadwal kegiatan *assessor*, terkadang susah banget dalam *mematchkan* waktu...Karena, Kita kan sebagai *assessor*, masing-masing berasal dari unit yang berbeda-beda gitu...Sehingga mengalami sedikit kesulitan deh, dalam menentukan waktu untuk melakukan *assessor meeting*. Selebihnya sih tidak ada yang terlalu krusial untuk menjadi kendala buat kita selaku *Assessor*.

