**BELUM ADANYA *STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE* (SOP) DALAM PROSES PELAKSANAAN ASESMEN OLEH ASESOR DI UPTD PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

***(Wahyu Tri Muryani,***

***199004172020122012,***

***Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama)***

1. **PENDAHULUAN**

Dalam rangka pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil maka diperlukan penetapan Jabatan Fungsional Asesor Sumber Daya Aparatur, yang mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk untuk melaksanakan asesmen kompetensi/potensi sebagai dasar dalam praktik pengelolaan/manajemen sumber daya manusia aparatur. Asesmen Kompetensi/Potensi Aparatur Sipil Negara adalah suatu proses penilaian untuk mendapatkan bukti-bukti tingkat kompetensi/potensi aparatur sipil negara.

Pelaksanaan asesmen sendiri merupakan salah satu sub unsur dari unsur kegiatan Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur. Pelaksanaan asesmen yang kondusif dan terpelihara akan memberikan hasil yang optimal untuk asesmen itu sendiri. Maka dari itu, sudah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk seorang asesor ahli pertama untuk menetapkan dan memelihara lingkungan (situasi) asesmen kompetensi/potensi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga dan memelihara lingkungan asesmen kompetensi adalah dengan menerapkan *Standard Operational Procedure* (SOP) pada saat pelaksanaan asesmen. SOP digunakan untuk menghindari hal-hal yang tidak sesuai harapan mengintervensi pelaksanaan asesmen.

Dengan SOP yang sudah menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas, maka diharapkan akan mendapatkan hasil asesmen dan pertanggungjawaban akan proses asesmen yang optimal.

1. **ISI**

Dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia aparatur untuk menuju *world class government*, maka peran asesor dalam melaksanakan asesmen kompetensi ASN sangatlah penting. Hal ini dikarenakan di dalam *world class government* yang menjadi arah pembangunan ASN, kompetensi memegang peranan penting untuk sebuah posisi aparatur sipil negara. Sudah bukan zamannya lagi ASN menempati sebuah posisi dengan bermodalkan kekerabatan maupun suap-menyuap. Untuk saat ini, kompetensi seorang ASN memegang kunci agar ASN tersebut mampu bersaing ketika menginginkan sebuah jabatan. Dengan demikian, penilaian dan pemetaan kompetensi diharapkan dapat meminimalisir peluang akan terjadinya praktik korupsi nepotistik sehingga dapat mencapai tujuan nasional.

Sedemikian pentingnya peran pelaksanaan asesmen kompetensi pegawai untuk keberlangsungan dan ketercapaian tujuan nasional, hal ini membuat proses asesmen bukanlah sebuah proses yang patut disepelekan. Mengingat pentingnya asesmen tersebut, hendaknya dalam sebuah proses asesmen, sejak awal pendaftaran peserta asesmen hingga hasil asesmen diberikan, hendaknya terdapat suatu pedoman yang terstandar. Hal ini untuk meminimalisir kekurangan, kecurangan atau kealpaan yang mungkin saja terjadi dalam suatu proses asesmen.

Assesment Center Provinsi Kalimantan Timur sudah memfasilitasi beberapa proses asesmen kompetensi di lingkungan Kalimantan Timur sejak tahun 2016. Sedangkan pembentukan UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Provinsi Kalimantan Timur, yang berada di bawah naungan BKD, dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah Penilaian Kompetensi Pegawai. Dalam satu tahun perjalanannya, UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai telah melaksanakan beberapa asesmen kompetensi di antaranya Asesmen Center Penilaian JPT Pratama di lingkungan Pemprov Kaltim, penilaian kompetensi bagi jabatan pelaksana dan fungsional tertentu di lingkungan BKD Provinsi Kaltim, dan lain-lain.

Namun demikian, meskipun telah melaksanakan beberapa proses asesmen penilaian, UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Provinsi Kalimantan Timur belum memiliki SOP terkait pelaksanaan proses asesmen. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, SOP memegang peranan penting dalam sebuah kegiatan. Dengan SOP, berbagai macam situasi yang mungkin terjadi saat penilaian dapat diatasi dengan baik dan maksimal. SOP juga dapat memberikan arah kepada asesor, asesi, dan pihak-pihak yang terlibat mengenai ruang lingkup pekerjaannya. Dengan demikian, maka kinerja asesor dan proses asesmen dapat terjaga dengan baik.

Proses asesmen yang dilaksanakan dengan situasi yang kondusif akan memberikan hasil asesmen yang baik pula. Dan karenanya akan meminimalisir dugaan intervensi oleh pihak lain yang mengarah ke praktik korupsi. Oleh karena itu, SOP sangat diperlukan dalam pelaksanaan proses asesmen untuk mendapatkan hasil asesmen yang maksimal. Apalagi hasil asesmen ini merupakan salah satu hal yang menjadi bukti penting dalam pengambilan keputusan pejabat-pejabat terkait dalam penyeleksian sumber daya manusia yang nantinya akan berkontribusi terhadap pemerintah dan masyarakat Kalimantan Timur.

1. **PENUTUP/KESIMPULAN**

UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sudah melaksanakan beberapa kali asesmen untuk pegawai, akan tetapi dalam proses asesmen tersebut, belum terdapat SOP yang merupakan salah satu prosedur penting untuk menciptakan asesmen yang optimal. Meskipun tanpa SOP, pelaksanaan asesmen berjalan lancar di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Provinsi Kalimantan Timur, akan tetapi alangkah baiknya jika SOP dibuat dan diterapkan pada saat proses asesmen sehingga ketika menemui situasi yang tidak sesuai dapat langsung diambil tindakan dan proses asesmen dapat berjalan dengan kondusif dan lancar.

Dengan SOP, maka kekurangan yang terjadi pada saat proses asesmen akan disadari dan dapat segera dievaluasi untuk mendapatkan hasil asesmen yang maksimal. Dan dengan SOP pula maka kinerja dari asesor, asesi dan pihak lain yang terlibat akan maksimal.