

**ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM ASSESSMENT CENTER
BERBASIS CAT TERHADAP PELAKSANAAN PENILAIAN
KOMPETENSI PEGAWAI**

Muhdorun^{1*}, Setyo Riyanto²
Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia
muhdorun75@gmail.com^{1*}

Manuskrip: Mar-2022 Ditinjau: April-2022; Diterima: April-2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada pelaksanaan assessment pegawai menjadi alternatif strategi yang ditempuh untuk memaksimalkan fungsi assessment center mengidentifikasi, mengukur, memetakan dan menyediakan data kompetensi pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana keefektifan Sistem Penilaian Individu Online sebagai sistem assessment center berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang untuk proses penilaian kompetensi pegawai. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan jawaban apakah proses assessment pegawai menggunakan sistem computer assisted test (CAT) dan jaringan online. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan kuisioner, wawancara dan studi dokumen sebagai alat pengumpulan data. Subjek penelitian adalah assessor, assessee, pimpinan instansi dan unit kerja pengguna data assessment sistem ini. Hasil penelitian menunjukkan Sistem Penilaian Individu Online (1) Memberikan kinerja yang efektif dan dapat berfungsi dengan baik pada proses assessment center pegawai (2) memberikan nilai tambah berupa kepraktisan dan percepatan proses sehingga mengefisienkan penggunaan ruangan, waktu dan biaya pelaksanaan assessment center. (3) memberikan keunggulan menyimpan dan mengolah data alat ukur assessment center serta data hasil pengujian kompetensi secara sistematis dan kontinyu.

Kata Kunci: Assesment Pegawai, Efektifitas, Sistem CAT

ABSTRACT

Implementation of information and communications technology in employee assessment has become an alternative strategy to optimize and support the employee assessment center in identifying, measuring, mapping, as well as providing reliable information regarding an employee's competence. This study aims to analyze the effectiveness of the Online Individual Valuation System as a Computer Assisted Test (CAT)-based assessment center system used by the Tangerang City Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) as an instrument of employee assessment process. This study is conducted to examine the usage of Computer Assisted Test (CAT) and internet in Online. The approach used to collect data in this study is descriptive quantitative with questionnaire observation, interview, and document

review, with assessor, assessed person, head of the institution or unit which use the data provided by the system as research participants. The result of this study shows that Online Individual Valuation System (1) gives an effective performance and proven usable in employee assessment center (2) increase functional value in practicality as well as room, time and cost efficiency (3) gives advantage in storing and processing measurement data of assessment center as well as competency test results systematically and continuously.

Keywords: *Employee Assessment, Effectiveness, CAT System*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam organisasi yang mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi agar produktif dan mampu berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan manajemen SDM terkait dengan upaya yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan kepentingan organisasi dengan kemampuan pegawai secara efektif melalui perekrutan, penempatan, pengembangan, penghargaan dan evaluasi. Menurut A. F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Schuler dan Jackson (1997) menyatakan penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Assessment center merupakan metode yang dilakukan oleh assessor untuk mengukur kompetensi seseorang terhadap suatu kompetensi jabatan menggunakan simulasi, wawancara kompetensi dan tes psikologi. R. Dennis Middlemist, Michael A. Hitt, Charles R. Greer (1983) mengungkapkan assessment center sebagai sebuah proses penilaian yang mengkombinasikan berbagai perangkat seleksi seperti wawancara, prosedur pengujian yang bervariasi dan berbagai simulasi dari aspek-aspek tertentu suatu pekerjaan. Sebagai bagian dari proses manajemen kepegawaian, assessment berperan mengukur dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai. Pengukuran dan seleksi melalui metode assessment center sebagaimana dinyatakan Gary Dessler (1986) dilakukan melalui berbagai cara, yaitu (1) in basket (2) Diskusi kelompok tanpa pemimpin (3) Permainan manajemen (4) Penyajian perorangan (5) Test objektif (6) Wawancara.

Tujuan organisasi melakukan assesment pegawai adalah untuk mendapatkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan terhadap tugas pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Adanya kesesuaian dan keterpenuhan kompetensi pegawai dengan syarat kompetensi pekerjaan akan memberikan peluang lebih tinggi terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut dan secara signifikan membantu organisasi mencapai tujuannya. Pada praktek manajemen SDM, data potensi dan kompetensi pegawai hasil pelaksanaan assessment center bukan hanya semata untuk menempatkan pegawai pada suatu posisi pekerjaan, namun lebih dari itu berfungsi juga sebagai bahan merencanakan rekrutmen pegawai, pengembangan kapasitas pegawai, perumusan pola karir, penghargaan pegawai serta rencana strategis terkait pengelolaan SDM pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi yang memiliki pegawai dalam jumlah yang besar memerlukan lebih banyak sumber daya untuk menangani proses assessment pegawainya. Hal ini berarti dibutuhkannya petugas, waktu dan biaya yang lebih besar untuk melaksanakan assessment guna mendapatkan data kompetensi keseluruhan pegawainya. Awalnya assessment center

ditempuh dengan cara konvensional yaitu menghadirkan assesse secara langsung, proses assessment menggunakan alat tulis dan kertas serta pengolahan data dan perekamannya dilakukan secara manual dan tidak otomatis. Kemunculan teknologi informasi dan komunikasi berupa pemanfaatan software dan hardware komputer membuka alternatif strategi untuk memanfaatkannya kepada terlaksananya assessment center yang lebih efektif untuk proses penilaian kompetensi pegawai. Metode assessment center menggunakan sarana CAT untuk melakukan penilaian kompetensi menjadi sesuatu yang baru digunakan sehingga membutuhkan lebih banyak penelitian dan penelaahan untuk mengetahui rentang efektivitasnya serta upaya untuk maksud pengembangannya.

Sistem Penilaian Individu Online adalah metode assessment center berbasis Computer Assisted Test (CAT) online yang dibangun dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang untuk memaksimalkan kinerja assessor dalam melaksanakan penilaian kompetensi pegawai. Sistem ini merupakan sarana kerja terkomputerisasi yang berisi kumpulan materi pengujian psikometri, alat pengujian kompetensi assesse serta fasilitas pengolahan dan penyimpanan data hasil assessment pegawai. Tujuan sistem ini adalah menyediakan kemampuan BKPSDM menyelenggarakan pengujian kompetensi pegawai secara efektif dan menyediakan data hasil assesment yang akurat, valid dan reliable untuk digunakan organisasi menjalankan manajemen kepegawaian.

Efektivitas merupakan ukuran kemampuan dan keberhasilan dalam mencapai suatu sasaran yang ingin dicapai. Penerapan suatu teknologi dinyatakan efektif apabila penggunaan teknologi tersebut mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan dan mampu memberikan nilai tambah kemanfaatan. Sondang dalam Othenk (2008) menyatakan efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Cascio (Suwatno, 2011:198) menyatakan enam syarat yang dapat digunakan mengukur efektif atau tidaknya suatu sistem penilaian yaitu penilai (supervisor), keterkaitan (relevance), kepekaan (sensitivity), keterhandalan (reliability), kepraktisan (practicality), dapat diterima (acceptibility). Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melaksanakan penelitian untuk mengetahui efektivitas Sistem Penilaian Individu Online terhadap pelaksanaan assessment pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif memberikan gambaran objektif dari keadaan sebenarnya terhadap objek yang diteliti. Pendekatan kuantitatif menggunakan data-data yang bersifat angka untuk dianalisa dan diolah melalui metode statistika untuk menginterpretasikan data. Penelitian kuantitatif dilaksanakan pada penelitian menggunakan alat ukur statistika untuk pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis akan memperlihatkan pengaruh, hubungan, perbedaan yang diperoleh (signifikansi hubungan atau signifikansi perbedaan antar variabel yang diteliti). Objek yang diteliti adalah penggunaan Sistem Penilaian Individu Online sebagai sistem assessment center berbasis CAT dan lokasi penelitian pada BKPSDM Kota Tangerang. Subjek penelitian terdiri dari Kepala BKPSDM, Assessor SDM Aparatur Kota Tangerang, responden instansi di luar Kota Tangerang yang memanfaatkan sistem serta responden pegawai assesse yang pernah mengikuti penilaian kompetensi menggunakan sistem tersebut.

Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner, wawancara terstruktur dan studi dokumen. Kuisisioner berupa penyebaran pertanyaan kepada 100 (seratus) orang responden. Penilaian variabel penelitian menggunakan skala likert. Wawancara berupa tanya jawab terstruktur kepada Kepala BKPSDM dan 3 (tiga) orang Assessor SDM Kota

Tangerang untuk mendapatkan data. Studi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan data penggunaan sistem penilaian assessment ini yang berasal dari dokumen, file dan arsip kantor.

Tehnik analisa data menggunakan uji statistika deskriptif. Populasi penelitian ini adalah kelompok orang yang terlibat proses assessment atau penilaian kompetensi menggunakan sistem penilaian individu online terdiri dari kelompok assessor, kelompok assesse dan kelompok stakeholder. Sampel responden diambil dari orang-orang yang mewakili kriteria dan refleksi dari populasi serta memiliki peran dan kepentingan terhadap objek penelitian berdasarkan pertimbangan (judgment) peneliti.

III. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian melalui kuisisioner, wawancara terstruktur dan studi dokumen didapatkan rincian data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Responden yang dijadikan sampel kuisisioner penelitian dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu kelompok penguji (assessor), assesse (pegawai yang pernah diuji kompetensi menggunakan sistem) dan stakeholder (pimpinan instansi dan pihak pengguna data hasil assessment sistem). Pengelompokan ini bertujuan untuk mengukur secara statistik efektifitas sistem berdasarkan kesamaan karakteristik dari segmen-segmen tersebut. Data yang terhimpun dari 100 (seratus) responden, sebagai berikut :

Keterangan Skala Likert : (1) Sangat Tidak setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral, (4) Setuju; (5) Sangat Tidak Setuju

Variabel Penelitian Efektifitas Sistem	Hasil Skor Kuisisioner (skala Likert)		
	Assessor (3 responden)	Assesse (91 responden)	Stakeholder Pengguna Data Assessment (6 responden)
Penilai (Supervisor)	13,6	412,8	29,4
Relevansi (Relevance)	13,25	395	29,5
Kepekaan (Sensitivity)	11	369	28
Keterhandalan (Reliability)	12,8	393,8	28,6
Kepraktisan (Practicality)	14,5	409	29,5
Dapat diterima (acceptability)	13	387,5	28,5

Data hasil penelitian kuisisioner diolah menggunakan rumus skala likert ($T \times P_n$) dan rumus indeks persen ($Total\ Skor/Y \times 100$) untuk menarik suatu kesimpulan berdasarkan angka statistik. Berdasarkan rumus diperoleh indeks persentase :

Variabel Penelitian Efektifitas Sistem	Hasil Skor Kuisisioner (skala Likert)		
	Assessor (3 responden)	Assesse (91 responden)	Stakeholder Pengguna Data Assessment (6 responden)
Penilai (Supervisor)	90,60	90,73	98,00
Relevansi (Relevance)	88,30	86,81	98,33
Kepekaan (Sensitivity)	73,30	81,10	93,33
Keterhandalan (Reliability)	85,50	86,56	95,55
Kepraktisan (Practicality)	96,60	89,89	98,33
Dapat diterima (acceptability)	86,60	85,16	95,00
Rata-rata	86,81	86,07	96,42

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada informan kunci penelitian yaitu Kepala BKPSDM Kota Tangerang, sampel responden instansi eksternal yang telah menggunakan sistem dan assessment center dan Assessor SDM Aparatur Kota Tangerang. Wawancara dilakukan secara terstruktur menggunakan pertanyaan dengan ukuran jawaban yang telah dibakukan untuk mendapatkan hubungan sebab akibat dari variabel efektivitas

yang diukur. Data yang diperoleh sebagai berikut :

Instrumen Wawancara	Informan Kunci		
	Institusi Internal	Institusi Eksternal	Assessor
1. Apakah sistem dapat memenuhi kebutuhan organisasi terhadap informasi potensi dan kompetensi pegawai.	1	1	1
2. Apakah hasil assessment center kepada pegawai melalui penilaian menggunakan sistem dapat digunakan sebagai bahan membuat keputusan pengangkatan, pemberhentian, pemindahan, rotasi, demosi dan promosi pegawai.	1	1	1
3. Apakah hasil penilaian kompetensi pegawai menggunakan sistem dapat digunakan untuk bahan telaahan kebijakan pola karir dan pengembangan pegawai.	1	1	1
4. Apakah organisasi mendapat nilai tambah dari penggunaan sistem berupa kecepatan dan ketepatan waktu terhadap kebutuhan data kompetensi pegawai	1	1	1
5. Apakah sistem dapat memberikan peningkatan jumlah assesse pegawai yang dapat diuji dalam periode yang sama dibanding pola penilaian tanpa menggunakan komputerisasi	1	1	1
6. Apakah terdapat hambatan dari organisasi dalam hal adaptasi sistem penilaian	1	1	1
7. Apakah terdapat kesulitan mengoperasikan sistem selama proses penilaian kompetensi dan saat pengolahan data kompetensi pegawai	1	1	1
8. Apakah terdapat kemudahan yang dapat diterima organisasi, pengguna/pembuat keputusan, penguji (assessor) terhadap pengoperasian sistem dibandingkan menggunakan pola assessment center secara fisik langsung	1	1	1
9. Apakah terdapat hambatan atau menerima keluhan terdapat hambatan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai menggunakan sistem	1	1	1
10. Apakah terdapat hambatan atau menerima laporan terdapat hambatan dalam pengolahan data penilaian kompetensi pegawai menggunakan sistem	1	1	1
Nilai	10	10	10

Keterangan : (0) memberikan apresiasi negatif; (1) memberikan apresiasi positif

3. Studi Dokumen

Penelitian terhadap data file, dokumen dan arsip Unit Pengelola Teknis Penilaian Kompetensi BKPSDM yang relevan terhadap objek penelitian, mendapatkan hasil berupa:

Tahun	Assessment Center	Jumlah Kegiatan	Jumlah Assesse	Jumlah Laporan
2020	Metode CAT dan Online	Sistem belum tersedia	Sistem belum tersedia	Sistem belum tersedia
	Metode non-CAT dan Online	14	182	14
2021	Metode CAT dan Online	26	863	26
	Metode non-CAT dan Online	0	0	0
2022 (Semester 1)	Metode CAT dan Online	21	853	21
	Metode non-CAT dan Online	0	0	0

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Terdapat beberapa tahapan dalam membangun SDM organisasi berbasis kompetensi. Yodhia Antariksa (2007) menyatakan tahapannya sebagai berikut, pertama menyusun direktori kompetensi serta profil kompetensi setiap posisi. Pada tahap ini organisasi mengidentifikasi dan menyusun potensi apa saja yang dibutuhkan untuk setiap posisi pekerjaan pada organisasi. Tahap yang kedua adalah tahap assessment kompetensi. Setelah diketahui kebutuhan kompetensi pekerjaan dalam organisasi, maka berikutnya adalah melakukan assessment pegawai untuk mendapatkan data dan informasi level kompetensi setiap individu pegawai. Pada tahap ini organisasi akan mengetahui kesesuaian dan kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan jabatan atau pekerjaan. Tahap ketiga adalah memanfaatkan hasil penilaian assessment kompetensi pegawai sebagai bahan manajemen kepegawaian seperti perekrutan, pola karir, penempatan pegawai, penghargaan dan pengembangan pegawai.

Sistem Penilaian Individu Online digunakan oleh BKPSDM Kota Tangerang sebagai sarana menyimpan parameter standar kompetensi jabatan, penyimpanan soal psikometri, sarana pengujian kompetensi assesse melalui CAT, alat melakukan wawancara dan

simulasi assesse secara online serta sarana pengolah dan penyimpan data hasil pengujian kompetensi untuk digunakan oleh organisasi secara berkesinambungan. Hasil penelitian terhadap efektifitas Sistem Penilaian Individu Online melalui pengukuran variabel efektifitas berupa penilai (supervisor), keterkaitan (relevansi), kepekaan (sensivity), keterandalan (reliability), kepraktisan (practicality), dapat diterima (acceptability) menunjukkan indeks presentase penilaian responden antara 73,30% sampai 98,33 %. Untuk menterjemahkan indeks presentase ini digunakan interval yaitu rentang jarak yang dipakai menganalisis data skor. Skala likert yang digunakan adalah skor 1 sampai 5, apabila 100 persen adalah nilai tertinggi, dengan menggunakan rumus $Interval = 100/5$, maka didapat interval efektifitas sistem penilaian kompetensi menggunakan metode CAT online berdasarkan penilaian responden sebagai berikut :

1. 80 sampai 100 adalah sangat efektif
2. 60 sampai 79,9 adalah efektif
3. 40 sampai 59,9 adalah cukup
4. 20 sampai 39,9 adalah kurang efektif
5. 1 sampai 19,9 adalah sangat kurang efektif

Berdasarkan interval tersebut, penelitian menunjukkan pendapat responden terhadap variabel pengukuran Sistem Penilaian Individu Online berada dalam rentang efektif sampai sangat efektif untuk digunakan sebagai alat melaksanakan assessment center secara CAT terhadap assesse.

Terdapat 3 (tiga) kelompok responden yaitu stake holder pengguna data hasil assessment, assesse dan assessor. Kelompok stake holder pengguna data hasil assessment mewakili posisi manajer atau pembuat keputusan dalam manajemen kepegawaian (Kepala Badan, Pimpinan unit) memberikan penilaian rata-rata paling tinggi dibandingkan kelompok assesse dan assessor. Hal ini dapat dijelaskan melalui wawancara yang dilakukan, bahwa kelompok stake holder menjadi pihak yang mendapatkan manfaat berupa terpenuhinya kebutuhan data kompetensi pegawai untuk organisasi melaksanakan poses manajemen kepegawaian.

Uraian terhadap analisis efektifitas Sistem Penilaian Individu Online melalui pengukuran variabel efektifitas menurut Cascio (2011) sebagai berikut :

1. Penilai (Supervisor)

Pengukuran variabel efektifitas menggunakan instrumen Penilai memperlihatkan angka yang diberikan Assessor sebesar 90,60%, Assesse sebesar 90,73% dan Stakeholder sebesar 98,00%. Indeks ini berada pada interval sangat efektif, dalam arti ketiga kelompok berpendapat Sistem Penilaian Individu Online mempunyai kapasitas sebagai sarana Penilai (supervisor) yang sangat efektif digunakan mengukur kompetensi pegawai.

2. Keterkaitan (Relevance)

Relevan mempunyai arti adanya hubungan yang jelas dengan tujuan. Kelompok Assessor memberikan nilai 88,30%, Assesse 86,81% dan stakeholder 98,33%. Indeks penilaian ketiga kelompok ini berada pada interval sangat efektif dalam arti ketiga kelompok berpendapat bahwa Sistem Penilaian Individu Online sangat relevan mempunyai hubungan yang jelas dengan maksud dan tujuan pelaksanaan assessment center terhadap pegawai.

3. Kepekaan (Sensitivity)

Kepekaan mempunyai pemahaman adanya kemampuan membedakan antara yang lebih dan yang kurang. Kelompok Assessor memberikan nilai 73,30%, Assesse 81,10% dan stakeholder 93,33%. Angka ini menunjukkan Assessor yang menggunakan sistem sebagai penguji menilai sistem efektif dalam menganalisis, menemukan, memilah dan membedakan nilai lebih dan nilai kurang dari assesse yang diuji pada

kegiatan pengujian kompetensi pegawai sedangkan kelompok Assesse dan stakeholder menilai sistem sangat efektif dalam melaksanakan kemampuan tersebut.

4. Keterhandalan (reliability)

Handal mempunyai pengertian mampu menyelesaikan pekerjaan. Suatu sistem atau alat dinyatakan handal apabila dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan dan sanggup menuntaskan pekerjaan sesuai fungsi tersebut. Pada variabel keterhandalan, kelompok assessor memberikan indeks presentase sebesar 85,50%, Assesse 86,56% dan stakeholder 95,55%. Indeks ketiga kelompok ini berada pada interval sangat efektif. Angka ini menunjukkan responden pada ketiga kelompok tersebut berpendapat bahwa Sistem Penilaian Individu Online yang digunakan pada assessment center sangat handal, mampu menyelesaikan peran pengujian kompetensi pegawai, sanggup memenuhi harapan untuk digunakan sebagai alat assessment center dan dipercaya mempunyai nilai manfaat lebih pada penggunaannya.

5. Kepraktisan (Practicality)

Praktis mempunyai pengertian mudah dimengerti, ringkas, tidak rumit, memudahkan dan tidak menyusahkan. Terhadap variabel kepraktisan kelompok Assessor memberikan indeks penilaian sebesar 96,60%, Assesse 89,89% dan stakeholder 98,33%. Angka ini memperlihatkan interval sangat efektif. Ketiga kelompok menunjukkan pendapat bahwa Sistem Penilaian Individu Online sangat praktis, ringkas dan mudah dioperasikan saat digunakan sebagai alat menilai kompetensi pegawai. Jika dibandingkan antara Assessor dan Assesse maka kelompok Assessor memberikan penilaian lebih tinggi sedangkan kelompok Assesse memberikan penilaian lebih rendah. Angka ini menunjukkan penilaian kepraktisan yang lebih tinggi dari Sistem Penilaian Individu Online dari sudut pandang posisi penguji (Assessor).

6. Dapat diterima (Acceptability)

Acceptability adalah keberadaan suatu sistem atau sarana dapat diterima kehadiran dan penggunaannya oleh penguji, pihak yang diuji dan pihak terkait sistem atau sarana tersebut. Indeks presentase Acceptability Sistem Penilaian Individu Online oleh Assessor sebesar 86,60%, Assesse 85,16% dan Stakeholder 95,00%. Interval penilaian Acceptability ini berada pada posisi sangat efektif. Angka ini menunjukkan tingkat penerimaan yang sangat baik dari pihak yang terlibat assessment center. Indeks persentase penilaian memperlihatkan sistem berikut atribut yang melekat padanya sangat diterima dengan baik sebagai sarana pengujian kompetensi pegawai oleh ketiga kelompok tersebut.

Wawancara yang dilakukan kepada Stakeholder internal dan eksternal organisasi yang menggunakan data assessment center yang diperoleh dari sistem mengungkapkan pihak responden dapat memanfaatkan data tersebut untuk proses manajemen kepegawaian seperti penempatan pegawai, rotasi dan promosi pegawai serta rencana pengembangan pegawai. Responden mempercayai bahwa sistem sanggup menjalankan peran pengujian dan hasil data yang diperoleh memenuhi syarat pengujian kompetensi pegawai melalui assessment center. Responden juga menyatakan bahwa sistem mampu memfasilitasi kebutuhan data kompetensi pegawai serta sistem sangat membantu mempercepat proses pelaksanaan pengujian kompetensi pegawai. Demikian pula halnya dengan pendapat Assessor selaku penguji, dari hasil wawancara mengungkapkan sistem bekerja baik dalam proses pengujian kompetensi pegawai, menambah kepraktisan pengujian, mempercepat jumlah penyelesaian target Assesse dan memudahkan pengolahan data hasil assessment center yang terkomputerisasi. Terdapat pendapat Assessor dari hasil wawancara yang berkorelasi dengan angka kuisioner pada instrumen Kepekaan yang menunjukkan Assessor memberikan angka kuisioner lebih rendah dibanding kelompok responden lainnya. Wawancara terhadap hal ini menjelaskan bahwa Assessor menilai sistem belum berada

pada angka sangat efektif khususnya pada instrumen kepekaan. Assessor menilai kepekaan sistem untuk menilai dan membedakan tinggi rendahnya kualitas kompetensi assessee khususnya pada pengujian simulasi group discussion masih mudah didapatkan melalui simulasi interaksi langsung antar assessee. Secara umum, terhadap pernyataan-pernyataan ini mengungkapkan bahwa Stakeholder pengguna dan Assessor menilai Sistem Penilaian Individu Online efektif digunakan sebagai sarana pengujian assessment center pegawai.

Efektifitas sistem ditunjukkan juga melalui data hasil studi dokumen laporan kegiatan assessment center. Pada tahun 2020 sebelum digunakannya sistem, assessment center dilaksanakan dengan menggelar uji kompetensi di suatu ruangan tertentu yang dihadiri sejumlah assessee menggunakan peralatan seperti kertas dan alat tulis untuk mengerjakan soal psikometri, simulasi kelompok interaksi langsung serta wawancara tatap muka antara assessee dan assessor. Pelaksanaan dengan cara ini pada tahun 2020 menghasilkan penyelesaian assessment center sebanyak 14 kegiatan, assessee yang diuji kompetensi 182 pegawai dan pengolahan hasil assessment sebanyak 14 dokumen. Sistem Penilaian Individu Online mulai digunakan tahun 2021 menghasilkan penyelesaian sebanyak 26 kegiatan assessment center, 863 assessee yang diuji kompetensi dan 26 dokumen laporan data hasil assessment center pegawai. Sedangkan pada tahun 2022 kegiatan assessment center menggunakan sistem terselesaikan sebanyak 21 kegiatan, uji kompetensi sebanyak 853 assessee dan laporan hasil uji kompetensi sebanyak 21 dokumen. Data ini memperlihatkan dengan menggunakan Sistem Penilaian Individu Online terdapat peningkatan yang signifikan terhadap jumlah kegiatan, jumlah assessee yang diuji serta jumlah dokumen hasil pengolahan data assessment center yang dilaporkan dibandingkan tanpa menggunakan sistem. Hal ini menunjukkan bahwa sistem efektif menambah kapasitas jumlah penyelesaian assessee yang diuji kompetensi dan mempercepat kemampuan pengolahan data assessment center.

V. PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penggunaan sistem berbasis CAT memberikan efektifitas yang tinggi pada proses assessment center pegawai. Sistem Penilaian Individu Online yang merupakan sarana assessment center berbasis CAT dapat berfungsi dengan sangat baik sebagai alat bantu pengujian yang mempermudah assessor dan assessee pada proses pengujian. Sebagai produk pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi, maka sistem memberikan nilai tambah berupa kepraktisan dan percepatan proses sehingga mengefisienkan penggunaan ruangan, waktu dan biaya pelaksanaan assessment center.

Pengaplikasian sistem terkomputerisasi pada sistem penilaian ini memberikan keunggulan berupa kemampuannya menyimpan dan mengolah data alat ukur assessment center serta data hasil pengujian kompetensi secara sistematis dan berkesinambungan sehingga memudahkan penggunaannya sebagai bahan pengelolaan manajemen kepegawaian organisasi. Terdapat pendapat assessor yang menilai sensitivitas pengujian kompetensi masih lebih tinggi jika dilakukan pengujian assessee secara interaksi langsung misal pada alat pengujian simulasi group discussion, namun secara umum assessor menilai sistem mampu memenuhi kebutuhan sarana yang efektif untuk pelaksanaan assessment center pegawai. Penggunaan sistem dan instrumen yang terdapat di dalamnya dapat diterima oleh assessor, assessee dan pihak pengguna hasil pengujian (pimpinan organisasi dan pimpinan unit kerja) serta hasil data pengujiannya dinilai memenuhi kriteria dan standar yang ada dalam pengujian kompetensi pegawai.

Saran yang diberikan penulis berupa dilakukannya penelitian menggunakan metode lain terhadap topik penulisan ini sehingga akan memberikan lebih banyak alternatif penyempurnaan terhadap sistem assessment center berbasis CAT online serta lebih banyak

pengetahuan tentang pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Firman Syah, Robby. Nisa Agistiani Rachman, Suryanto, Rico Hermawan. 2019. Kajian mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Nasional berbasis manajemen talenta. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Kartawiria, Rizqinnafi, 2017. Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja PT. X. E-Proceeding of Management : Vol. 4 no. 3 Page 2229.
- Matthias T. Meifert. 2012. Strategic Human Resource Development : A Journey in Eight Stages.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Tunggal Mandiri Publishing. Malang
- Saputro, Agung Dwi. Bobi Frans Kuddi. 2020. Pembuatan Aplikasi Try Out CAT (Computer Assisted Test) Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Bidang Tes Intelegensi Umum Berbasis Desktop. Vol. 6 No. 1. Jurnal Sains Komputer & Informatika
- Siregar, Khawarita. 2004. Assessment Center. E-USU Repository. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung
- Suwatno, Priansa, Donni J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Syarafah, Shabrina H. Setyo Riyanto. 2020. E-Government Strategy as the Implementation of Good Corporate Governance in the Ministry of Public Works and Public Housing. Volume 5, issue 6. International Journal of Innovative Science and Research Technology.
- Winasis, Sinta. Setyo Riyanto, 2020. Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia : Impak pada Stress Kerja Karyawan. Vol. 7 No. 1. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Istishadia