

ABSTRAK

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan pelayanan publik yang maksimal diperlukan pengembangan karier yang tepat. Oleh karena itu diperlukan metode yang tepat, yang dapat mengukur kompetensi pegawai secara obyektif sehingga hasil metode tersebut bisa digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengembangan karier pegawai. *Assessment center* merupakan metode untuk kompetensi manajerial pegawai.

Dalam penelitian ini penulis berusaha mengungkapkan peran dari *assessment center* dalam pengembangan karier pegawai di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013. Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang menerapkan *assessment center* untuk pengembangan karier pegawai. Selain itu Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta juga memiliki banyak prestasi, misalnya saja tahun 2012 Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mendapatkan peringkat 1 tentang tata kelola pegawai. Selain itu Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta juga mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 pada layanan pengukuran kompetensi pegawai serta layanan kenaikan pangkat PNS. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memaparkan peran *assessment center* dalam pengembangan karier. Sedangkan untuk wilayah penelitian, penulis memilih Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu lebih tepatnya Badan Kepegawaian Daerah dan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (Balai PKP).

Peran *assessment center* di Balai PKP sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek mulai dari memperoleh kriteria jabatan tertentu, Identifikasi kader-kader pemimpin, menghasilkan strategi dan tindakan pengembangan, dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan manajerial pegawai. Dari hasil penelitian pelaksanaan *assessment center* di Balai PKP sudah baik, seperti penggunaan standar kompetensi, penggunaan alat ukur seperti wawancara, tes psikologi, kuisioner kompetensi, serta simulasi-simulasi. Pada tahun 2013 *assessment center* mempengaruhi 4% dari mutasi pegawai, 5% mempengaruhi promosi dan melakukan pemetakan tiap tahun mengenai "kelemahan" kompetensi yang dimiliki pegawai yang kemudian digunakan bagian pengembangan pegawai dalam menyusun diklat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran *assessment center* dalam pengembangan karier pegawai di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2013 penting untuk dilaksanakan agar pengembangan karier tepat sasaran. Namun, ada beberapa perbaikan yang perlu dilaksanakan seperti perbaikan fasilitas karena pelaksanaan tes berlangsung selama 2 hari dan pegawai inginap maka diperlukan ruang-ruang yang nyaman. Selain itu komunikasi yang lebih baik dengan bidang pengembangan karier juga perlu ditingkatkan karena hasil pemetakan sering kali terlambat sehingga dengan perbaikan demikian dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Kata Kunci: Peran, Assessment Center, Pengembangan Karier.