

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis di Badan Kepegawaian Daerah dan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta maka dapat disimpulkan bahwa peran *assessment center* dalam pengembangan karier sudah baik.

- 1) *Assessment center* digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial pegawai calon eselon II.
- 2) Metode *assessment center* merupakan metode yang obyektif untuk mengukur kompetensi pegawai karena memiliki *multy methods* dan *multy assessor*.
- 3) *Assessment center* juga menggunakan serangkaian tes untuk dapat mengidentifikasi seperti tes psikologi, wawancara, kuisioner, dan simulasi-simulasi.
- 4) *Assessment center* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai. *Assessment center* menjadi salah satu syarat untuk promosi dan mutasi/transfer. Setidaknya ada tiga peran *assessment center* dalam pengembangan karier pegawai, yaitu: mutasi/transfer, promosi, dan diklat. Dengan adanya *assessment*

- 5) Peran *assessment center* terhadap mutasi adalah hasil *assessment center* digunakan untuk menilai kompetensi pegawai apakah layak atau tidak (seleksi) untuk dimutasi dengan kompetensi yang dimiliki.
- 6) Masa berlaku hasil *assessment center* adalah 2 tahun sehingga hasil tersebut bisa digunakan sewaktu-waktu. *Assessment center* merupakan salah satu faktor untuk pegawai dipromosikan. Faktor-faktor pegawai untuk dipromosikan antara lain ada *track record*, pendidikan, kebijakan organisasi dan lain-lain.
- 7) Hasil *assessment center* digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk promosi. Hasil dari *assessment center* yang dilakukan oleh Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai berupa laporan data profil pegawai yang dapat digunakan untuk menyusun kebutuhan diklat pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan analisis dan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis di Badan Kepegawaian Daerah dan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

- 1) *Assessment center* merupakan seleksi awal bagi calon pejabat eselon II. Meskipun perannya tidak terlalu banyak tetapi peran tersebut sangat penting untuk mengetahui kompetensi pegawai hingga layak

- 2) Pemetaan kekurangan dan keunggulan kompetensi yang disampaikan kepada bagian pengembangan terkadang mengalami keterlambatan hal ini dikarenakan pemetaan data selama satu tahun dan jalinan komunikasi langsung yang kurang baik antara pihak Balai dengan Bagian Pengembangan sehingga kedepannya perlu diperbaiki lagi hubungan komunikasi mereka.
- 3) Pelaksanaan *assessment center* dilaksanakan selama 2 hari, dengan didukung fasilitas seperti kamar tidur dan ruangan – ruangan tes serta fasilitas yang memadai namun tampak dari sisi belakang Balai sebagai pintu masuk kedua kelihatan kurang nyaman seperti cat tembok yang sudah luntur sehingga kedepannya bisa menjadi perbaikan melalui anggaran kembali Balai untuk memberikan kesan nyaman saat akan