

ASESMEN KOMPETENSI KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI RIAU

¹⁾ Achmad Tavip Junaedi, ²⁾ Sudarno, ³⁾ Suhardjo, ⁴⁾ Evelyn Wijaya,
⁵⁾ Martha Ng, ⁶⁾ Suharti, ⁷⁾ David

^{1,2,7)} Program Studi Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

^{3,5,6)} Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

^{1,2,3,4,5,6,7)} Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 78-88 Pekanbaru – Riau – Indonesia

E-mail : achmad.tavip.junaedi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, sudarno@lecturer.pelitaindonesia.ac.id,
suhardjo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, evelyn.wijaya@lecturer.pelitaindonesia.ac.id,
martha.ng@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, suharti.suharti@lecturer.pelitaindonesia.ac.id,
david@lecturer.pelitaindonesia.ac.id.

ABSTRAK

Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang mampu menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh peran dan fungsi karyawan yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, organisasi harus memberdayakan semua komponen karyawan yang dimiliki dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja dengan melakukan proses penilaian kompetensi karyawan berdasarkan fungsi dan jabatan yang dituju. Kegiatan asesmen kompetensi bagi karyawan Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dilaksanakan pada tanggal 16-17 Juli 2022 dengan jumlah peserta sebanyak 32 orang. Kegiatan PKM ini bertujuan untuk melakukan penilaian kompetensi karyawan berdasarkan fungsi dan jabatan yang dituju. Penilaian kompetensi karyawan akan dilakukan terhadap calon pegawai, pegawai tetap, kepala seksi, dan kepala cabang berdasar pada aspek psikologis dan aspek kompetensi manajerial. Hasil kegiatan memperlihatkan bahwa terdapat 23 peserta berada pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS), 5 peserta berada pada kategori Memenuhi Syarat (MS) dan 4 peserta berada pada kategori Kurang Memenuhi Syarat (KMS). Dengan demikian secara keseluruhan terdapat 28 peserta yang disarankan untuk promosi pada jabatan yang dituju dan 4 peserta yang tidak disarankan untuk promosi pada jabatan yang dituju.

Kata Kunci: karyawan, assessmen kompetensi

ABSTRACT

Employees are an important part of organization that is able to mobilize and synergize other resources to achieve organizational goals. The success of organization is largely determined by the roles and functions of the employees in it. Therefore, the organization must empower all components of employees who are well owned in order to be able to improve performance by carrying out the employee competency assessment process based on the intended function and position. Competency assessment activities for employees of Rokan Hulu Rural Bank were carried out on 16-17 July 2022 with a total of 32 participants. This PKM activity aims to evaluate employee competence based on the intended function and position. Employee competency assessment will be carried out on prospective employees, permanent employees, section heads, and branch heads based on psychological aspects and managerial competency aspects. The PKM results showed that 23 participants were in the Still Qualified (MMS) category, 5 participants were in the Qualified (MS) category and 4 participants were in the Less Qualified (KMS) category. Thus overall there were 28 participants who were suggested for promotion to the intended position and 4 participants who were not advised to be promoted to the intended position.

Keyword: *Employees, Competency Assessment*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor utama penggerak suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasi secara optimal sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan perusahaan [1]. Arti penting karyawan perusahaan bermula pada kenyataan bahwa karyawan merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak dapat mengoptimalkan produktivitas dan laba tanpa adanya karyawan yang kompeten dimana untuk memastikan hal tersebut maka perlu dilakukan penilaian kompetensi karyawan terhadap posisi dan jabatan yang dituju. Penilaian kompetensi mencerminkan proses untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan [2]. Penilaian kompetensi diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sumber daya manusia, melakukan evaluasi, dan umpan balik sehingga pada akhirnya mampu mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh [3,4]. Umpan balik yang positif memperlihatkan bahwa karyawan merasa dihargai atas hasil pekerjaan yang dilakukan dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi karyawan poin penting yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Guna membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat Rokan Hulu dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat maka Pemerintah Daerah Rokan Hulu mendirikan sebuah lembaga perbankan dengan tujuan untuk menjalankan fungsi intermediasi bagi masyarakat ekonomi mikro dan kecil dalam bentuk Bank Perkreditan Rakyat (BPR). BPR Rokan Hulu beroperasi pada tanggal 25 Juli 2007 melalui Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor : 9/33/KEP.GBI/DPG/2007 mengenai pemberian Izin Usaha PD. BPR ROKAN HULU. Visi BPR Rokan Hulu yakni menjadi lembaga keuangan yang mandiri dan menjadi kebanggaan Pemerintah Kabupaten serta masyarakat Rokan Hulu. Sedangkan misi BPR Rokan Hulu yakni (1) Menjadi ujung tombak pemerintah dalam percepatan akses perbankan bagi masyarakat di wilayah kabupaten Rokan Hulu, (2) Memberikan pelayanan jasa keuangan dengan menyediakan produk jasa yang baik, dengan harga yang wajar, kejujuran yang penuh integritas, beretika disegala aspek bisnis, (3) Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki karakter kuat dan kompetensi handal yang dapat memberikan solusi tuntas untuk kepentingan perusahaan dan kepuasan nasabah, (4) Meningkatkan tata kelola perusahaan serta membangun budaya organisasi yang didasari nilai-nilai inti perusahaan, (5) Meningkatkan kontribusi PAD dan pengembangan UMKM untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah [5].

Untuk mempertahankan kinerja perbankan, BPR Rokan Hulu senantiasa melakukan inovasi dan pengembangan produk dimana perbankan melakukan pengembangan produk kredit baru seperti: kredit KMKKP, Kredit ASN, Kredit PPPK dan Kredit Perangkat Desa. Selain itu perbankan juga memberikan suku bunga yang bersaing dengan perbankan lain disekitarnya. Hal ini dilakukan guna memperbesar pengembangan bisnis bank. Dalam bidang IT, BPR Rokan Hulu mengembangkan Aplikasi BROKITA (layanan uang elektronik) untuk mempermudah transaksi nasabah bank. Selain itu, perbankan juga melakukan pemasaran melalui media sosial maupun WA langsung ke debitur, meningkatkan layanan pelanggan dengan menjalankan aplikasi *Mobile Collecting* bagi petugas *funding* [6].

Melalui inovasi yang telah dilakukan oleh BPR Rokan Hulu, perbankan berhasil mencatatkan beberapa prestasi yang membanggakan seperti (1) penyaluran kredit yang sudah sesuai dengan target RBB (2) jumlah dana yang dihimpun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, (3) hingga akhir tahun 2022, laba perbankan terus meningkat setiap tahunnya, (4) perbankan mampu menjadi bank penyalur gaji dan tunjangan bagi Pegawai PPPK. Disamping itu, BPR Rokan Hulu mampu memberikan kontribusi bagi Pemerintah Daerah dalam bentuk pemberian setoran dividen sebagai PAD Kabupaten Rokan Hulu, memberikan layanan jasa perbankan kepada pegawai atau instansi di lingkungan Pemerintah Daerah seperti

penyaluran gaji PPPK. Selain itu, memberikan support terhadap kegiatan-kegiatan pemerintahan baik itu dalam bentuk materi maupun nonmateri [6].

Untuk semakin meningkatkan serta mempertahankan kinerja perbankan, peran dan dukungan karyawan sangat diperlukan. Guna memastikan bahwa karyawan yang ada dalam lingkungan perbankan adalah karyawan yang kompeten dibidangnya maka perbankan secara berkala melakukan kegiatan penilaian kompetensi karyawan. Dalam proses penilaian ini, perbankan melibatkan tim asesor dari pihak luar untuk menjamin kevalidan hasil penilaian jkaryawan.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan PKM dilakukan sesuai dengan hasil kesepakatan bersama antara dewan pengawas BPR Rokan Hulu dan berdasarkan surat penugasan yang dikeluarkan oleh Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia nomor 049/ST/IBTPI/VII/2022 tertanggal 15 Juli 2022. Kegiatan pengabdian dilaksanakan mulai dari tanggal 16 Juli 2022 sampai dengan 17 Juli 2022 di BPR Rokan Hulu Provinsi Riau.

Sasaran kegiatan PKM adalah melakukan penilaian kompetensi karyawan BPR Rokan Hulu dengan jumlah peserta sebanyak 32 orang. Penilaian kompetensi karyawan akan dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pada masing-masing individu untuk menangani permasalahan manajerial di lingkungan kerja yang bersangkutan. Dengan demikian, respon individu terhadap persoalan-persoalan di dalam *assessment center* dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk menilai tingkat kesiapan individu dalam menjalankan perannya sebagai karyawan yang kompeten di BPR Rokan Hulu.

Adapun perangkat penilaian yang digunakan meliputi psikotes, presentasi, dan wawancara. Masing-masing peserta akan dievaluasi oleh lebih dari satu asesor dengan kriteria penilaian yang mengacu pada kamus kompetensi yang telah ditetapkan. Disamping itu, untuk mendapatkan gambaran tentang potensi psikologis individu maka digunakan *personality inventory* yang mengukur kesesuaian sifat individu dengan posisi jabatan. Laporan kegiatan PKM ini berupa kesimpulan umum yang berisikan rekomendasi hasil pemeriksaan, selanjutnya profil kompetensi individu dan kemudian diikuti dengan deskripsi masing-masing kompetensi yang diukur. Selanjutnya dalam rangka pengembangan kompetensi peserta, maka akan diberikan beberapa saran pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kinerja.

Asesmen dilakukan terhadap 32 orang peserta yang terbagi menjadi beberapa kelompok yakni calon karyawan, pegawai tetap, kepala seksi, dan kepala cabang dimana tim asesor menetapkan kriteria penilaian dan kriteria rekomendasi hasil asesmen. Berikut penjelasan masing-masing kriteria:

a) Kriteria Penilaian

Kompetensi-kompetensi yang diukur pada asesmen ini ditentukan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) yang telah ditentukan. Berikut adalah matrik SKJ yang digunakan:

Tabel 1. Matrik SKJ

No	Kompetensi	Calon Pegawai	Pegawai Tetap	Kepala Seksi	Kepala Cabang
1	Integritas	2	3	3	3
2	Kerjasama	2	3	3	3
3	Komunikasi	2	3	3	3
4	Orientasi pada hasil	2	3	3	3
5	Pelayanan Publik	2	3	3	3
6	Pengembangan diri dan orang lain	2	3	3	3
7	Mengelola perubahan	2	3	3	3

8	Pengambilan keputusan	2	3	3	3
9	Kepemimpinan	2	3	3	3

Disamping itu, tim asesor juga melakukan penilaian aspek-aspek psikologis peserta yang ditinjau berdasarkan kemampuan intelektual masing-masing peserta. Berikut adalah matrik profil potensi yang digunakan:

Tabel 2. Matrik Potensi

Aspek Psikologis	Kategori				
	R	K	C	B	BS
Kemampuan Analisa – Sintesa Kemampuan analisa terhadap sebuah masalah.					
Kemampuan Berpikir Fleksibel Kemampuan untuk berpikir secara fleksibel dan adanya kejelasan dalam proses pikir.					
Kemampuan Verbal Potensi untuk mencerna konsep dalam kata dan memahami polanya sehingga menarik kesimpulan secara umum					
Kemampuan Berpikir Praktis Kemampuan untuk memahami realita dan membuat keputusan yang didasarkan atas fakta.					
Kemampuan Numerikal Potensi untuk mencerna konsep angka dan menggunakannya dalam memecahkan persoalan hitungan, baik yang praktis maupun yang menuntut logika berpikir					
Daya Kreativitas Kemampuan untuk melepaskan diri dari pemikiran yang bersifat konvensional.					
Kemampuan Abstraksi Potensi untuk membayangkan secara konstruktif yang bersifat menyeluruh dan analitis					
Kemampuan Daya Ingat Kemampuan untuk mengingat informasi yang diterima secara akurat.					

b) Kriteria Rekomendasi

Kriteria rekomendasi menggunakan presentase kesesuaian kompetensi individu dibandingkan dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). Adapun klasifikasi rekomendasi dan kriteria yang digunakan adalah:

Tabel 3. Klasifikasi Rekomendasi Hasil Asesmen

Rekomendasi	Kriteria Rekomendasi	Kriteria Jobfit
MS	Memenuhi Syarat	> 100%
MMS	Masih Memenuhi Syarat	80% – 100%
KMS	Kurang Memenuhi Syarat	51% - 79%
TMS	Tidak Memenuhi Syarat	<50%

HASIL

Kegiatan PKM dilaksanakan di BPR Rokan Hulu Provinsi Riau selama 2 hari dengan jumlah peserta sebanyak 32 orang yang terbagi menjadi beberapa kelompok yaitu sebanyak 9 orang peserta calon karyawan, sebanyak 13 orang peserta pegawai tetap, sebanyak 5 orang peserta kepala seksi dan sebanyak 5 orang peserta kepala cabang. Untuk melaksanakan kegiatan asesmen kompetensi karyawan maka dilibatkan beberapa orang tim asesor yang berasal dari luar lingkup BPR Rokan Hulu. Tim asesor yang dilibatkan dalam kegiatan asesmen merupakan tim yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang perbankan dan pernah terlibat dalam kegiatan asesmen yang diadakan oleh perbankan lainnya.

Sebelum kegiatan asesmen dilakukan, setiap kelompok peserta akan mendapatkan pengarahan terlebih dahulu dari tim asesor mengenai tahapan-tahapan yang akan dijalankan oleh peserta kegiatan yang meliputi psikotes, presentasi, dan wawancara. Berikut penjelasan masing-masing tahapan yang akan dijalankan oleh peserta kegiatan :

a) Psikotes

Masing-masing peserta kegiatan akan mengikuti kegiatan psikotes secara bersama-sama dalam satu ruangan dimana pelaksanaan psikotes mencakup tes menggambar, tes pauli, tes logika deret gambar, tes logika aritmatika, tes kemampuan verbal, tes *Army Alpha Intelegence*, dan tes *Edwards Personal Preference Schedule*. Setiap peserta kegiatan akan diberikan waktu selama 180 menit untuk menyelesaikan seluruh soal yang disajikan dalam psikotes.

b) Presentasi

Tahapan selanjutnya adalah peserta kegiatan yang masuk dalam kelompok pegawai tetap, kepala seksi dan kepala cabang akan melakukan kegiatan presentasi mengenai ide-ide pembaharuan dan inovasi yang ditawarkan guna pengembangan BPR Rokan Hulu. Masing-masing peserta kegiatan akan diberikan waktu selama 30 menit untuk memaparkan ide-ide pembaharuan secara ringkas.

c) Wawancara

Tahapan akhir adalah masing-masing peserta kegiatan akan menjalankan sesi wawancara dengan tim asesor kompetensi yang ditunjuk. Kegiatan wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih mengenai aspek psikologis dan aspek kemampuan manajerial masing-masing peserta kegiatan.

Hasil akhir pelaksanaan kegiatan PKM memperoleh hasil sebagai berikut :

- Untuk kelompok calon pegawai diperoleh informasi bahwa dari total 9 orang peserta hanya terdapat 3 orang peserta berada pada kategori Memenuhi Syarat (MS) sedangkan sisanya berada pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS) dengan nilai persentase tertinggi sebesar 133,2% dan nilai persentase terendah sebesar 92,6%.
- Untuk kelompok pegawai tetap diperoleh informasi bahwa dari total 13 orang peserta terdapat 4 orang peserta berada pada kategori Kurang Memenuhi Syarat (KMS) sedangkan sisanya berada

pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS) dengan nilai persentase tertinggi sebesar 96,3% dan nilai persentase terendah sebesar 63%.

- c) Untuk kelompok kepala seksi diperoleh informasi bahwa dari total 5 orang peserta hanya terdapat 1 orang peserta berada pada kategori Memenuhi Syarat (MS) sedangkan sisanya berada pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS) dengan nilai persentase tertinggi sebesar 108,6% dan nilai persentase terendah sebesar 80,2%.
- d) Untuk kelompok kepala cabang diperoleh informasi bahwa dari total 5 orang peserta hanya terdapat 1 orang peserta berada pada kategori Memenuhi Syarat (MS) sedangkan sisanya berada pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS) dengan nilai persentase tertinggi sebesar 101,3% dan nilai persentase terendah sebesar 80,2%.

Berikut merupakan beberapa gambaran dokumentasi pelaksanaan kegiatan PKM pada BPR Rokan Hulu Provinsi Riau :



Gambar 1. Peserta Kegiatan



Gambar 2. Sesi Psikotes



Gambar 3. Sesi Presentasi



Gambar 4. Sesi Wawancara



Gambar 5. Tim Asesor Kompetensi

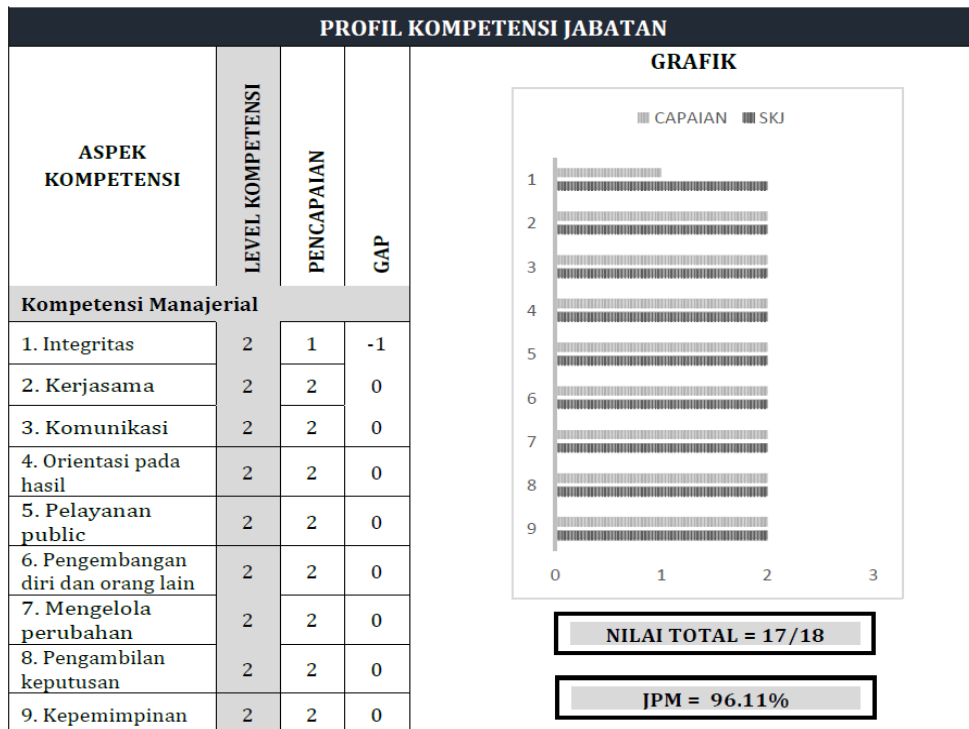
Berikut merupakan gambaran penilaian asesmen salah satu peserta kegiatan pada BPR Rokan Hulu Provinsi Riau :

II. PROFIL POTENSI

ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS		KATEGORI				
		R	K	C	B	BS
KEMAMPUAN INTELEKTUAL						
1	Kemampuan Analisis - Sintesa Kemampuan analisa terhadap sebuah masalah.		✓			
2	Kemampuan Berfikir Fleksibel Kemampuan untuk berpikir secara fleksibel dan adanya kejelasan dalam proses pikir.			✓		
3	Kemampuan Verbal Potensi untuk mencerna konsep dalam kata dan memahami polanya sehingga menarik kesimpulan secara umum.			✓		
4	Kemampuan Berpikir Praktis Kemampuan untuk memahami realita dan membuat keputusan yang didasarkan atas fakta.		✓			
5	Kemampuan Numerikal Potensi untuk mencerna konsep angka dan menggunakannya dalam memecahkan persoalan hitungan, baik yang praktis maupun yang menuntut logika berpikir.		✓			
6	Daya Kreatifitas Kemampuan untuk melepaskan diri dari pemikiran yang bersifat konvensional.			✓		
7	Kemampuan Abstraksi Potensi untuk membayangkan (berimajinasi) secara konstruktif yang bersifat menyeluruh dan analitis.			✓		
8	Kemampuan Daya Ingat / Memori Kemampuan untuk mengingat informasi yang diterima secara akurat.				✓	

Gambar 6. Profil Potensi Salah Satu Peserta Kegiatan

III. PROFIL KOMPETENSI



Gambar 7. Profil Kompetensi Salah Satu Peserta Kegiatan

KESIMPULAN

Guna menghasilkan kinerja perbankan yang semakin baik maka memerlukan peran dari karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan. Untuk memastikan bahwa karyawan adalah karyawan yang kompeten serta aktif memberikan ide dan saran terkait dengan perbaikan dan pengembangan perbankan, maka dilakukan kegiatan asesmen kompetensi karyawan yang melibatkan tim asesor diluar lingkup BPR Rokan Hulu. Berdasarkan hasil kegiatan asesmen yang telah dilakukan terhadap peserta kegiatan diperoleh informasi bahwa dari total sebanyak 32 orang peserta kegiatan terdapat sebanyak 4 orang peserta kegiatan berada pada kategori Kurang Memenuhi Syarat (KMS), 23 orang peserta kegiatan berada pada kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS), dan 5 orang peserta kegiatan berada pada kategori Memenuhi Syarat (MS). Dengan demikian secara keseluruhan hasil rekomendasi yang dapat diberikan tim PKM kepada BPR Rokan Hulu yakni terdapat sebanyak 28 orang peserta kegiatan yang disarankan untuk promosi pada jabatan yang dituju dan terdapat sebanyak 4 orang peserta kegiatan yang tidak disarankan untuk promosi pada jabatan yang dituju.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chusminah and R. A. Haryati, "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan," *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen.*, vol. 3, no. 1, pp. 61-70, 2019.
- [2] K. Tangkuman, B. Tewel, and I. Trang, "Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*, vol. 3, no. 2, pp. 884-895, 2015.
- [3] R. N. Ainnisya and I. H. Susilowati, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan," *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen.*, vol. 1, no. 1, pp. 133-140, 2018.
- [4] C. I. Januari, H. N. Utami, and I. Ruhana, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis.*, vol. 24, no. 2, pp. 1-8, 2015.
- [5] Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, "Informasi Singkat Perbankan," BPR Rokan Hulu, 2023a. [Online]. Available: <https://www.bankbprrohul.co.id/>. [Accessed: 15-Apr-2023].
- [6] Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, "Inovasi Perbankan," BPR Rokan Hulu, 2023b. [Online]. Available: <https://www.bankbprrohul.co.id/2023/03/09/bpr-rokan-hulu-sukses-berkat-transformasi-dan-kolaborasi-berbasis-inovasi/>. [Accessed: 15-Apr-2023].