

Pendampingan Proses Pemetaan Asesmen Kompetensi ASN Melalui Penggunaan Instrumen Asesmen Psikologis di BKPSDM Kota Batam

Maulidia Dwi Setiani¹, Woro Apriliana Sari²

¹Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang

²Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang

email: maulidiassetiaa@students.unnes.ac.id

Abstract

This community service activity was conducted through an internship program at the Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Batam City, focusing on assisting the competency mapping process for new Civil Servants (ASN). The activity involved direct participation in the implementation of psychological assessments using three main instruments; cognitive ability test, PAPI Kostick personality inventory, and Situational Judgement Test (SJT). This article aims to describe the form of assistance provided, the implementation process of each instrument, and reflections on the effectiveness of their combined use in mapping ASN competencies. The results show that the combined use of the three instruments provides a more comprehensive competency profile compared to a single instrument. However, the effectiveness of this approach is highly dependent on the quality of instrument design, assessor competence, and the institution's commitment to follow up on the mapping results systematically.

Keywords: competency mapping, psychological instruments, ASN, BKPSDM, community services

Abstrak

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan melalui program magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam, dengan fokus pendampingan pada proses pemetaan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kegiatan meliputi keterlibatan langsung dalam pelaksanaan asesmen psikologis menggunakan tiga instrumen utama, yaitu tes kemampuan kognitif, inventori kepribadian PAPI Kostick, dan Situational Judgement Test (SJT). Artikel ini bertujuan mendeskripsikan bentuk pendampingan yang diberikan, proses pelaksanaan masing-masing instrumen, serta refleksi terhadap efektivitas penggunaannya secara komunikatif dalam pemetaan kompetensi ASN. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penggunaan ketiga instrumen secara bersamaan memberikan gambaran profil kompetensi yang lebih komprehensif dibandingkan instrumen tunggal. Namun demikian, efektivitas pendekatan ini sangat bergantung pada kualitas rancangan alat ukur, kompetensi penilai, serta komitmen institusi untuk menindaklanjuti hasil pemetaan secara sistematis.

Kata Kunci: pemetaan kompetensi, instrumen psikologis, ASN, BKPSDM, Pengabdian Masyarakat

PENDAHULUAN

Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Kompetensi ASN tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan kognitif, kepribadian, dan keterampilan adaptasi terhadap situasi kerja nyata. Dalam konteks ini, proses pemetaan kompetensi menjadi langkah awal yang krusial untuk memastikan bahwa setiap

ASN ditempatkan sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam sebagai lembaga yang mengemban fungsi pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Batam memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan asesmen komprehensif terhadap ASN baru, khususnya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang sedang menjalani masa percobaan. Pemetaan kompetensi pada tahap awal ini menjadi

landasan penting bagi pengembangan kapasitas ASN kedepannya.

Kompetensi ASN dalam perspektif Spencer dan Spencer mencakup lima elemen mendasar, yaitu *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill* [1]. Kelima elemen ini tidak semuanya dapat diidentifikasi melalui dokumen administratif atau wawancara biasa, sehingga penggunaan instrumen psikologis yang terstandar menjadi sangat relevan.

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di berbagai daerah menunjukkan bahwa dimensi kompetensi masih menjadi salah satu dimensi dengan capaian terendah. Di Provinsi Kalimantan Utara, dimensi kompetensi hanya mencapai nilai 17,32 dari bobot maksimal 40 [2]. Di tingkat nasional, implementasi manajemen talenta ASN merupakan salah satu tahap awalnya pemetaan kompetensi yang dimana juga masih jauh dari target; hingga Juli 2024, hanya 6,5% dari total instansi pemerintah yang dinyatakan siap menerapkannya [3]. Kondisi ini menegaskan pentingnya pelaksanaan pemetaan kompetensi yang terstruktur dan didukung oleh instrumen psikologis yang tepat.

Pemetaan kompetensi menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur karena dapat membantu organisasi memperoleh gambaran mengenai potensi, kemampuan, dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan. Melalui pelaksanaan assessment center dan penilaian kompetensi yang terstruktur, organisasi dapat melakukan evaluasi dan pengembangan pegawai secara lebih objektif sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan [4].

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam rangka program magang di BKPSDM Kota Batam, di mana penulis dilibatkan secara langsung dalam proses pendampingan pelaksanaan asesmen kompetensi ASN baru. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) bentuk kegiatan pendampingan yang dilakukan, (2) pelaksanaan masing-masing instrumen psikologis yang digunakan, dan (3) refleksi atas efektivitas pendekatan kombinatif

dalam pemetaan kompetensi ASN.

METODE PENGABDIAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dalam bentuk magang aktif di BKPSDM Kota Batam selama periode 1 Maret 2026 - 31 Mei 2026. Pendekatan yang digunakan adalah partisipatif, di mana penulis tidak hanya melakukan pengamatan, tetapi turut serta secara langsung dalam proses pelaksanaan asesmen kompetensi ASN.

Bentuk keterlibatan mencakup: (1) pendampingan persiapan administrasi pelaksanaan asesmen, (2) pengawasan dan fasilitasi pada saat tes berlangsung, (3) pengamatan terhadap proses skoring dan pelaporan hasil, serta (4) diskusi reflektif bersama staf pelaksana mengenai efektivitas masing-masing instrumen.

Data diperoleh melalui observasi partisipatif dan wawancara tidak terstruktur dengan staf pelaksana asesmen di BKPSDM Kota Batam. Temuan lapangan selanjutnya dikonfirmasi dan diperkaya melalui kajian literatur dari jurnal ilmiah yang relevan dengan topik instrumen psikologis, kompetensi ASN, dan asesmen dalam konteks organisasi pemerintah. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama pelaksanaan magang di BKPSDM Kota Batam, penulis dilibatkan secara langsung dalam proses pemetaan kompetensi ASN baru melalui tiga instrumen psikologis yang diterapkan secara berurutan: tes kemampuan kognitif, PAPI Kostick, dan *Situational Judgement Test* (SJT). Keterlibatan penulis bersifat pendampingan, mencakup persiapan administrasi, fasilitasi pelaksanaan tes, pengamatan proses skoring, serta diskusi reflektif bersama staf psikolog pelaksana. Kegiatan serupa telah dilaporkan dalam konteks penilaian kompetensi ASN di BKPSDM Kabupaten Pekalongan, di mana asesmen kompetensi dijadikan instrumen utama dalam implementasi manajemen talenta untuk mendukung promosi dan penempatan jabatan [5].

Tes kognitif digunakan sebagai instrumen pembuka untuk mengukur kapasitas dasar berpikir peserta, meliputi penalaran logis, kemampuan numerik, dan pemrosesan verbal. Meskipun relevan sebagai pijakan awal, instrumen ini memiliki keterbatasan sebagai prediktor kinerja; [6] menemukan bahwa kemampuan kognitif hanya berkontribusi sebesar 5% terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0,005$), sehingga penggunaannya perlu dikombinasikan dengan instrumen yang mengukur dimensi kepribadian dan perilaku kerja. PAPI Kostick hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengungkap aspek-aspek yang tidak tampak secara administratif, seperti gaya kerja, orientasi kepemimpinan, relasi sosial, dan kecenderungan temperamen melalui 90 butir pernyataan dalam 20 aspek kepribadian. Instrumen ini terbukti memprediksi perilaku kerja seperti adaptabilitas dan pengendalian emosi yang sangat relevan dalam konteks pelayanan publik [7], meski tantangan berupa potensi bias *social-desirability* dan keterbatasan tenaga psikolog bersertifikat tetap menjadi catatan penting di lapangan. Melengkapi keduanya, SJT menilai atribut profesional non-kognitif seperti integritas, kemampuan berkoordinasi, dan penanganan tekanan kerja melalui skenario situasional yang kontekstual. Penulis mengamati bahwa peserta cenderung lebih terlibat pada sesi ini karena situasi yang disajikan terasa lebih dekat dengan realitas tugas mereka. Validitas prediktif SJT pun terbilang tinggi, melampaui tes pengetahuan, wawancara terstruktur, maupun tes IQ dalam memprediksi kinerja [8].

Secara keseluruhan, ketiga instrumen saling melengkapi dalam menjangkau dimensi kompetensi yang berbeda: tes kognitif memetakan *knowledge* dan *skill*, PAPI Kostick mengungkap *traits*, *self concept*, dan *motives*, sementara SJT menilai penilaian situasional dan etika kerja. Pendekatan kombinitif ini sejalan dengan model kompetensi Spencer dan Spencer yang menegaskan bahwa kompetensi bersifat multidimensional [1]. Namun

demikian, efektivitasnya tetap bergantung pada ketersediaan tenaga psikolog yang kompeten serta komitmen institusi untuk menindaklanjuti hasil pemetaan secara sistematis dan aspek yang masih menjadi kelemahan umum lembaga pengembang SDM aparatur di Indonesia [2]. Kondisi ini sejalan dengan temuan [9] yang menunjukkan bahwa di sejumlah instansi pemerintah daerah, pemetaan potensi ASN belum dilakukan secara formal dan penempatan pegawai masih bersifat reaktif untuk mengisi kekosongan jabatan tanpa mempertimbangkan hasil penilaian kompetensi secara mendalam.

Pelaksanaan penilaian kompetensi tidak hanya berfungsi untuk mengidentifikasi kemampuan individu, tetapi juga menjadi dasar dalam pengembangan kapasitas ASN secara berkelanjutan. Hasil asesmen dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kompetensi, penempatan pegawai, serta peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif [10].

SIMPULAN

Kegiatan pendampingan proses pemetaan kompetensi ASN baru di BKPSDM Kota Batam memberikan pengalaman langsung dalam memahami implementasi instrumen psikologis di lingkungan organisasi pemerintah. Ketiga instrumen yang digunakan, seperti tes kemampuan kognitif, inventori kepribadian PAPI Kostick, dan *Situational Judgement Test* (SJT) yang mengukur dimensi kompetensi yang berbeda dan saling melengkapi, sehingga penggunaannya secara kombinitif menghasilkan profil kompetensi yang lebih komprehensif dibandingkan instrumen tunggal.

Dari proses pendampingan, teridentifikasi beberapa hal yang perlu mendapat perhatian: kebutuhan akan tenaga psikolog bersertifikat yang memadai, perlunya kontekstualisasi skenario SJT terhadap budaya organisasi setempat, serta pentingnya mekanisme tindak

lanjut yang memastikan hasil pemetaan digunakan secara nyata dalam perencanaan pengembangan kompetensi ASN.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batam atas peluang serta kepercayaan yang diberikan sepanjang periode pelaksanaan program magang. Ucapan terima kasih juga dipanjkatkan kepada segenap jajaran staf pelaksana asesmen yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan teknis, serta dukungan moril yang sangat berharga selama seluruh rangkaian proses pendampingan ini dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Hardi, H. M. A. Djaenuri, and D. Mulyati, "ANALISIS KOMPETENSI APARATUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KELURAHAN GROGOL SELATAN KECAMATAN KEBAYORAN LAMA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN," vol. 2, pp. 246–259, 2022.
- [2] C. Rahmadhani and B. Sigiroy, "DINAMIKA GOVERNANCE," *Din. Gov. J. ILMU Adm. NEGARA*, vol. 15, no. 02, pp. 272–281, 2025.
- [3] H. Nugroho, M. Masrully, and H. Fauziyyah, "Tantangan dan Strategi Akselerasi Manajemen Talenta ASN dalam Mendukung Indonesia Emas 2045 Challenges and Strategies for Accelerating ASN Talent Management in Supporting Indonesia Emas 2045," pp. 342–349.
- [4] M. I. Kasim, Asri, and B. Rakhman, "Pengaruh assessment center , kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan," vol. 4, pp. 34–46, 2023.
- [5] R. S. Muna and A. Suratman, "Implementasi Manajemen Talenta Melalui Penilaian Kompetensi ASN Jabatan Pengawas Pemerintah Kabupaten Pekalongan Rizka Shofrotul Muna Andriyastuti Suratman Universitas Islam Indonesia (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang," vol. 2, no. 1, 2024.
- [6] Suharno, "KEMAMPUAN KOGNITIF PESERTA LATSAR CPNS DALAM PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI," *J. Litbang Sukowati*, vol. 4, no. 1, pp. 112–122, 2020, doi: 10.32630/sukowati.v4i1.203.
- [7] C. A. Putri, E. Rofiqoh, F. A. Wulandari, and F. Amalia, "IMPLEMENTASI ALAT TES PAPI KOSTICK (REVIEW SISTEMATIS)," vol. 2, no. 2, pp. 121–129, 2022, doi: 10.17977/10.17977/um070v2i22022p 121-129.
- [8] D. Oktaria, R. Lisiswanti, F. Kedokteran, and U. Lampung, "Situational Judgement Test (SJT): Alternatif Metode Seleksi Mahasiswa Baru di Fakultas Kedokteran Situational Judgement Test (SJT): An alternative of New Student Selection Method in Faculty of Medicine," vol. 1, pp. 598–602, 2017.
- [9] Nasir, "Implementasi manajemen talenta asn untuk meningkatkan layanan publik di dpmptsp takalar," vol. 9, pp. 119–130, 2025.
- [10] P. Suparna, K. L. Listiyani, P. A. S. Dewi, and K. A. Wedananta, "Pendampingan Penilaian Kompetensi Jabatan Asn Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Dalam Transformasi Digital," vol. 6, no. 2, pp. 2601–2607, 2025.