

**KOMPETENSI SEBAGAI PENDORONG *COMPETITIVE ADVANTAGE*  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH:  
ANALISIS PROFIL KOMPETENSI PEGAWAI  
BERDASARKAN HASIL ASSESSMENT CENTER TAHUN 2016**

Oleh  
Zahrotun Nihayah                      Mulia Sari Dewi                      Nia Tresniasari

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

**ABSTRAK**

*Visi UIN Syarif Hidayatullah dijabarkan dalam misi “memiliki keunggulan kompetitif dalam berbagai hal”. Untuk dapat terus memiliki keunggulan kompetitif di era perubahan yang sangat cepat ini perlu didukung oleh kulewasan, pengetahuan keterampilan, kemampuan berkembang dari para pegawai yang didefinisikan sebagai human capital yang merupakan faktor kunci kesuksesan organisasi untuk maju secara berkelanjutan. Kementerian Agama sebagai induk dari UIN Syarif Hidayatullah pun sudah mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi sejak tahun 2008, dan implementasinya masih berjalan secara bertahap hingga saat ini. Pada September 2016, UIN Syarif Hidayatullah memulai implementasi pengelolaan SDM dengan melakukan assessment center pada 143 pegawai dari level staf, eselon IV hingga I. Hasil assessment tersebut akan berdaya hasil guna bila diikuti dengan analisis profil kompetensi yang dapat menjadi pijakan bagi pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka pengembangan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan pengembangan pegawai di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah. Profil kompetensi akan memberikan gambaran tentang peta kekuatan dan kelemahan pegawai, memetakan setiap pegawai dalam 9 kuadran matriks kompetensi sehingga diperoleh informasi tentang pegawai yang talented maupun yang memerlukan pembinaan segera. Disamping itu, hasil penelitian akan memberikan rekomendasi bagi pimpinan atau manajemen UIN syarif Hidayatullah Jakarta untuk rencana pengembangan manajemen SDM dan pengembangan pegawai. Bila membandingkan gambaran kondisi kompetensi yang dimiliki pada setiap golongan jabatan terlihat hasil yang memauaskan pada level staf karena hampir seluruh pegawai sudah memenuhi standar kebutuhan jabatannya. Semakin tinggi golongan sedikit pegawai yang sudah memenuhi standar kebutuhan jabatannya. Ini menandakan kebutuhan pengembangan yang urgent untuk pegawai di golongan eselon 2, 3 dan 4. Rekomendasi pada penelitian ini diambil dari analisis profil karyawan.*

**PENDAHULUAN**

Para akademisi dan praktisi meyakini bahwa *competitive advantage* yang berkelanjutan mampu membuat organisasi bertahan dari berbagai terpaan kemajuan jaman, teknologi, persaingan dan perubahan kebijakan. Dengan perubahan