



Modul

01

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Asesmen Tenaga Kerja dalam MSDM Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya

Mira Sekar Arumi
Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si
Dede Rahmat Hidayat Ph.D
2022



Assessment Elements in HR Process

- Melakukan analisis pekerjaan yang relevan dengan perilaku untuk menentukan dimensi sifat, kualitas, keterampilan, kemampuan, motivasi, pengetahuan, atau tugas yang diperlukan untuk menciptakan kinerja, serta menentukan apa yang harus dievaluasi oleh sentra asesmen.
- Observasi perilaku oleh asesor harus diklasifikasikan dalam kategori-kategori yang relevan dan berarti menurut dimensi-dimensi tersebut.
- Teknik yang digunakan dalam sentra asesmen harus dirancang untuk menyediakan informasi yang mampu mengevaluasi dimensi-dimensi tersebut

Assessment Center Elements in HR Process

(Cont'd)

- Menjalankan teknik asesmen: tes wawancara, kuesioner, alat-alat sosiometrik, dan simulasi.
- Teknik asesmen harus mencakup sejumlah simulasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang memungkinkan asesor mempunyai peluang untuk mengobservasi setiap dimensi perilaku asesi.
- Setiap asesi harus dinilai oleh lebih dari satu asesor. Rasio asesor dan asesi 2:1 dan supervisor asesi tidak boleh menjadi asesor.
- Asesor harus mendapatkan pelatihan dan memahami proses dan pedoman asesmen.

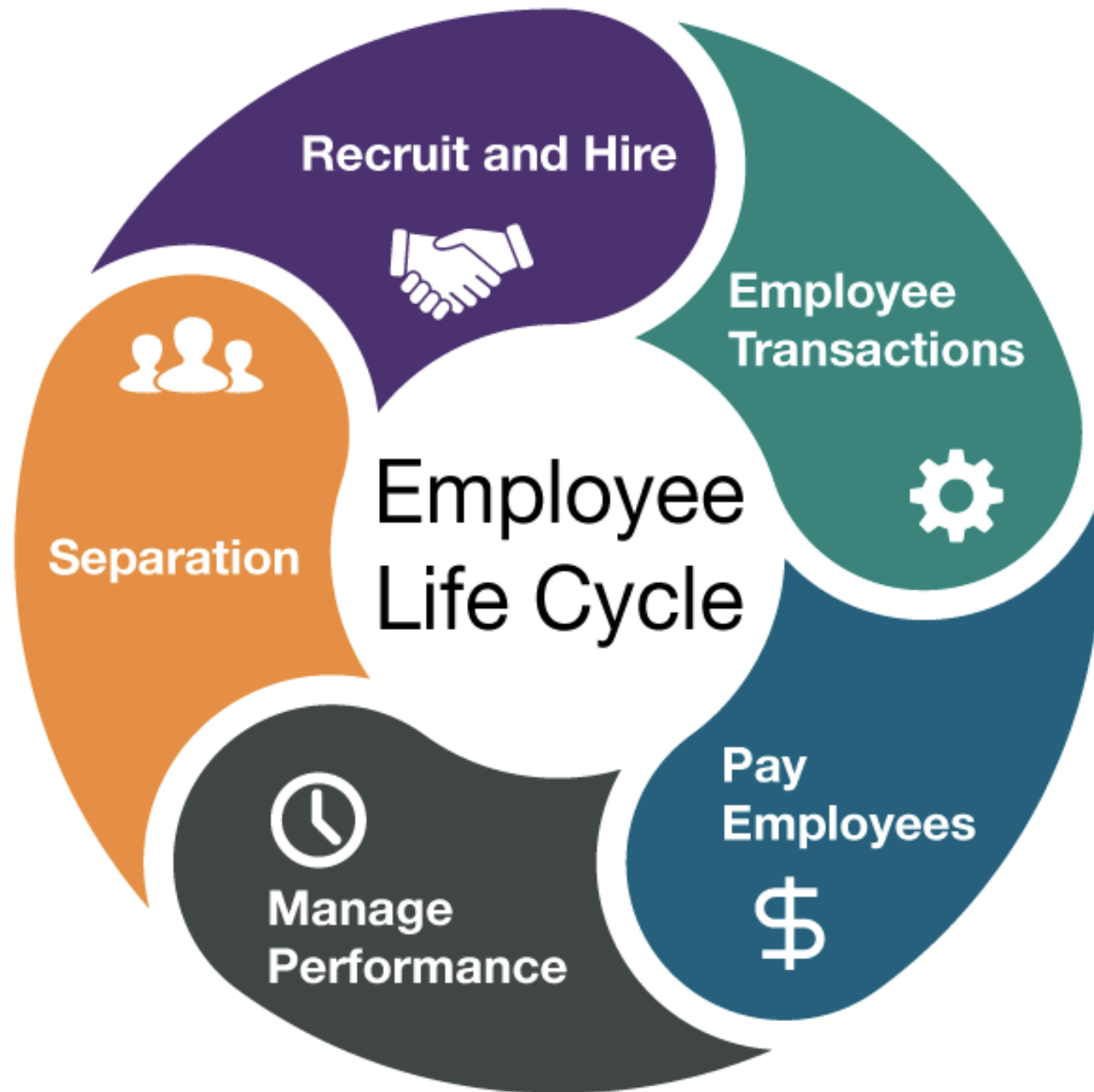
Assessment Center Elements in HR Process

(Cont'd)

- Sejumlah prosedur sistematis harus dipakai oleh asesor untuk merekam secara akurat perilaku asesi yang muncul. Prosedur ini meliputi: catatan tertulis, skala observasi perilaku, dan *checklist* perilaku.
- Para asesor harus mempersiapkan sejumlah laporan atau rekaman observasi untuk keperluan diskusi integrasi.
- Integrasi perilaku-perilaku asesi harus berdasarkan *pooling* informasi dari para asesor dan dari teknik-teknik pada pertemuan para asesor atau melalui proses integrasi statistik yang divalidasi menurut standar yang diterima secara profesional.

Pentingnya Aseessment

- Di perusahaan kita butuh:
the right man..on the right place..on the right time..on the right price
- Untuk itu harus dilakukan proses pengukuran kompetensi/kemampuan yang optimal untuk mendapatkan, menempatkan dan mengelola individu terbaik dalam organisasi



Human Capital Life Cycle that need Assessment

- Recruitment
- Candidate Selection
- Employee Training and Development
- Performance Management
- Organizational Management and Planning
- Litigation Protection

The Outcome of Assessment

Rekrutmen

- Digunakan untuk menarik para pelamar dari luar organisasi.

Seleksi

- Kesempatan kepada perantara dalam struktur kebgkitinergasas segitua asesmen tingkat

Promosi dan Transfer

- Dapat menarik tujuan belajar, beberapa perusahaan besar, padahal yang diperlukan hanya mengurangi sentra asesmen 5 sampai 10 orang untuk memilih seseorang untuk

The Outcome of Assessment (Cont'd)

Pengembangan SDM

- Merupakan proses yang harus dilakukan terus-menerus

Pengembangan Organisasi

- Sebagian organisasi menggunakan sentra asesmen lainnya adar mambu.

Perencanaan SDM

- Merupakan keseluruhan yang kompleks dan berskala besar sebagai percobaan untuk SDM di masa sekarang dengan pengembangan organisasi peramalan kebutuhan SDM di

Assessment Center Benefits

Organisasi

Mendapatkan calon pejabat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Dapat mengembangkan potensi personilnya secara terus menerus sehingga didapatkan kinerja yang lebih baik.

Dapat dipergunakan untuk mendiagnosa kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi organisasi.

Karyawan

Dapat bekerja pada posisi atau tempat yang sesuai dengan kompetensinya.

Dapat mengoptimalkan potensi diri.

Dapat mengetahui kebutuhan pengembangan dirinya berdasarkan feedback yang diterimanya.

Assessment Center and Performance Appraisal

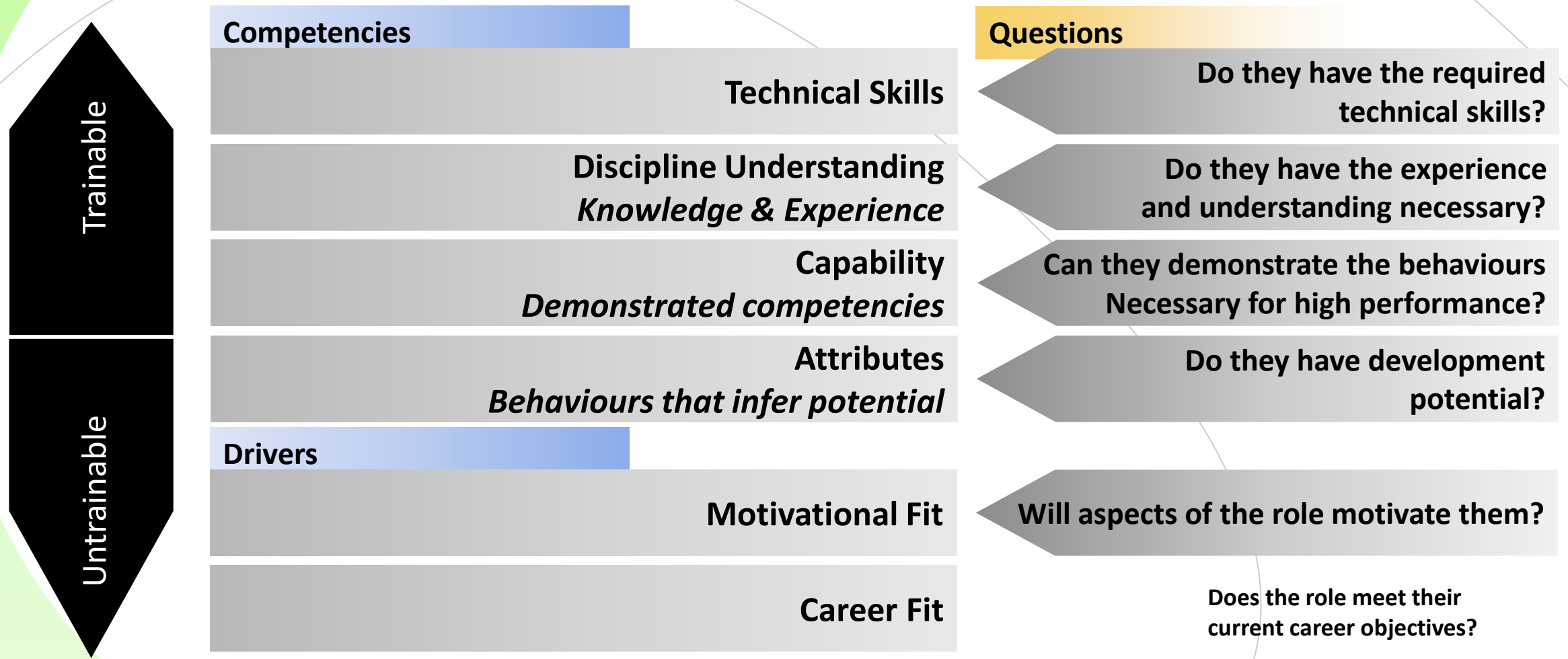
Asumsi

- Proses sentra asesmen dapat digunakan untuk melaksanakan evaluasi/penilaian kinerja karyawan. Namun, harus sesuai dengan kriteria proses sentra asesmen.
- Penilaian kinerja harus melibatkan lebih dari satu penila.
- Sistem penilaian kinerja harus menggunakan berbagai alat ukur untuk mengukur kinerja pegawai.
- Sentra asesmen dapat menghindari kesalahan dalam penilaian kinerja.

Pertimbangan

- Kepraktisan pelaksanaan evaluasi kinerja.
- Penilaian kinerja akan memakan biaya dan waktu yang lama.
- Karyawan seringkali menganggap metode ini mengada-ada dan mengancam eksistensinya.

Assessment and Drive Performance





Modul
2.3.4.5

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Metode Asesmen Tenaga Kerja **Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi

Mira Sekar Arumi
2022



Assessment Activities

Group exercises

Discussions

Practical tasks

Role play

Individual exercises

Written tasks

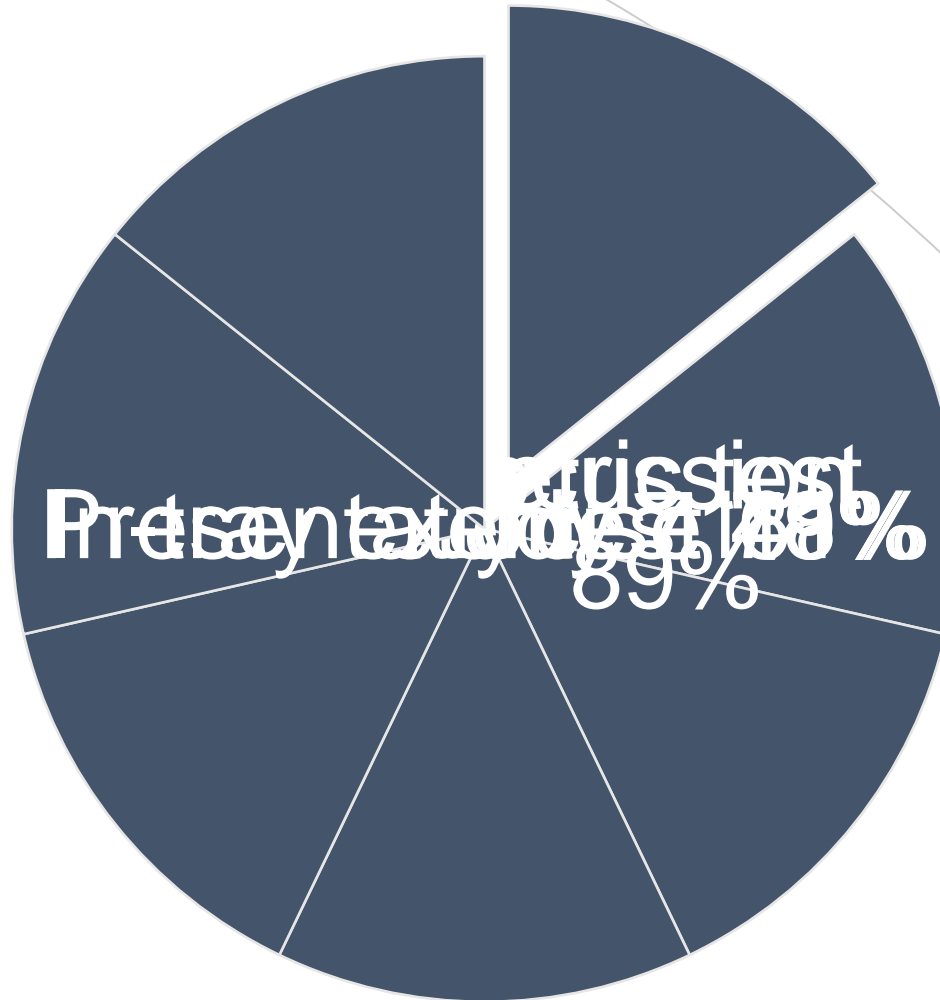
In-tray exercises

Psychometric tests

Presentations

Interviews

Assessment Best Alternatives



Inventory Methods in Assessment

- Digunakan untuk memahami potensi dan kompetensi, metode ini menggunakan alat ukur dalam kegiatan sentra asesmen

Personality/Trait Inventory Tools,

- Penggunaan alat-alat tes kepribadian seperti: MBTI, PAPI Kostick, Inner View, Personnel Track Record & References.

Personnel Track Record & References

- Pengumpulan data-data otentik dari perjalanan karier pegawai.

MBTI

- Mengklasifikasikan orang-orang menurut tipe-tipe kepribadian yang spesifik.
- Saat ini menjadi rujukan bagi berbagai organisasi dalam melakukan psikotes. Kuesioner didasarkan pada empat skala, yang menghasilkan enam belas kemungkinan kombinasi atau tipe-tipe kepribadian yang luas. MBTI bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan. Masing-masing memiliki sisi positif dan sisi negatif.
- Klasifikasi 4 tipe utama manusia dalam MBTI
 - *Extrovert/Introvert (E or I) = flow of energy*
 - *Sensing/Intuitiue (S or I) = How take in information*
 - *Thinking/ Feeling (T or F) = Way of making decisions*
 - *Perceiving/Judging (P or J)= Describes your life style*

PAPI Kostick

- Merupakan laporan inventori kepribadian (*self report inventory*), terdiri dari 90 pasangan pernyataan pendek berhubungan dalam situasi kerja, yang menyangkut 20 aspek kepribadian yang dikelompokkan dalam 7 bidang, yaitu: kepemimpinan (*leadership*), arah kerja (*work direction*), aktivitas kerja (*work activity*), relasi sosial (*social nature*), gaya bekerja (*work style*), sifat temperamen (*temperament*), dan posisi atasan-bawahan (*followership*).
- PAPI Kostick mengukur dinamika kepribadian (*psychodynamics*) dengan memerhatikan keterkaitan dunia sekitarnya (*environment*) termasuk perilaku dan nilai perusahaan (*values*) yang diterapkan dalam suatu perusahaan/situasi kerja dalam bentuk motif (*need*) dan standar gaya perilaku menurut persepsi kandidat (*role*) yang terekam saat psikotes.

Simulation Methods in Assessment

- Asesi diminta untuk melakukan suatu aktifitas yang berkaitan dengan situasi riil dalam pekerjaan.

Leaderless Group Discussions

In-basket Exercises

Interview Role Plays

Business Games

Analysis Exercises

Presentation Exercises

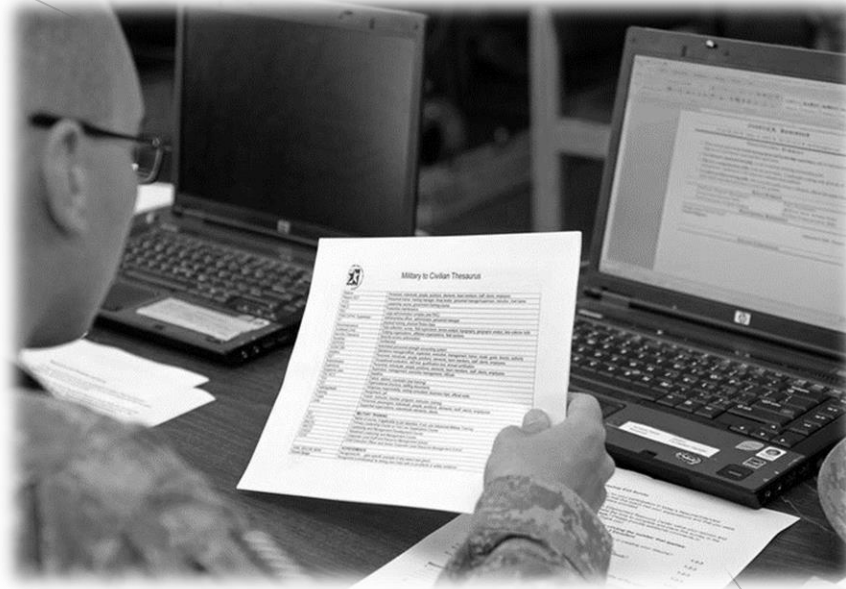
Leaderless Group Discussions

- Diskusi kelompok tanpa penunjukkan seorang pemimpin, yang memungkinkan setiap anggota ke-lompok memmanifestasikan potensinya.
- Dapat mengamati kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan memimpin kelompok, kemampuan menjelaskan gagasan sehingga bisa diterima orang lain, kemampuan determinasi, dll.



In-basket Exercises

- Bentuk latihan di mana asesi diminta menyimpulkan dan memecahkan suatu masalah melalui sejumlah data dan informasi yang disediakan secara terpisah-pisah, baik dari data korespondensi, data yang lalu, dan lain-lain.
- Simulasi ini dapat memperlihatkan kemampuan analisis dan sintetis, kemampuan merencana dan mengorganisasi, serta kemampuan logis.



Interview Role Plays

- Para asesi berperan sebagai manajer yang melakukan wawancara guna pemecahan masalah.
- Simulasi ini dapat mengungkap kemampuan komunikasi, sistematika berpikir, dan lain-lain.



Business Games

- Bentuk simulasi yang lengkap yang disesuaikan dengan situasi nyata dunia bisnis.
- Dapat mengungkap kemampuan seseorang dalam hal menjalankan bisnis, seperti: kemampuan merencana dan mengorganisasi, kemampuan memecahkan masalah, kewirausahaan, ketahanan terhadap stres, kreativitas, dll.



Analysis Exercises

- Bentuk latihan dengan membahas kasus.
- Digunakan untuk mengungkap kemampuan analisis dan sintetis.



Presentation Exercises

- Asesi diminta melakukan presentasi.
- Dimaksudkan untuk mengungkap sistematisa berpikir dan kemampuan mengemukakan gagasan.





Modul
6.7.8

DESAIN ASESMEN TENAGA KERJA

Sub Tema

KOMPETENSI DAN OPERASIONALISASINYA DALAM ASESMEN TENAGA KERJA

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi .

**Nama Dosen: Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si
2022**





Tujuan dari Assessment

mendukung
pembelajaran
dalam unit
studi dan
memastikan
tenaga kerja
siap untuk
memenuhi
pekerjaan
yang
diharapkan,
dapat
berkontribusi
pada hasil fina

mereka
sendiri
sehingga
mereka dapat
belajar dan
menilai diri
mereka
sendiri di luar
unit
pekerjaan.
Semua tujuan
ini penting.
Namun setiap
tindakan
penilaian

tujuan
penilaian
tanpa
mempertimba
ngkan
bagaimana
mendukung
pembelajaran
atau
bagaimana
membangun
kapasitas
karyawan
untuk
membuat

Fungsi Assessment Karyawan

Assessment atau asesmen karyawan dilakukan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja di perusahaan.



Manfaat Assessment Karyawan

loyalitas tinggi menjadi faktor yang sama penting yang seorang karyawan yang sama perusahaan menunjang karyawan. Hasil perusahaan tidak semua tempatnya kemajuan dari tes ini bisa karyawan bekerja. Namun, perusahaan dijadikan tolak ukur ketika ingin memiliki kemampuan saat hasil tes ini bisa ketika ingin memiliki kemampuan menemukannya untuk memberikan karyawan yang sama pula. karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Atas dasar ini loyal seakrab gambaran kepada tes assessment HRD perlu jauh lebih tentang level ya karyawan ini bisa digunakan yakan Maka dan kinerja yang te karyawan ini bisa digunakan yakan HRD dan dimiliki oleh para, k sebagai nya yaitu melakukan karyawan di dil gambaran memilih assessment sebuah pro umum yang karyawan perusahaan, atau menunjukkan baik yang

Apa itu kompetensi assessment?

adalah proses asesmen baik pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) maupun sikap kerja (attitude) melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang kompeten atau belum kompeten pada suatu unit **kompetensi** atau kualifikasi tertentu.

Asesmen sebagai salah satu metode evaluasi kompetensi, dipercaya sebagai metode yang paling memberikan kepastian pencapaian kompetensi, karena memberikan peluang untuk dapat mengakses bukti-bukti langsung, bukti tidak langsung dan bukti tambahan, juga memungkinkan untuk dapat mengakses seluruh dimensi kompetensi (task skill, task management skill, contingency skill, job/role environment skill, dan transfer skill), serta skills for employability.

Apa itu *assessment* dalam pekerjaan?

Assessment adalah suatu tahapan untuk evaluasi atau penilaian terhadap kinerja karyawan untuk periode tertentu demi keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Biasanya asesmen menggunakan metode tertentu yang digunakan sebagai parameter atau tolak ukur keberhasilan karyawan melalui tahapan **assessment**.

assessment adalah salah satu proses penyaringan yang digunakan dalam perekrutan. Proses *screening* tersebut akan membantu perekrut untuk memilih kandidat mana yang akan lanjut ke proses berikutnya. Penerapan dari tes *assessment* berbeda-beda tergantung dari perusahaan yang mengadakannya. Beberapa tes dilakukan secara online atau datang langsung ke kantor

Biasanya para kandidat akan dimasukkan dalam *Applicant Tracking System* (ATS) yang digunakan perusahaan untuk melacak siapa saja yang mengikutinya. Proses yang akan dilalui dalam *assessment* adalah tes dan penilaian.

- **Melakukan tes**

Proses pertama yang dilalui dalam *assessment* adalah melakukan tes. Tes bisa dilakukan sendiri secara *online*, perusahaan akan mengirimkan tautan melalui *email* atau situs kantor yang berisi instruksi. Tes yang kamu lakukan mungkin juga disediakan oleh pihak ketiga.

- **Setelah tes**

Setelah melakukan tes, kamu mungkin akan langsung diberitahu hasilnya atau tidak. Hal tersebut tergantung dari peraturan perekrutan perusahaan. Jika hasil dari tes sesuai dengan standar kantor, maka kamu akan dihubungi recruiter untuk melanjutkan proses perekrutan.



kekuatan dan ah kandidat ketahanan adalah orang kandidat. Tidak yang berpikir semua bidang kritis, mampu pekerjaan mempelajari hal melakukan tes baru dan fisik mempraktekkannya. Umumnya tes ini hanya

ditujukan bagi mereka yang memerlukan kebugaran fisik tertentu dalam kognitif secara pekerja.

mengetahui kandidat apakah kandidat berdasarkan sifat memiliki kepribadian tertentu yang cukup relevan dengan terkait pekerjaan barunya, di mana pekerjaan. Melalui pengetahuan ini didasarkannya pada pengalaman di pekerjaan sebelumnya. Sedangkan tes ini

berbicara kemungkinan tentang

emosional atau masuk juga dengan emotiona kepribadian, hanya saja pada tes untuk mengukur pada serangkaian bagaimana cara kamu mengatur emosi dalam bekerja. Pasalnya dengan seseorang yang integritas dan kejujuran

berbicara kemungkinan tentang

berbicara kemungkinan tentang

berbicara kemungkinan tentang

emosional atau masuk juga dengan emotiona kepribadian, hanya saja pada tes untuk mengukur pada serangkaian bagaimana cara kamu mengatur emosi dalam bekerja. Pasalnya dengan seseorang yang integritas dan kejujuran

berbicara kemungkinan tentang

berbicara kemungkinan tentang

berbicara kemungkinan tentang



psikometri tidak

Tes *assessment* promosi karyawan. Tujuan tes *assessment* adalah untuk mengetahui kualitas kemampuan karyawan, termasuk di dalamnya tentang kemandiriannya, kemampuan berinovasi, dan kemampuan delegasi hingga cara karyawan menghadapi permasalahan

4. Presentasi dengan tes

Ragiatitas tes tes peningkatan karyawan akan diminta untuk melakukan presentasi terkait produk atau

layanan di depan HRD dan atasan. Karyawan tersebut harus

peralatan menjelaskan

5. Role playing

pengamatan yang dilakukan

ditulis dalam Tes ini berupa rekaman data simulasi interaksi tentang yang diajarkan bagaimana kepada karyawan untuk

peran tertentu dalam suatu pekerjaan. Contoh, melakukan

kemudian simulasi dimasukkan

saja yang memerikan

6. Analisis

Wawancara kasus tes *assessment* dalam promosi jabatan juga melakukan

dengan sintesis secara rinci dan kompetensi analisis.

Nantinya lewat tes ini karyawan harus bisa





What is Assessment Center?

- Proses sistematis untuk **menilai/meng-ases *kompetensi individu*** yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul.
- Menggunakan **beragam materi atau instrumen tes**. Instrumen didesain dengan mengacu pada indikator-indikator perilaku kompetensi.



What is Assessment Center?

- Melibatkan **lebih dari satu asesor (penilai) yang terlatih**. Para asesor kemudian melakukan melakukan observasi terhadap perilaku para peserta asesmen.
- Hasil observasi dan penilaian dari para asesor diintegrasikan untuk menentukan skor final dan digunakan juga sebagai dasar untuk membuat **laporan asesmen**.

Langkah-langkah dalam Assessment Center



Kandidat berpartisipasi dalam serangkaian tes yang mengacu pada situasi kerja riil



Asesor yang terlatih secara seksama mengobservasi dan mendokumentasikan perilaku yang ditunjukkan oleh para kandidat. Setiap asesor setidaknya mengamati setiap kandidat yang terlibat dalam proses asesmen



Setiap asesor secara individual menulis laporan evaluasi berdasar hasil observasi dan penilaian atas kinerja kandidat



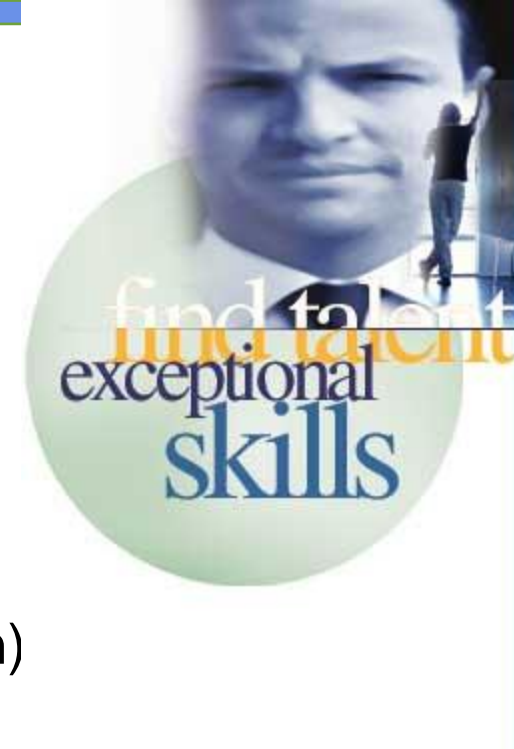
Para asesor berdiskusi untuk memperoleh konsensus mengenai hasil akhir asesmen



Kandidat memperoleh laporan asesmen dan umpan balik dari salah satu asesor atau dari manajer assessment center

Validitas Assessment Center

- Tingkat validitas assessment center dalam memprediksi potensi kinerja masa depan kandidat tergolong tinggi
- Longitudinal survei (berlangsung selama 16 tahun) yang dilakukan AT&T menunjukkan tingkat akurasi sebesar 90 % dalam memprediksi potensi kandidat untuk menjadi manajer
- Studi yang dilakukan *Society of Human Resource Management* menunjukkan level korelasi antara 80 - 94% antara hasil rating AC dengan rating untuk *potential performance in the real setting works*

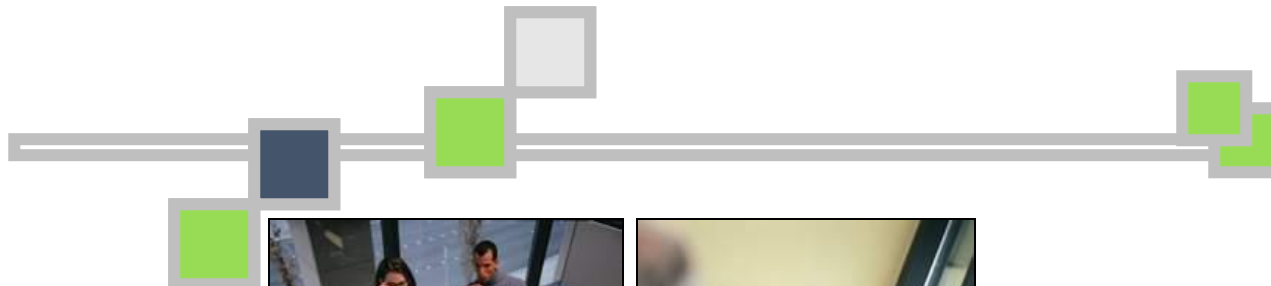


Kegunaan Assessment Center

- Sebagai metode untuk melakukan seleksi posisi-posisi strategis
- Sebagai salah satu tahapan yang harus dilalui dalam proses promosi
- Sebagai metode pengembangan karyawan -
- mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi



Asesor Assessment Center





Tugas Pokok Asesor

Proses **O R C E** - **Observe, Record, Classify and Evaluate**

Observe behaviors and Read responses

Melakukan observasi perilaku pada beberapa jenis tes atau membaca respons yang dituliskan kandidat pada sejumlah tes lainnya

Thing to remember :

- Just observe on behaviors; dan bukan melakukan evaluasi atau judgement



Tugas Pokok Asesor

Record

Melakukan recording atau membuat catatan/notes atas perilaku-perilaku yang diamati atau terhadap respons tertulis dari para kandidat

Things to remember:

- Disarankan melakukan note-taking sedetil mungkin
- Melakukan proses *recording* bukti-bukti perilaku secara benar



Tugas Pokok Asesor

Classify

Melakukan klasifikasi dan mengkategorikan *recorded behaviors* atau respon dari kandidat ke dalam jenis kompetensi/ indikator-indikator kompetensi yang relevan

Mengidentifikasi perilaku/respon kedalam kategori *negative* atau *positive evidences*



Tugas Pokok Asesor

Contoh proses klasifikasi

Sebagai misal, dari kegiatan group discussion, terekam perilaku berikut:

Secara konsisten, Ari melibatkan rekan untuk urun rembug; contoh: dia bertanya “Sam, apakah Anda memiliki pandangan dalam hal ini?”, atau “Budi, bagaimana pandangan Anda?”, dan kemudian memasukkan pandangan mereka dalam kesimpulan. Kesimpulan ini bisa didengar dengan jelas dan memasukkan semua poin yang telah disepakati para peserta.



Tugas Pokok Asesor

| Klasifikasi Perilaku | Kategori |
|---|--|
| <p><i>Secara konsisten, Ari melibatkan rekan untuk urun rembug; contoh: dia bertanya “Sam, apakah Anda memiliki pandangan dalam hal ini?”, atau “Budi, bagaimana pandangan Anda?”, dan kemudian memasukkan pandangan mereka dalam kesimpulan.</i></p> | <p>Interpersonal sensitivity (+) Teamwork (+) Leadership (+)</p> |
| <p><i>Kesimpulan ini bisa didengar dengan jelas dan memasukkan semua poin yang telah disepakati para peserta</i></p> | <p>Communication (+)</p> |



Tugas Pokok Asesor

Evaluate

Melakukan evaluasi dan memberikan rating untuk tiap kompetensi berdasar hasil dalam fase klasifikasi

Evaluasi dan judgement untuk memberikan rating didasarkan pada bukti-bukti perilaku yang diperoleh -- baik yang positif maupun negatif

Setelah melakukan evaluasi secara individual, para asesor kemudian bertemu untuk melakukan '*score integration*' guna memperoleh konsensus mengenai *skor final asesmen*



Penentuan Asesor

- Dapat dilakukan oleh atasan kandidat (idealnya dua level di atas kandidat). Juga dapat dilakukan oleh 'dedicated assessors'
- Tidak ada perbedaan validitas yang signifikan antara asesor yang berlatar belakang psikologi dan yang tidak
- Dalam proses asesmen, sebaiknya setiap asesor berkesempatan untuk meng-ases setiap kandidat (lihat table berikut)



Matriks Asesor

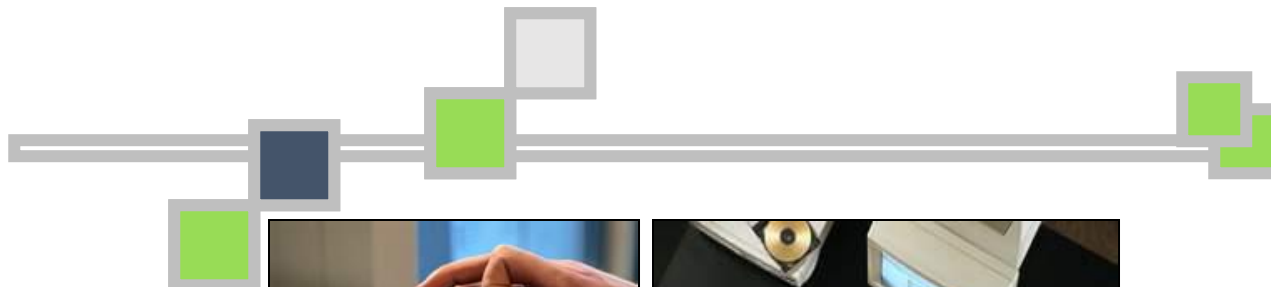
| Nama Kandidat | In basket | Case Analysis | Presentation | Role Play | Group Discussion |
|---------------|-----------|---------------|--------------|-----------|------------------|
| Kandidat A | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 |
| Kandidat B | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 |
| Kandidat C | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 |
| Kandidat D | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 |
| Kandidat E | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 |
| Kandidat F | Asesor 3 | Asesor 1 | Asesor 2 | Asesor 3 | Asesor 1 |



Asesor yang Baik

- Melakukan **persiapan secara menyeluruh**
- Menjaga **konsentrasi dan perhatian terhadap detail**
- Bersikap **fair dan obyektif** terhadap semua kandidat
- Fokus pada **bukti-bukti perilaku atau respon**; dan bukan pada perasaan subyektif
- **Menunda judgement** hingga semua tes selesai
- **Menuliskan bukti-bukti** untuk mendukung rating

Instrumen Assessment Center



Instrumen Assessment Center

In Basket Exercise

Role Simulation

Case Analysis

Presentation

Group Discussion





Matriks Instrumen - Kompetensi

| <i>Kompetensi/Exercise</i> | Case Analysis | Group Discussion | In Basket | Presentation | Role Play |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------|------------------|---------------------|------------------|
| Planning & Organizing | v | | v | | v |
| Problem Solving & Decision Making | v | | v | | v |
| Value for Best Quality | v | | | v | |
| Communication | v | v | v | v | v |
| Teamworking | | v | | | v |



In Basket Exercise

In-basket Exercise

Instrumen ini merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi peserta asesmen dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bentuk dari simulasi ini adalah serangkaian email/memo, dan dokumen kerja lainnya yang mesti direspon oleh para peserta asesmen.

Jumlah memo/surat/email yang mesti direspon bervariasi, tergantung pada *target position*. Berkisar antara 10 - 50 buah.



In Tray Exercise

- Isi atau tema dari in tray dapat diselaraskan dengan konteks atau situasi kerja nyata yang akan dihadapi oleh kandidat
- Durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan exercise ini berkisar antara 1 - 3 jam
- Sejumlah kompetensi yang dapat di-ases dalam exercise ini antara lain adalah:
 - *Planning and organizing*
 - *Written communication*
 - *Customer orientation*
 - *Problem solving and decision making*



Sistem Rating Assessment Center

- Mengacu pada indikator perilaku untuk tiap kompetensi
- Menggambarkan skala 5-poin, dengan definisi :
 - 5 – Menunjukkan bukti-bukti positif yang sangat kuat pada indikator perilaku; tidak menunjukkan bukti-bukti negatif pada indikator perilaku
 - 4 – Menunjukkan bukti-bukti positif yang kuat pada indikator perilaku; menunjukkan sedikit bukti negatif pada indikator perilaku
 - 3 – Bukti-bukti positif dan negatif ditampilkan dalam jumlah dan bobot yang berimbang
 - 2 – Menunjukkan bukti-bukti negatif yang kuat pada indikator perilaku; dan hanya menunjukkan sedikit bukti positif pada indikator perilaku
 - 1 – Menunjukkan bukti-bukti negatif yang sangat kuat pada indikator perilaku; hampir tidak menunjukkan bukti-bukti positif pada indikator perilaku



Sistem Rating Assessment Center

Definisi Kompetensi

| RATING untuk In Basket | | | | | | | |
|--|---|--------|---|---|---|---|--|
| Problem Solving & Decision Making | | | | | | | |
| Mengidentifikasi dan menganalisa masalah untuk mencapai solusi yang optimal serta melakukan pengambilan keputusan secara tepat | | | | | | | |
| | Indikator Negatif | Rating | | | | | Indikator Positif |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| a | Mengabaikan fakta atau informasi yang relevan, atau hanya mengandalkan pada satu sumber informasi | | | | | | Mengidentifikasi fakta dan informasi yang relevan dengan permasalahan |
| b | Tidak mencoba untuk mencari hubungan antar fakta dan juga tidak mengenali hubungan sebab akibat | | | | | | Mengidentifikasi hubungan antar fakta dan informasi; mengenali hubungan sebab akibat |
| c | Sama sekali tidak memberikan alternatif penyelesaian | | | | | | Memberikan sejumlah alternatif tindakan guna mengatasi persoalan |
| d | Sama sekali tidak mengambil keputusan yang memang dianggap perlu guna mengatasi masalah | | | | | | Mengambil keputusan dan tindakan yang dipandang perlu untuk mengatasi masalah |
| Bukti untuk Mendukung Rating yang Anda berikan: | | | | | | | |
| <i>Indikator A</i> | | | | | | | |
| <i>Indikator B</i> | | | | | | | |
| <i>Indikator C</i> | | | | | | | |
| <i>Indikator D</i> | | | | | | | |
| Total Nilai : | | | | | | | |

Indikator Perilaku

Indikator Perilaku

Bukti Perilaku

Rating 5-poin

In Basket Exercise

Contoh riil satu set in-basket

**Bahan Materi untuk Kandidat
Pedoman Isi Materi untuk Asesor
Pedoman untuk Mengevaluasi
Matriks Kompetensi
Rating**



Semua ada di folder file terpisah



Role Simulation

Role Simulation

Role simulation merupakan simulasi peran dimana para peserta akan dihadapkan pada suatu situasi tertentu; misal berhadapan dengan klien/pelanggan yang kecewa atau karyawan yang bermasalah.



Role Simulation

Elemen-elemen Role Simulation:

Skenario untuk Kandidat

Skenario yang menggambarkan situasi yang akan dihadapi oleh kandidat -- didalamnya digambarkan secara cukup spesifik mengenai latar belakang situasi, masalah yang muncul dan juga pihak-pihak (*customer, bawahan*) yang terlibat dalam situasi tersebut



Role Simulation

Skenario untuk Role Player

Skenario yang akan digunakan oleh *role player* untuk melakukan perannya. Didalamnya digambarkan mengenai latar belakang situasi, peran yang harus dijalankan, karakterisasi tokoh yang diperankan, serta sejumlah alternatif pendekatan perilaku yang harus dijalankan ketika menghadapi kandidat

Skenario untuk role player berperan penting untuk *memancing* (*elicit*) kandidat menampilkan bukti-bukti perilaku yang akan di-observasi

Role Simulation

Training untuk Role Player

- Memberikan pemahaman dan familiarisasi kepada para *role players* mengenai konsep *assessment center*
- Memberikan pemahaman dan sekaligus menyediakan kesempatan untuk melakukan *exercise* mengenai skenario yang akan diperankan oleh para *role players*
- Membangun proses simulasi yang terstandar

Role Simulation

Contoh satu set *role simulation*

Instruksi untuk Kandidat
Pedoman untuk Asesor
Pedoman untuk Role Player
Rating

Semua ada di folder file terpisah





Case Analysis and Presentation

Case Analysis

Dalam kegiatan tes ini para peserta diberi suatu materi permasalahan. Para peserta kemudian diminta untuk menganalisa masalah tersebut, dan juga diminta untuk membuat solusi pemecahannya.

Kompleksitas dan tema permasalahan dapat di-sesuaikan dengan situasi/fungsi/ posisi yang akan ditempati oleh kandidat.



Case Analysis and Presentation

Presentation

Dalam kegiatan tes ini para peserta diminta untuk mempersiapkan bahan presentasi dan sekaligus mempresentasikannya didepan asesor. Bahan yang digunakan adalah laporan kandidat dalam menyelesaikan tes sebelumnya, yakni *case analysis*.

Case Analysis and Presentation

Contoh satu set *case analysis* dan *presentasi*

Bahan untuk Kandidat
Pedoman untuk Asesor
Rating

Semua ada di folder file terpisah





Group Discussion

Kegiatan ini merupakan diskusi kelompok dimana masing-masing kandidat/peserta diminta untuk membahas suatu masalah guna mencapai konsensus bersama.

Jenis Group Discussion

Non-Assigned Role Group Discussion, dimana masing-masing kandidat tidak diberikan peran sama sekali

Assigned Role Group Discussion, dimana masing-masing kandidat diberikan peran tertentu, dan kemudian mereka diminta untuk saling bertukar ide dan argumen sesuai dengan peran yang disandangnya

Group Discussion

Contoh satu set *group discussion*

Bahan untuk Kandidat
Pedoman untuk Asesor
Rating

Semua ada di folder file terpisah





Pedoman dalam Menyusun Materi Tes

Disusun dan ditulis dalam bahasa yang jelas dan sistematis

Merefleksikan situasi yang mendekati kenyataan (*aspek ini dapat digali melalui observasi dan interview dengan para manajer*)

Mampu menampilkan 'prompts' yang dapat memancing munculnya indikator-indikator perilaku yang akan dinilai

Disusun dengan berbasis pada daftar dan jenis kompetensi yang akan dinilai



Pertemuan
9,10,11,12,

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Implementasi berbagai desain dan berbagai jenis metode asesmen dalam program SDM

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi



Pertemuan
9,10

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Implementasi desain dan metode asesmen untuk operator dan staf

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi

Kasus

PT. MSA menggunakan sistem kontrak untuk karyawannya, khususnya operator dan staff. Masa kontrak yang habis dapat diperpanjang atau tidak. Saat ini terdapat beberapa operator dan staf yang tidak dapat melaksanakan tugasnya karena cuti, mengundurkan diri atau masa kontrak yang habis. Untuk itu akan dilakukan rekrutmen dan seleksi operator dan staf yang baru.

Tugas

Sebagai manager HRD anda akan melakukan seleksi terhadap beberapa orang kandidat yang akan mengisi posisi operator dan staf. Anda berencana akan melakukan prosedur seleksi. Untuk itu

1. Tentukan kompetensi umum apa yang harus dimiliki oleh kandidat untuk 2 posisi tersebut
2. Buatlah desain matriks kompetensi untuk masing-masing posisi
3. Tentukan jenis asesmen apa yang akan digunakan

Pengaturan tugas

- Pengerjaan tugas dilakukan dalam kelompok @ 5 orang
- Setiap kelompok akan mendiskusikan kasus tersebut selama 100 menit
- Hasil diskusi akan dipresentasikan oleh setiap kelompok secara bergiliran

Rubrik penilaian tugas kelompok

- Dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh para kandidat pada posisi tersebut minimal knowledge dan skill
- Kompetensi yang harus dimiliki oleh kandidat untuk dua posisi tersebut minimal 3 kompetensi
- Metode yang digunakan untuk menggali kompetensi yang dimaksud adalah : Wawancara dan tes keterampilan untuk mendapatkan jenis dan kompetensi yang ditentukan
- Setiap kelompok membuat Matriks kompetensi baik untuk operator maupun staff



Pertemuan
11,12

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Implementasi desain dan metode asesmen untuk Supervisor dan manager

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi

Kasus

PT. XYZ, Berencana akan melakukan promosi atas beberapa staf yang akan diangkat menjadi supervisor dan beberapa supervisor yang akan menjadi manager. Saat ini terdapat beberapa kandidat potensial yang akan mendapatkan promosi tersebut, untuk memastikan bahwa terpilih adalah kandidat terbaik, maka dilakukan proses seleksi berbasis kompetensi

Tugas

Anda adalah konsultan HRD yang dihire untuk melakukan seleksi tersebut. Maka tugas anda adalah

1. Tentukan kompetensi umum apa yang harus dimiliki oleh kandidat untuk 2 posisi tersebut
2. Buatlah desain matriks kompetensi untuk masing-masing posisi
3. Tentukan jenis asesmen apa yang akan digunakan

Pengaturan tugas

- Pengerjaan tugas dilakukan dalam kelompok @ 5 orang
- Setiap kelompok akan mendiskusikan kasus tersebut selama 100 menit
- Hasil diskusi akan dipresentasikan oleh setiap kelompok secara bergiliran

Rubrik penilaian tugas kelompok

- Dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh para kandidat pada posisi tersebut minimal knowledge, skill dan attitude
- Kompetensi yang harus dimiliki oleh kandidat untuk dua posisi tersebut merupakan kompetensi bersifat umum low dan middle manager
- Metode yang digunakan untuk menggali kompetensi menggunakan assessment center
- Setiap kelompok membuat Matriks kompetensi baik untuk supervisor maupun manager



Pertemuan
13,14,15

Desain Asesmen Tenaga Kerja

Desain asesmen tenaga kerja didasarkan uraian tugas dan tanggung jawab

Fakultas:
Psikologi

Prodi:
Psikologi

Desain asesmen Tenaga kerja Didasarkan kepada uraian tugas dan tanggung jawab

Perhatikan informasi di bawah

Deskripsi Jabatan

Nama Jabatan **SUPERVISOR**

Bertanggung Jawab Kepada : **MANAGER / ASST.MANAGER**

Sasaran Tugas :

Supervisor bertanggung jawab untuk mengatur, mengontrol dan meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia ,bahan baku setengah jadi/jadi dan mesin – mesin produksi didalam wilayah tanggung jawabnya guna memaksimalkan efisiensi, meminimalkan biaya dan menghasilkan bahan setengah jadi/jadi yang memenuhi standard kebutuhan pelanggan.

Struktur Pelaporan :

Supervisor bertanggung jawab kepada Manager .

Sifat & Lingkup :

Proses A merupakan proses antara x dengan y di divisi z dimana hasil proses y masih dalam bentuk setengah jadi, diproses lanjut secara xyz guna mencapai produk dengan keadaan tertentu sebelum kemudian dikirim ke y. Supervisor harus mampu mensupervisi secara langsung kepala regu dibawah tanggung jawabnya (serta mampu mensupervisi secara tidak langsung semua karyawan yang berada dibawah tanggung jawabnya) dan mampu bekerjasama secara efektif dan efisien dengan semua bagian lain terkait dengan bagiannya (PPIC, QC, Maintenance, Electric, dll.) guna memproduksi bahan jadi pada tingkat biaya yang rendah dan memenuhi batas “ Volume & Waktu “ pengiriman bahan jadi yang telah direncanakan

Tanggung jawab Utama :

1. Bertanggung jawab dalam melakukan supervisi langsung terhadap kepala regu yang dibawahinya (serta mampu mensupervisi secara tidak langsung semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya), hal ini termasuk dalam memberikan bimbingan/pelatihan kepada anak buah guna mencapai tingkat batas minimum kemampuan yang diperlukan bagi teamnya dan mendisiplinkan anak buahnya sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku di perusahaan
2. Bertanggung jawab dalam mencapai tingkat kuantitas (output) ,kualitas dan schedule produksi serta tingkat utilisasi mesin produkssi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.
3. Bertanggung jawab dalam pemenuhan standard kualitas hasil produksi sesuai dengan tingkat kebutuhan customer & schedule pengiriman hasil produksi sesuai PPIC schedule.
4. Bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja dan standard kebersihan lingkungan kerja (keteraturan/kerapihan lingkungan kerja).
5. Bertanggung jawab dalam melakukan koordinasi dan membina kerja sama team yang solid.
6. Bertanggung jawab dalam membuat laporan secara berkala kepada atasannya atashasil kerjanya beserta analisa permasalahannya, Tindakan-tindakan perbaikan atas permasalahan tersebut serta batas waktu estimasi penyelesaian masalah–masalah tersebut secara singkat , padat dan kongkrit

Kualifikasi :

1. Pendidikan (Education) :

- a. S1 Pengalaman 2 tahun
- b. D3 Pengalaman 3 tahun
- c. SLTA Pengalaman 10 tahun
- d. SLTP pengalaman 15 tahun

2. Pengalaman (Experience) :

- a. Mechanical
- b. Metallurgy
- c. Dasar Operasi Mesin X
- d. Dasar Proses Produks

Berdasarkan informasi di atas, tugas yang harus dilakukan
Buatlah desain asesmen untuk posisi supervisor dengan uraian tugas (job description) di atas secara lengkap

- a. Tentukan kompetensi yang diperlukan agar kandidat memenuhi persyaratan kompetensi yang diharapkan dalam bentuk kompetensi
- b. Tentukan metode seleksi yang akan digunakan termasuk berbagai jenis tes apabila diperlukan

Pengaturan tugas

- Pengerjaan tugas dilakukan secara individual
- Masa pengerjaan tugas adalah 2 x 150 menit (2 kali pertemuan/2 minggu)
- Pada pertemuan terakhir hasil pekerjaan akan dipresentasikan oleh masing-masing mahasiswa

Referensi

- Ian Taylor (2007), *Assessment Centres dan selection Methods*, UK: Penerbit London and Philadelphia
- Ahmad, Gofur (2015), *Arsitektur Assessment Center*. Jakarta: Gramedia Digital
- Nikolaou, Ioannis (2015). *Employee Recruitment, Selection, and Assessment*. Londong & New York: Psychology Press
- Manitoba Education (2006), *Rethinking classroom assessment with purpose*. Manitoba: Minister of Education, Citizenship and Youth



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya