



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia



KONGRES NASIONAL IV ASSESSMENT CENTER INDONESIA 2015

Selasa-Kamis, 15-17 September 2015

Trans Luxury Hotel Bandung

PROBLEM DALAM IMPLEMENTASI METODA ASSESSMENT CENTER

**LEILA TJAHHATI
Trans Luxury Hotel Bandung,
15 September 2015**

PROBLEM AREA

1. Kriteria Kompetensi
2. Simulation / Exercise
3. Assessor
4. Pengguna
5. Penyelenggara



KRITERIA KOMPETENSI

1. Kurang tepat dalam menetapkan kriteria
2. Kriteria kurang memperhatikan job deskripsi
3. Kriteria ditetapkan terlalu umum
4. Kriteria terlalu tinggi / ideal (tidak sesuai dengan kondisi operasionalnya)
5. Kurang tepat dalam menetapkan kompetensi dalam key behavior atau profisiensi level.



1. Menetapkan kriteria melalui Questionnaire atau mengacu pada Job Description
2. Kriteria ditentukan sesuai dengan kondisi operasional,
3. Menjabarkan kriteria kompetensi dalam key Behavior / profisiensi level
4. Cermat dalam merumuskan kompetensi bila Job Target bersifat level.



EXERCISE / SIMULATION

1. Kurang tepat dalam memilih Exercise
2. Tidak melakukan survey terhadap Job Target
3. Kurang dapat merangsang perilaku/kompetensi
4. Kurang mempertimbangkan tingkat kesulitan dan kompleksitas job target



1. Pastikan Exercise yang digunakan dapat memunculkan perilaku / kompetensi yang menjadi kriteria
2. Exercise yang digunakan disesuaikan dengan kriteria yang akan dievaluasi
3. Exercise yang dirancang mengakomodasi tingkat kesulitan / kompleksitas pekerjaan Target
4. Exercise yang baru perlu dilakukan uji coba

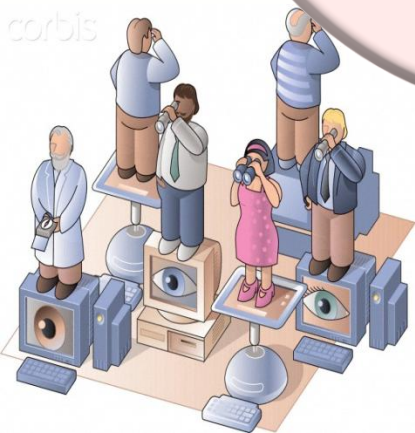


ASSESSOR

1. Kurangmemilikikemampuan (observasi, klasifikasiperilaku, danEvaluasi)
2. Kurangmengusaikompetensi
3. Kurangmenguasai Exercise
4. Kurangaktifdalamprosesinte grasi
5. Assessor tidakfokus
6. Kurangmemahamiproseskerj a managerial
7. Assessor tidakberanimemberikan rating



1. Memilikiminatsebagai Assessor
2. Mendapatkan Assessor training
3. Memahamidanmengertitentan gkompetensidan simulation
4. Mendapatkakesempatanma gangdanmendapatkan feedback ttgketrampilannya
5. Memilikikomitmendanintegrita s
6. Dapatmenjagakerahasiaan
7. Memilikikeinginanuntukmena mbahwawasandanketerampilannya



PENGGUNA HASIL AC

1. Kurangmemahamikonsepmetode AC
2. Kurangmemanfaatkanhasil AC secaramaksimaldanmenggunakan sebagaisatusatunya data dalameksekusi
3. mengangghasil AC dapatsesaikansemuamasalah SDM
4. Harapanberlebihanterhadap JT
5. Tidakada program tindaklanjutatahasil AC
6. Partisipanmenolakhasil AC
7. Partisipanmenyalahkan Assessor
8. Parisipanhanyamencari "rekomendasi"



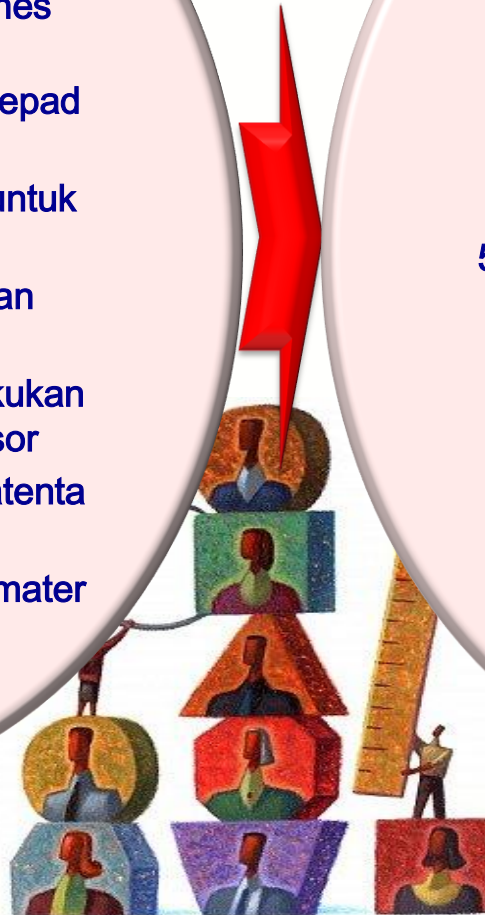
1. Memahamikonsep Assessment sertapemanfaatanhasil AC
2. Memasukkanhasil AC kedalamsuatusistem HR yang terintegrasi
3. Tidakmenggunakanhasil AC sebagai satu2-nya aspek yang dipertimbangkan
4. Memberikan Feedback hasil AC
5. Membuat program tindaklanjuthasil AC



PENYELENGGARA AC

1. Assessor training kurang dilakukan secara adekuat dan tidak diikuti dengan proses magang, pendampingan.
2. Tidak merujuk pada Guidelines Ethic
3. Tidak mengklarifikasi kriteria kepada users
4. Kurang memiliki waktu cukup untuk menyiapkan proses AC
5. Kurang konsisten melakukan update Exercise
6. Kurang konsisten dalam melakukan update knowledge Assessor
7. Memiliki pemahaman berbeda tentang multiple assessor
8. Kurang menjaga kerahasiaan materi AC

1. Memberikan Assessor training secara benar
2. Menjadikan Guidelines Ethic sebagai acuan dalam proses AC
3. Melakukan persiapan secara teliti, sebelum pelaksanaan AC
4. Memberikan pemahaman managerial kepada assessor
5. Memberikan kesempatan magang / pendampingan bagi assessor baru
6. Membekali Assessor secara periodik dengan wawasan dan keterampilan
7. Memberikan briefing setiap kali adapelaksanaan AC
8. Memberikan edukasi / sosialisasikan kepada User



Kesimpulan

- Merujuk Guidelines and Ethical Assessment Center
- Memahami secara benar tentang konsep Assessment Center
- Memilih Assessor, Administrator atau petugas administrasi yang tepat/ profesional
- Memperhatikan dan meningkatkan keterampilan semua yang terlibat. (memberikan pelatihan, pembekalan periodik
- Memberikan perhatian pada : Kriteria, Simulasi atau Exercise
- Menjaga kerahasiaan Exercise, hasil dan dokumen terkait
- Menjelaskan secara tepat tentang Assessment Center kepada User
- Memasukkan hasil AC dalam sistem HR yang terintegrasi
- Melakukan penelitian sebagai input dalam upaya perbaikan

Tidak ada satupun metoda yang sempurna yang memiliki tingkat akurasi 100 %



Perkumpulan
Assessment Center
Indonesia

