



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia

# SOSIALISASI



## PEDOMAN dan ETIKA PELAKSANAAN ASSESSMENT CENTER

---

### di INDONESIA

# TOPIK

Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations



Pedomana dan Etika Pelaksanaan Assessment Center Di Indonesia

1) DEFINISI /  
PENGERTIAN  
AC

2) TUJUAN  
PEDOMAN

3) 10  
ELEMEN  
PENTING

4)  
AKTIFITAS  
BUKAN AC

5)  
KEGUNAAN  
AC

6)  
ASSESSOR  
TRAINING

# Tujuan

## Pedoman dan Etika Pelaksanaan

1. Petunjuk bagi industri/organisasi, konsultan organisasi, spes /generalis pengelolaan SDM dan perancang serta pelaksana AC
2. Informasi bagi para manajer yang akan memutuskan gunakan metode AC
3. Instruksi bagi para assessor yg melayani partisipan dalam prog. AC
4. Sebagai pedoman dalam memanfaatkan teknologi dan mempertimbangkan konteks perbedaan budaya
5. Informasi bagi lembaga hukum terkait mengenai apa yang disebut sebagai standar praktek yang profesional di bidang ini.

# DEFINISI/PENGERTIAN

## ASSESSMENT

Assessment Center  
:  
Evaluasi perilaku  
menggunakan  
suatu **standar**  
berdasarkan  
masuk **beberapa**  
**teknik penilaian.**

Nilai Asesmen :  
berdasarkan  
perilaku yang  
ditampilkan  
partisipan  
**dibandingkan**  
**dengan Konstruk**  
**Perilaku .**

Integrasi Proses :  
**Pembahasan**  
**perilaku partisipan**  
secara  
**komprensif** dan  
pertimbangkan  
seberapa sering  
perilaku tersebut  
muncul

Setiap Assessment  
Center terdiri :  
sejumlah  
komponen,  
**beberapa simulasi**  
perilaku, **beberapa**  
**orang assessor**

Keputusan akhir  
penilaian dilakukan  
berdasarkan hasil  
**integrasi dr**  
**beberapa assessor**  
atas sejumlah  
simulasi yg telah  
diterapkan pada  
partisipan

Hasil diskusi  
integrasi :  
**keepakatan**  
**diantara assessor**  
mengenai kinerja  
dlm konstruk  
perilaku yg diukur

# 10 ELEMEN PENTING

## ASSESSMENT CENTER

### 1. ANALISA JABATAN :

Analisa sistematis untuk menetapkan Konstruk Perilaku yang relevan dgn pekerjaan.

### 2. KLASIFIKASI PERILAKU :

Perilaku yang ditampilkan oleh partisipan dalam AC - hasil observasi harus diklasifikasikan ke dalam konstruk perilaku yang sesuai dan relevan

### 3. LEBIH DARI SATU TEKNIK

Program Assessment Center terdiri dari beberapa simulasi perilaku atau kombinasi beberapa simulasi perilaku dan pengukuran lainnya.

Setiap komponen dirancang untuk memunculkan sejumlah perilaku yang relevan dengan konstruk perilaku yang hendak diukur.

# 10 ELEMEN PENTING ASSESSMENT CENTER

## 4. KONSTRUK PERILAKU VS. KOMPONEN AC :

Matriks yang gambarkan konstruk perilaku yang dievaluasi dan komponen AC tertentu. Matriks ini dikenal dengan sebutan matriks dimensi dan simulasi AC.

## 5. SIMULASI :

AC hrs memberi beberapa peluang untuk mengobservasi perilaku yg relevan dgn konstruk perilaku yg dinilai. Simulasi perilaku merupakan teknik assessment yang dirancang untuk membangkitkan perilaku yang merupakan perwakilan dari konstruk perilaku dalam konteks pekerjaan

## 6. ASSESSOR :

Beberapa orang assessor harus terlibat dalam observasi dan penilaian. Rasio asesor dan peserta 1 : 2

# 10 ELEMEN PENTING ASSESSMENT CENTER

## 7. PELATIHAN ASSESSOR :

Assessor harus memperoleh pelatihan dan mampu perlihatkan kinerja yang disyaratkan sebagai assessor sebelum berpartisipasi dalam Program AC.

## 8. PEREKAMAN dan PENILAIAN PERILAKU :

Prosedur sistematis yang harus digunakan oleh assessor untuk mencatat observasi perilaku secara akurat.

# 10 ELEMEN PENTING ASSESSMENT CENTER

## 9. INTEGRASI PROSES

Integrasi hasil observasi dan/atau penilaian dari setiap perilaku partisipan harus dibuat berdasarkan hasil diskusi terhadap kumpulan observasi dan penilaian beberapa assessor.

## 10. STANDARISASI

Prosedur untuk melaksanakan semua aspek dalam AC harus terstandarisasi sehingga semua partisipan mendapatkan peluang yang sama untuk menampilkan perilaku yang sesuai dengan konstruk perilaku.

# PROSES

## ASSESSMENT CENTER

P  
E  
R  
S  
I  
A  
P  
A  
N

1. Analisa Jabatan (Menentukan Kompetensi)
2. Menentukan Komponen - Simulasi
3. Matriks (Kompetensi vs Simulasi)
4. Siapkan Simulasi
5. Siapkan form terkait
6. Assessor
7. Jadwal penugasan

P  
E  
L  
A  
K  
S  
A  
N  
A  
A  
N

Pembukaan  
Pemberian  
Simulasi

Assessor  
bertugas  
Observasi,  
Wawancara

P  
E  
L  
A  
P  
O  
R  
A  
N

Klasifikasi  
Perilaku

Integrasi  
Proses

Penulisan  
Laporan

Laporan  
Individual

Strength, Met  
Req.,  
Weakness(Des  
kripsi Komp  
Rating)

Saran  
Pengembangan  
Rekomendasi

# TUJUAN

## ASSESSMENT CENTER

- 1) Meramalkan perilaku di masa depan guna membuat keputusan,
- 2) Mengetahui kebutuhan pengembangan
- 3) Mengembangkan peserta sesuai dengan perilaku yang diinginkan.

# AKTIFITAS BUKAN

## ASSESSMENT CENTER

- a. Prosedur assessmen yang tidak mengharuskan partisipan untuk mendemonstrasikan perilaku.
- b. Wawancara panel atau serangkain wawancara sebagai satu-satunya teknik evaluasi.
- c. Menggunakan hanya satu komponen assessment (tanpa memandang apakah simulasi atau bukan) sebagai satu-satunya alat evaluasi.
- d. Serangkaian tes (yang tidak ada simulasi yang mengharuskan partisipan menampilkan perilaku) .

- e. Penilaian hanya oleh seorang assessor meskipun menggunakan berbagai instrumen tes, wawancara, tes kepribadian ataupun simulasi
- f. Penggunaan berbagai simulasi dan beberapa assessor, namun tidak ada proses integrasi data.
- g. Lokasi fisik yang diberi label AC tetapi tidak mengacu pada metode yang telah dijelaskan di atas.
- h. Assessment yang terkomputerisasi penuh dan tidak meminta peserta menampilkan perilaku atau tidak menggunakan observasi asesor dan evaluasi perilaku partisipan.

# ASSESSOR TRAINING

- Konstruk Perilaku - Kompetensi
- Observasi, Perekaman, Klasifikasi dan Evaluasi perilaku.
- Isi dari Simulasi dan konstruk perilakunya
- Pemahaman akan adanya kemungkinan untuk melakukan kesalahan observasi dan penilaian
- Standar keamanan dan kerahasiaan; standar profesionalisme dan masalah fairness dan non diskriminasi.

Isi  
Pelatihan  
Assessor

Lamanya  
Waktu  
Pelatihan

Jarak waktu  
Pelatihan  
dan  
Pengalaman  
Assessor

Penilaian  
Kinerja dan  
Sertifikasi

Pemantauan  
Kinerja  
Assessor

# INFORMASI KEPADA PARTISIPAN

1. Tujuan AC
2. Siapa yg menselski
3. Apakah
4. Staff yang tereibat
5. Materi
6. Hasil
7. Umpan balik

8. Pengembangan
9. Keselarasan Program
10. Re-assessment
11. Akses
12. Kontak
13. Keamanan data elektronik

# Pelatihan dan Kualifikasi Staf

## Assessment Center

- ❑ Semua staff assessment center harus memenuhi kualifikasi dan dilatih secara adekuat untuk dapat menjalankan fungsi-fungsi yang ditetapkan secara konsisten, akurat dan efektif.
- ❑ Orang yang berhubungan dengan peserta dalam assessment center dan bertanggung jawab dalam operasional assessment center
  - Administrator Assessment Center
  - Koordinator Assessment Center
  - Role Player
  - Mereka yang mengkomunikasikan pada peserta tentang program Assessment Center
  - Orang yang memberikan instruksi pada peserta
  - Fasilitator pada simulasi
  - Administrator tes
  - Orang yang menuliskan laporan
  - Orang yang bertanggung jawab dalam memberikan umpan balik
  - Asisten atau staf administrasi lainnya.

# TEKNOLOGI

- Pemanfaatan teknologi informasi dalam assessment center bisa mendukung tercapainya efisiensi, biaya yang lebih rendah dan pengalaman menggunakan media bagi partisipan.
- Teknologi dapat membantu merangsang perilaku, merekam, menyampaikan hasil bagi partisipan.
- Pemanfaatan teknologi tidak boleh menyebabkan program assessment tidak mengikuti elemen-elemen yang penting dalam metode assessment center jika ingin tetap disebut sebagai Assessment Center.
- Assessment Center yang memanfaatkan teknologi harus mempertimbangkan keterbatasan orang yang karena satu dan lain hal kurang memiliki ketrampilan menggunakan komputer

# TERIMA KASIH

**SEMOGA BERMANFAAT.....**

**PASSTI .....Untuk Indonesia.....**

