



Perkumpulan  
Assessment Center  
Indonesia



# *SHARING SESSION*

---

*Metoda Assessment Center &  
Perkumpulan Assessment Center Indonesia*

# AGENDA

- Sekilas Tentang AC
- Kongres AC di Indonesia
- Visi & Misi PASSTI
- Struktur Organisasi PASSTI
- Deskripsi Tugas & Program Utama PASSTI
- Ethical Guideline Pelaksanaan Assessment Center
- Keanggotaan



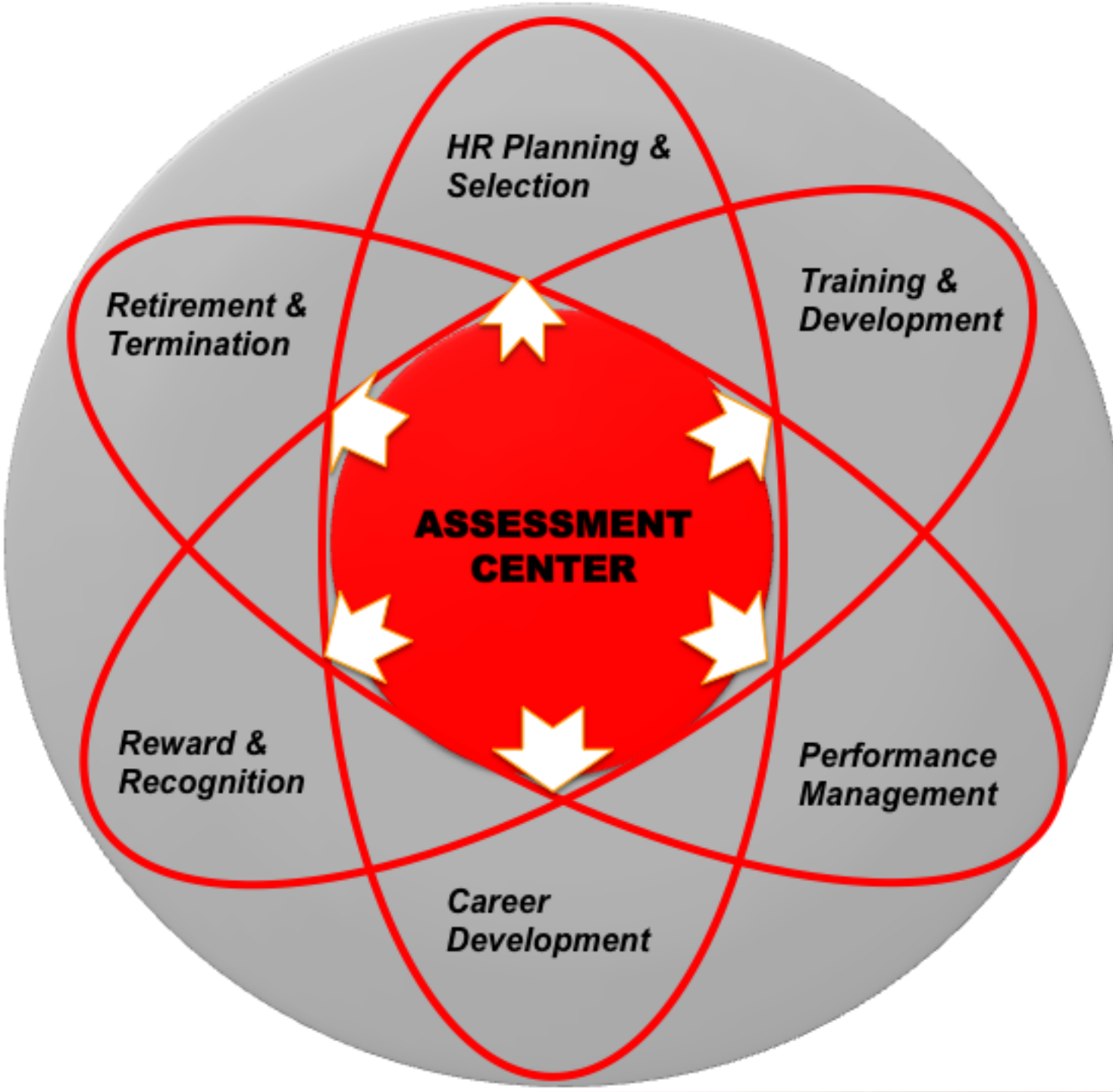
# What is Assesement Center

*Assessment Center sesuai dengan Guidelines & ethical consideration for AC operation*

*Assessment center is a process employing multiple techniques and multiple assessors to produce judgments regarding the extent to which a participant displays selected behavioral dimensions.*

*Assessment Center Reference Telkom*

*“A Method of Assessing Individual Potential to Handle Future Responsibilities through The Use of Behavioral Simulations that Measure an Assessee’s Abilities Compare with Criteria Managerial Effectiveness”*

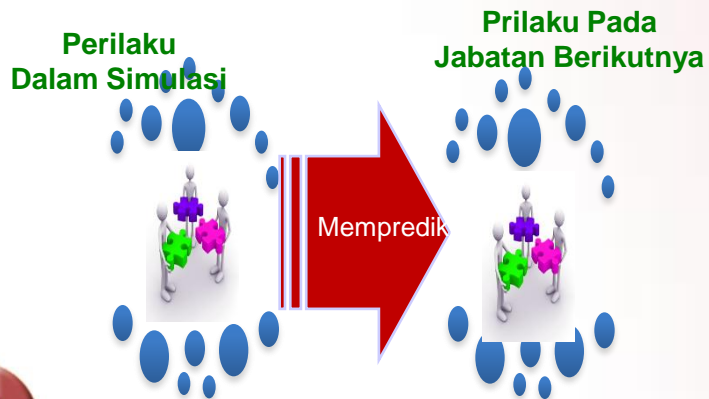


## Assessment Center in HC Management

# Purpose of Assessment

## Purpose

**Predicting Performance A candidate to occupy certain positions with regard to the Success Criteria At Such positions, where such predictions are obtained through simulation**



## Usefulness

**Selection**

**Job Rotation**

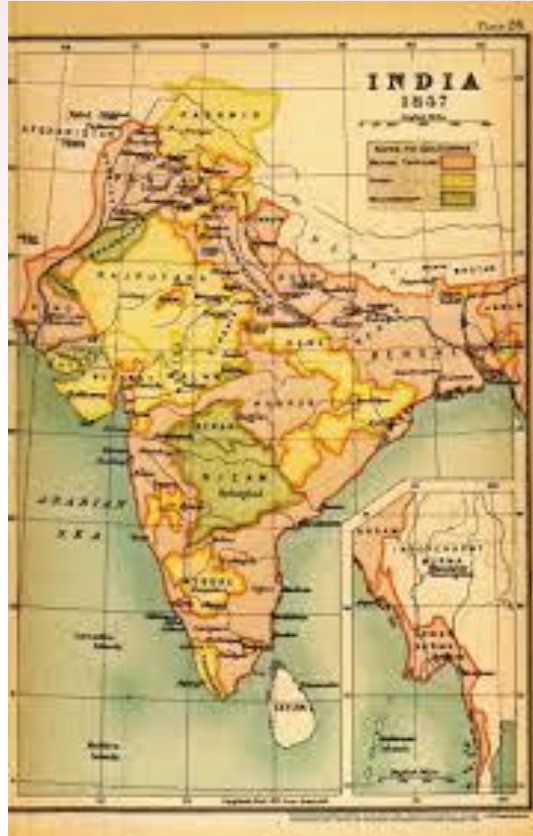
**Career Movement**

**Succession Planning**

**Assignment**

**Development Path**

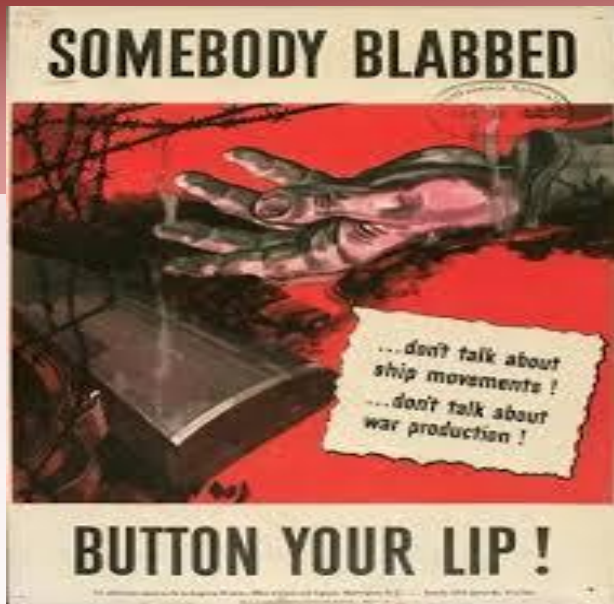
# Assessment Centers in Ancient



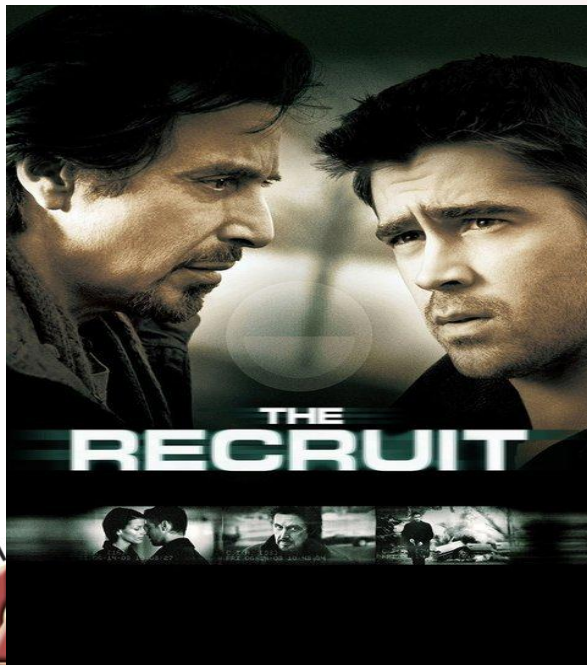
- Assessment centres methodology is known to have been used or recommended at least 1500 years ago in India as mentioned in Kautilya's Arthashastra. Different methods of assessing a candidate for ministerial positions have been spelt out in the Arthashastra including: observation, performance appraisal, assessment by those who knew him, interviewing, and other forms of testing.

# In World War era

- 1942 : The British War Office Selection Boards (WOSB) were set up in 1942 for identifying potential officers for the British army. Boards used a mixture of military officers, psychiatrists, and psychologists to assess the candidate's performance. Tests included group discussions, short lectures, leaderless group tasks - all of which are still used in assessment centre methodology.
- 1945 : The methods were later adopted by the United States after it entered the war, and the Office of Strategic Studies (OSS) drew upon British, German, and American tests to define nine dimensions it regarded as critical for the selection of agents and operatives. In 1945, the WOSB model was adopted for recruitment to permanent posts in the British Civil services.
- In 1956, American Telephone and Telegraph Company (AT&T) initiated its management progress study (MPS) under Douglas Bray
- The success of the earlier work of AT&T was followed by Standard Oil which was the second to start assessment centres. This was followed by IBM, Sears Roebuck, General Electric, and Caterpillar tractors. By 1981 more than 2500 organizations applied the methodology to select potential managers (Ganesh, 2004).
- 1975 : The first assessment centre in Asia was for selecting project leaders for the entrepreneurship development programme in Gujarat (Rao, 1975).
- Subsequently, efforts were made to introduce it in Larsen and Toubro (Pareek and Rao, 1975).

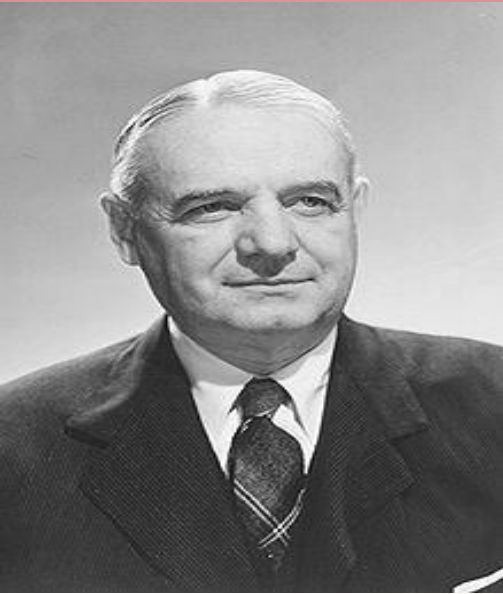


**REALIZE THERE IS UNCERTAINTY IN THE PROCESS OF RECRUITS . Application of AC in the USA: OSS (Office of Strategic Services, the forerunner of the CIA), 1942, They found multiple failures espionage agents who are assigned to the Second World War in Europe (as in Italy)**



**Situation previous US intelligence are : Interpersonal friction, the decline of moral deficiency, the organization's reputation damaged because of the staff were less intelligent, apathy, inappropriate behavior, emotional (with members of his own unit, allied or foreign citizens).**

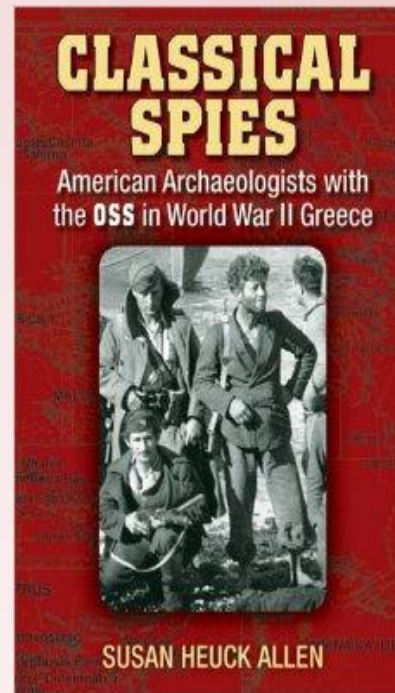
# General William Donovan



William Donovan build a Field Assessment to find a reliable spy agency. Great advances to OSS (Accuracy of Prediction Results 84%).

- Job targeted:
- Propagandist
  - Espionage
  - Demolition

William Joseph ("Wild Bill") Donovan (January 1, 1883 - February 8, 1959) was a [United States](#) soldier, lawyer, [intelligence officer](#) and diplomat. Donovan is best remembered as the wartime head of the [Office of Strategic Services](#) (OSS), a precursor to the [Central Intelligence Agency](#), during [World War II](#). He is also known as the "Father of American Intelligence" and the "Father of Central Intelligence". [\[2\]\[3\]](#)



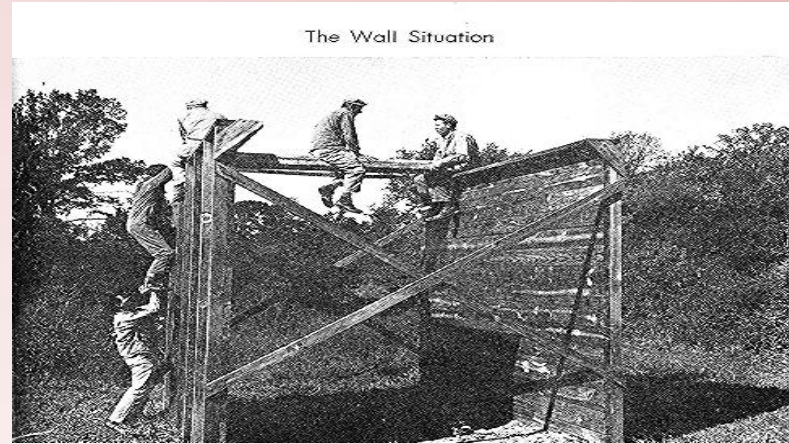
# The Brook Situation



The Brook Situation

## The Wall Situation

Crossing the separated wall with simulating The Obstacle



The Construction Situation

# Assessment Center Adapted And Applied In The Industry And Management

## Assessment Centre for AT&T EIA Programme

Creator of the  
Management  
Progress  
Study



Dr. Douglas W. Bray

- AT & T Early Identification (EIA) Programme After one year of employment with the company, individuals have the option of nominating themselves for participation in the one day EI supervisory programme.
- If they do well, they are put into a special programme to prepare them to be supervisors.
- The programme consists of a series of developmental assignments aimed at providing a wide exposure to company operations deemed important to first level supervisors.
- It is anticipated that an individual in the fast track system will be ready for supervisory assignment in 3-4 years rather than the usual 8-10 years.

# Application of AC in the industry

- 1960s: AT&T shared...
  - IBM, Sears, Standard Oil, GE, J.C. Penny
- 1966: Bray & Grant: *Psych Monographs Paper*
- 1969: Conferences AC Method
- 1970: artikel Byham *Harvard Business Review*
- 1973: 1<sup>st</sup> International Conference on Assessment Center Methods (ICACM ) Meeting; DDI berdiri.
- 1975: *AC Guidelines* Terbit

# ASSESSMENT CENTER DI INDONESIA

Metoda Assessment Center pertama sekali digunakan di Indonesia saat PT. Telkom secara resmi menggunakan metoda tersebut pada tanggal 10 November 1990

# KONGRES AC DI INDONESIA

KNACI : Kongres Nasional Assessment Center Indonesia

1. KNACI-I 23-25 Agustus 2005, Tema : Akuntabilitas Penggunaan Assessment Center dalam perspektif Pengembangan SDM, Hotel Horison Bandung. *Setelah KNACI-I ini PASSTI berdiri tepatnya pada Tanggal 10 Pebruari 2006 di Bandung.*
2. KNACI - II, 24- 27 Juli 2007, Tema : Peluang & Tantangan Assesment Center dalam Pengelolaan SDM di Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Masyarakat, Hotel JW Marriot Jakarta.
3. KNACI-III, 21-23 Mei 2013, Tema : Assessment Center dan Pembangunan Kepemimpinan yang Efektif untuk Indonesia Lebih Baik, Hotel Borobudur Jakarta.
4. KNACI-IV, 15-17 September 2015, Tema : Assessment Center dan Pengembangan Manusia. Salah Satu Upaya Menuju Indonesia Maju, Hotel Trans Luxury, Bandung
5. KNACI-V direncanakan tahun 2017 di Yogyakarta.

# Visi PASSTI



Terwujudnya organisasi perkumpulan yang mampu menghimpun seluruh komunitas Assessment Center, mengembangkan metoda Assessment Center, mengawal penerapan etika Assessment Center untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia.

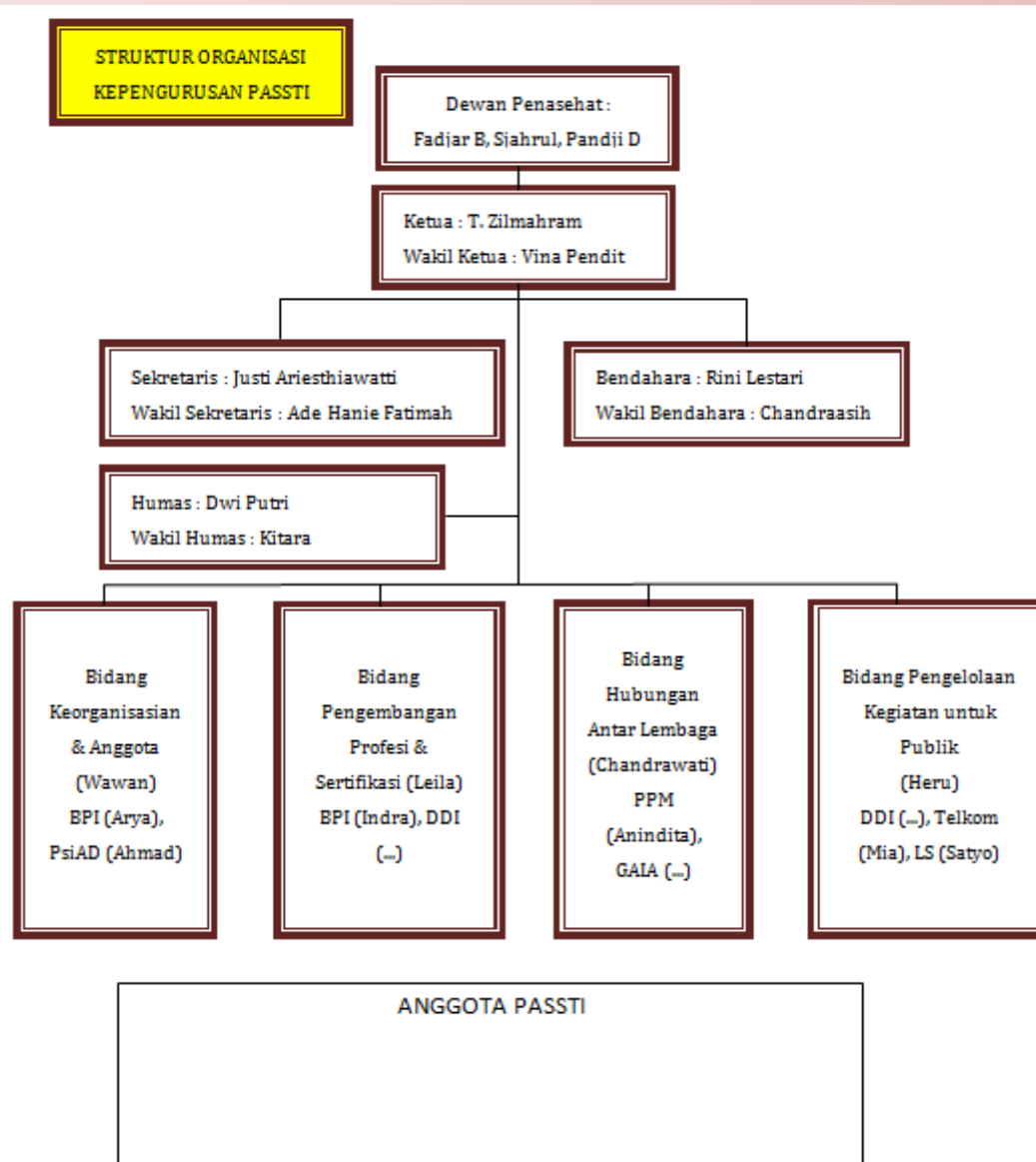


# Misi PASSTI

- a. Menyelenggarakan kegiatan untuk menyebarluaskan penggunaan metoda Assessment Center Indonesia.
- b. Menyelenggarakan upaya untuk meningkatkan mutu penerapan metoda Assessment Center oleh penyelenggara jasa Assessment Center.
- c. Menyelenggarakan kegiatan guna menghimpun para penyelenggara jasa Assessment Center, pengguna serta peminat untuk saling membagi pengalaman dalam rangka meningkatkan kualitas hasil Assessment Center.
- d. Menyelenggarakan kegiatan sosialisasi Etika Pelaksanaan Assessment Center Indonesia.
- e. Menjalin hubungan dengan lembaga-lembaga penyelenggara Assessment Center baik di dalam negeri maupun di luar negeri guna saling tukar pengalaman dalam rangka meningkatkan mutu dan manfaat Assessment Center.



# Struktur Organisasi PASSTI



# Job Description & Program Utama



## Ketua / Wakil Ketua

- Mengorganisasikan seluruh kegiatan PASSTI.
- Membangun komunikasi dan interaksi dengan pihak luar.
- Membina hubungan dengan komunitas assessment center.



## Sekretaris / Wakil Sekretaris

- Mengelola kesekretariatan, tata usaha dan rumah tangga organisasi, pemeliharaan Web dan Database.
- Mengelola dokumen keorganisasian.
- Mengorganisasikan rapat-rapat organisasi: agenda, undangan, notulasi.



## Bendahara

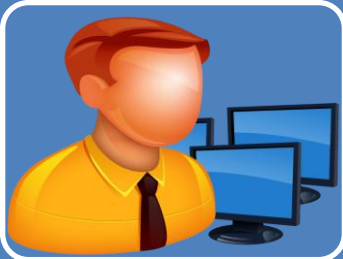
- Mengelola keuangan organisasi.
- Sebagai representasi untuk berhubungan dengan Bank bersama Ketua/Wk. Ketua.
- Bertanggung jawab untuk pengumpulan dana dan iuran serta penggunaannya dan melaporkan secara berkala kpd Pengurus dan Anggota.

# Job Description & Program Utama



## Hubungan Masyarakat

- Mengkomunikasikan seluruh kegiatan organisasi ke internal maupun eksternal organisasi.
- Mendokumentasikan kegiatan organisasi dan mempublikasikannya.
- Sebagai representasi untuk berhubungan dgn Media Massa atas sepengetahuan Ketua dan Wakil Ketua



## Bidang Keorganisasian dan Anggota

- Pengelolaan AD/ART berkordinasi dengan Sekretaris.
- Mereview struktur organisasi berserta proses bisnisnya.
- Mengelola keanggotaan.



## Bidang Pengembangan Profesi dan Sertifikasi

- Mengawal dan mereview Kode Etik Organisasi.
- Melakukan kegiatan Pengembangan kompetensi profesi (training, seminar, etc).
- Mengelola program sertifikasi.



# Job Description & Program Utama



## Bidang Hubungan antar Lembaga

- Membangun Hubungan Antar Lembaga : Kemenpan, BNSP, Lembaga yg memiliki AC, AC Consultant, etc.
- Bekerjasama dengan Humas melakukan sosialisasi ke lembaga dan komunitas terkait.
- Mengawal hal-hal terkait aturan-aturan yang muncul dari lembaga tertentu yang terkait dengan pengelolaan PASSTI seperti dari KemenHum dan Ham, Kemenpan, etc.



## Bidang Pengelolaan Kegiatan untuk Publik

- Mengelola persiapan dan pelaksanaan Kongres Nasional.
- Memberikan dukungan thd pelaksanaan Kongres Internasional.
- Menindaklanjuti hasil-hasil yang sudah diputuskan oleh Kongres Nasional maupun Internasional.



# ETHICAL GUIDELINES PELAKSANAAN AC

**DEFINISI /  
PENGERTIAN  
AC**

**TUJUAN  
PEDOMAN**

**10 ELEMEN  
PENTING**

**AKTIFITAS  
YANG  
BUKAN AC**

**KEGUNAAN  
AC**

**ASSESSOR  
TRAINING**

# KEANGGOTAAN

## Pasal 9 Anggota

### 1. Kedudukan :

- Anggota adalah perorangan atau perwakilan organisasi, yang merupakan warga Negara Indonesia yang berkecimpung dalam bidang Assessment Center, memiliki minat dan kepedulian terhadap perkembangan metoda Assessment Center, dan secara sukarela berkomitmen untuk memajukan assessment center di Indonesia, yang selanjutnya dikelompokkan menjadi Anggota Inti, Anggota Perorangan, Anggota Perusahaan/Organisasi dan Anggota Kehormatan.
- Anggota bersedia untuk terlibat dan menjalankan aktivitas Perkumpulan guna mencapai tujuan secara tulus dan tanpa paksaan.
- Keberadaan anggota dalam Perkumpulan diputuskan berdasarkan Rapat Anggota Perkumpulan.
- Keberadaan anggota menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan-keputusan yang ditetapkan Perkumpulan melalui Rapat Anggota Perkumpulan.

### 2. Hak dan Kewajiban Umum:

- Hadir dalam kegiatan Rapat Anggota.
- Menyampaikan atau mengeluarkan pendapat untuk kemajuan Perkumpulan.
- Memilih dan dipilih untuk menjadi Pengurus.
- Mematuhi dan menjalankan AD/ART dan peraturan lainnya yang ditetapkan Perkumpulan.
- Membayar uang iuran keanggotaan.

# KEANGGOTAAN

## Pasal 10

### Jenis Anggota

#### Anggota Perkumpulan Terdiri dari :

- **Anggota Inti**

Adalah **Anggota** yang pada dasarnya sama dengan **anggota** yang dimaksud dalam Anggaran Dasar Perkumpulan, yang jumlahnya harus ganjil, sekurang-kurangnya 9 {Sembilan} orang dan sebanyak-banyaknya 29 (Dua Puluh Sembilan) orang, yang diantaranya dapat dipilih dan diangkat untuk merangkap menjadi Pengurus Perkumpulan.

- **Anggota Perorangan**

Adalah individu/perorangan yang memiliki ketertarikan dan kepedulian untuk memajukan Assessment Center di Indonesia, dan secara sukarela mendaftarkan diri sebagai anggota mengikuti ketentuan yang ditetapkan Perkumpulan.

- **Anggota Perusahaan/Organisasi**

Adalah Perusahaan/Organisasi atau Badan Hukum yang tidak bertentangan dengan asas Perkumpulan, memiliki kepedulian tinggi untuk memajukan Assessment Center di Indonesia, dan secara sukarela mendaftarkan diri sebagai anggota sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Perkumpulan.

- **Anggota Kehormatan**

Adalah perorangan yang dianggap berjasa dalam mengembangkan perkumpulan dan memiliki perhatian untuk memajukan perkumpulan, yang pengangkatan keanggotaannya ditetapkan dan disahkan berdasarkan keputusan Rapat Anggota Perkumpulan.

Thank  
you