

**MODUL ASSESSMENT CENTER**

**(PSI 326)**

**MODUL 1**

**PENGANTAR ASSESSMENT CENTRE**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

**2019**

**PENGANTAR ASSESSMENT CENTRE**

**Latar Belakang Assessment Center**

Dinamika organisasi berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yang terlibat aktif di dalamnya. Kinerja organisasi yang baik dipengaruhi oleh sistem manajemen SDM yang terstruktur. Dalam era keterbukaan dan transparansi yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip akuntabilitas, dibutuhkan suatu pengelolaan manajemen SDM dengan metode yang berkaitan dengan penilaian kompetensi yang objektif dan dapat diterima oleh organisasi, pimpinan maupun SDM pendukungnya. Reformasi birokrasi menempatkan pengelolaan SDM sebagai salah satu pilar dari ketiga pilar pokok penyusun pembaharuan sistem tata kelola pemerintahan selain kelembagaan (organisasi), dan ketatalaksanaan (business process). Dalam konteks tersebut guna mewujudkan yang berkualitas dan profesional dibutuhkan ketersediaan informasi mengenai profil kompetensi pegawai. Hal tersebut dapat diperoleh dengan pelaksanaan Assessment Center. SDM merupakan aset utama dalam suatu organisasi. Pernyataan bahwa ”man behind the gun” menunjukkan bahwa SDM adalah pelaku utama dalam suatu organisasi dan dengan melakukan assessment dapat diartikan sebagai suatu investasi. Sebagai suatu metode penilaian yang berbasis perilaku dan melibatkan beragam teknik evaluasi dan menggunakan bermacam alat ukur, Assessment Center dinilai sebagai suatu sistem yang memiliki akurasi yang cukup tinggi dalam menilai kompetensi pegawai. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Assessment Center sangat mengesankan, yaitu mampu memprediksi kinerja dalam jabatan atau profesi di masa yang akan datang (Stephen Robbins, 2003: 493). Assessment Center telah digunakan oleh Klinik Psikologi Harvard (HPC) untuk menelaah dampak karakter individu dan faktor lingkungan terhadap perilaku sejak tahun 1938. Pada tahun 1948, sebuah perusahaan manufaktur Australia melaksanakan obervasi kelompok untuk menyeleksi executive trainee. Selain itu, pada tahun 1964, AT&T, sebuah perusahaan telekomunikasi Amerika, melaksanakan kajian longitudinal berskala besar dengan menggunakan penilaian multi-prosedur untuk mengkaji karakter individu dan lingkungan organisasi. Kajian ini menjadi tonggak yang memicu kesuksesan AT&T di masa-masa selanjutnya. Pada dua dekade terakhir ini, penggunaan konsep Assessment Center meningkat dengan tajam. Survey yang dilakukan oleh Spychalski dkk pada tahun 1997 mencatat bahwa 74% organisasi di Amerika Serikat menerapkan konsep Assessment Center untuk keperluan seleksi, promosi, dan pengembangan pegawai.

**Pengertian Assessment Center**

Assessment Center merupakan penilaian berbasis kompetensi dengan melibatkan beragam teknik evaluasi, metode, dan alat ukur terhadap asesi. Selain itu terdapat pengertian lain tentang Assessment Center yaitu merupakan suatu proses sistematik untuk menilai kompetensi perilaku individu yang dipersyaratkan bagi keberhasilan dalam pekerjaan, dengan menggunakan beragam metode dan teknik evaluasi serta dilaksanakan oleh beberapa assessor, yaitu orang yang meng-assess,serta diterapkan kepada lebih dari satu assessee, yaitu orang yang diassess. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan secara umum bahwa Assessment Center ini merupakan suatu proses sistematik untuk menilai kompetensi perilaku individu dengan melibatkan multi tools, multi assessee dan multi assessor. Dasar Hukum Assessment Center

**Karakteristik Assessment Center**

Pemahaman terhadap proses Assessment Center dapat lebih mudah dijelaskan melalui pemaparan karakteristiknya, yaitu :

1. Assessment Center berkaitan dengan kompetensi suatu jabatan tertentu.

2. Tingkah laku yang dipersyaratkan suatu jabatan tertentu dicerminkan melalui beberapa simulasi, guna mengeliminasi kesalahan pengukuran/menjamin konsistensi perilaku assessee.

3. Suatu kegiatan assessment akan diikuti 5-6 assessee yang harus mengikuti simulasi

kurang lebih 1-2 hari. Setiap assessee akan diobservasi minimal oleh 2 assessor.

4. Setiap assessor harus menerima pelatihan yang baik.

5. Beberapa prosedur sistematis harus digunakan assessor untuk mencatat secara akurat pengamatan terhadap perilaku setiap kejadian.

6. Assessor harus menyusun beberapa laporan dan catatan pengamatan sebagai bahan diskusi bersama para penilai.

7. Hasil akhir assessment ditentukan berdasarkan data integrasi seluruh bukti perilaku yang menghasilkan kesepakatan bersama (consensus) diantara assessor.

8. Penggabungan hasil pengamatan berdasarkan pengumpulan informasi yang didapat pada teknik penilaian saat simulasi berlangsung.

9. Assessee dinilai berdasarkan kriteria (Standar Kompetensi Jabatan) yang telah ditentukan sebelumnya dengan jelas dan bukannya dibandingkan satu sama lainnya.

**Tujuan Assessment Center**

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai tujuan dan target strategis yang ingin dicapai. Tujuan jangka panjang dari Assessment Center adalah untuk mendapatkan SDM terbaik yang bisa memberikan kontribusi optimal bagi organisasi sesuai dengan perannya. Sementara tujuan jangka pendeknya adalah untuk memperoleh profil kompetensi setiap PNS Kementerian Keuangan dalam rangka perencanaan karir, mutasi jabatan dan pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

**Manfaat Assessment Center**

Assessment Center dapat dijadikan sebagai sistem dan prosedur untuk mengidentifikasi, menilai dan mengembangkan kompetensi SDM berdasarkan prinsip-prinsip the right people in the the right places at the right times. Sebagai unsur pendukung pengelolaan SDM, Assessment Center tidak hanya sebagai alat ukur kompetensi saja melainkan juga mempunyai manfaat di berbagai bidang, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan karir dan mutasi jabatan, dengan memperhatikan nilai JPM (Job Person Match).

2. Bahan pengembangan pegawai berbasis kompetensi, meliputi : mengurangi gap kompetensi melalui diklat berbasis kompetensi, menempatkan pegawai dengan memperhatikan kompetensi yang sangat menonjol, menyusun pemetaan kelompok bakat (talent poolmapping) SDM berbasis kompetensi.

3. Ketersediaan SDM yang kompetitif hasil Assessment Center memudahkan perencanaan strategis dalam menghadapi tantangan global.

**Proses Bisnis Assessment Center**

Assessment Center merupakan sebuah proses untuk melakukan pemetaan kompetensi pegawai/pejabat untuk memenuhi kebutuhan formasi jabatan dan pengelolaan SDM berbasis kompetensi melalui sistem profiling. Berdasarkan kebutuhan tersebut, administrator Assessment Center akan menunjuk koordinator assessor untuk menyusun rencana dan jadwal serta mengkoordinir pelaksanaan Assessment Center.