



MAKALAH KELOMPOK MATA KULIAH ASSESSMENT CENTRE

"Langkah-langkah dan Tahapan Assessment Centre"

Oleh Kelompok 2

Dosen Pengampu : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog



Anggota Kelompok

- Rima Pujianawira Zai 241804038
- A. Adnan Rasyidi Yuma M 241804057
- Zikri Ismanandar 241804075
- Anna Putri Aulia 241804098
- Andika Ginting 241804088

Pentingnya Assessment Centre

Dalam dunia kerja yang kompetitif, organisasi membutuhkan metode objektif untuk menilai potensi karyawan. Assessment centre adalah serangkaian prosedur terstruktur untuk mengevaluasi perilaku individu melalui simulasi, tes, dan observasi.

Definisi

Proses menggunakan berbagai teknik penilaian untuk mengukur kompetensi relevan (Thornton & Byham, 1982).

Prediksi Kinerja

Dirancang untuk memprediksi kinerja masa depan dengan mengamati perilaku dalam situasi kerja nyata (Guion, 2011).



Langkah-langkah Sistematis Assessment Centre

Pelaksanaan assessment centre memerlukan langkah-langkah sistematis mulai dari persiapan hingga evaluasi hasil. Validitas sangat dipengaruhi oleh kualitas perancangan, kompetensi asesor, dan kesesuaian simulasi.

01

Analisis Kebutuhan

Menentukan kompetensi dan merancang instrumen.

02

Pelaksanaan

Simulasi dan tes.

03

Observasi

Pencatatan perilaku peserta.

04

Integrasi Data

Kalibrasi dan penyusunan laporan.

05

Umpan Balik

Tindak lanjut hasil.

Langkah Umum Assessment Centre: Contoh Aplikasi

Pelaksanaan dimulai dengan analisis kebutuhan kompetensi. Misalnya, perusahaan teknologi mencari manajer proyek dengan kompetensi kepemimpinan, komunikasi, negosiasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik.

Penyusunan Instrumen

Merancang latihan seperti **in-basket exercise** yang berisi email dan memo kerja untuk diprioritaskan (Byham, 1970).

Pelatihan Assessor

Manajer senior dilatih cara menggunakan instrumen dan checklist perilaku (Thornton & Byham, 1982).



Pelaksanaan & Integrasi Data

Peserta mengikuti simulasi seperti diskusi kelompok, role play, dan presentasi individu. Assessor mencatat perilaku berdasarkan indikator kompetensi (Guion, 2011).



Diskusi Kelompok

Membahas studi kasus strategi bisnis.



Role Play

Melatih keterampilan negosiasi.



Presentasi Individu

Menyajikan solusi masalah proyek.

Setelah simulasi, assessor membandingkan catatan, mendiskusikan perbedaan, dan menyepakati skor akhir untuk setiap kompetensi, memastikan reliabilitas (Thornton & Rupp, 2006).

Umpan Balik & Tindak Lanjut

Hasil assessment centre disampaikan kepada peserta sebagai dasar seleksi, promosi, dan sarana pengembangan. Misalnya, kandidat dengan potensi besar namun perlu meningkatkan negosiasi direkomendasikan pelatihan khusus.



Feedback

Dasar seleksi & promosi.



Pengembangan

Alat pengembangan individu.



Peningkatan

Meningkatkan keterampilan.

Assessment centre tidak hanya untuk seleksi, tetapi juga sebagai alat pengembangan individu dalam organisasi (Lievens & Thornton, 2005).





Peran Langkah Assessment Centre dalam Efektivitas

1

Tahap Persiapan

Memastikan kompetensi relevan dan meminimalkan bias subjektif melalui analisis jabatan, perumusan tujuan, dan pelatihan assessor.

2

Tahap Pelaksanaan

Memberikan kesempatan peserta menampilkan perilaku nyata dan mengumpulkan data komprehensif melalui observasi sistematis.

3

Tahap Evaluasi

Mengolah data mentah menjadi informasi bermakna, kalibrasi antar-assessor, dan umpan balik untuk pengembangan berkelanjutan.

Implikasi Penerapan Assessment Centre

Bagi Organisasi

- Kualitas Seleksi & Promosi yang Lebih Objektif
- Identifikasi Potensi & Talent Pool
- Investasi Biaya & Sumber Daya
- Kredibilitas & Citra Profesionalisme HR

Bagi Individu (Peserta)

- Penilaian yang Lebih Adil
- Umpan Balik Konstruktif
- Kesempatan Pengembangan Karier
- Tantangan Psikologis



Kesimpulan & Tantangan

Assessment centre adalah proses penting untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kinerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan karyawan. Ini membantu perusahaan membuat keputusan objektif dalam rekrutmen, promosi, dan peningkatan performa.

1

Tantangan & Risiko

- Biaya tinggi
- Keterampilan asesor
- Penerimaan peserta
- Penggunaan hasil yang tidak maksimal

Penting bagi perusahaan untuk merancang sistem assessment yang komprehensif dan selaras dengan tujuan organisasi.

