

KODE ETIK PELAKSANAAN ASSESSMENT CENTER

LATAR BELAKANG



1

Pengembangan SDM menjadi langkah yang dibutuhkan di seluruh organisasi (Pemerintahan, BUMN, dan Perusahaan Swasta).

2

Metode assessment center menjadi salah satu cara untuk mengakomodir tercapainya tujuan tersebut.

3

20 September 2001, dibentuk gugus tugas penyusunan pedoman dan kode etik penerapan metode assessment center di Indonesia.

ASSESSMENT CENTER

Assessment Center adalah evaluasi perilaku yang terintegrasi yang menggunakan berbagai teknik evaluasi yang dirancang untuk mengukur kompetensi yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan.



ELEMEN ASSESSMENT CENTER

- Analisa Jabatan
- Klasifikasi perilaku
- Teknik assessment
- Menggunakan lebih dari satu teknik assessment.
- Simulasi
- Assessor (penilai)
- Pelatihan assessor (penilai)
- Rekaman perilaku
- Laporan
- Integrasi data



■ ANALISA JABATAN

mengetahui dimensi, kompetensi, atribut dan indeks kinerja yang disyaratkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan.

Jenis serta kompleksitas Analisa Jabatan yang dilakukan tergantung pada tujuan Assesmen; kompleksitas pekerjaan; kecukupan informasi.

Jika hendak menggunakan hasil riset dan Analisa Jabatan yang lalu untuk suatu pekerjaan baru, harus ada sejumlah bukti yang menyatakan perbandingan; kesamaan dan kemiripan dari kedua pekerjaan tersebut.

Jika pekerjaan belum ada saat ini, maka harus dilakukan suatu analisa terhadap pekerjaan saat ini atau tugas-tugas yang akan dihadapi di masa datang yang akan mencakup pekerjaan yang baru, posisi atau tingkatan jabatan atau kelompok/rumpun pekerjaan.

■ ANALISA JABATAN

Dimensi atau kompetensi juga dapat diperoleh melalui analisa terhadap visi, nilai-nilai, strategi atau tujuan utama organisasi yang hendak melakukan assessment center terhadap karyawannya.

Prosedur lain dapat diterapkan dalam menentukan dimensi/kompetensi yang dinilai dalam assessment center, jika prosedur tersebut dijalankan dengan ketepatan yang sama dengan metode analisa jabatan yang tradisional.

Setiap kompetensi yang dihasilkan melalui analisa jabatan atau prosedur lainnya harus dalam bentuk kategori perilaku yang spesifik yang dapat diamati dalam assessment center.





■ KLASIFIKASI PERILAKU



Perilaku yang ditampilkan oleh peserta harus diklasifikasikan dalam kategori yang berarti dan relevan seperti dimensi, atribut, karakteristik; kompetensi.

- MENGGUNAKAN LEBIH DARI SATU TEKNIK ASSESSMENT

Teknik Multiple Assessment (penggunaan lebih dari satu macam teknik) harus dilakukan. Yang dimaksud dengan beragam teknik disini mencakup penggunaan tes yang berhubungan dengan pekerjaan, wawancara, kuesioner, dan simulasi.

Teknik assesment disusun atau dipilih guna menampilkan perilaku yang telah ditentukan dalam setiap dimensi. Penggunaan penilaian diri sendiri atau kuesioner 360° juga dapat digunakan sebagai salah satu teknik assesment.

■ MENGGUNAKAN LEBIH DARI SATU TEKNIK ASSESSMENT

Teknik-teknik assessment perlu mengalami pengujian terlebih dahulu sebelum digunakan.

Pengujian dilakukan dengan mencobakannya pada sekelompok peserta yang karakteristiknya mirip dengan peserta assessment; atau melalui pengkajian dari sejumlah orang yang ahli dalam bidang assessment untuk memastikan bahwa teknik yang digunakan / dipilih memang mengevaluasi atau mengukur perilaku untuk sukses dalam suatu pekerjaan/jabatan.



▪ SIMULASI

Teknik assessment harus meliputi sejumlah simulasi yang berkaitan dengan pekerjaan guna memberikan peluang untuk mengamati perilaku peserta dalam setiap kompetensi/dimensi yang dinilai.

Minimal satu simulasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu Assessment Center.

Simulasi adalah suatu latihan yang dirancang sebagai suatu stimulus untuk menampilkan perilaku yang berhubungan dengan dimensi dalam pekerjaan yang mengharuskan peserta untuk berespon dalam bentuk perilaku pula.



▪ SIMULASI

Stimulus dapat ditampilkan dalam bentuk rekaman video atau simulasi virtual melalui komputer, video, internet atau intranet.

Untuk pekerjaan yang sederhana dapat digunakan satu atau dua simulasi saja. Hal ini dapat dilakukan jika hasil analisa jabatan menunjukkan bahwa satu atau dua simulasi tersebut sudah mencakup sebagian terbesar dari perilaku untuk sukses dalam pekerjaan yang sesungguhnya. Jika hanya menggunakan satu simulasi yang komprehensif maka simulasi tersebut harus mencakup segmen-segmen tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan sesungguhnya.



■ SIMULASI

Simulasi yang digunakan dalam metode assessment tersebut harus mewajibkan peserta untuk menampilkan perilakunya secara jelas. Peserta harus memberikan respon yang tepat.

Simulasi yang berupa tes yang menyediakan pilihan ganda atau simulasi menjawab surat masuk yang terkomputerisasi (ada pilihan tindakan) **tidak dapat dikatakan sebagai Simulasi yang Menggali Perilaku**. Seperti misalnya wawancara situasional yang hanya meminta satu ekspresi perilaku.





▪ SIMULASI

Jika menerapkan simulasi yang diadaptasi dari simulasi yang digunakan di negara lain, simulasi tersebut harus sudah melalui proses adaptasi terhadap kultur Indonesia baik dari segi isi maupun teknis pelaksanaannya. Praktisi assessment center harus berhati-hati dan teliti agar isi dan pelaksanaan simulasi yang digunakan tidak memihak peserta tertentu (misalnya peserta dari ras, etnik, umur atau jenis kelamin tertentu) untuk alasan-alasan yang tidak rasional.

Materi Assessment Center umumnya merupakan properti intelektual yang dilindungi oleh Undang Undang Hak Cipta dan ini dapat dipertahankan, mengingat suatu simulasi atau program assessment diluncurkan setelah mengalami beberapa kali pengujian.

■ ASESOR (PENILAI)

Penggunaan beberapa assessor (penilai) dalam suatu Assessment Center merupakan suatu keharusan.

Pada waktu menyeleksi assessor (penilai) perlu diperhatikan karakteristik dari assessor (penilai) dari segi keragaman ras; latar belakang etnis; usia; jenis kelamin; tingkatan dalam organisasi dan pengalaman kerja sebelumnya.

Penggunaan komputer dalam mengevaluasi dapat dilakukan jika dapat dibuktikan bahwa program komputer yang digunakan dapat melakukan evaluasi sebaik yang dilakukan oleh manusia.



■ ASESOR (PENILAI)

Rasio antara jumlah peserta dengan jumlah assessor (penilai) tergantung pada jenis simulasi yang digunakan; dimensi/kompetensi yang dievaluasi; peran para assessor(penilai); jenis data integrasi yang dilakukan; pengalaman assessor(penilai); banyaknya pelatihan yang didapat assessor (penilai) dan tujuan dari dilaksanakannya Assessment Center. Rasio yang umum antara peserta dan assessor (penilai) adalah 1 orang peserta dinilai oleh minimal 2 orang assessor (penilai).

Atasan langsung peserta tidak dapat dijadikan assessor (penilai) jika tujuan Assessment Center adalah untuk promosi karyawan.



■ PELATIHAN ASSESSOR (PENILAI)

Assessor (penilai) harus memperoleh pelatihan yang seksama serta mereka mampu memperlihatkan kinerja yang disyaratkan untuk menjadi assessor (penilai) sebelum berpartisipasi dalam suatu Assessment Center.

Pelatihan ini dirancang khusus dan terakreditasi secara profesional oleh lembaga yang berwenang.





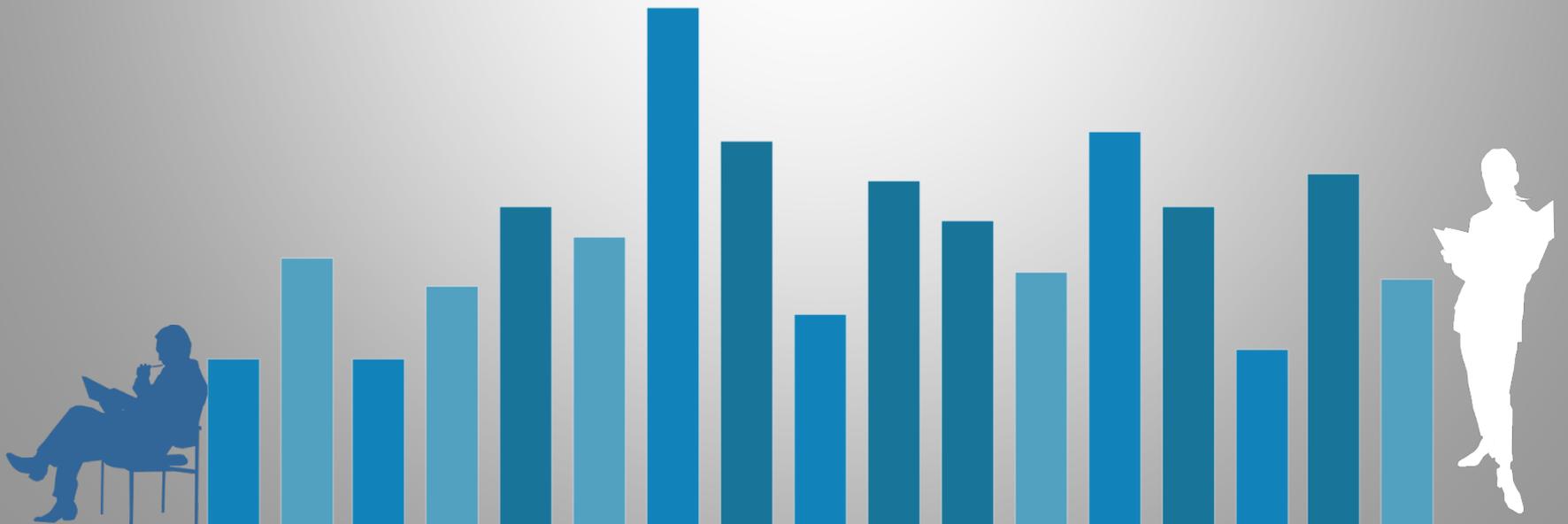
- REKAMAN PERILAKU

Prosedur yang sistematis harus digunakan oleh Assessor (penilai) guna merekam observasi perilaku pada saat simulasi berlangsung. Prosedur ini mencakup berbagai teknik seperti catatan tertulis; formulir observasi perilaku berskala; atau formulir observasi berupa daftar perilaku.

Rekaman Audio dan video juga dapat digunakan sehingga dapat dievaluasi kemudian.

■ LAPORAN

Assessor (penilai) harus membuat laporan dari hasil observasi yang dilakukan sebelum data integrasi ataupun integrasi secara statistik.



■ INTEGRASI DATA

Proses integrasi perilaku peserta harus dilakukan atas dasar seluruh informasi yang telah dikumpulkan oleh Assessor (penilai), atau dilakukan melalui proses integrasi secara statistik yang sesuai dengan standar yang berlaku.

Selama proses integrasi, assessor (penilai) harus menyampaikan informasi yang ia peroleh sehubungan dengan suatu Dimensi/kompetensi tertentu serta tidak menyampaikan informasi lain yang tidak berhubungan dengan tujuan Assessment Center.



■ INTEGRASI DATA

Integrasi informasi tersebut tercapai melalui kesepakatan diantara para assessor atau melalui suatu metode atau rumusan yang telah ditentukan.

Penggunaan alat bantu komputer dalam proses integrasi ini dibenarkan sepanjang kondisi-kondisi yang telah disebutkan di atas tercakup.



- KERAHASIAAN

Keseluruhan proses dan hasil Assessment Center harus dapat dijamin kerahasiaannya.



AKTIVITAS YANG TIDAK TERGOLONG ASSESSMENT CENTER

- Tidak ada simulasi perilaku
- Panel interview
- Menggunakan satu teknik pengukuran saja
- Menggunakan tes tertulis saja
- Hanya dievaluasi oleh seorang assessor
- Tidak ada integrasi data
- Lokasi fisik /Gedung/ Tempat yang diberi nama Assessment Center yang tidak memenuhi 10 elemen/kriteria assessment center

HAL-HAL PENTING BAGI PENGGUNA ASSESSMENT CENTER

- Tujuan
- Peserta
- Assessor
- Penggunaan Data
- Kualifikasi Konsultan atau Perancang Program Assessment
- Validasi

1 Isi Pelatihan, mencakup:

- Pengetahuan mengenai organisasi, pekerjaan atau rumpun yang akan dinilai.
- Pengetahuan mengenai dimensi/kompetensi.
- Pengetahuan mengenai teknik-teknik assessment.
- Kemampuan untuk mengobservasi, mencatat dan mengklasifikasi perilaku.
- Pengetahuan mengenai prosedur evaluasi dan pemberian nilai.
- Pengetahuan mengenai peraturan dan praktek pelaksanaan assessment center.
- Pengetahuan mengenai pemberian umpan balik.
- Kemampuan untuk menampilkan perilaku yang konsisten dan obyektif selama simulasi interaksi.

PELATIHAN UNTUK ASSESSOR

2

Lama waktu pelatihan tergantung pada hal-hal berikut:

- Pelatih & Model Pelatihan
- Kualifikasi Assessor
- Program Assessment

3

Kinerja & Sertifikasi assessor:

- Assessor (penilai) mampu apabila juga diminta sebagai administrator.
- Mampu untuk mengenali, mengobservasi dan mencatat perilaku sesuai dimensi.
- Mampu untuk menilai perilaku dalam standar yang telah ditentukan.

PELATIHAN UNTUK ASSESSOR

4 Pengalaman & Pelatihan

- Jarak waktu pemberian pelatihan dan pelaksanaan program kurang dari 6 bulan.
- Pelatihan penyegaran bila assessor tidak aktif (>6 bulan) atau kurang (2 kali dalam 2 tahun) mengikuti program assessment center.

5 Kerahasiaan

Menjaga kerahasiaan informasi & data assessment selama dan setelah proses assessment.



Hal-hal yang harus tercakup dalam pemberitahuan pada peserta:

1. Tujuan & Kegunaan Assessment.
2. Dasar seleksi peserta dipilih untuk mengikuti program.
3. Pilihan peserta atas keikutsertaannya.
4. Staf yang terlibat sebagai assessor.
5. Materi yang akan dikerjakan peserta.
6. Penggunaan hasil assessment dan jangka waktunya.
7. Kapan & bagaimana bentuk umpan balik.
8. Prosedur re-assessment (bila diperlukan).
9. Akses untuk mengetahui hasil assessment center.
10. Orang yang bertanggung jawab dalam menyimpan hasil assessment center.

VALIDASI



VALID

Proses validasi dari program assessment center penting dilakukan untuk memastikan hubungan antara dimensi, atribut atau kompetensi dengan simulasi sudah sesuai.

HAK-HAK PESERTA

1. Peserta berhak mendapatkan umpan balik.
2. Hasil assessment peserta terjamin kerahasiaannya.
3. Peserta berhak mengetahui catatan apa saja yang dikumpulkan & digunakan.
4. Peserta berhak mengetahui bila data hasil assessment digunakan selain untuk tujuan awal.
5. Peserta berhak mendapatkan perlakuan yang sama, tidak ada diskriminasi SARA
6. Peserta berhak mengetahui tujuan proses Assessment Center yang dijalankannya.



SEJARAH ASSESSMENT INDONESIA



Thank You



DAYA DIMENSI
INDONESIA

Vina G. Pendit

Office: +62 21 576 4455 | vina.pendit@dayadimensi.co.id