|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| C:\Users\Sulis psikolog\Desktop\unduhan.jpg**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**  **PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI**  **UNIVERSITAS ESA UNGGUL** | | | | | | | |
| **Mata Kuliah : Assessment Center** | | | | | **Kode MK : PSI 326** | | |
| **Mata Kuliah Prasayarat : Psikologi Industri dan Organisasi** | | | | | **Bobot MK : 2 (dua) sks** | | |
| **Dosen Pengampu : Dra. Sri Hastuti Handayani, M.Si, Psi** | | | | | **Kode Dosen : 7068** | | |
| **Alokasi Waktu : 100 menit** | | | | | | | |
| **Capaian Pembelajaran :** 1. Mahasiswa mampu memahami dan menggunakan metode assessment center sebagai salah satu metode dalam program  pengembangan SDM  2. Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan konsep-konsep dasar kompetensi  3. Mahasiswa menguasai prinsip-prinsip dan prosedur pelaksanaan assessment center  4. Mahasiswa mampu melakukan administrasi assessment center yang mengacu pada kode etik assessment center | | | | | | | |
|  | **KEMAMPUAN AKHIR** | **MATERI PEMBELAJARAN** | **BENTUK PEMBELAJARAN** | | | **SUMBER PEMBELAJARAN** | **INDIKATOR PENILAIAN** |
| 1 | Mampu memanfaatkan metode assessment centre sebagai salah satu metode dalam program pengembangan sumber daya manusia | Pengantar Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Problem Based Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. Dr. H. Achmad S Ruky (2003), *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. | - Mampu menjelaskan kegunaan dan manfaat assessment center dalam pengelolaan SDM  - Mampu menjelaskan perbedaan metode assessment center dengan metode assessment lainnya. |
| 2 | Menguasai dasar-dasar proses dan aplikasi assessment center | Pengertian Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Discovery Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment &Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. Dr. H. Achmad S Ruky (2003), *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. | - Mampu menjelaskan proses dan aplikasi assessment center dalam pengelolaan SDM  - Mampu menjelaskan prospek dan tantangan assessment center dalam pengelolaan SDM  - Mampu memahami dan menjelaskan unsur-unsur penting dalam assessment center  - Mampu memahami dan menjelaskan mekanisme atau prosedur assessment kompetensi |
| 3 | Menguasai prinsip dasar pelaksanaan assessment center | Pelaksanaan Assesment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Cooperative Learning | | | 1. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 3. Kode Etik Pelaksanaan Assessment Center, yang disusun oleh Perkumpulan Asessment Center Indonesia (PASSTI) | * Mampu memahami dan menjelaskan kode etik pelaksanaan assesment center yg terkait dengan penyelenggaraan, tanggung jawab asesor dan hak serta kewajiban asesor dan asesee. * Mampu membedaan kegiatan yang bukan tergolong assessment center. * Mampu memahami dan menjelaskan parameter/ ukuran dalam assessment center.   - Mampu memahami dan menjelaskan fakta/ evidence dari objek yang diukur. |
| 4 | Mampu memahami & menjelaskan sejarah perkembangan assessment center | Sejarah Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Cooperative Learning  - Assignment | | | 1. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2. Dr. H. Achmad S Ruky (2003), *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. | - Mampu memahami dan menjelaskan sejarah assessment center.  - Mampu memahami dan menjelaskan perkembangan assessment center di beberapa negara dan perbedaannya.  - Mampu memahami dan menjelaskan perkembangan assessment center di Indonesia |
| 5 | Mampu memahami dan menjelaskan konsep dasar kompetensi | Konsep Dasar Kompetensi | - Tutorial  - Tanya jawab  - Small Group Discussion  - Problem Based Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. Dr. H. Achmad S Ruky (2003), *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. | - Mampu memahami dan menjelaskan pengertian kompetensi  - Mampu memahami dan menjelaskan perbedaan pengertian kompetensi dan kompeten  - Mampu memahami dan menjelaskan karakteristik dasar kompetensi  - Mampu menjelaskan perbedaan jenis kompetensi *soft* dan *hard*. |
| 6 | Mampu mengidentifikasi dan menentukan kompetensi berdasarkan *concept causal flow* | Konsep Dasar Kompetensi (Latihan) | - Tutorial  - Tanya jawab  - Experiential Learning  - Assignment | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. | - Mampu menunjukkan dan menjelaskan indikator perilaku berdasarkan data/ evidence berdasarkan *Concept Causal Flow.*  - Mampu menentukan kompetensi yang menunjukkan **Intention (I)**, A**ction (A)**, atau **Outcome (O)**. |
| 7 | Mampu memahami dan menjelaskan langkah-langkah penyusunan model kompetensi | Model Kompetensi | - Tutorial  - Tanya jawab  - Small Group Discussion  - Problem Based Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. | * Mampu memahami dan menjelaskan struktur model kompetensi * Mampu memahami dan menjelaskan pemetaan model kompetensi * Mampu memahami dan menjelaskan kerangka model kompetensi * Mampu memahami dan menjelaskan format model kompetensi * Mampu memahami dan menjelaskan deskripsi kompetensi, uraian level, elemen kompetensi, dan indikator perilaku. |
| 8 | Mampu mengidentifikasi dan mengintepretasi hasil assessment kompetensi | Penilaian Hasil Assessment Kompetensi | - Tutorial  - Tanya jawab  - Small Group Discussion  - Experiential Learning  - Assignment | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. *Loma’s Competency Dictionary* (1998), Loma Information That Works. | - Mampu memahami prinsip-prinsip penilaian kompetensi berbagai pendekatan  - Mampu mengidentifikasi dan menganalisa hasil pengukuran kompetensi |
| 9 | Mampu memahami dan menjelaskan berbagai alat ukur assessment center | Alat Ukur Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Cooperative Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. | - Mampu memahami dan menjelaskan jenis dan cara menggunakan alat ukur assessment center  - Mampu memahami dan menjelaskan kelebihan dan kekurangan alat ukur assessment center |
| 10 | Menguasai proses penyusunan model kompetensi jabatan. | Penyusunan Kompetensi | - Tutorial  - Tanya jawab  - Small Group Discussion  - Assignment | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. *Loma’s Competency Dictionary* (1998), Loma Information That Works. | - Mampu memahami dan menjelaskan dasar-dasar penyusunan kompetensi jabatan.  - Mampu membuat model kompetensi jabatan berdasarkan analisa jabatan. |
| 11 | Mampu memilih dan menentukan alat ukur assessment center yang tepat | Pemilihan Alat Ukur Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Small Group Discussion  - Problem Based Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. | - Mampu membedakan berbagai alat ukur kompetensi.  - Mampu menjelaskan kekuatan dan kelemahan alat ukur kompetensi yang digunakan.  - Mampu memilih alat ukur kompetensi sesuai dengan tujuan dan sasaran assessment yang akan dilakukan. |
| 12 | Mampu mengidentifikasi, menganalisa, dan menentukan kompetensi yang tepat terhadap hasil assessment center | Pengukuran Kompetensi | - Tutorial  - Tanya jawab  - Problem Based Learning  - Assignment | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. 5. *Loma’s Competency Dictionary* (1998), Loma Information That Works. | - Mampu memahami dan menjelaskan teknik penilaian/ pengukuran kompetensi.  - Mampu menjelaskan dan menunjukkan proses pengukuran/evaluasi kompetensi.  - Mampu mengidentifikasi, menganalisa, dan mengklasifikasi kompetensi berdasarkan indikator perilaku. |
| 13 | Menguasai peran sebagai asesor dalam assessment center. | Asesor | - Tutorial  - Tanya jawab  - Experiential Learning | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. 3. Syaiful F. Prihadi ( 2004), *Assessment Centre*, Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 4. Lyle M. Spencer, Jr., PhD, Signe M. Spencer (1993), *Competence At Work, Models for Superior Performance,* New York: John Wiley & Sons, Inc. | - Mampu memahami dan menjelaskan peran, tugas, dan tanggung jawab asesor.  - Mampu memahami dan menjelaskan ketrampilan yang harus dimiliki oleh asesor.  - Mampu memahami dan menjelaskan kriteria asesor yang baik. |
| 14 | Mampu menyusun kegiatan assessment center | Merancang Assessment Center | - Tutorial  - Tanya jawab  - Experiential Learning  - Assignment | | | 1. Ian Taylor (2007), *Measuring Competency for Recruitment & Development, Panduan Assesment Center & Metode Seleksi*, Cetakan 1 (terjemahan) Jakarta: Penerbit PPM. 2. Dr. Gofur Ahmad, ST., MM. (2015), *Arsitektur Assessment Center*, Jakarta: PT. Grasindo. | - Mampu membuat dan merangcang kegiatan assessment center |
| Mengetahui,  Ketua Program Studi,  **Dra. Sulis Mariyanti, M.Si, Psi** | | | | Dosen Pengampu,  **Dra. Sri Hastuti Handayani, M.Si, Psi** | | | | |

**EVALUASI PEMBELAJARAN**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SESI** | **PROSEDUR** | **BENTUK** | **SEKOR ≥ 77**  **(A / A-)** | **SEKOR ≥ 65**  **(B- / B / B+)** | **SEKOR ≥ 60**  **(C / C+)** | **SEKOR ≥ 45 (D)** | **SEKOR < 45 (E)** | **BOBOT** |
| 1 | Pre Test | Lisan | Mampu menjelaskan kegunaan dan manfaat assessment center dalam pengelolaan SDM serta perbedaan metode assessment center dengan metode assessment lainnya scr lengkap dan tepat. | Mampu menjelaskan kegunaan dan manfaat assessment center dalam pengelolaan SDM serta perbedaan metode assessment center dengan metode assessment lainnya namun kurang lengkap. | Mampu menjelaskan kegunaan dan manfaat assessment center dalam pengelolaan SDM serta perbedaan metode assessment center dengan metode assessment lainnya scr terbatas dan tidak lengkap. | Mampu menjelaskan kegunaan dan manfaat assessment center dalam pengelolaan SDM, namun tidak mampu membedakan metode assessment center dengan metode assessment lainnya scr lengkap dan tepat. | Tidak Hadir |  |
| 2 | Progress Tes | Lisan | Mampu menjelaskan proses, aplikasi, prospek dan tantangan assessment center dalam pengelolaan SDM; menyebutkan unsur-unsur penting dalam assessment center serta menjelaskan mekanisme atau prosedur assessment center secara lengkap | Mampu menjelaskan proses, aplikasi, prospek dan tantangan assessment center dalam pengelolaan SDM; menyebutkan unsur-unsur penting dalam assessment center serta menjelaskan mekanisme atau prosedur assessment center tetapi kurang lengkap | Hanya mampu menyebutkan proses, aplikasi, prospek dan tantangan assessment center dalam pengelolaan SDM; menyebutkan unsur-unsur penting dalam assessment center serta menjelaskan mekanisme atau prosedur assessment center tanpa penjelasan yang lengkap | Hanya mampu menyebutkan proses, aplikasi, prospek dan tantangan assessment center dalam pengelolaan SDM; menyebutkan unsur-unsur penting dalam assessment center tanpa penjelasan yang lengkap serta tidak dapt menjelaskan mekanisme atau prosedur assessment center secara lengkap | Tidak Hadir |  |
| 3 | Progress Tes | LIsan | Mampu menjelaskan kode etik pelaksanaan assesment center yg terkait dengan penyelenggaraan, tanggung jawab asesor dan hak serta kewajiban asesor dan asesee secara lengkap | Mampu menjelaskan kode etik pelaksanaan assesment center yg terkait dengan penyelenggaraan, tanggung jawab asesor dan hak serta kewajiban asesor dan asesee namun tidak lengkap | Hanya mampu menyebutkan kode etik pelaksanaan assesment center yg terkait dengan penyelenggaraan, tanggung jawab asesor dan hak serta kewajiban asesor dan asesee tanpa penjelasan yang lengkap | Hanya mampu menyebutkan kode etik pelaksanaan assesment center tetapi tdk lengkap | Tidak Hadir |  |
| 4 | Progress Tes | Lisan | Mampu menjelaskan sejarah perkembangan assessment center di beberapa negara dan perbedaannya serta mampu menjelaskan perkembangan assessment center di Indonesia scr lengkap | Mampu menjelaskan sejarah perkembangan assessment center di beberapa negara dan perbedaannya serta mampu menjelaskan perkembangan assessment center di Indonesia namun kurang lengkap | Tidak mampu menjelaskan sejarah perkembangan assessment center di beberapa negara dan perbedaannya serta perkembangan assessment center di Indonesia scr lengkap, namun masih cukup memahami | Kurang mampu memahami sejarah perkembangan assessment center di beberapa negara dan perbedaannya serta perkembangan assessment center di Indonesia scr lengkap | Tidak Hadir |  |
| 5 | Progress Tes | Lisan | Mampu memahami dan menjelaskan pengertian kompe-tensi, membedakan pengertian kompetensi dan kompeten, karakteristik dasar kompetensi, serta perbedaan jenis kompetensi *soft* dan *hard*, dgn lengkap | Mampu memahami dan menjelaskan pengertian kompe-tensi, membedakan pengertian kompetensi dan kompeten, karakteristik dasar kompetensi, serta perbedaan jenis kompetensi *soft* dan *hard*, namun tidak lengkap | Tidak mampu menjelaskan pengertian kompetensi, membedakan pengertian kompetensi dan kompeten, karakteristik dasar kompetensi, serta perbedaan jenis kompetensi *soft* dan *hard* scr lengkap, namun masih cukup memahami | Tidak mampu memahami dan menjelaskan pengertian kompe-tensi, membedakan pengertian kompetensi dan kompeten, karakteristik dasar kompetensi, serta perbedaan jenis kompetensi *soft* dan *hard*. | Tidak Hadir |  |
| 6 | Progress Tes | Penugasan | Mampu menentukan kompetensi yang menunjukkan **Intention (I)**, A**ction (A)**, atau **Outcome (O)**berdasarkan *Concept Causal Flow* dengan benar. | Mampu menentukan kompetensi yang menunjukkan **Intention (I)**, A**ction (A)**, atau **Outcome (O)**berdasarkan *Concept Causal Flow,* namun sebagian masih salah. | Kurang mampu menentukan kompetensi yang menunjukkan **Intention (I)**, A**ction (A)**, atau **Outcome (O)**berdasarkan *Concept Causal Flow,* karena sebagian besar masih salah. | Tidak mampu menentukan kompetensi yang menunjukkan **Intention (I)**, A**ction (A)**, atau **Outcome (O)**berdasarkan *Concept Causal Flow* dengan benar. | Tidak Hadir |  |
| 7 | Progress Tes | Lisan | Mampu menjelaskan struktur, pemetaan, kerangka, dan format model kompetensi serta menjelaskan deskripsi kompetensi, uraian level, elemen kompetensi, dan indikator perilaku dg lengkap. | Mampu menjelaskan struktur, pemetaan, kerangka, dan format model kompetensi serta menjelaskan deskripsi kompetensi, uraian level, elemen kompetensi, dan indikator perilaku, namun kurang lengkap | Kurang mampu menjelaskan struktur, pemetaan, kerangka, dan format model kompetensi serta menjelaskan deskripsi kompetensi, uraian level, elemen kompetensi, dan indikator perilaku secara lengkap | Hanya mampu memahami struktur, pemetaan, kerangka, dan format model kompetensi serta menjelaskan deskripsi kompetensi, uraian level, elemen kompetensi, dan indikator perilaku tanpa penjelasan yg lengkap | Tidak Hadir |  |
| 8 | Post Test | Tes Tertulis UTS | Mampu menjawab soal-soal UTS dengan benar. | Mampu menjawab soal-soal UTS, namun hanya sebagian jawaban yang benar. | Kurang mampu menjawab soal-soal UTS, karena banyak jawaban masih salah. | Tidak mampu menjawab soal-soal UTS dengan benar. | Tidak Hadir |  |
| 9 | Progress Tes | Penugasan | Mampu mengidentifi-kasi dan menganalisa hasil pengukuran kompetensi dengan benar. | Mampu mengidentifi-kasi dan menganalisa hasil pengukuran kompetensi masih ada penilaian yang kurang tepat. | Kurang mampu mengidentifikasi dan menganalisa hasil pengukuran kompetensi karena sebagian besar penilaian masih salah. | Tidak mampu mengidentifikasi dan menganalisa hasil pengukuran kompetensi karena semua penilaian tidak ada yang benar. | Tidak Hadir |  |
| 10 | Progress Tes | Lisan | Mampu menjelaskan jenis dan cara menggunakan alat ukur assessment center scr lengkap | Mampu menjelaskan jenis dan cara menggunakan alat ukur assessment center, namun kurang lengkap | Kurang mampu menjelaskan jenis dan cara menggunakan alat ukur assessment center secara lengkap | Hanya mampu menyebutkan jenis alat ukur assessment center, namun tanpa penjelasan yang lengkap | Tidak Hadir |  |
| 11 | Progress Tes | Penugasan | Mampu menjelaskan dasar-dasar penyu-sunan kompetensi dan membuat model kompetensi jabatan berdasarkan analisa jabatan dengan lengkap. | Mampu menjelaskan dasar-dasar penyu-sunan kompetensi dan membuat model kompetensi jabatan berdasarkan analisa jabatan, namun kurang lengkap | Mampu menjelaskan dasar-dasar penyusunan kompetensi, namun kurang mampu membuat model kompetensi jabatan berdasarkan analisa jabatan. | Hanya mampu memahami dasar-dasar penyusunan kompetensi tanpa penjelasan yang lengkap | Tidak Hadir |  |
| 12 | Progress Tes | Lisan | Mampu membedakan berbagai alat ukur kompetensi, kekuatan dan kelemahan alat ukur kompetensi yang digunakan serta memilih alat ukur kompetensi sesuai dengan tujuan dan sasaran assessment yang akan dilakukan. | Mampu membedakan berbagai alat ukur kompetensi, kekuatan dan kelemahan alat ukur kompetensi yang digunakan, namun kurang tepat dalam memilih alat ukur kompetensi berdasar-kan tujuan dan sasaran assessment yang akan dilakukan. | Hanya mampu menyebutkan alat ukur kompetensi, kekuatan dan kelemahan alat ukur kompetensi yang diketahui. | Tidak mampu menyebutkan alat ukur kompetensi, kekuatan dan kelemahan alat ukur kompetensi dengan lengkap | Tidak Hadir |  |
| 13 | Progress Tes | Penugasan | Mampu mengidentifi-kasi, menganalisa, dan mengklasifikasi kompe-tensi berdasarkan indikator perilaku dengan benar. | Mampu mengidentifi-kasi dan menganalisa indikator perilaku, namun kurang tepat dalam mengklasifikasi kompetensi. | Kurang mampu mengidentifikasi, menganalisa, dan mengklasifikasi kompe-tensi berdasarkan indikator perilaku dengan benar. | Tidak mampu mengidentifikasi, menganalisa, dan mengklasifikasi kompe-tensi berdasarkan indikator perilaku dengan benar. | Tidak Hadir |  |
| 14 | Progress Tes | Lisan | Mampu menjelaskan peran, tugas, dan tanggung jawab asesor, ketrampilan yang harus dimiliki oleh asesor, serta kriteria asesor yang baik dengan lengkap. | Mampu menjelaskan peran, tugas, dan tanggung jawab asesor, ketrampilan yang harus dimiliki oleh asesor, serta kriteria asesor yang baik tetapi tidak lengkap | Hanya mampu menyebutkan peran, tugas, dan tanggung jawab asesor, ketram-pilan yang harus dimiliki oleh asesor, serta kriteria asesor yang baik namun tanpa penjelasan. | Tidak mampu menyebutkan peran, tugas, dan tanggung jawab asesor, ketram-pilan yang harus dimiliki oleh asesor, serta kriteria asesor yang baik dengan lengkap | Tidak Hadir |  |
| 15 | Progress Test | Penugasan | Mampu membuat dan merangcang kegiatan assessment center sesuai format yang ditetapkan dengan lengkap. | Mampu membuat dan merangcang kegiatan assessment center sesuai format yang ditetapkan, namun kurang lengkap. | Kurang mampu membuat dan merangcang kegiatan assessment center sesuai format yang ditetapkan. | Tidak memahami cara membuat dan merangcang kegiatan assessment center. | Tidak Hadir |  |
| 16 | Post Test | Tes Tertulis UAS | Mampu menjawab soal-soal UAS dengan benar. | Mampu menjawab soal-soal UAS, namun hanya sebagian jawaban yang benar. | Kurang mampu menjawab soal-soal UAS, karena banyak jawaban masih salah. | Tidak mampu menjawab soal-soal UAS dengan benar. | Tidak Hadir |  |

**Komponen penilaian :**

1. **Kehadiran = 15 %**
2. **Tugas = 30 %**
3. **UTS = 25 %**
4. **UAS = 30 %**

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui,  Ketua Program Studi,  **Dra. Sulis Mariyanti, M.Si, Psi** | Jakarta,  Dosen Pengampu,  **Dra. Sri Hastuti Handayani, M.Si, Psi** |