

# IDENTIFIKASI KOMPETENSI MANAGERIAL



Pada dasarnya, tujuan *Assessment Center* bukan untuk mengevaluasi kinerja saat ini (*current performance*) pada pekerjaan saat ini (*current job*).

*Assessment center* lebih fokus pada perilaku dan menggunakan metode-metode untuk menilai *assessee* guna memprediksi seberapa baik/ efektif mereka akan berkinerja bila ditempatkan pada jabatan tertentu di masa yang akan datang (*future job*).

*Assesment center* untuk mengukur *job effectiveness*



*JOB SIMULATION*

## PERAN ASSESOR

### o Individual

- Observing/ Mengamati
- Merekam
- Mengklasifikasi
- Mengukur skala perilaku
- Penilaian

### o **Group**

- *Integration of Assessment Information*

- Komposisi assesor dg assessee 1 : 2, ( assessee 6 assesornya minimal 2 orang
- Assesor tidak boleh mengobservasi assessee yang sama pada simulasi yang berbeda.

# OBSERVATION

## Teknik Observasi

- Langsung
- Disamarkan
- Terstruktur
- Manusia

Teknik dimana assesor bergantung pada kekuatan observasi dari pada berkomunikasi dengan seseorang untuk mendapatkan informasi

## OBSERVASI / MENGAMATI

- Asesor duduk didalam ruangan dengan kandidat dan mengamati proses simulasi.

### Keahlian yang dibutuhkan

1. Mampu untuk berkonsentrasi untuk jangka waktu yang lama
2. Mempunyai keahlian pendengaran yang efektif
3. Mengumpulkan bukti<sup>2</sup> bukan intepretasi/ menyimpulkan
4. Bahasa tubuh yang pasif

# PEREKAMAN

**Asesor wajib merekam sebanyak mungkin apa yang dikatakan dan dikerjakan oleh kandidat**

1. Mampu untuk menulis dengan jelas
2. Mampu untuk berkonsentrasi untuk jangka waktu yang lama
3. Mampu secara fokus merekam apa yang dikatakan dan dilakukan serta ekspresi non verbal assesie.

## KLASIFIKASI PERILAKU

- Asesor melakukan klasifikasi terhadap kompetensi. Bukti-bukti yang diperoleh berdasarkan observasi selanjutnya dicermati dan dipilah2 sesuai dengan standar kompetensi yg relevan.
- Semua asesor harus faham terhadap standar kompetensi yang dibutuhkan sesuai job kompetensi yg dibutuhkan.

# EVALUASI

Asesor akan menilai setiap kompetensi di setiap *simulasi* yang telah diobservasi menggunakan level skala / skala tingkatan. Level skala / skala tingkatan sering disebut dengan behavioral anchored level skala, berarti bahwa penilaian yang diberikan berhubungan dengan level perilaku yang ditampilkan oleh kandidat.

# KESIMPULAN

Asesor menyimpulkan *performance* kandidat menggunakan indikator perilaku dan definisi kompetensi sebagai pedoman untuk menetapkan performansi standar yang dibutuhkan.



# TYPES OF SIMULATION/ EXERCISE

- Group Discussion (LGD-A & NA)
- Problem Analysis
- In-Basket/In-Tray
- Interview Simulation
- Peer Interaction
- Customer Handling/Customer Interaction
- Subordinate Interaction
- Scheduling
- Fact-finding; etc

## ***In-Tray / in Basket***

- merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi peserta dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- Bentuk dari simulasi ini adalah kumpulan memo atau dokumen kerja yang harus direspon oleh peserta.
- Peserta diminta mencermati setiap memo untuk mengidentifikasi permasalahan dan hubungan antar memo,
- peserta diminta untuk menyimpulkan permasalahan secara keseluruhan, dan merencanakan alur tindakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

## Case Analysis/ Problem Analysis

*Case analysis* merupakan suatu kegiatan analisa yang diberikan kepada peserta mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dihadapi dan diminta untuk mencari solusi penyelesaiannya. merepresentasikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja, seperti : permasalahan prosedur kerja, customer, kompetitor, dll.

## Group Discussion

para peserta diminta untuk membahas suatu masalah bersama-sama sehingga tercapai suatu konsesus atau kesepakatan.

Tahap pertama dalam pelaksanaan diskusi kelompok, dimulai dengan Assesor memberikan permasalahan untuk dianalisa oleh peserta secara pribadi,

hasil analisa pribadi dibahas dalam forum untuk mencapai kesepakatan bersama.

Waktu yang dibutuhkan dalam group discussion kurang lebih 45-60 menit.

## Group exercise

**Test situasional** dimana simulasi interaksi antara kandidat menghasilkan perilaku relevan yang tidak cukup hanya dinilai dg metode lain.

# GROUP EXERCISES BASIC CONSIDERATION

- Behavior in a peer group
- Structured situation
- Leaderless
- Logistic
- No of participants
- Time Allowed
- Observers
- Seating, etc

## MAIN POINT TO ASSESS IN GROUP EXERCISES

- FACTOR ANALYSIS
  - Leadership/Prominence/Assertiveness
  - Sensitivity/sociability/acceptability
  - Intelligence/Expression/Grasp
  - Specific knowledge/attitudes
  - Fulfillment of role



Mengenali perilaku untuk mengukur kompetensi :

- I. Analysis thinking
  - a. to indetify information
  - b. to relate
  - c. to identify issue
- II. Problem solving/ Decision making
  - a. to develop alternatives
  - b. to choose
  - c. to anticipating risk
- III. Plan and organisation
  - a. Target
  - b. Resourches allocation
  - c. Time schedulle
  - d. Monev

**Contoh simulasi :**

**ASSESSMENT CENTER PPM**  
**JOB TARGET**

Tujuan	: Seleksi pimpinan cabang
Perusahaan	: PT IKARA PRIMA
Job Target	: Manager Cabang

# KOMPETENSI PROFIL

No	KOMPETENSI	STANDAR
1	Berfikir analitis	2
2	Pengambilan keputusan	3
3	Perencanaan dan Organisasi	2
4	Kepemimpinan	3
5	Membangun relasi	3
6	Orientasi pelayanan pelanggan	3

## EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM

# ASSESSOR MEETING

PT Binaman Utama – PPM Asesmen SDM  
Jl. Menteng Raya 9 Jakarta Pusat 10340 ☎ 021 – 230 2024 📠 021 – 390 9311  
✉ [assessment@ppm-manajemen.ac.id](mailto:assessment@ppm-manajemen.ac.id) 🌐 [www.ppm-manajemen.ac.id](http://www.ppm-manajemen.ac.id)

# KOMPETENSI PROFIL

No	KOMPETENSI	STANDAR
1	Berfikir analitis	2
2	Pengambilan keputusan	3
3	Perencanaan dan Organisasi	2
4	Kepemimpinan	3
5	Membangun relasi	3
6	Orientasi pelayanan pelanggan	3

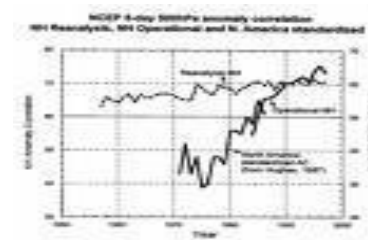
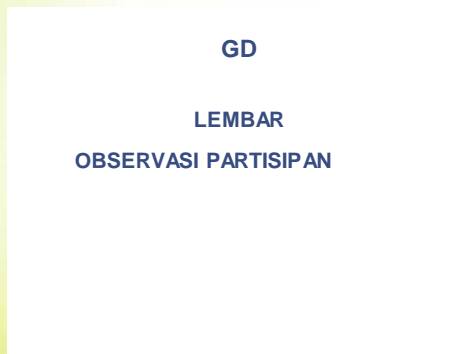
# KOMPETENSI MATRIX

No	KOMPETENSI	PA	LGD	IB
1	Berfikir analitis	X	X	X
2	Pengambilan keputusan		X	X
3	Perencanaan dan Organisasi	X	X	X
4	Kepemimpinan		X	X
5	Membangun relasi	X		X
6	Orientasi pelayanan pelanggan	X		X

# FOR EACH EXERCISE

1

Each assessor observes and records behavior of one or two participants



2

Each assessor sorts and classifies (under relevant Competencies) observational data on assigned participants and completes the Assessor Report Form. Finally, the assessor rates each dimension.

# DURING ASSESSOR DISCUSSION OF AN INDIVIDUAL PARTICIPANT

**1** Each assessor reads the report of the behavior of the participant in the exercise he or she observed. The reports consists of the overview of the exercise, observations categorized by Competencies, and a summary.

**2** While each assessor reads his or her reports, the other assessors take notes on their Dimension Summary Forms. By the end of the report reading period, each assessor has recorded key behavior from all exercises in the assessment center.

**3** Assessor discussion on each dimension are held until a group consensus on each dimension is obtained. Usually an overall evaluation is then made, and developmental suggestions are proposed.

Each assessor evaluates each dimension based on the evidence presented from all the exercises, and a numerical rating for each dimension is put on a composite chart.

# DURING ASSESSOR DISCUSSION OF AN INDIVIDUAL PARTICIPANT

**4**



Administrator writes a narrative report of assessors decisions and developmental suggestions



**5**

Administrator or trained assessor holds a feedback session with participant and appropriate levels of management