

ASESOR MEETING

Setiap assesor mengamati dan mencatat perilaku satu atau dua peserta

Setiap assesor mengurutkan dan mengklasifikasi (berdasarkan kompetensi yang relevan) data pengamatan para peserta yang ditugaskan dan melengkapi formulir laporan assesor .akhirnya assesor menilai setiap dimensi.

Administrator atau assesor terlatih mengadakan sesi umpan balik dengan peserta dan tingkat management yang sesuai.

Sementara masing-masing assesor membaca laporannya para penilai lainnya mecatat bentuk formulir dimensi mereka pada akhirr periode pembacaan laporan dari masing-masing assesor telah mencatat perilaku kunci semua latihan di Acesment center..

Sementara masing-masing assesor membaca laporannya para penilai lainnya mecatat bentuk formulir dimensi mereka pada akhirr periode pembacaan laporan dari masing-masing assesor telah mencatat perilaku kunci semua latihan di Acesment center..

Setiap assesor membaca laporan perilaku peserta dalam latihan yang dia amati. Laporan tersebut terdiri dari ikhtisar latihan, observasi yang dikategorikan berdasarkan kompetensi dan ringkasannya..

DURING ASSESSOR DISCUSSION OF AN INDIVIDUAL PARTICIPANT

Setiap assesor mengevaluasi setiap dimensi berdasarkan bukti yang dipresentasikan dari semua latihan, dan penilaian numerik untuk setiap dimensi dimasukkan kedalam bagan gabungan.

Diskusi assesor pada setiap dimensi diadakan sampai konsensus kelompok pada setiap dimensi diperoleh . Biasanya evaluasi keseluruhan kemudian dibuat saran perkembangan diusulkan.

Administrator menulis laporan narasi keputusan assesor dan saran perkembangan.

Administrator atau assesor terlatih mengadakan sesi umpan balik dengan peserta dan tingkat management yang sesuai.

Administrator menulis laporan narasi keputusan assesor dan saran perkembangan.

Administrator menulis laporan narasi keputusan assesor dan saran perkembangan.

Competency is a must, not only for human resource management but also for all of us to reach the goal.....



Assessment Center Assessor Certification

Assessment Center Report:

DESKRIPSI KOMPETENSI

Memaparkan kekuatan dan kelemahan seseorang pada setiap kompetensi / dimensi terhadap kebutuhan standar sebuah posisi / jabatan

REKOMENDASI

Kesimpulan hasil Assessment Center yang menyatakan kesiapan seseorang untuk menempati sebuah posisi / jabatan
(Ready; Ready with Development, Not Ready at This Time)

Siapakah yang berhak membuat Assessment Center Report?

ADMINISTRATOR

ASSESSOR
(salah satu atau dua)

ASSISTANCE ADMINISTRATOR
(yang membantu administrator dan hadir pada assessor meeting)



Assessment Center Assessor Certification

Isi dan Panduan Penulisan:

Isi

Menyampaikan seluruh perilaku yang terlihat secara detail dan apa adanya (bukan penafsiran atau prediksi) dalam setiap simulasi

Target Pembaca

Menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh orang awam. Tidak menggunakan istilah yang hanya dapat dipahami oleh expert atau psikolog

Kalimat

Menggunakan kalimat yang singkat dan sederhana. Sebaiknya dalam satu kalimat hanya terdiri dari rata-rata 10 kata

Sudut Pandang

Menggunakan kalimat aktif dan telah terjadi (dilakukan). Laporan bukan merupakan hasil probadi tapi kesimpulan pandangan dari seluruh Assessor



Assessment Center Assessor Certification

FEEDBACK

Adalah penyampaian hasil Assessment oleh Assessor kepada Assessee secara langsung

Buatlah Assessee dalam kondisi nyaman. Lalu sampaikan tujuan dan proses feedback yang akan dilakukan

Review tahap Assessment Center yang telah diikuti dan sampaikan proses yang dilakukan oleh Assessor

Sampaikan resume lalu diskusikan bentuk dan proses pengembangan yang dapat dilakukan

Jelaskan proses selanjutnya lalu tutup sesi Feedback

REKOMENDASI DAN TINDAKLANJUT

- Dalam rangka mengukur kompetensi karyawan, promosi, kebutuhan pengembangan, seleksi, mutasi, mengidentifikasi manajemen diperlukan Assessment Centre di KPU.
- Pada PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pola Karir PNS di lingkungan Setjen KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kab/Kota, sudah ditetapkan Kompetensi Dasar, dan Kompetensi Bidang (Kompetensi Generik dan Kompetensi Teknis). Kompetensi Dasar dan Kompetensi Teknis tersebut perlu diturunkan menjadi Perilaku Kunci, dan Indikator,
- Perlu dikirimkan kembali Pejabat minimal Eselon III atau Fungsional Madya pada Diklat ACAC Tahap ke-2 untuk menjadi Asesor bersertifikat.
- Perlu ada in house training, yg secara efektif melatih peserta untuk dapat mendesain job simulation yang sesuai dengan requirement criteria.
- Dalam rangka menambah pengalaman sebagai Asesor, PPM memberikan kesempatan kepada Alumni Program ACAC untuk magang sebagai Asesor di PPM, durasi waktu hanya 2 (dua) hari termasuk hari Sabtu.