

IMPLEMENTASI ASSESSMENT CENTER DALAM MENILAI KOMPETENSI NONTEKNIS DI PT. BUKIT ASAM, TBK.

NuzsepAlmigo¹, Muhammad Nazrey Rachmadi²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma
e-mail: nazreymuhammad9@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya dianggap sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu metode yang digunakan untuk menilai kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Assessment Center, yang efektif dalam memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai potensi karyawan. Metode yang digunakan yaitu observasi partisipatif. Hasil pengabdian Masyarakat bahwa kegiatan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan uji kompetensi di PT. Bukit Asam, Tbk. melalui Assessment Center merupakan metode yang efektif dalam menilai kompetensi dan potensi pegawai. Proses yang terstruktur dan penggunaan teknologi berbasis Assessment Management System (AMS) memberikan berbagai keuntungan dalam hal efisiensi, akurasi, serta kemudahan dalam pengelolaan data asesmen.

Kata kunci: Assessment Center, PT. Bukit Asam, Tbk, kompetensi Non- Teknis

Abstract

Human Resources (HR) are not only considered as operational executors, but also as strategic assets that can determine the success of the organisation. One of the methods used to assess the competence of Human Resources (HR) is the Assessment Centre, which is effective in providing a more accurate picture of employee potential. The method used is participatory observation. The results of the community service that activities that have been carried out, it can be concluded that the implementation of competency testing at PT Bukit Asam, Tbk. through the Assessment Center is an effective method in assessing employee competence and potential. The structured process and the use of Assessment Management System (AMS) based technology provide various advantages in terms of efficiency, accuracy, and ease in managing assessment data.

Keywords: Assessment Center, PT. Bukit Asam, Tbk, kompetensi non-Teknis

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan, terutama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya dianggap sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu metode yang digunakan untuk menilai kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Assessment Center, yang efektif dalam memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai potensi karyawan.

Metode ini menggabungkan berbagai teknik penilaian, seperti simulasi kerja, wawancara berbasis kompetensi, dan tes psikometrik, untuk menilai kompetensi individu secara menyeluruh. Assessment Center memberikan keuntungan besar dengan menilai kemampuan karyawan dalam situasi yang menyerupai pekerjaan nyata. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kompetensi seperti kepemimpinan, pemecahan masalah, kemampuan kerja tim, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Sebagaimana diungkapkan oleh Lievens dan Thornton (2005), "Assessment Center adalah metode komprehensif yang menggabungkan berbagai teknik untuk menilai kompetensi dalam situasi yang mirip dengan pekerjaan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang potensi individu, khususnya dalam aspek kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kerja tim, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Sebagai salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia, PT. Bukit Asam, Tbk. memanfaatkan Assessment Center untuk menilai kompetensi karyawan, khususnya pada aspek non-teknis. Kompetensi non-teknis, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim, sangat penting dalam memastikan efektivitas kerja individu dan kolaborasi tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana PT. Bukit Asam, Tbk. mengimplementasikan Assessment Center dalam

menilai kompetensi non-teknis karyawannya serta dampaknya terhadap pengelolaan SDM di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan tujuan utama untuk menggambarkan secara rinci dan menyeluruh prosedur, metode, dan instrumen yang diterapkan Pengelolaan asesmen di PT. Bukit Asam, Tbk.

Pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif melalui analisis dokumen dan observasi langsung terhadap pelaksanaan Assessment Center. Fokus penelitian tidak hanya terbatas pada evaluasi hasil asesmen, tetapi juga mencakup analisis terhadap efektivitas setiap tahapan proses, mulai dari perencanaan hingga pengambilan keputusan berdasarkan hasil asesmen

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian Masyarakat ini yaitu observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam proses asesmen yang sedang berlangsung, baik saat perencanaan maupun pelaksanaan asesmen. Melalui observasi ini, peneliti dapat melihat secara langsung bagaimana tim asesor melakukan penilaian, baik dalam simulasi, tes psikometri, maupun wawancara berbasis kompetensi, serta bagaimana peserta merespons dan berinteraksi dalam berbagai skenario yang diberikan. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui analisis dokumen, di mana peneliti mempelajari berbagai dokumen terkait asesmen, seperti rubrik penilaian, instrumen asesmen, dan laporan hasil asesmen yang digunakan untuk menilai kompetensi nonteknis peserta. Pengumpulan data dari berbagai sumber untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang implementasi pengelolaan asesmen di PT. Bukit Asam, Tbk. Triangulasi data digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil yang diperoleh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Pelaksanaan Uji Kompetensi di PT. Bukit Asam, Tbk.

Pelaksanaan uji kompetensi di PT. Bukit Asam, Tbk. dilakukan melalui langkah-langkah berikut yang terstruktur untuk memastikan pengukuran kompetensi yang objektif dan efektif:

Membuat Rencana Pelaksanaan Uji Kompetensi

Proses dimulai dengan pembuatan rencana pelaksanaan uji kompetensi untuk pengisian formasi kosong dan/atau pemetaan kompetensi pegawai. Pemetaan dilakukan apabila data kompetensi pegawai yang bersangkutan belum ada atau telah kadaluwarsa. Proses ini berdasarkan daftar usulan uji kompetensi pegawai dan analisis profil kompetensi pegawai yang sudah ada. Rencana ini mencakup penetapan kompetensi yang akan diuji dan menentukan formasi yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan

Penentuan Lembaga Pelaksanaan Assessment Center (Vendor Asesmen dan Internal)

Langkah berikutnya adalah menentukan lembaga pelaksana Assessment Center, yang bisa berasal dari vendor asesmen eksternal maupun tim internal perusahaan. Pemilihan lembaga ini dilakukan berdasarkan pengalaman, kredibilitas, dan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan uji kompetensi secara efektif

Persiapan Pelaksanaan Asesmen

Persiapan pelaksanaan asesmen dilakukan secara internal oleh tim pengelolaan asesmen dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah assessor: Tentukan jumlah asesor yang dibutuhkan berdasarkan jumlah peserta dan jenis asesmen yang dilakukan.
2. Koordinasi dengan assessor mengenai kesediaan waktu: Pastikan bahwa asesor dapat hadir pada waktu yang telah ditentukan.
3. Menginput data peserta ke dalam aplikasi: Data peserta diinput dalam aplikasi Assessment Management System (AMS) untuk mempermudah proses.
4. Membuat dan mengirim undangan sesi komunikasi dan virtual assessment center: Undangan kepada peserta dan asesor untuk sesi komunikasi dan asesmen virtual.
5. Menginput data peserta dan asesor ke dalam AMS: Pastikan bahwa data peserta dan asesor terdaftar dengan benar dalam aplikasi AMS.
6. Pengiriman email undangan kepada asesor: Undangan kepada asesor uji kompetensi non-teknis melalui email.

Pengiriman Undangan dan Link Aplikasi kepada Peserta

Undangan kepada peserta dikirimkan via email dan mencakup petunjuk pelaksanaan uji kompetensi non-teknis dengan metode AMS, serta username dan password untuk mengakses aplikasi. Ini memastikan bahwa peserta memiliki akses yang tepat untuk mengikuti asesmen secara online.

Pra-Pelaksanaan Uji Kompetensi Non-Teknis

Sebelum pelaksanaan asesmen, peserta akan menjalani beberapa tahapan:

1. Sesi komunikasi secara online untuk memberikan penjelasan tentang proses asesmen.
2. Mengisi data diri dan Portfolio untuk menilai pencapaian karir peserta.
3. Mengerjakan personality test untuk mengukur karakteristik pribadi yang relevan dengan posisi yang diinginkan.

Pelaksanaan Virtual Assessment Center

Pelaksanaan Virtual Assessment Center terdiri dari beberapa simulasi yang mengukur kompetensi peserta di berbagai bidang, termasuk:

1. Simulasi yang mengukur kemampuan peserta dalam menghadapi masalah teknis.
2. Simulasi untuk mengukur kemampuan peserta dalam mengambil keputusan strategis.
3. Peserta diberikan kesempatan untuk mempresentasikan hasil analisis mereka.
4. Interview yang bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam terkait pengalaman dan keterampilan peserta.
5. Feedback yang diberikan kepada peserta mengenai kinerja mereka selama proses asesmen.

Proses perantingan dan integrase hasil penilaian asesor

Setelah pelaksanaan asesmen, hasil penilaian dari setiap asesor terhadap simulasi yang dilakukan oleh peserta akan digabungkan dan dianalisis. Hasil ini kemudian dikompilasi dalam laporan yang dihasilkan oleh sistem AMS.

Download Laporan Lengkap Hasil Uji Kompetensi Non-Teknis dari Sistem AMS

Setelah semua hasil asesmen terintegrasi, laporan lengkap hasil uji kompetensi non-teknis dapat diunduh dari sistem AMS. Laporan ini mencakup semua penilaian yang dilakukan selama proses asesmen

Rekapitulasi dan Validasi Hasil Laporan

1. Input data hasil uji kompetensi non-teknis ke dalam aplikasi untuk memastikan semua data tercatat dengan benar.
2. Menyampaikan hasil uji kompetensi non-teknis ke satuan kerja MT via email untuk informasi lebih lanjut.

Menyusun Jadwal Feedback dan Menyiapkan Nota Dinas Pelaksanaan Feedback

Jadwal untuk pelaksanaan feedback disusun dengan mempertimbangkan waktu yang tepat bagi peserta dan asesor. Nota dinas disiapkan untuk pelaksanaan feedback ini, baik yang dilakukan secara online maupun offline.

Pelaksanaan Feedback Hasil Uji Kompetensi Non-Teknis

Pelaksanaan feedback dapat dilakukan secara online atau offline tergantung pada kondisi dan preferensi peserta. Dalam sesi feedback, peserta diberi kesempatan untuk berdiskusi mengenai hasil asesmen mereka dan area pengembangan yang perlu diperbaiki.

Menyampaikan Laporan Hasil Uji Kompetensi Non-Teknis dan Rekapitulasi Hasil kepada Kepala Satuan Kerja Tertinggi

Laporan hasil uji kompetensi non-teknis dan rekapitulasi hasil disampaikan kepada kepala satuan kerja tertinggi sesuai dengan permintaan. Ini merupakan langkah terakhir dalam proses pelaksanaan uji kompetensi, yang memberikan informasi strategis untuk pengambilan keputusan lebih lanjut terkait pengembangan sumber daya manusia di perusahaan

Berdasarkan prosedur dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan uji kompetensi di PT. Bukit Asam, Tbk., dapat disimpulkan bahwa penerapan proses yang terstruktur dan penggunaan teknologi, khususnya Assessment Management System (AMS), memberikan kontribusi yang besar terhadap efisiensi dan akurasi hasil asesmen.

Efisiensi Proses Uji Kompetensi

Salah satu aspek utama yang diperoleh dari penggunaan AMS adalah efisiensi waktu. Dengan adanya sistem digital yang terintegrasi, semua data pegawai dan hasil asesmen langsung tercatat dalam satu sistem yang mudah diakses dan dikelola. Sebelumnya, proses pengumpulan dan pengolahan data hasil asesmen mungkin memerlukan waktu yang lebih lama dan melibatkan banyak langkah manual. Namun, dengan AMS, proses ini menjadi lebih cepat dan lebih terorganisir.

Setiap pegawai yang mengikuti uji kompetensi tidak perlu lagi menunggu lama untuk mendapatkan umpan balik, dan laporan hasil asesmen bisa langsung diunduh dari sistem. Selain itu, AMS memungkinkan perusahaan untuk melacak progres dari setiap pegawai secara lebih terperinci. Hasil asesmen dapat disusun dalam format yang mudah dibaca, seperti grafik atau diagram, yang menunjukkan kemampuan dan area pengembangan setiap pegawai. Dengan demikian, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat dalam hal pengembangan karier atau pengisian posisi kosong

Akurasi Hasil Asesmen

Penggunaan teknologi juga meningkatkan akurasi hasil asesmen. Sistem AMS memungkinkan asesmen dilakukan dengan standar yang konsisten, sehingga tidak ada perbedaan perlakuan antar peserta. Semua peserta mendapat kesempatan yang sama untuk mengikuti proses asesmen, mulai dari pengisian personality test hingga partisipasi dalam simulasi kerja. Hal ini membuat hasil asesmen menjadi lebih objektif dan terukur.

Dalam proses manual, kesalahan pengolahan data atau bias dari assessor bisa mempengaruhi hasil asesmen. Namun, dengan AMS, kesalahan manusia dapat diminimalkan, karena data langsung dihimpun dan dianalisis oleh sistem. Setiap peserta bisa mendapat penilaian yang lebih adil, berdasarkan data yang lebih akurat dan lengkap.

Tantangan dalam Penggunaan Teknologi

Namun, penggunaan teknologi dalam uji kompetensi juga menghadapi beberapa tantangan, terutama terkait adaptasi teknologi oleh peserta dan asesor. Tidak semua peserta dan asesor memiliki tingkat kenyamanan yang sama dengan teknologi digital. Misalnya, bagi sebagian peserta dari Generasi X atau mereka yang kurang terbiasa dengan alat digital, menggunakan AMS bisa menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, pelatihan yang memadai sangat penting agar seluruh peserta dapat menjalani proses asesmen dengan lancar.

Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak memahami cara menggunakan AMS dengan benar, mulai dari mengakses aplikasi hingga memahami cara mengisi data dan mengikuti simulasi. Selain itu, pelatihan ini juga penting untuk menjelaskan bagaimana teknologi ini dapat membantu mereka dalam meningkatkan karier atau mendapatkan penilaian yang objektif.

Koordinasi dan Komunikasi yang Efektif

Proses uji kompetensi ini juga melibatkan banyak pihak, mulai dari peserta, asesor, hingga manajemen. Oleh karena itu, koordinasi dan komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan. Sebelum pelaksanaan asesmen, setiap peserta dan asesor harus mendapatkan informasi yang jelas dan tepat terkait jadwal, prosedur, dan cara mengakses platform AMS. Komunikasi yang kurang jelas atau adanya kendala teknis yang tidak diatasi dengan cepat dapat menyebabkan keterlambatan atau ketidaknyamanan bagi peserta.

Dalam hal ini, pengiriman email undangan, petunjuk pelaksanaan, dan pengingat jadwal sangat membantu peserta untuk mempersiapkan diri dengan baik. Pengaturan sesi komunikasi online sebelum pelaksanaan asesmen juga menjadi langkah yang efektif untuk memastikan bahwa semua peserta dapat mengakses sistem dan memahami alur asesmen dengan baik.

Keunggulan dan Peluang Pengembangan

Secara keseluruhan, pelaksanaan uji kompetensi dengan menggunakan AMS memberikan keunggulan signifikan bagi perusahaan. Selain menghemat waktu dan biaya, perusahaan juga dapat memperoleh data yang lebih lengkap dan relevan tentang kompetensi pegawai. Hal ini menjadi landasan yang kuat untuk membuat keputusan yang lebih tepat dalam hal pengembangan karier dan pengisian posisi baru.

Namun, untuk mengoptimalkan hasil uji kompetensi ini, perlu terus mengembangkan teknologi dan proses asesmen yang lebih adaptif. Sebagai contoh, selain menggunakan AMS untuk asesmen, perusahaan juga bisa mengembangkan platform pelatihan digital yang terintegrasi untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi pegawai setelah uji kompetensi. Dengan adanya sistem yang terus berkembang, PT. Bukit Asam, Tbk. bisa meningkatkan kualitas dan daya saing pegawai mereka, serta memperkuat posisi perusahaan di industri yang semakin kompetitif.

Implikasi Hasil Uji Kompetensi

Hasil dari uji kompetensi yang dilakukan di PT. Bukit Asam, Tbk. membawa implikasi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Proses uji kompetensi ini tidak hanya memberikan wawasan mendalam tentang kemampuan dan potensi pegawai, tetapi juga memberikan

informasi berharga untuk pengambilan keputusan terkait seleksi, pengembangan, dan penempatan pegawai di perusahaan. Berikut adalah beberapa implikasi dari hasil uji kompetensi ini:

1. Peningkatan Pengelolaan SDM yang Lebih Tepat Sasaran

Salah satu implikasi utama dari hasil uji kompetensi adalah peningkatan kebijakan pengelolaan SDM di PT. Bukit Asam, Tbk. Dengan memperoleh data kompetensi yang lebih terstruktur dan komprehensif, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam hal pengembangan pegawai. Sebagai contoh, jika hasil uji kompetensi menunjukkan bahwa seorang pegawai memiliki kemampuan manajerial yang kuat tetapi kurang dalam aspek komunikasi, perusahaan dapat merancang program pelatihan komunikasi yang spesifik untuk meningkatkan area tersebut. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pegawai sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing individu.

2. Penyusunan Program Pengembangan yang Lebih Terarah

Hasil asesmen memberikan wawasan mendalam tentang kompetensi teknis dan non-teknis pegawai, seperti kemampuan analitis, kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta kemampuan dalam menghadapi tantangan operasional. Dengan informasi ini, PT. Bukit Asam, Tbk. dapat merancang program pengembangan yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai. Misalnya, jika seorang pegawai menunjukkan potensi besar dalam pengambilan keputusan strategis, perusahaan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan tersebut melalui proyek strategis atau peran kepemimpinan dalam tim.

Selain itu, bagi pegawai yang membutuhkan pengembangan dalam area tertentu, program pelatihan khusus dapat disusun untuk menargetkan peningkatan kemampuan di area yang belum optimal. Program pengembangan ini dapat berupa pelatihan teknis, workshop soft skills, hingga mentoring untuk mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan.

3. Optimalisasi Proses Seleksi Pegawai

Dengan informasi hasil uji kompetensi yang lebih akurat dan berbasis data, PT. Bukit Asam, Tbk. dapat mengoptimalkan proses seleksi pegawai yang lebih objektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, ketika perusahaan membutuhkan pegawai untuk posisi tertentu, hasil uji kompetensi bisa menjadi acuan yang sangat berharga dalam memilih kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai. Hasil asesmen yang lengkap tentang kekuatan dan area pengembangan setiap pegawai memudahkan manajemen dalam memilih kandidat yang benar-benar tepat untuk mengisi posisi kosong atau memajukan karier mereka.

4. Penempatan Pegawai yang Lebih Efektif

Dengan pemetaan kompetensi yang lebih mendalam, PT. Bukit Asam, Tbk. dapat lebih bijak dalam penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan potensi mereka. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki keterampilan analisis bisnis yang kuat dapat ditempatkan pada posisi yang membutuhkan kemampuan untuk membuat keputusan berbasis data. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan interpersonal yang baik dapat ditempatkan pada posisi yang membutuhkan komunikasi efektif atau manajemen tim. Penempatan yang tepat ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga efektivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Menyusun Rencana Karier yang Lebih Terarah

Hasil dari uji kompetensi ini juga sangat berharga dalam menyusun rencana karier pegawai. Dengan informasi yang lebih jelas mengenai kekuatan dan area pengembangan, manajemen dapat bekerja sama dengan pegawai untuk merancang jalur karier yang lebih spesifik. Misalnya, seorang pegawai yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat dapat diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan kepemimpinan atau dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika seorang pegawai membutuhkan pengembangan di area tertentu, perusahaan dapat menyusun strategi pengembangan karier yang meliputi pelatihan atau pengalaman kerja di posisi lain yang relevan.

6. Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja

Hasil uji kompetensi ini juga memberikan kontribusi pada penyempurnaan sistem penilaian kinerja perusahaan. Penilaian kinerja yang selama ini mungkin hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, dengan informasi dari uji kompetensi dapat menjadi lebih holistik. Dengan memasukkan kompetensi dasar yang dibutuhkan di setiap posisi, perusahaan dapat menilai kinerja pegawai tidak hanya berdasarkan hasil pekerjaan, tetapi juga berdasarkan seberapa baik

pegawai tersebut dapat menunjukkan kompetensi inti yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Ini membuat sistem penilaian kinerja menjadi lebih objektif dan mencakup semua aspek penting dari pekerjaan.

7. Mengidentifikasi Kebutuhan Rekrutmen dan Pengembangan Organisasi

Hasil uji kompetensi juga memberi gambaran yang jelas mengenai kebutuhan rekrutmen di masa depan. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan kompetensi pegawai yang ada, perusahaan dapat merencanakan strategi rekrutmen yang lebih tepat sasaran. Sebagai contoh, jika hasil uji kompetensi menunjukkan kekurangan dalam keterampilan tertentu, perusahaan dapat memprioritaskan rekrutmen untuk posisi yang membutuhkan keahlian tersebut. Selain itu, hasil asesmen ini juga dapat digunakan untuk merencanakan strategi pengembangan organisasi, seperti penataan ulang struktur organisasi atau pengembangan tim lintas fungsi untuk mencapai tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan uji kompetensi di PT. Bukit Asam, Tbk. melalui Assessment Center merupakan metode yang efektif dalam menilai kompetensi dan potensi pegawai. Proses yang terstruktur dan penggunaan teknologi berbasis Assessment Management System (AMS) memberikan berbagai keuntungan dalam hal efisiensi, akurasi, serta kemudahan dalam pengelolaan data asesmen.

SARAN

Disarankan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi terkait waktu dan pengamatan mendalam, disarankan untuk menambah jumlah asesor agar beban kerja dapat terdistribusi lebih merata. Hal ini akan memungkinkan asesor untuk memberikan perhatian lebih pada setiap peserta, memastikan observasi yang lebih akurat dan pengumpulan data yang lebih komprehensif

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Bukit Asam, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek dalam Organisasi*. Graha Ilmu.
- Arthur, W. J., & Day, D. V. (2011). The impact of assessment center ratings on managerial decision making: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00533>.
- Bray, D. W., & Grant, D. R. (2008). *The Assessment Center Method: A Handbook for Users*. John Wiley & Sons.
- Fletcher, C., & Bailey, C. (2003). Assessing organizational performance: A practitioner's guide to effective evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2), 129-146. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00237>
- Gibb, S., & Jha, S. (2016). *Using assessment centers in organizations: Best practices and lessons learned*. Wiley.
- Harris, M. M., & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor ratings and their relationships with performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 43-48. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.43>
- Harrison, J. K., & Gaylor, M. (2014). Assessment Centers: A Framework for Leadership and Development. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 391-408. <https://doi.org/10.1002/job.1929>
- Lievens, F., & Thornton, G. C. (2005). Assessment centers: A state-of-the-art review. *Personnel Psychology*, 58(3), 865-902. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00402.x>
- Lievens, F., & Keer, K. (2012). Psychological assessments for leadership selection and development: A comprehensive review. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(4), 304-310. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000169>
- Porrás, J. I., & Robertson, P. J. (2016). The impact of assessment center results on managerial and leadership development. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(4), 491-510. <https://doi.org/10.1177/0021886316631985>

- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262- 274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Sparrow, P., & Cooper, C. L. (2003). The influence of personality on management and leadership development. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 191-213.
- Sutanto, J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Thornton, G. C., & Rupp, D. E. (2006). *Assessment centers in human resource management: Strategies for prediction, diagnosis, and development*. Psychology Press.
- Van Velsor, E., & Leslie, J. B. (1995). Leadership development: A review of research and future directions. *The Leadership Quarterly*, 6(3), 293- 315. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90002-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90002-7)
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson