



COMPETENCY BASED INTERVIEW

Menjawab Masalah Apa?

Interview/Wawancara adalah salah satu alat yang digunakan dalam serangkaian proses asesmen, baik itu yang digunakan dalam proses seleksi karyawan baru maupun asesmen kompetensi. Dalam prakteknya wawancara tidaklah semudah yang dibayangkan, mengingat wawancara yang baik memerlukan Teknik dan persiapan khusus agar dapat ter *delivery* dengan baik dan dapat menggali aspek-aspek kompetensi yang menjadi target. *Competency Based Interview* merupakan salah satu Teknik yang paling tepat dan memiliki validitas yang tinggi dalam menemukan kompetensi dari seorang kandidat. Oleh karenanya Teknik ini sampai sekarang menjadi salah satu Teknik kunci yang wajib dikuasai bagi para interviewer/pewawancara baik itu oleh HRD, Manajer Lini maupun Pimpinan Puncak Perusahaan

Manfaat yang Diperoleh

- Peserta mampu mengenali konsep kompetensi dan kaitannya dengan kinerja seseorang
- Peserta mampu menyiapkan dan menyusun pertanyaan berbasis kompetensi
- Peserta mampu melakukan wawancara berbasis kompetensi
- Peserta mampu melakukan pengembangan teknik wawancara untuk menghindari bias perilaku
- Peserta mampu melakukan penilaian dan pemilihan kandidat yang sesuai berdasarkan kompetensi yang dimiliki secara akurat

Materi

Modul I

Sesi 1

- Competency concepts
- Penggunaan Competency Based Interview dalam berbagai setting manajemen SDM
- Persiapan dan penyusunan pertanyaan berbasis perilaku/kompetensi
- Berlatih melakukan interview
- Mengenali dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam proses interview
- Penilaian dan pembuatan keputusan hasil interview

Peserta

- **Praktisi HR**
- **Manajer Lini**
- **Direksi atau Pimpinan Perusahaan**

Mentor Utama

Habib Prayitno, S.Psi., M.Psi., Psikolog



FEEDBACK FOR ASSESSMENT CENTER RESULT

Menjawab Masalah Apa?

Feedback atau pemberian umpan balik merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh dalam pengembangan kinerja karyawan. Umpan balik hasil asesmen penting dilakukan sebagai agar karyawan dapat mengetahui secara pasti kompetensi apa yang ia miliki dan perlu untuk dikembangkan. Namun dalam pemberian feedback atau umpan balik ini tidak boleh sembarangan dan memerlukan Teknik tersendiri agar umpan balik yang diberikan dapat membangun sikap mental positif karyawan dalam mengembangkan diri ke depan alih-alih membuat karyawan menjadi demotivasi karena pemberian umpan balik yang tidak tepat

Manfaat yang Diperoleh

- Peserta mampu memahami mengenai konsep kompetensi
- Peserta mampu memahami hasil laporan asesmen kompetensi
- Peserta mampu melakukan umpan balik yang membangun
- Peserta mampu merespon situasi-situasi sulit yang dihadapi saat pemberian umpan balik
- Peserta mampu membangkitkan dan menciptakan sikap mental positif dalam pemberian umpan balik

Materi

Modul I

Sesi 1

- Konsep Kompetensi
- Membedah laporan assessment center
- Teknik Teknik feedback/umpan balik
 - Membangun rapport
 - Feedback session
 - Handling difficult person
 - Closing session
- Praktek memberikan feedback

Peserta

- Asesor asesmen center
- Praktisi HRD
- Manager Lini
- Direktur Perusahaan

Mentor Utama

Feby Dwiardiani, R.Ngt., S. Psi., M.A. Psikolog



DEVELOPING INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

Menjawab Masalah Apa?

Rencana pengembangan individu atau yang lebih dikenal individual development plan (IDP) adalah salah satu tindak lanjut penting dalam pengembangan kompetensi individu, selain berhubungan dengan peningkatan kompetensi, IDP juga sangat erat hubungannya dengan peningkatan karir individu. Untuk itu para pimpinan harus memahami pentingnya IDP dan cara menyusun IDP yang benar sesuai dengan aspirasi karir individu dan jenjang karir dalam organisasi

Manfaat yang Diperoleh

- Peserta mampu memahami mengenai konsep kompetensi
- Peserta mampu memahami aspirasi karir dan jenjang karir organisasi
- Peserta mampu memahami hasil laporan asesmen kompetensi
- Peserta mengetahui metode-metode pengembangan kompetensi
- Peserta mampu merancang rencana pengembangan individu (IDP) sesuai kebutuhan karyawan
- Peserta mampu melakukan tindak lanjut program rencana pengembangan individu (IDP)

Materi

Modul I

Sesi 1

- Konsep Kompetensi
- Membedah laporan assessment center
- Teknik Teknik feedback/umpan balik
 - Membangun rapport
 - Feedback session
 - Handling difficult person
 - Closing session
- Praktek memberikan feedback

Peserta

- **Asesor asesmen center**
- **Praktisi HRD**
- **Psikolog**
- **Manager Lini**
- **Direktur Perusahaan**

Mentor Utama

Dian Wiryatmo Esti Shri Salindri, S.Psi., Psikolog



ASSESSMENT CENTER ASSESSOR

Menjawab Masalah Apa?

Assessment Center adalah salah satu metode penilaian kompetensi yang paling populer saat ini, hampir semua organisasi besar menggunakan metode ini dalam menilai kompetensi karyawannya. Hal ini dikarenakan sampai saat ini metode assessment center merupakan salah satu metode yang paling akurat dan memiliki validitas tertinggi dalam memprediksi kinerja individu. Namun hal tersebut juga sangat bergantung dengan kemampuan asesor dalam menggunakan metode ini. Pelatihan ini didesain agar Anda dapat menjadi asesor yang handal sesuai dengan kode etik pelaksanaan assessment center.

Manfaat yang Diperoleh

- Memiliki keterampilan sebagai profesional assessor dalam metode assessment center
- Menjalankan fungsi assessor yang sesuai dengan Code of Conduct Assessment Center
- Menjelaskan konsep, praktik-praktik, manfaat dan isu-isu terkait Assessment Center
- Melakukan pengamatan terhadap perilaku-perilaku selama pelatihan Assessment Center
- Mengklasifikasikan perilaku hasil observasi kedalam kompetensi sesuai kriteria penilaian
- Melakukan penilaian atas perilaku hasil observasi sesuai dengan kriteria kompetensi yang dipersyaratkan
- Mengintegrasikan data-data tentang perilaku, membuat kesimpulan dari setiap kriteria yang ada
- Penulisan laporan

Materi

Modul I

Sesi 1

- Kompetensi (Konsep Kompetensi)
- Konsep Assessment Center
- Metode pengukuran/tools dalam assessment center : Leaderless Group Discussion (LGD), Problem Analysis (PA), In Tray (IT), Klasifikasi, Evaluasi dan Penulisan Laporan
- Assessor Meeting, Penulisan Laporan dan feedback
- Standar-standar profesional

Peserta

- Praktisi HRD
- Psikolog
- Pelaku asesmen
- Manager Lini
- Direktur Perusahaan

Mentor Utama

Habib Prayitno, S.Psi., M.Psi., Psikolog