

**Judul Rapat:**  
**Finalisasi Penyusunan Soal Job Simulasi**

Hari/ Tanggal : Selasa-Rabu, 18-19 Agustus 2020  
Waktu : 12.00 – 21.00 WIB  
Tempat : The Margo Hotel Depok  
Media : *Luring*

**Agenda:**  
Penyelesaian penyusunan soal job simulasi untuk Auditor Utama

**Pemimpin Rapat:**  
Anggara Hayun Anujuprana (Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf)

**Narasumber:**

1. Ir. Chitra Mardi Rahayuningsih, M.M. (Assessor Aparatur SDM Ahli Utama, Kementerian PUPR)
2. Ir. Theresia Sri Mulyani Respati
3. Ir. Joerni Makmoerniati, M.Sc. (Assessor Aparatur SDM Ahli Madya, Kemeterian PUPR)

**Peserta Rapat:**

1. R. Adi M. Rivai (Koordinator Bidang Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan)
2. Helmi Suhendry (Sub Koordinator Bidang Kompetensi dan Manajemen Talenta)
3. Joko Abu Bakir (Sub Koordinator Bidang Diklat)
4. Suwanto, SE., M,Si
5. Denny Farabi, SE., MM
6. Fransiskus Handoko, S.St.Par., M.Sc
7. Elsi Mulatsih, SE., M.Ak
8. Dwi Herawati
9. Indra Saputra Farhas, S.STP., MPA
10. Qorizky Muharani, S.Psi
11. Dwi Novitasari, S.Psi
12. M. Yudha Firas Ammar, S.Psi

13. Francisca Devia Sugesti, S.Psi
14. Dyah Nita Fitriani, M.Psi. Psikolog
15. Imam Arif Wicaksono, S.Psi
16. Amalia Diani, SE
17. Azlica Octaria
18. Dimas Irawan
19. Grace Cornelia
20. Reysa Hastarimasuci
21. Jajang Nurjaman
22. David Parluhutan Purba
23. Indah Purnamawati
24. Rully Andri

### **Hasil Rapat:**

#### **Agenda 1:**

#### **Pembukaan oleh Kepala Pusat Pengembangan SDM Parekraf, Bapak Anggara Hayun Anujprana**

- Rapat dibuka oleh Bapak Hayun, dan saat membuka rapat penyusunan menyampaikan bahwa kegiatan ini nantinya diharapkan dapat menyelesaikan penyusunan soal job simulasi yang telah dilakukan sebelumnya pada awal bulan lalu di Swiss Bell Hotel Pondok Indah.

#### **Agenda 2:**

#### **Pemaparan dari Ibu Chitra**

- Karakteristik Assessment Center untuk setiap instansi akan tercermin nantinya seiring berjalannya waktu.
- Ini terlalu loncat kalau langsung pembuatan soal. Assessment Center itu multi assessor dan multi teknik. Melakukan assessment ya tapi Assessment Center belum, tidak seluruhnya simulasi dapat kita gunakan. Hasil assessment itu bukan lulus/tidak lulus, kecuali untuk kompetensi teknis. Data Assessment Center itu jangan sampai hilang, karena nanti berguna untuk reviu tahunan yang menjadi dasar kajian di diklat dan kepegawaian apakah sudah tepat pengembangan si individu itu.
- Feedback sebelum laporan, karena pembuatan laporan ini akan menunjukkan kompetensi seorang assessor untuk menilai keunikan seorang pegawai. Feedback yang diberikan akan dikoordinasikan dengan

BSDMO untuk dilakukan penilaian apakah seorang pegawai perlu untuk didiklatkan, mutasi atau rotasi jabatan.

- Tools yang akan kita gunakan, kalau 5-7 orang kita bisa menggunakan Assessment Center secara full. Kita lihat tujuannya kalau saat ini adalah untuk mengikuti diklat Auditor. Kita bisa menggunakan *Case Analysis*, karena Auditor memiliki tim maka bisa menggunakan *in basket*. Kalau orang-orang yang memang dari awal sudah jafung itu agak susah menggunakan *in basket*, karena kompetensi itu berdasarkan pengalaman yang pernah dilakukan. LGD tidak bisa digunakan karena assesee Cuma satu orang. Sedangkan potensi tetap harus diukur dengan psikometri. Dapat ditambah dengan wawancara, karena sebagai ASN biasanya wawancara sangat penting digunakan. Wawancara digunakan untuk mengantisipasi apabila saat dilakukan assessment, assesee sedang sakit, maka dapat digali dengan wawancara untuk menemukan perilaku yang ingin dilihat oleh assessor.
- Karakteristik dari PUPR adalah pelayanan infrastruktur, kalau di Parekraf mungkin harus memahami kepuasan masyarakat. Teman-teman harus petakan proses bisnis sampai ke tingkatan unit kerja. Jangan membuat soal untuk menjebak orang. Teman-teman harus melihat secara makro dan melihat apa yg general disekitar kita, tapi jeleknya kita tidak bisa melihat keunikan
- Ada 3 unit besar yg bisa saya lihat. 1. Bagaimana ekonomi kreatif harus dibangun dan meningkatkan pariwisata. Kalau untuk Auditor jangan bermain dengan soal yg general, lebih menajam kepada Parekraf. Auditor itu adalah yg melakukan pengawasan kepada unit kerja kita yg harus paham.

### **Agenda 3:**

#### **Diskusi dan Tanya Jawab**

- Pak R. Adi Mukhtar Rivai: Terkait perbedaan mahzab ada yg menggunakan wawancara ada yang tidak, kebanyakan kalau nanti kita di ASN menggunakan wawancara. Tingkat penerimaannya bagaimana ya kalau menggunakan wawancara?
- Bu Chitra : Seseorang itu ditempatkan dimana saja, hasil survey *Assessment Center* memiliki validitas tertinggi. Itu coba kita kombinasikan *Assessment Center* dengan Wawancara berbasis kompetensi, itu semakin lengkap terlihat bagaimana dengan cara dia mengolah & kita klarifikasi dalam wawancara. Bisa terlihat bagaimana dia bekerja sekarang maupun ditempatkan dipekerjaan masa depan.
- Pak Hayun : Berarti itu hanya klarifikasi saja ya? Jangan masuk ke *Hallow Effect*. Untuk melatih agar tidak muncul seperti itu. Yang menarik

itu adalah wawancara yg saat ini namun job targetnya ia belum terlalu hebat. Nah kalau kita melakukan wawancara kita bisa terjebak disitu

- Bu Cithra : Hallow Effect tidak boleh terjadi saat melakukan wawancara. Wawancara digunakan untuk mengetahui kehidupan assessee selama dua hingga tiga tahun terakhir. Koita akan dapat mengetahui proses seseorang hingga sampai pada posisinya saat ini. Kita bisa cek dengan teknisnya baru bisa dilihat managerialnya. Semakin tinggi 80 manajerial 20 teknikal, Es. III 70 manajerial 30 teknikal, Es. II 50 manajerial 50 teknikal, Jafung 20 manajerial 20 teknikal. Bagaimana orang itu memberikan output, bohongnya dia cuma bisa 15 menit kita bisa tau kalau sudah jago wawancaranya.
- Pak Adi : Berarti setiap kita melakukan Assessment Center harus melakukan Assessment Center dan Assessment Teknis ya? Nanti kita bobotkan (Bu Cithra).
- Bu Chitra : Kalau nanti kebutuhan bukan untuk diklat langsung saja tembak di simulasi Auditor Ahli Utama.
- Bu Joerni : Data itu harus real tapi identitasnya itu jangan
- Bu Chitra : Terserah mau direktorat mana, jadikan dia peran eselon III, (in tray) mengacu pada Permenpan 38. Atau bisa juga di Inspektoratnya minta contoh surat-surat yang pernah keluar dan dia terima, bagaimana mereka mengkomunikasikan cuma biasanya inspektorat di internal menggunakan komunikasi yang tidak bersurat. Perintahnya bagaimana mereka menggunakan keputusan. *Case Analysis* kalau bisa jangan.
- Pak Helmi : Dalam hal wawancara ingin mengetahui prosesnya, seberapa validnya data yg kita miliki lalu kita integrasikan dengan metode yang lain.
- Mas Yudha : Kemarin sudah kita buat soal kompetensi teknis seperti KAK kemarin untuk standar/kriteria penilaiannya bagaimana ya?
- Bu Chitra : Kriteria Penilaian akan disampaikan oleh Bu Joerni nanti, nanti akan diajari
- Oyi : Bahwa dalam Assessment Center kali ini kemungkinan menggunakan Case Analysis, In Basket, Wawancara Kompetensi, dan Psikometri. Untuk wawancara apakah perlu membuat guidance interview? Karena jam terbang kami masih minim, bagaimana teknis cara menggali agar assessee memunculkan respon yang diinginkan.
- Bu Chitra : Untuk Guide wawancara jarang kami gunakan karena biasanya mengalir saja, tetapi untuk pemula, ada baiknya membuat untuk jaga-jaga. Data apabila tergolong rahasia maka bisa dengan Bu Joerni secara tertutup. Dan yang lain dapat memulai In Tray.

**Simpulan Rapat:**

- Dalam melakukan assessment ini akan digunakan tiga metode yaitu Case Analysis, In Basket dan Wawancara Kompetensi.
- Untuk potensi akan diukur dengan psikometri.
- Tools assessment yang digunakan harus melihat tujuan dari dilakukannya assessment.
- Satu metode assessment tidak dapat mengukur semua kompetensi, sehingga perlu multi method dalam melaksanakan assessment.
- Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam terkait potensi dan kompetensi yang dimiliki setiap assessee.
- Dalam menuliskan laporan, kita harus hati-hati dan tidak boleh salah dalam menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai, karena akibatnya fatal.

## Lampiran Dokumentasi



