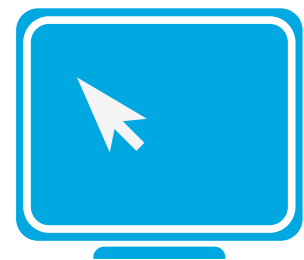


BAGAIMANA MEMASTIKAN (ONLINE) ASSESSMENT YANG BAIK?



Tulisan ini memiliki 2 tujuan. Pertama, memberikan informasi langsung (*straight forward*) mengenai bagaimana memastikan *assessment* yang baik. Kedua, memberikan informasi reflektif mengenai bagaimana tantangan aplikasinya dalam dunia riil.

Cooper and Robertson (1995) dan *Newell dan Shackleton (2000)* mengemukakan beberapa aspek yang perlu digunakan dalam menentukan metode *assessment* yang harus digunakan.

1. Praktikabilitas
2. Sensitivitas
3. Reliabilitas
4. Validitas

Berbicara mengenai reliabilitas dan validitas serupa dengan membicarakan dapatkah alat ukur menjadi alat ukur. Keduanya absolut dan merupakan obligasi dari pengembang alat ukur untuk memenuhinya. *In fact*, manual teknis setiap alat ukur tersedia dan dapat diakses setiap pengguna secara terbuka. Mutlak dan menjadi standar awal seberapa baik sebuah alat ukur. Marilah kita berasumsi bahwa setiap alat ukur yang ada dalam daftar pilihan telah memenuhi aspek reliabilitas dan validitas.

Selanjutnya, kita akan menelaah prinsip praktikabilitas dan sensitivitas. Prinsip pertama praktikabilitas mengacu pada seberapa sesuai metode yang dipilih berdasarkan pandangan setiap stakeholder dalam organisasi maupun para ahli. Perusahaan-perusahaan dengan tata kelola sumber daya manusia yang mapan secara terbuka menyampaikan metode yang dipilih dalam seleksi maupun pengembangan, dengan harapan agar setiap pihak dapat melihat prosesnya secara transparan dan dapat menerimanya sebagai cara yang tepat untuk organisasi mereka. Aspek waktu, biaya, kapabilitas pelaksana seleksi dan proses bisnis organisasi menjadi hal yang

perlu dipertimbangkan. Suatu organisasi dengan misi inovatif perlu mempertimbangkan kriteria inovatif dalam pelbagai aspek misalnya. Contoh lain misalnya bagaimana memastikan terjaringnya kandidat yang bersaing di pasar. Jika konsultan dilibatkan, maka konsultan perlu dimanfaatkan untuk membantu penerimaan ini dalam tiap lini yang relevan.

Prinsip berikutnya adalah sensitivitas. *Talent should become more important than nationality when recruiters select applicants from different ethnic origins* (Pinilla, 2002). Jika kata *nationality* digantikan dengan kata lain yang bersifat khas dan unik dari individu, seperti lokasi, suku, agama, asal sekolah, *gender*, maka aspek ini menjadi relevan dalam konteks nasional kita. Apakah organisasi memberikan pertimbangan atas sensitivitas terhadap hal-hal ini dalam menggunakan metode seleksi tertentu.

Online Assessment di Indonesia telah berkembang sejak tahun 2000-an awal. Meskipun telah menginjak tahun ke 15, *Online Assessment* masih belum dikenali secara merata bagi pengguna khususnya di Indonesia. Dalam tulisan ini, keempat aspek di atas akan kembali digunakan. Aspek praktikabilitas dan sensitivitas akan menjadi lebih mudah diteliti. Bukan? Tetapi aspek reliabilitas dan validitas yang perlu dikenali dengan dalam agar pengguna dan calon pengguna tidak semata tenggelam dalam persepsi telah melakukan *assessment* yang benar, padahal belum tentu.

Pendekatan *Online Assessment* memiliki tambahan fitur yang menjaga alat tetap sah meskipun dalam kurun waktu berbeda. Penyedia *Online Assessment* yang puguh seyogyanya terbuka menjelaskan isi perutnya termasuk tersedianya teori tambahan yang membuat *online assessment* itu dapat memberikan hasil yang sama dengan *paper based assessment*.

Tips dalam mengetahui sejauh apakah Online Assessment tersebut baik digunakan:

1 Bagaimana dapat dipastikan saya tidak dapat menyontek dari rekan saya yang sudah memulai lebih dulu?

Jawaban: *Online assessment* yang bersifat *unsupervised* memberikan item soal yang berbeda antara satu kandidat dengan yang lain. Sistem akan mengacak soal yang diberikan dengan prinsip tingkat kesulitan yang setara dan soal yang berbeda.

2 Bagaimana dapat dipastikan kandidat tidak meminta orang lain mengisi jawaban saya?

Jawaban: Beberapa provider memiliki kapabilitas verifikasi. Tanyakan seberapa jauh mereka dapat melakukan verifikasi tersebut.

3 Banyak orang cenderung gagal dalam online assessment. Mengapa?

Jawaban: Meskipun *online assessment* sudah banyak dibicarakan, kesiapan partisipan/kandidat berbeda. Tanyakan pada provider apakah mereka memiliki media untuk partisipan berlatih?

4 Bagaimana jika individu mengerjakan asal-asalan?

Jawaban: Mintakan pada provider bagaimana instrumen online dapat membantu hal ini. Beberapa provider dapat menunjukkan metode mereka untuk mengetahui konsistensi dari kandidat. Sedikit dari beberapa provider tersebut memiliki mekanisme lebih maju dengan menggunakan item response theory yang membuat online assessment bersifat seperti GMAT mengarahkan pada kesimpulan tertentu melalui stimulasi respon tertentu. Minta mereka menjelaskan.

5 Apakah hanya tes kemampuan dan kepribadian saja yang tersedia dalam online assessment?

Jawaban: Ketersediaan alat ukur lain dalam platform menunjukkan seberapa jauh pengalaman provider dalam dunia assessment.

6 Apakah ada sertifikasi tertentu dari platform online assessment?

Jawaban: Platform online assessment harus memastikan kualitas terbaik bagi penggunaannya terkait dengan beberapa hal yaitu: Quality management, IT service management, Information security management dan juga Business continuity management.

7 Ketersediaan norma / kelompok pembanding yang tepat untuk Indonesia.

Informasi ini semoga membantu kita memilih (online) assessment yang baik.



Marizca Tambunan
Managing Director - SHL Indonesia

TANTANGAN SELANJUTNYA

Ketika data telah terkumpul, tantangan pengambilan keputusan muncul ke permukaan. Perlu rasanya mengangkat pesan ini dengan tujuan reflektif bagi setiap pengambil keputusan dalam organisasi.

Common sense atau rasionalitas? *Maximise* or *Satisfice*?

Herbert Simon (1978) mengembangkan *Bounded Rationality Model* setelah melakukan berbagai pengamatan dan penelitian dalam berbagai ruang pengambilan keputusan di organisasi. *The Bounded Rationality Model* menjelaskan mengapa seorang pengambil keputusan memiliki ruang yang terbatas dalam pengambilan keputusan. Prinsip *Bounded Rationality Model* adalah bahwa (1) kebanyakan proses pengambilan keputusan kurang memenuhi prinsip rasional (2) keputusan yang diambil dalam organisasi membuktikan keputusan itu lemah secara prinsip *Rational Decision Making* (3) Pengambilan keputusan kita dibatasi oleh "bounded rationality" dan dilalui tidak dengan cara yang maksimal tetapi sekedar memenuhi prinsip "memuaskan" atau *satisfice*. Herbert Simon memenangkan penghargaan Nobel pada tahun 1978 atas temuannya ini.


Bahasan lebih jauh akan melibatkan diskusi mengenai kognisi dan framing atau heuristics. Tidak akan dibahas dalam hal ini tetapi jika kita tergugah berefleksi lebih jauh maka hal-hal ini perlu juga disentuh. Singkatnya, kita perlu merenungkan apakah pengambilan keputusan kita berkualitas sekedar memuaskan ataukah maksimal? Keputusan cepat, short term, spontan tetapi tidak kritis. *MAXIMIZE* or *SATISFICE*?

Konteks saya atau kita rasanya tidak jauh berbeda dengan setiap orang, yang berdiri di pusaran lingkungan yang *hyperinformed*. Pusaran ini membawa kita lebih percaya pada *common sense* pribadi ketimbang informasi yang baik yang kita terima dalam waktu singkat meskipun datang dari sumber yang lebih qualified sekalipun. *Time Pressure*. Wajar. Tetapi, apakah *common sense* selalu benar? Apakah fair untuk *common sense* itu sendiri jika ia diandalkan setiap waktu dalam

pengambilan keputusan. *MAXIMIZE* or *SATISFICE*? Refleksi ini selanjutnya bergantung pada dorongan personal untuk memilih *MAXIMIZE* atau *SATISFICE*.

Pada akhirnya, dapatkah kita berproses untuk keputusan yang maksimal bukan sekedar memuaskan. Maksimal dalam hal praktikabilitas, sensitivitas, reliabilitas dan validitas? Kita pasti (harus) bisa. Mulailah dengan melihat bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai lebih baik dengan keputusan yang kita ambil setiap waktu, setiap hari, kecil atau *massive*. *MAXIMIZE* or *SATISFICE*?

"...pastiin itu hanya sekedar *common sense* atau bukan" ujaran ini dilontarkan seorang kolega di sebuah sore hari Senin di kantor. Sidharta, rekan saya, memang sering melontarkan kata-kata yang pendek pendek tetapi attacking. Rangkaian kalimatnya saya bawa pulang malam itu dan membuat saya terinspirasi menuliskan sesuatu. *Let's maximise, not only satisfice*.

 021 515 4131

 info.indonesia@shl.co.id

 www.shl.co.id



Try our online
assessment at
www.shldirect.com