

ANALISIS DESAIN ASESMEN TENAGA KERJA: TEORI, METODE, DAN IMPLIKASINYA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Hansen Hasiholan Zein, Muhammad Fakhri Ramadhan, Fajar Saputra, Netty Merdiaty

Email: 2022105150174@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515042@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515063@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, dunia kerja menjadi semakin kompleks. Karyawan dituntut organisasi untuk tidak hanya menguasai keahlian teknis tetapi juga keterampilan non-teknis, sehingga perusahaan memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain asesmen tenaga kerja: teori, metode dan implikasinya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan dengan pembahasan ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa perkembangan metode asesmen tenaga kerja telah mengalami evolusi yang signifikan dengan mengintegrasikan teknologi dan teori. keberhasilan implementasi metode-metode ini menunjukkan pentingnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip evaluasi yang tepat.

Kata kunci: Organisasi, Asesmen Kinerja, Karyawan

Abstract

The increasingly intense competition between companies has made the workplace more complex. Employees are guided by organizations not only to master technical skills but also non-technical skills, prompting companies to prioritize employee training and development. This study aims to analyze the design of workforce assessment: theory, methods, and implications. The research employs a data collection method by gathering information from literature sources relevant to the discussion. The result of the analysis show that the development of workforce assessment methods implementation of these methods highlights the importance of adapting to technological advancements while maintaining proper evaluation principles.

Key word: Organization, Performance Assessment, Employees

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang tidak hanya menguasai keahlian teknis (*Hard skills*), tetapi juga keterampilan non-teknis (*soft skills*) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut penelitian Rosi, (2023) *soft skills* seperti komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah asset yang berharga, oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan

karyawan menjadi prioritas untuk memastikan hasil yang optimal. Pengembangan *soft skills* melalui pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja individu dan tim (Rizky & Sumirat, 2024). Pelatihan yang mengintegrasikan pengembangan *soft skills* dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Saat ini penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan telah menjadi salah satu hal yang penting. (Fauziya, 2024) menyatakan bahwa teknologi telah memudahkan pekerjaan, membantu meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Hadirnya teknologi informasi membawa dampak, dimana teknologi menjadi peranan sentral dalam memperluas jangkauan rekrutmen, meningkatkan efisiensi pengelolaan lamaran, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih terinformasi (Jatmiko et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi telah membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, dan memperluas jangkauan pencarian kandidat. Selain itu teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi hal perlu yang dipergunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan di masa depan dan penyesuaian program pengembangan yang sesuai. Dengan demikian perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan mempertahankan daya saingnya di pasar (jurnal bisnis manajemen modern).

Di Indonesia melalui penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah et al., 2023) menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi pada PT. Bank Sulselbar Makassar menemukan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengembangan *soft skills* dan pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM menjadi kunci bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Perusahaan perlu memiliki cara yang objektif untuk mengukur kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian kinerja yang efektif dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merancang program pengembangan yang tepat. Selain itu penilaian kinerja yang objektif juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Pahrasya, 2024). Investasi dalam kedua aspek ini diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

Asesmen Kinerja

Menurut Sugijono (2015), asesmen kinerja adalah sebuah proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian terhadap kinerja individu dari setiap karyawannya, proses ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai sejauh mana karyawan mampu memenuhi tanggung jawab dan target kerja yang telah ditetapkan. Departemen sumber daya manusia menggunakan hasil dari penilaian kinerja tersebut sebagai landasan untuk mengevaluasi efektivitas berbagai kebijakan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang diperoleh dari penilaian ini tidak hanya berguna untuk mengukur keberhasilan individu, tetapi juga parameter penting dalam menentukan kebutuhan pelatihan, promosi, atau bahkan perbaikan kebijakan organisasi yang lebih luas. Dengan demikian, asesmen kinerja tidak hanya berdampak pada pengembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan melalui pengelolaan SDM.

Asesmen kinerja harus didasarkan pada beberapa prinsip utama. Pertama, seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur, sehingga hasil evaluasi mencerminkan kontribusi nyata yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Prinsip ini menekankan pentingnya fokus pada pekerjaan yang memberikan dampak besar terhadap pencapaian target organisasi. Kedua, pekerjaan yang tidak dapat diukur atau dinilai tidak dapat dikelola secara efektif, karena tidak adanya data objektif yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan nilai atau kontribusi dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, tanpa pengukuran yang jelas, manajemen tidak dapat mengambil keputusan yang tepat terkait pengelolaan kinerja. Ketiga,

pekerjaan yang tidak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan dihilangkan, karena hanya akan menghambat efektivitas proses kerja tanpa memberikan kontribusi yang nyata (Chusminah & Haryati, 2019).

III. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan dengan pembahasan ini. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari garuda, POP (*publish or perish*), dan media online lainnya.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul	Author (tahun)	Metode	Hasil Penelitian
1.	Implementasi Digital Assessment Center Untuk Meningkatkan Efektivitas Proses Asesmen.	(Marpaung, 2020)	Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (observasi), wawancara, penelitian dokumen dan studi literatur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Digital Assessment Center di PLN UPAC Memberikan dampak positif bagi perusahaan. Manfaat yang diidentifikasi termasuk efisiensi biaya, peningkatan dan percepatan laporan hasil asesmen
2.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Asesmen Kompetensi Karyawan PT PLN Indonesia Power Palabuhan Ratu PGU.	(Mintawati et al., 2023)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kompetensi karyawan Melalui pelatihan dan pengembangan yang terstruktur secara langsung berdampak pada kinerja mereka. Peningkatan kinerja ini berkontribusi pada hasil organisasi yang lebih baik, yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di pasar yang kompetitif.
3.	Asesmen <i>Potential Review</i> pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.	(Ardhi & Darusmin, 2020)	Penelitian ini menggunakan Metode yang asesmen potential review.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada posisi Supervisor Penagihan di RS XX memiliki potensi yang baik dalam beberapa aspek, seperti kemampuan melayani, inisiatif dan kemampuan merencanakan
4.	Aplikasi <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) Dalam Asesmen	(W. E. Prasetyo et al., 2017)	Metode yang digunakan penelitian ini	Hasil daari penelitian ini menunjukkan perlunya system yang terintegrasi

	Risiko Proyek Konstruksi di Pulau Lombok.		adalah metode kuantitatif.	untuk manajemen SDM, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian dan pengembangan karir karyawan secara efektif
5.	Desain Sistem Talent Acquisition Berbasis Individual Development Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.	(Sahputra et al., 2017)	Desain penelitian dalam artikel ini menggunakan desain kualitatif yang fokus pada bidang research dan development.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari 25 faktor yang dievaluasi, terdapat 12 faktor risiko domain dengan kegagalan keuangan kontraktor sebagai yang paling signifikan.
6.	Asesmen Kebutuhan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD Balal Pelatihan Tenaga Kerja Kelas A Provinsi Sulawesi Utara.	(Tulung et al., 2024)	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis - TNA) yang efektif membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara tenaga kerja dan kebutuhan industri.
7.	Pengaruh Assessment Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar	(Parawu et al., 2022)	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penilaian kerja pegawai Kantor Pulsatbang - KMP LAN Kota Makassar, dengan kontribusi terbesar hanya 31,2%. Meskipun sebagian besar pegawai merasa memahami tugas dan hadir tepat, waktu masih ada yang tidak sesuai dengan harapan
8.	Asesmen Dan Peningkatan Manajemen Proyek Sistem Informasi Pada Area Cost Management Dan Human Resources Management Menggunakan PMMM (Studi Kasus : PuTI Universitas Telkom).	(Hakim et al., 2022)	Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan model Design Science Reaserch yang dilakukan pada PuTI Universitas Telkom.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen biaya di PuTi Telkom Universitu berada pada tingkat kematangan level 5 (proses pengoptimalan), yang menunjukkan pengukuran proyek yang efektif dan perbaikan berkelanjutan
9.	Assesment Individu Dalam Rangka Pembinaan Karier Personel Guna	(D. Prasetyo, 2015)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Assessment Center di POLDA Kalimantan

	Meningkatkan Pelayanan Prima di Wilayah POLDA Kalimantan Tengah.			Tengah berpengaruh positif terhadap pembinaan karier personel.
10.	Aanalisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrumet (OCAI) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka	(Wellem, 2019)	Penelitian ini menggunakan desain dengan pendekatan kuantitatif	Hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan merasakan organisasi sebagai tempat yang terstruktur dengan prosedur formal untuk setiap kegiatan yang dilakukan. Namun ke depannya, karyawan berhadap organisasi menjadi tempat yang menyenangkan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan beragam pendekatan dalam asesmen tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi, menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif. Di sektor konstruksi, penerapan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) untuk evaluasi risiko proyek di Lombok membuktikan keefektifannya dalam menyederhanakan masalah kompleks menjadi hierarki yang lebih terstruktur. Penggunaan kuesioner yang dianalisis melalui aplikasi AHP menghasilkan data yang dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan berbasis bukti.

Perkembangan teknologi telah mendorong evolusi *Assessment Center* menjadi *Digital Assessment Center*, memberikan peningkatan signifikan dalam penilaian kompetensi manajerial dengan tingkat validitas mencapai 65%. Implementasi di PT PLN tahun 2020 menunjukkan keberhasilan digitalisasi dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi proses asesmen, mulai dari administrasi hingga penilaian, sambil tetap mempertahankan prinsip evaluasi berbasis perilaku.

Asesmen Kompetensi yang mencakup evaluasi *soft* dan *hard competency* menjadi instrumen penting dalam SDM. Metode ini mengukur kesesuaian kompetensi pegawai dengan Kerangka Kompetensi Jabatan (KKJ) melalui observasi, wawancara, dan literatur. Hasilnya tidak hanya bermanfaat untuk identifikasi kebutuhan pelatihan tetapi juga perencanaan jalur karir karyawan.

Project Managemnt Maturity Model (PMMM) menawarkan pendekatan sistematis dalam menilai kematangan manajemen proyek organisasi. Model bertingkat ini memungkinkan evaluasi bertahap dari level dasar hingga tingkat kematangan tertinggi. Penggunaan wawancara mendalam, kajian literatur, dan analisis dokumen menghasilkan penilaian yang menyeluruh. Keseluruhan metode asesmen ini menekankan pentingnya integrasi teori dan teknologi dalam asesmen tenaga kerja, yang berdampak signifikan pada strategi organisasi dan pengembangan SDM.

V. KESIMPULAN

Perkembangan metode asesmen tenaga kerja telah mengalami evolusi yang signifikan dengan mengintegrasikan teknologi dan teori. Berbagai pendekatan, baik kuantitatif maupun kualitatif, telah terbukti dalam memberikan penilaian yang komprehensif untuk pengambilan keputusan organisasi. Keberhasilan implementasi metode-metode ini menunjukkan pentingnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip evaluasi yang tepat. Hal ini memberikan dampak positif pada pengembangan SDM dan stretegi organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhi, D. R., & Darusmin, D. F. (2020). Asesmen Potential Review pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bagian Penagihan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1255>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Fauziya, F. (2024). *INOVASI TEKNOLOGI DALAM REKRUTMEN DAN RETENSI TALENTA: PENDEKATAN BARU DALAM MSDM*. 6(3), 38-53.
- Hakim, N. A., Santosa, I., & Ramadani, L. (2022). Asesmen Dan Peningkatan Manajemen Proyek Sistem Informasi Pada Area Scope Management Dan Time Management Menggunakan Pmmm (Studi Kasus : Puti Universitas Telkom). *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 7(3), 935-944. <https://doi.org/10.29100/jipi.v7i3.3173>
- Hikmah, U., putro, suryo G., Arfiandy, & Awisna. (2023). Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja : Pengaruh Dan Pada Karyawan Bank Sulselbar Makassar. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 2(5), 142-143.
- Jatmiko, J., Syams, M. F. K., & Awalia, N. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 123-130. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.139>
- Marpaung, F. S. (2020). Implementasi digital assessment center untuk meningkatkan efektivitas proses asesmen. *JTET (Jurnal Teknik Elektro Terapan)*, 9(3), 17-23. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jtet/article/view/2223>
- Mintawati, H., Albert, J., Riyana, R., Safitri, A. N., & Melanda, I. (2023). Asesmen Kompetensi Karyawan Pt Pln Indonesia Power Palabuhan Ratu Pgu. *Journal of Managerial Leadership*, 1(2), 34-39.
- Pahrasya, P. M. (2024). *PENGARUH KETERAMPILAN SOFT SKILLS DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN , STUDI KASUS DI KPU Pendahuluan*. 02(04), 773-783.
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2022). *PENGARUH ASSESSMENT KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KAJIAN MANAJEMEN PEMERINTAH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA KOTA MAKASSAR*. 3(5), 1286-1301.
- Prasetyo, D. (2015). *ASSESSMENT INDIVIDU DALAM RANGKA PEMBINAAN KARIER PERSONEL GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN PRIMA DI WILAYAH POLDA KALIMANTAN TENGAH*.
- Prasetyo, W. E., Ambarwati, R., & Fitriyah, H. (n.d.). *Desain Sistem Talent Acquisition Berbasis Individual Development Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. 1-12.
- Rizky, M. C., & Sumirat, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. 1(2), 66-70.
- Rosi, Y. A. (2023). *Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran*. 01(01), 148-155.
- Sahputra, Y., Hariyadi, & Sulistiyono, H. (2017). Aplikasi Analytic Hierarchy Process (AHP) dalam Asesmen Risiko Proyek Konstruksi di Pulau Lombok. *Spektrum Sipil*, 4(1), 23-34.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214-222.
- Tulung, Marilyn Noviany Realita Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2024). *ASESMEN KEBUTUHAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI UPTD BALAI PELATIHAN TENAGA KERJA KELAS A PROVINSI SULAWESI UTARA*. 4(7), 4879-4892.
- Wellem, I. (2019). Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam)

Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 6(1), 1-22.