

## Hasil assessment center untuk mengidentifikasi kompetensi kandidat pimpinan Bank BNI

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343560&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Tulisan ini berujuan untuk menganalisa pemilihan metode assessment dengan menggunakan metode Assessment Center dan memanfaatkan hasilnya untuk memetakan kompetensi kandidat pimpinan Bank BNI.

Adapun pokok-pokok pikiran dalam pembahasan tulisan ini adalah sebagai berikut :

' Sebagai Suatu perusahaan perbankan yang sedang berjuang memenangkan persaingan di era globalisasi seperti saat ini. Bank BNI membutuhkan kandidat pimpinan masa depan yang qualified. Banyak metode assessment yang pernah dilakukan seperti wawancara, psikolest, inventories serta lainnya. dan Bank BNI telah memilih metode assessment centre sebagai alat untuk mengidentifikasi kompetensi\_

Dalam kajian ini dibahas teori dan pendapat ilmuan tentang kompetensi, metode assessment centre, implementasi metode assessment centre dalam dalam system manajemen sumber daya manusia. Serta upaya Bank BNI mengimplementasikan metode assessment centre dalam sistem manajemen sumber daya manusianya.

' Implementasi metode assessment centre di Bank BNI dimulai dengan melakukan analisa jabatan yang berbasis kompetensi terhadap jabatan-jabatan dijenjang Vice President (VP).

Selanjutnya dibuat rancangan assessment centre untuk menggali kompetensi yang telah ditetapkan menjadi success profile level VP di Bank BNI dalam 13 kompetensi berikut L Visionary Leadership, Building Business Partnership, Customer Focus, Aligning Performance for Success, Delegating of Responsibility, Change Leadership, Strategic decision making, Commercial Acumen, Marketing & Entrepreneurial Insight, Executive Disposition, dan Managing the job.

' Dari data pelaksanaan assessment terdapat 60 (enam puluh) kandidat VP di Bank BNI menunjukkan masih dibutuhkan pengembangan kompetensi agar dapat sukses menduduki jabatan VP pada semua kompetensi

' Hasil ini memberikan masukan bagi manajemen Bank BNI untuk dapat mempersiapkan program-program yang terencana dalam menutupi gap atau kesenjangan level kompetensi yang dimiliki para kandidat sehingga saatnya nanti dapat menjadi pimpinan Bank BNI yang qualified.

Kajian lebih lanjut disarankan untuk terus melakukan proses assesment dengan menggunakan metode Assesment Centre, sehingga diperoleh data yang lebih representatif untuk menggambarkan level kompetensi kandidat pimpinan Bank BNI di masa depan.