

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Asessor yang melakukan asesment di Polda Metro Jaya sudah mengikuti aturan sesuai yang dipersyaratkan dalam Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assesment Center Polri dan sesuai dengan pendekatan teoritis. Ditemukan bahwa Asessor belum berperan secara optimal dalam meningkatkan capacity dan performance dari Assessment Center.
- 2) Kondisi saat ini ditemukan bahwa kemampuan Asessor belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Adapun faktor-faktor yang menjadi kendalanya: jumlah SDM-Asessor yang masih kurang, pelaksanaan Assesment kadang berbarengan dengan tugas lain, keterbatasan Asessor yang sudah bersertifikasi, dan belum adanya jabatan fungsional Asessor.
- 3) Keberadaan dan urgensi Asessor dalam jangka panjang guna mendorong peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia ditemukan dan dinyatakan secara eksplisit dan tegas. Dalam konteks Polri peningkatan kinerja tersebut pada akhirnya mengarah pada pencapaian program Polri Presisi yakni Predikif, Responsibilitas, Transparansi dan berkeadilan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peran Asessor yang belum optimal sebaiknya ditingkatkan melalui kajian ulang mengenai kebutuhan (das Sollen) kapasitas dan kinerja *Assessment Center* dibandingkan dengan ketersediaan (das Sein) jumlah Asessor dan kualifikasi yang dimiliki mereka saat ini;
2. Untuk meningkatkan kemampuan Asessor dari segi jumlah sebaiknya dilakukan perekrutan baru, dan berkenan dengan jumlah Asessor yang berkualifikasi masih belum memadai sebaiknya bekerjasama dengan BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi);
3. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan terutama dengan penekanan kinerja Polri Presisi karena dalam penelitian ini kinerja Polri Presisi masih tampak dipemukaan saja belum dapat digali lebih dalam terhadap indikator-indikatornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab. 2017. Manajemen Strategi. Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Armstrong, Michael. 2010. Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management. London: Kogan Page Limited
- Bavarian Vivaldi, Azwar. 2020. Pengaruh Metode Assessment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. *JAPro Volume 1, nomor 2, 2020*, Jurnal wedset : www.jurnal.pnj.ac.id. Doi file:///C:/Users/user/Downloads/3662-7553-1-ce.pdf. didownload 1 Juni 2022.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A, LePine & Michael J.Wesson. 2014. Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment In Workplace, New York: Mcgraw Hill
- Cosmin Octavian, Gheorghe N, Veronica Adriana, Cristina Raluca. 2012. "The Concept Of Performance In Business Organizations – Case Study On The Employee Performance In Romanian Business Organizations", *Proceedings Of The 6th International Management Conference "Approaches In Organisational Management"* 15-16 November 2012, Bucharest, Romania.
- Dinda Tamara Azmi, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Polisi Militer Terbaik Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) (Studi Kasus : Detasement Polisi Militer (Denpom) I/5 Medan, *Jurnal Majalah Ilmiah Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI) ISSN 2301-9425 (Media Cetak) Volume 7, No 2, Februari 2020 Hal: 159-164*, di download 1 Juni 2022
- Garuda Ginting, Suha Alvita, Mesran1, Abdul Karim, Muhammad Syahrizal ,Nelly Khairani Daulay. 2020. Penerapan Complex Proportional Assessment (COPRAS) Dalam Penentuan Kepolisian Sektor Terbaik, *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI) Volume 4 Nomor 2, September 2020*, pp. 616-631 ISSN: 2548-9771/EISSN: 2549-7200 <https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jsakti>, h 620,630, di download 1 Juni 2022.
- Khayat, Asropi, R. R. 2021. Analysis of the Usage of Assessment Center Result of the Planner Departement At the Resort Police. *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 3(2), 35–42.

- Lenny Hidayat, Hery Sulistio Sriwiyanto. 2019. Indeks Tata Kelola Kepolisian tingkat Polres Tahun 2019, Biro Reformasi Birokrasi Polri.
- Nur Andi Cudai, Haedar Akib, Risma Niswati. 2022. Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi. Kampus UNM Gunungsari: Badan Penerbit UNM
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Berita Negara RI, No 444,2010.
- Robbins, S.P., dan Mary Coulter.2012.Management. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schermerhorn Jr, John R.2010.Management and Organizational Behavior Essentials. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Siagian,Sondang P.2014.Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: CV Haji Masagung
- Simanjuntak,Payaman.2019.Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi 3.Jakarta: UI Publishing
- Tim Peneliti ITK. 2015. Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia.Kemitraan Bagi Pembaruan Tata Pemerintahan (The Partnership For Governance Reform) Jl. Wolter Monginsidi No.3, Kebayoran Baru Jakarta Selatan, 12110 Telp. 021-7279 9566, Fax. 021-7205 260/7204 916 Website: www.kemitraan.or.id. Doi <file:///C:/Users/user/Downloads/document.pdf> , di download 2 Juni 2022.
- Tom Christensen, Per Læg Reid, Paul G. Roness, Kjell Arne Røvik. 2007. Organization Theory and the Public Sector (Instrument, culture and myth). Routledge 270 Madison Ave, New York, NY 10016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, LN. 2002/ No. 2, TLN NO. 4168, LL SETNEG
- Vivaldi, B., & Azwar, A. 2020. Pengaruh Metode Assessment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. *Administratif Profesional*, 1(2), 35–42.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=CLgcnrEAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=CLgcnrEAAAAJ:XiSMed-E-HIC

Wardhani, T. E., & Harjito, A. 2020. Peran Assesment dalam promosi jabatan karyawan pada Perusahaan PT. Sempana Pratama. *Jurnal Mitra*
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/482>

Wibowo.2016.Manajemen Kinerja. edisi kedua. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : ROSWITA BERLIANA SIREGAR, S.Si., S.H.
Pangkat/NRP : KOMBES POL / 73070723
Jabatan/TMT : KABAG PROGRAM DAN ANGGARAN BIRO REN SETTAMA BNN (IIIA)
 (10-01-2022)
Lama Jabatan : 0 Tahun 5 Bulan 13 Hari
Tempat / Tanggal Lahir : KOTA PEMATANG SIANTAR / 21-07-1973
Agama : KRISTEN PROTESTAN
Suku : BATAK

I. PENDIDIKAN PENGEMBANGAN		II. PENDIDIKAN UMUM			III. RIWAYAT PANGKAT	
TINGKAT	TAHUN	TINGKAT	TAHUN	TMT	TINGKAT	Tahun
DIKLATPIM TK.II	2018	S1	SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM	2013	KOMBES POL	01-01-2022
SELAPA	2008	S1	UNIVERSITAS SUMATERA UTARA - MEDAN	1998	AKBP	01-01-2016
SEPA PK ABRI	1999	SMA	SMA NEGERI 3 PEMATANG SIANTAR	1991	KOMPOL	01-07-2009
		SMP	SMP NEGERI 4 PEMATANG SIANTAR	1988	AKP	01-07-2005
		SD	SD NEGERI NO 122367 PEMATANG SIANTAR	1985	IPTU	01-07-2001
					IPDA	01-07-1999

IV. RIWAYAT JABATAN		V. PENDIDIKAN PENGEMBANGAN & PELATIHAN	
JABATAN	TMT	JABATAN	TMT
	10-01-2022	PENULISAN LAPORAN HASIL AUDIT INTERN	2020
	21-06-2018	PELATIHAN KEPEMIMPINAN REFORMASI BIROKRASI (RLA)	2018
	16-05-2018	PELATIHAN LAN ECSCS TEST PREPARATION	2018
	12-08-2015	PENINGKATAN KEMAMPUAN ASSESSOR POLRI	2017
PAMEN SSDM POLRI	25-06-2015	PELATIHAN KEPEMIMPINAN REFORMASI BIROKRASI (RLA)	2017
PAMEN BARESKRIM (KABAG PROGRAM DAN ANGGARAN BIRO REN SETTAMA BNN RI) (IIIA)	27-04-2015	BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW	2017
SESDITPROG SARJANA STIK LEMDIKLAT POLRI (IIIA1)	22-08-2014	PROGRAM PENGEMBANGAN	2015
PAMEN LEMDIKLAT POLRI (DIARAHKANPD STIK)	21-01-2013	EKSEKUTIF ASSESSMENT CENTER ASSESSOR	2015
ASSESSOR MADYA BAGPENKOMPETEN ROBINKAR SSDM POLRI [IIIA2] IIIA2 POLRI	14-01-2011	POLICE WOMAN LEADERSHIP & DECISION MAKING PROGRAM	2013
PAMEN SSDM POLRI	12-08-2010	PELATIHAN AUDIT TINGKAT MENENGAH/LANJUTAN	2012
KASUBBAGPSIPOL BAGPSI RO SDM POLDA SUMUT	30-11-2008	JUR LAN PA REG IDENT RANMOR	2002
WAKAPOLRES TOBA SAMOSIR POLDA SUMUT	26-08-2008	DIKJUR DAS PA LANTAS	2001
PARIK PARIK ITBIDOPS ITWASDA POLDA SUMUT (IIIB1)	10-07-2008		
KASUBBAGRENMIN ITWASDA POLDA SUMUT	22-10-2007		
PARIK 3 IRBID BIN ITWASDA POLDA SUMUT	09-12-2004		
PAMA POLDA SUMUT (LLSN DIKREG KE 39 SELAPA POLRI TA 2009)	30-11-2003		
KASUBBAG SELEKSI BAG DALPERS ROPERS POLDA SUMUT	30-11-2002		
PAMA POLDA SUMUT (DALAM RANGKA DIK SELAPA)	17-03-2000		
KAUR SIPTAKA SETUM POLDA SUMUT	30-12-1999		
PAMIN BAG BIMTIBLUH RO BINAMITRA POLDA SUMUT			
PAUR STNK MEDAN UTARA DIT LANTAS POLDA SUMUT			
PAUR DIKMAS BAG TATIB DIT LANTAS POLDA SUMUT			
PAUR RENKAJI BAG RENDIAGA DIT PERS POLDA SUMUT			

VI. Tanda Kehormatan

Tanda Kehormatan	TMT
SATYALANCANA PENGABDIAN 8 TAHUN	2008
SATYALANCANA PENGABDIAN 16 TAHUN	2015

VI. Kemampuan Bahasa

Bahasa	Status
INGGRIS	Tidak Aktif
JEPANG	Tidak Aktif
BATAK	Aktif

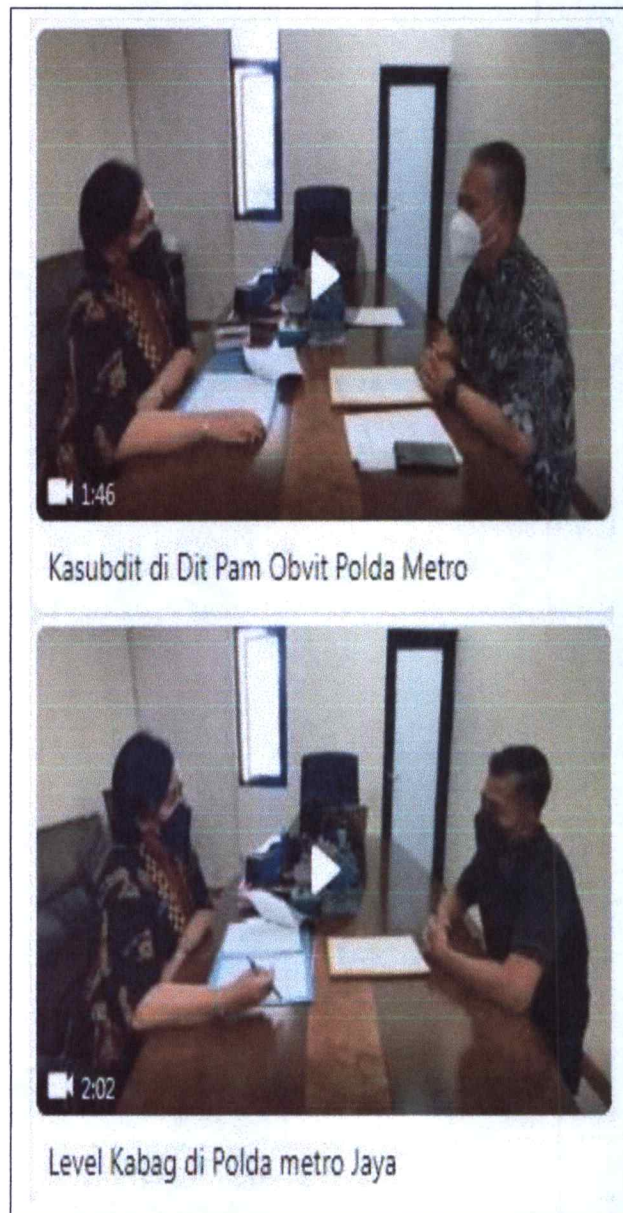
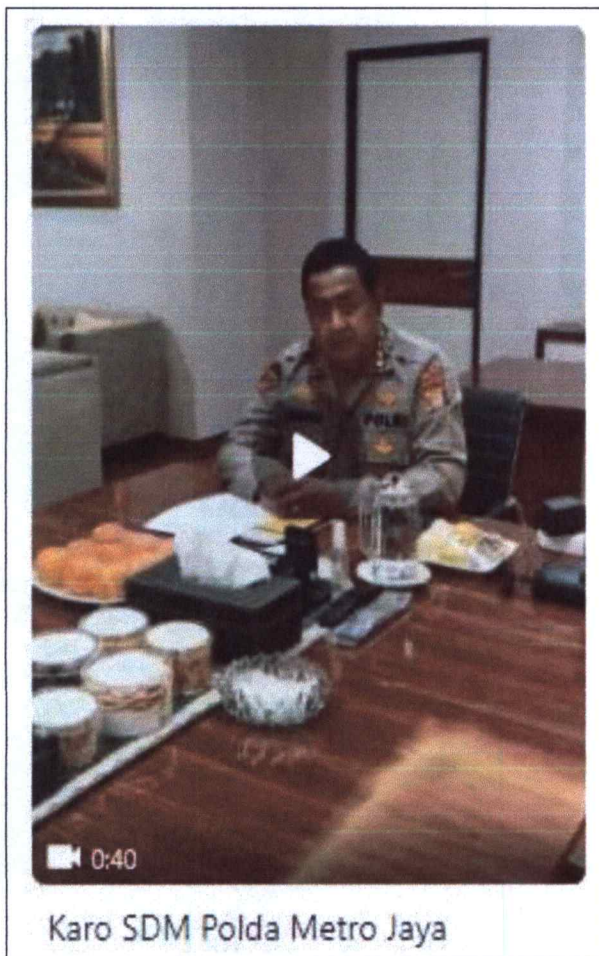
VII. PENUGASAN LUAR STRUKTUR

PENUGASAN	LOKASI
KABAG PROGRAM DAN ANGGARAN BIRO REN SETTAMA BNN RI (IIIA)	MABES POLRI (DKI JAKARTA)

Jakarta, 01 - 07 - 2022
**KABAG PROGRAM DAN ANGGARAN BIRO PERENCANAAN
 SETTAMA BNN RI (IIIA)**

ROSWITA BERLIANA SIREGAR, S.Si., S.H. M.Tr. AP
 KOMISARIS BESAR POLISI NRP 73070723

LAMPIRAN 1
FOTO DOKUMENTASI





Wakapolres Tangsel di Polda Metro Jaya



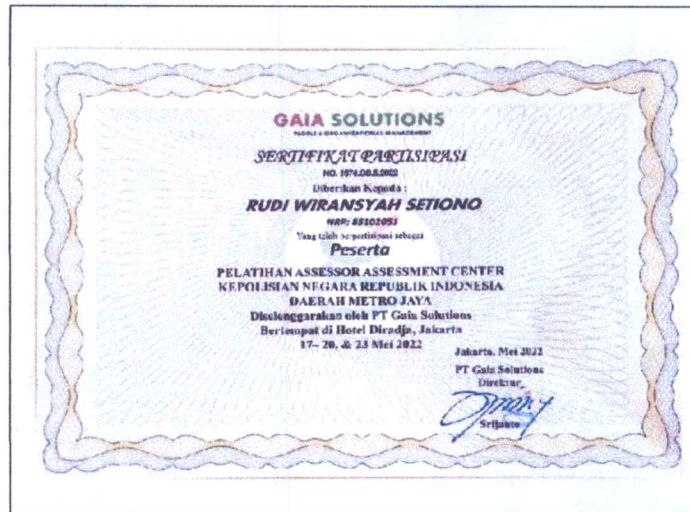
Kabag Binkar Ro SDM Polda Metro Jaya



KASUBAG POLDA METRO JAYA



PAMIN POLDA METRO JAYA



SERTIFIKAT ASESSOR



PROSES PELATIHAN ASESSOR (BUKRI OBSERVASI)



KARO SDM BERI ARAHAN SAAT PELATIHAN ASESSOR



KARO SDM DENGAN NARASUMBER SAAT PELATIHAN

LAMPIRAN
WAWANCARA 1

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kasubdit Dit Pamobvit Polda Metro Jaya.

10. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
Sudah berjalan sesuai dengan aturan dan cukup baik

11. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar Assesment Center berdasarkan Peraturan yang mana? Penting untuk beberapa penentuan kebijakan mengenai penetapan jabatan fungsional/struktural dan juga rekrutment. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.

12. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*? Berdasarkan metode baik tes CAT/komputerisasi, LGD dan Wawancara yang mana dari ketiga nilai tersebut akan didiskusikan di integrasi gabungan dengan para Asektor . Unsur kamus kompetensi sesuai dengan tingkatan kemampuan/kompetensi asesi yang diuji misal sebagai jabatan fungsional/struktural, contoh : Direktur, Karo, Kapolres, Kapolsek, Kepala Bagian, dan lain lain. Nilai kompetensi yang dinilai telah disiapkan oleh tim dari Bagian Kompeten Polda Metro Jaya sesuai ketentuan yang berlaku, yang mana Asektor dengan mudah membaca dan mempedomani dalam pelaksanaan *Assessment*.

13. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*? Dengan integrasi gabungan, setiap kegiatan metode Assessment baik LGD dan Wawancara serta intray dan CAT (Psikometri).
14. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik? Dapat, dan Asesi pun juga di berikan umpan balik seperti sharing dengan Asessor dan Asesi lainnya.
15. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yang harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent? Lulus Uji CAT dan pelatihan Asessor yang dilaksanakan SDM Polda Metro Jaya. Kompetensi sebagai pendengar yang baik, mau belajar, tidak malu bertanya, rasa ingin tahu tinggi, teliti, integritas, tanggung jawab, mau bekerja sama, dan lain lain. Ada Asessor dari luar institusi Polri.
16. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*? *Assessment Center* kurang memadai seperti komputer, ruang wawancara, serta kurangnya SDM/Asessor untuk melakukan penilaian
17. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*. (memiliki kemampuan meneliti serta komunikasi yang baik.)
Dalam kaitannya dengan Polri PRESISI

18. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dalam hal ini beberapa capaian yang telah di capai yakni meningkatnya kinerja Kapolres di beberapa daerah yang dimana Kapolres tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri sebelumnya
19. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dikarenakan pada saat ini banyaknya anggota Polri yg ingin menempati suatu jabatan diharuskan untuk melalui beberapa seleksi diantaranya melalui *Assessment Center* ini
20. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? meningkatnya kinerja Kapolres di beberapa daerah yang dimana Kapolres tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 2

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kabag Ro SDM Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
 - Sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.

2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar Assesment Center berdasarkan Peraturan yang mana?
 - *Assessment Center* di Polda Metro Jaya sangat penting untuk menetapkan suatu jabatan berdasarkan kompetensi, lalu untuk pendidikan kejuruan dan lanjutan serta menentukan jabatan pada lembaga terkait yang bekerjasama dengan Mabes Polri
 - Dasar *Assessment Center* di Polda Metro Jaya adalah Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri

3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*?
 - Proses Penilaian SDM Polri dalam *Assessment Center* adalah dengan menggunakan metode CAT, LGD dan BEI yang kemudian dilanjutkan dengan diskusi para Aesessor pada integrasi gabungan

- Unsur-unsur dari kamus kompetensi yang dinilai yang sering digunakan di Polda Metro Jaya adalah Integritas, Kepemimpinan, Komunikasi, serta Pelayanan Publik
 - Ya. Ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*
4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*?
- Metode pengukuran yang digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center* adalah dengan integrasi gabungan
5. Apakah setelah hasil *Assessment* tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asessi juga diberikan umpan balik?
- Asessi dapat langsung mengetahui hasil *Assessment* dan *sharing* dengan Asessor agar dapat memperbaiki langkah ke depannya
6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent?
- Kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center* adalah Pamen dan Pama Polri dengan MDDP minimal 2 tahun, memiliki gelar Sarjana minimal Strata Satu (S1), diusulkan dan direkomendasikan oleh Kasatker/Kasatwil, sehat jasmani dan rohani, berperikelakuan (Konduite) cakap dan baik, tidak memiliki catatan personil, tidak atau sedang proses pemeriksaan pelanggaran disiplin, kode etik, dan pelanggaran hukum, serta memiliki penilaian prestasi dan kinerja yang baik berdasarkan hasil penilaian SMK.
 - Kompetensi yang harus dimiliki oleh Asessor adalah mampu menjadi pendengar yang baik, mau belajar, tidak malu bertanya,

memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, teliti, memiliki integritas, tanggung jawab serta mau bekerja sama

- Ya ada Asessor dari luar institusi Polri atau Independent
7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*?
- Faktor yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian di *Assessment Center* adalah kurangnya jumlah Asessor setiap kali ada kegiatan Assessment, dikarenakan para Asessor sibuk dengan kegiatan pada jabatan masing-masing sehingga tidak dapat membantu dalam kegiatan Assessment. Ruang dan Fasilitas yang masih kurang memadai
 - Faktor yang mendukung dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center* dapat melaksanakan integrasi gabungan dengan cara zoom meeting apabila melaksanakan Assessment jabatan untuk lembaga terkait yang ditunjuk oleh Mabes Polri
8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*.
- Agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja Assessment Center perlunya penambahan jumlah Asessor , mengadakan sharing rutin Asessor secara virtual (untuk memupuk kebersamaan Asessor), serta memberikan Asessor reward (karena sudah meluangkan waktu disamping tugas rutin untuk membantu kegiatan Assessment).
9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?

- Terpenuhinya jabatan struktural dan fungsional yang sesuai dengan kompetensi dalam rumus kompetensi *Assessment Center* Polda Metro Jaya
10. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
- *Assessment Center* penting dalam meningkatkan kinerja SDM demi mewujudkan Polri Presisi adalah untuk menentukan dan mengukur kompetensi seseorang layak atau tidaknya menduduki suatu jabatan
11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
- Dapat mempercepat reformasi birokrasi Polri sehingga apabila SDM Unggul tepat guna tepat sasaran

WAWANCARA 5

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Karo di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
Sangat membantu dalam profesionalisme Polri untuk mengAsessment seseorang dalam sebuah jabatan, apakah yang bersangkutan kompeten atau tidak.
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar *Assesment Center* berdasarkan Peraturan yang mana?
Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* Polri. *Assessment Center* bertujuan untuk memperoleh Asessi yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan, sehingga sangat penting dibutuhkan dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya.
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*?
Proses dengan menggunakan multi metode (tools), multi asessor, dan integrasi.
4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*?

Sedangkan metode yang digunakan antara lain: psikometri, wawancara berbasis perilaku, tes kepribadian, in-tray, diskusi kelompok tanpa pemimpin, presentasi, permainan, mencari fakta, menulis proposal, analisis kasus, bermain peran.

5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik?

Setelah hasil assessment tidak langsung dapat diketahui, dan untuk Asesi diberikan umpan balik.

Umpan balik diberikan secara langsung oleh Asessor kepada Asesi melalui pertemuan langsung atau sarana komunikasi.

Hasil *Assesment Center* dan umpan balik dapat diteruskan kepada pimpinan.

6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent?

Memenuhi klasifikasi yang sudah ditentukan dan mendapatkan pelatihan sebelumnya untuk menjadi Asessor.

Untuk Asessor di luar institusi Polri atau Independent juga ada. Berdasarkan

permintaan dari Kementerian/lembaga/swasta setelah mendapat persetujuan dari: Kapolri untuk tingkat Markas Besar Polri; atau Kepala Kepolisian Daerah untuk tingkat Kepolisian Daerah.

7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*?

Faktor yang mendukung yaitu kemampuan Asessor untuk menggali potensi dari assesee, sehingga bisa mendapatkan hasil maksimal pada saat *Assesment* berlangsung.

Kendala apabila assesor tidak dapat menunjukkan, atau mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya.

8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Assesor agar dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja *Assesment Center*.
SDM Assesor harus dilatih dan berlatih dalam mengassesi, sehingga memantapkan hasil Assesment dan mendapatkan hasil maksimal.
Dapat memprediksi merespon, mudah, dan cepat.
9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assesment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Sangat bermamfaat karena dapat menggali dan dapat menghasilkan Assesment yang dimana assesinya apakah kompeten dan memenuhi syarat dalam melaksanakan tugas.
10. Mengapa *Assesment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Sebagai monitoring dan evaluasi kinerja individu yang telah mengikuti *Assesment Center* dilakukan secara acak (random sampling) melalui proses penilaian dari atasan, rekan kerja, bawahan dan dapat melibatkan pihak eksternal guna mengetahui kesesuaian antara kompetensi individu dengan pelaksanaan tugas.
11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Perannya sangat penting, karena kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu Pegawai Negeri pada Polri berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan

dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

Karena *Assessment Center* Polri bertujuan untuk memperoleh Aseesi yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 6

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kasubag di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
Kebijakan langsung di perintah oleh Kabagbinkar
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar *Assesment Center* berdasarkan Peraturan yang mana? sangat penting, karena lahirnya sebuah pimpinan yg mempunyai kriteria kepolisian masa depan harus tau soft copy profile kompetensi personil tersebut. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*?
Pelaksanaanya dengan mempertimbangkan kompetensi dan required score dalam penilaian Kompetensi pada Asessi.
Berpikir Analitis, Berpikir Konseptual, Integritas, Orientasi pada Pelayanan, Dorongan Berprestasi, Manajemen Konflik, Kepemimpinan, Membangun Hubungan, Perencanaan dan Pengorganisasian dan Ketabahan. Tidak ada, portpolio hanya berdasarkan pada RH yng peserta kirim

4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*? Dengan metode, psikometri, Leaderless Group Discussion, dan Behavior Event Interview
5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik?
Iya betul.
6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent? Ada, dengan kriteria Perwira Pertama minimal 2 tahun dinas, dan dengan pendidikan umum minimal Strata Satu (S1).
7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*?
Faktor pemanggilan Asessor, karena banyak Asessor menjabat pada jabatan struktural jadi Asessor susah untuk meluangkan waktu datang.
8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*. Dengan adanya sharing session, dan menjadi Asessor sertifikasi LSP

Dalam kaitannya dengan Polri PRESISI

9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Hasil yg cukup memuaskan karena kebanyakan peserta sering mendapat pengalaman lebih.

10. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?

Karena melalui *Assessment Center* kita jadi tahu kompetensi setiap peserta

11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?

Assessment Center dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan reformasi sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan khususnya instansi kepolisian. Tujuan yang ingin dicapai yaitu adanya sumber daya yang memiliki integritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera, dengan diselenggarakannya *Assessment Center* dapat membangun sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, transparan dan user friendly, sistem pemilihan dan pengadaan yang transparan, adil dan akuntabel, pengembangan pola dan pelatihan berbasis kompetensi dan Dinas Promosi.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 7

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Pamin di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya? Untuk kegiatan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya yang terkandung didalam Peraturan Kapolri dengan baik.
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar Assesment Center berdasarkan Peraturan yang mana? Dalam hal SDM peran *Assessment Center* merupakan salah satu aspek terpenting dimana *Assessment Center* disini merupakan salah satu tools atau metode untuk menilai berkompeten atau tidak nya seseorang untuk menempati suatu jabatan atau tempat yang tersedia. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*? Dalam proses penilaian metode yang di gunakan *Assessment Center* ada beberapa macam yakni; In-tray, Psikometri, Leaderless Group Discussion (LGD), dan Behavior Event Interview (BEI). Untuk penilaian yang terdapat dalam kamus kompetensi itu beragam namun kebanyakan yaitu; Integritas, Kepemimpinan,

Komunikasi, serta Pelayanan Publik. Ya, ada penilaian kinerja dari portofolio.

4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*? Dengan integrasi gabungan, dari setiap kegiatan metode Assessment baik LGD dan Wawancara para Asessor berkontribusi untuk membantu memberikan penilaian kepada seorang Asesi.
5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik? Hasil tersebut tidak dapat diketahui oleh Asesi namun mereka mendapatkan feedback dalam *Assessment* yang telah mereka lakukan.
6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent? Didalam *Assessment Center* Polri syarat minimal perwira dan memiliki gelar Sarjana serta memiliki kemampuan meneliti serta komunikasi yang baik.
7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*? Sarana dan Prasarana dalam menunjang kegiatan *Assessment Center* kurang memadai seperti komputer, ruang wawancara, serta kurangnya SDM/Asessor untuk melakukan penilaian
8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*. (memiliki kemampuan meneliti serta komunikasi yang baik.)

Dalam kaitannya dengan Polri PRESISI

9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dalam hal ini beberapa capaian yang telah di capai yakni meningkatnya kinerja Kapolsek di beberapa daerah yang dimana Kapolsek tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri sebelumnya
10. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dikarenakan pada saat ini banyaknya anggota polri yg ingin menempati suatu jabatan diharuskan untuk melalui beberapa seleksi diantaranya melalui *Assessment Center* ini.
11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? meningkatnya kinerja Kapolsek di beberapa daerah yang dimana Kapolsek tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 8

Judul Tesis: Peran *Assesment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kapolsek di Polda Metro Jaya

1. *Assesmen Center* di Polda Metro Jaya dilakukan sebagai salah satu metode yang digunakan oleh biro SDM dalam rangka untuk mendukung kebijakan pimpinan untuk mencari personil untuk jabatan-jabatan tertentu.
2. Subbag kompeten memiliki peran yang sangat penting dalam seluruh organisasi di Polda Metro Jaya, khususnya pada biro SDM bag binkar, sebagai pelaksanaan kegiatan asesmen dalam upaya mencari orang/personil Polri untuk jabatan-jabatan tertentu (menduduki) jabatan tertentu guna mengukur sejauh mana kompetensi manajerial yang dimiliki oleh personil Polri tersebut. Di sesuaikan dengan jabatan yang telah ditentukan.
Adapun dasar hukum yang digunakan adalah Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* dilingkungan Polri.
3. Adapun proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assesment Center* adalah sebagai berikut:
 1. Menentukan jenis jabatan yang akan dilakukan *Assesment*
 2. Menentukan kompetensi apa yang akan dilakukan dalam *Assesment* dalam *Assessor meeting*
 3. Menyiapkan kelengkapan baik piranti lemah maupun piranti keras dalam pelaksanaan *Assesment*
 4. Pemanggilan peserta
 5. Pelaksanaan *Assesment*

- Adapun unsur-unsur dari kamus kompetensi yang dimiliki adalah Adapun penilaian kinerja yang digunakan sebagai bahan *Assesment Center* adalah nilai Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dan penilaian 13 komponen
- 4. Adapun metode yang digunakan dalam *Assesment Center* di Polda Metro Jaya adalah :
 - Psikometri
 - LGD
 - Wawancara
- 5. Hasil *Assesment* bisa dilangsungkan diketahui setelah kegiatan integrasi gabungan dan diberikan umpan balik,
- 6. Adapun kriteria seorang *Aseessor* di Polda Metro Jaya :
 - Minimal berpangkat Inspektur
 - Memiliki integritas yang baik
 - Memiliki sertifikat perwakilan sebagai *Aseessor*Dan kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi *Aseessor Assesmen Center* yang dimiliki melalui penilaian *Aseessor Assesment Center* tidak ada *Aseessor independent* dari luar Polri
- 7. Faktor-faktor pendukung :
 - Fasilitas yang di cukup memadai yang dimiliki oleh Biro SDM Polda Metro Jaya
 - Tersedia *Aseessor* yang cukup dan memiliki kemampuan yang memadai
 - Bijak pimpinan yang mendukung *Assesment Center*

Faktor-faktor penghambat

- Belum adanya jabatan fungsional *Aseessor*
- Kebanyakan *Aseessor* adalah pejabat struktural sebagai kesulitan dalam mobilitas *Aseessor*

8. Perlu adanya penilaian-penilaian dan sertifikasi *Assessor Assessment Center* Adapun hasil yang telah dicapai dalam *Assesmen Center* dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Polda Metro Jaya adalah diperolehnya "*the right man of the right place*" sehingga bisa mendukung program Polri yang prestasi
9. Hal ini menjadi sangat penting karena di dalam pelaksanaan asesmen dengan *Assesment Center* ini, di harapkan dapat di peroleh personil-personil Polri yang memiliki kemampuan manajerial yang memadai dalam suatu jabatan-jabatan tertentu dimana kemampuan menegerial ini sangat penting di kombinasi dengan keterampilan yang dimiliki oleh personil polri tersebut dan kemampuan yang dimiliki. Sebagai gabungan dari knowledge skill dan attitude dari personil Polri tersebut yang mempuni, sangat diperlakukan dalam mendukung program Polri yang presisi
10. *Assesment Center* Polri memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM Polri dalam mewujudkan Polri yang Presisi.

WAWANCARA 5

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Karo di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
Sangat membantu dalam profesionalisme Polri untuk mengAsessment seseorang dalam sebuah jabatan, apakah yang bersangkutan kompeten atau tidak.
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar *Assesment Center* berdasarkan Peraturan yang mana?
Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* Polri. *Assessment Center* bertujuan untuk memperoleh Asessi yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan, sehingga sangat penting dibutuhkan dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya.
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*?
Proses dengan menggunakan multi metode (tools), multi asessor, dan integrasi.
4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*?

Sedangkan metode yang digunakan antara lain: psikometri, wawancara berbasis perilaku, tes kepribadian, in-tray, diskusi kelompok tanpa pemimpin, presentasi, permainan, mencari fakta, menulis proposal, analisis kasus, bermain peran.

5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik?

Setelah hasil asesment tidak langsung dapat diketahui, dan untuk Asesi diberikan umpan balik.

Umpan balik diberikan secara langsung oleh Asessor kepada Asesi melalui pertemuan langsung atau sarana komunikasi.

Hasil *Assesment Center* dan umpan balik dapat diteruskan kepada pimpinan.

6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent?

Memenuhi klasifikasi yang sudah ditentukan dan mendapatkan pelatihan sebelumnya untuk menjadi Asessor.

Untuk Asessor di luar institusi Polri atau Independent juga ada. Berdasarkan

permintaan dari Kementerian/lembaga/swasta setelah mendapat persetujuan dari: Kapolri untuk tingkat Markas Besar Polri; atau Kepala Kepolisian Daerah untuk tingkat Kepolisian Daerah.

7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*?

Faktor yang mendukung yaitu kemampuan Asessor untuk menggali potensi dari asesi, sehingga bisa mendapatkan hasil maksimal pada saat Assesment berlangsung.

Kendala apabila assesor tidak dapat menunjukkan, atau mengeluarkan potensi yang ada dalam dirinya.

8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Assesor agar dapat meningkatkan kapasitas dan kinerja *Assesment Center*.
SDM Assesor harus dilatih dan berlatih dalam mengassesi, sehingga memantapkan hasil Assesment dan mendapatkan hasil maksimal.
Dapat memprediksi merespon, mudah, dan cepat.
9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assesment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Sangat bermamfaat karena dapat menggali dan dapat menghasilkan Assesment yang dimana assesinya apakah kompeten dan memenuhi syarat dalam melaksanakan tugas.
10. Mengapa *Assesment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Sebagai monitoring dan evaluasi kinerja individu yang telah mengikuti *Assesment Center* dilakukan secara acak (random sampling) melalui proses penilaian dari atasan, rekan kerja, bawahan dan dapat melibatkan pihak eksternal guna mengetahui kesesuaian antara kompetensi individu dengan pelaksanaan tugas.
11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?
Perannya sangat penting, karena kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu Pegawai Negeri pada Polri berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan

dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

Karena *Assessment Center* Polri bertujuan untuk memperoleh Asessi yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 6

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kasubag di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya?
Kebijakan langsung di perintah oleh Kabagbinkar
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar *Assesment Center* berdasarkan Peraturan yang mana? sangat penting, karena lahirnya sebuah pimpinan yg mempunyai kriteria kepolisian masa depan harus tau soft copy profile kompetensi personil tersebut. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*?
Pelaksanaanya dengan mempertimbangkan kompetensi dan required score dalam penilaian Kompetensi pada Asessi.
Berpikir Analitis, Berpikir Konseptual, Integritas, Orientasi pada Pelayanan, Dorongan Berprestasi, Manajemen Konflik, Kepemimpinan, Membangun Hubungan, Perencanaan dan Pengorganisasian dan Ketabahan. Tidak ada, portpolio hanya berdasarkan pada RH yng peserta kirim

4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*? Dengan metode, psikometri, Leaderless Group Discussion, dan Behavior Event Interview
5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik?
Iya betul.
6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent? Ada, dengan kriteria Perwira Pertama minimal 2 tahun dinas, dan dengan pendidikan umum minimal Strata Satu (S1).
7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*?
Faktor pemanggilan Asessor, karena banyak Asessor menjabat pada jabatan struktural jadi Asessor susah untuk meluangkan waktu datang.
8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*. Dengan adanya sharing session, dan menjadi Asessor sertifikasi LSP

Dalam kaitannya dengan Polri PRESISI

9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Hasil yg cukup memuaskan karena kebanyakan peserta sering mendapat pengalaman lebih.

10. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?

Karena melalui *Assessment Center* kita jadi tahu kompetensi setiap peserta

11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi?

Assessment Center dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan reformasi sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan khususnya instansi kepolisian. Tujuan yang ingin dicapai yaitu adanya sumber daya yang memiliki integritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera, dengan diselenggarakannya *Assessment Center* dapat membangun sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, transparan dan user friendly, sistem pemilihan dan pengadaan yang transparan, adil dan akuntabel, pengembangan pola dan pelatihan berbasis kompetensi dan Dinas Promosi.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 7

Judul Tesis: Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Pamin di Polda Metro Jaya

1. Bagaimanakah kebijakan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya? Untuk kegiatan *Assessment Center* di Polda Metro Jaya sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya yang terkandung didalam Peraturan Kapolri dengan baik.
2. Bagaimanakah urgensi (pentingnya) *Assessment Center* dalam struktur organisasi di Polda Metro Jaya? Dasar Assesment Center berdasarkan Peraturan yang mana? Dalam hal SDM peran *Assessment Center* merupakan salah satu aspek terpenting dimana *Assessment Center* disini merupakan salah satu tools atau metode untuk menilai berkompeten atau tidak nya seseorang untuk menempati suatu jabatan atau tempat yang tersedia. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.
3. Bagaimana proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assessment Center*? Unsur-unsur dari kamus kompetensi apa saja yang dinilai? Apakah ada penilaian kinerja dari portofolio sebagai bahan *Assessment Center*? Dalam proses penilaian metode yang di gunakan *Assessment Center* ada beberapa macam yakni; In-tray, Psikometri, Leaderless Group Discussion (LGD), dan Behavior Event Interview (BEI). Untuk penilaian yang terdapat dalam kamus kompetensi itu beragam namun kebanyakan yaitu; Integritas, Kepemimpinan,

Komunikasi, serta Pelayanan Publik. Ya, ada penilaian kinerja dari portofolio.

4. Metode pengukuran yang bagaimana digunakan dalam penilaian kinerja di dalam *Assessment Center*? Dengan integrasi gabungan, dari setiap kegiatan metode Assessment baik LGD dan Wawancara para Asessor berkontribusi untuk membantu memberikan penilaian kepada seorang Asesi.
5. Apakah setelah hasil Assessment tersebut dapat langsung diketahui dan apakah Asesi juga diberikan umpan balik? Hasil tersebut tidak dapat diketahui oleh Asesi namun mereka mendapatkan feedback dalam *Assessment* yang telah mereka lakukan.
6. Apakah ada kriteria-kriteria untuk menjadi Asessor di dalam *Assessment Center*? Kompetensi apa yg harus dimiliki Asessor? Apakah ada Asessor dari luar institusi Polri atau independent? Didalam *Assessment Center* Polri syarat minimal perwira dan memiliki gelar Sarjana serta memiliki kemampuan meneliti serta komunikasi yang baik.
7. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penilaian SDM di *Assessment Center*? Sarana dan Prasana dalam menunjang kegiatan *Assessment Center* kurang memadai seperti komputer, ruang wawancara, serta kurangnya SDM/Asessor untuk melakukan penilaian
8. Bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Asessor agar dapat meningkatkan Kapasitas dan Kinerja *Assesment Center*. (memiliki kemampuan meneliti serta komunikasi yang baik.)

Dalam kaitannya dengan Polri PRESISI

9. Bagaimana hasil yang telah dicapai *Assessment Center* selama ini dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dalam hal ini beberapa capaian yang telah di capai yakni meningkatnya kinerja Kapolsek di beberapa daerah yang dimana Kapolsek tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri sebelumnya
10. Mengapa *Assessment Center* penting dan strategis dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? Dikarenakan pada saat ini banyaknya anggota polri yg ingin menempati suatu jabatan diharuskan untuk melalui beberapa seleksi diantaranya melalui *Assessment Center* ini.
11. Bagaimana peran *Assesment Center* Polri dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia demi mewujudkan Polri Presisi? meningkatnya kinerja Kapolsek di beberapa daerah yang dimana Kapolsek tersebut melalui penilaian *Assessment Center* Polri.

-----Terima kasih-----

WAWANCARA 8

Judul Tesis: Peran *Assesment Center* dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Presisi

Jabatan : Kapolsek di Polda Metro Jaya

1. *Assesmen Center* di Polda Metro Jaya dilakukan sebagai salah satu metode yang digunakan oleh biro SDM dalam rangka untuk mendukung kebijakan pimpinan untuk mencari personil untuk jabatan-jabatan tertentu.
2. Subbag kompeten memiliki peran yang sangat penting dalam seluruh organisasi di Polda Metro Jaya, khususnya pada biro SDM bag binkar, sebagai pelaksanaan kegiatan asesmen dalam upaya mencari orang/personil Polri untuk jabatan-jabatan tertentu (menduduki) jabatan tertentu guna mengukur sejauh mana kompetensi manajerial yang dimiliki oleh personil Polri tersebut. Di sesuaikan dengan jabatan yang telah ditentukan.
Adapun dasar hukum yang digunakan adalah Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* dilingkungan Polri.
3. Adapun proses pelaksanaan penilaian SDM Polri di dalam *Assesment Center* adalah sebagai berikut:
 1. Menentukan jenis jabatan yang akan dilakukan *Assesment*
 2. Menentukan kompetensi apa yang akan dilakukan dalam *Assesment* dalam *Assessor meeting*
 3. Menyiapkan kelengkapan baik piranti lemah maupun piranti keras dalam pelaksanaan *Assesment*
 4. Pemanggilan peserta
 5. Pelaksanaan *Assesment*

- Adapun unsur-unsur dari kamus kompetensi yang dimiliki adalah Adapun penilaian kinerja yang digunakan sebagai bahan *Assesment Center* adalah nilai Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dan penilaian 13 komponen
- 4. Adapun metode yang digunakan dalam *Assesment Center* di Polda Metro Jaya adalah :
 - Psikometri
 - LGD
 - Wawancara
- 5. Hasil *Assesment* bisa dilangsungkan diketahui setelah kegiatan integrasi gabungan dan diberikan umpan balik,
- 6. Adapun kriteria seorang Asessor di Polda Metro Jaya :
 - Minimal berpangkat Inspektur
 - Memiliki integritas yang baik
 - Memiliki sertifikat perwakilan sebagai AsessorDan kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi Asessor *Assesmen Center* yang dimiliki melalui penilaian Asessor *Assesment Center* tidak ada Asessor independent dari luar Polri
- 7. Faktor-faktor pendukung :
 - Fasilitas yang di cukup memadai yang dimiliki oleh Biro SDM Polda Metro Jaya
 - Tersedia Asessor yang cukup dan memiliki kemampuan yang memadai
 - Bijak pimpinan yang mendukung *Assesment Center*

Faktor-faktor penghambat

- Belum adanya jabatan fungsional Asessor
- Kebanyakan Asessor adalah pejabat struktural sebagai kesulitan dalam mobilitas Asessor

8. Perlu adanya penilaian-penilaian dan sertifikasi *Assessor Assessment Center* Adapun hasil yang telah dicapai dalam *Assesmen Center* dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Polda Metro Jaya adalah diperolehnya "*the right man of the right place*" sehingga bisa mendukung program Polri yang prestasi
9. Hal ini menjadi sangat penting karena di dalam pelaksanaan asesmen dengan *Assesment Center* ini, di harapkan dapat di peroleh personil-personil Polri yang memiliki kemampuan manajerial yang memadai dalam suatu jabatan-jabatan tertentu dimana kemampuan manajerial ini sangat penting di kombinasi dengan keterampilan yang dimiliki oleh personil polri tersebut dan kemampuan yang dimiliki. Sebagai gabungan dari knowledge skill dan attitude dari personil Polri tersebut yang mempunyai, sangat diperlukan dalam mendukung program Polri yang presisi
10. *Assesment Center* Polri memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM Polri dalam mewujudkan Polri yang Presisi.

Nomor : 638/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan

Jakarta, 23 Mei 2022

Yth. Kepala Biro SDM Polda Metro Jaya

Jl. Jenderal Sudirman Kav. 55, Senayan,
Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

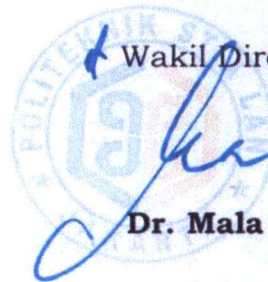
Nama : Roswita Berliana Siregar
NPM : 1864002150
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peran *Assesment Center* Dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia Guna Mewujudkan Polri Promoter

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

an. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,



Dr. Mala Sondang Silitonga, MA



SURAT KETERANGAN

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa atas nama berikut :

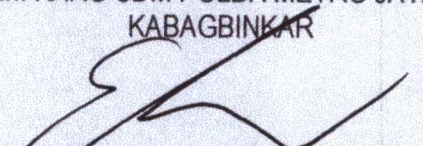
Nama : Roswita Berliana Siregar
NPM : 1864002150
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Peran *Assessment Center* dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia guna Mewujudkan Polri Promoter

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Biro SDM Polda Metro Jaya pada tanggal 25 Mei 2022 s.d. 24 Juni 2022

Demikian keterangan ini dibuat agar dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2022

a.n. KARO SDM POLDA METRO JAYA
KABAGBINKAR


EDI PURNOMO, S.H., S.I.K., M.M.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 78030910