

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil wawancara, observasi serta telaah data dari setiap sub aspek tentang analisis penggunaan hasil *assessment center* untuk penempatan pejabat Kabag Perencanaan Polres di Polda Metro Jaya, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Mekanisme tahapan pelaksanaan *assessment center* di Polda Metro Jaya sudah sesuai dengan Perkap Nomor 5 Tahun 2016 tentang *assessment center* Polri, namun demikian pelaksanaannya belum optimal karena belum adanya jadwal *assessment* yang disusun secara regular. Dan juga hasil *assessment center* tidak dikomunikasikan kepada peserta (*assesse*), sehingga peserta tidak tahu *portrait* kompetensinya dan kekurangan yang harus diperbaiki. Sedangkan dalam Perkap No.5 tahun 2016 disebutkan bahwa pada tahap akhir pelaksanaan *assessment* selain membuat laporan pelaksanaan juga menyampaikan hasil *assessment* berupa *feedback* kepada *assesse*.
- 2) Mekanisme dalam pelaksanaan penempatan pejabat di Polda Metro Jaya sudah dilaksanakan sesuai Perkap Nomor 6 Tahun 2016 tentang Sisbinkar di Lingkungan Polri, tetapi karena di Institusi Polri menganut prinsip Komando maka faktor dan pertimbangan Dewan Kebijakan (Wanjak) lebih dominan, seperti senioritas dan pengalaman tugas daripada kompetensi.
- 3) Penggunaan hasil *assessment* sudah digunakan sebagai referensi dalam penempatan pejabat di Polda Metro Jaya walaupun belum jadi referensi utama karena hasil *assesment center* yang berupa rekomendasi “bias” (menggunakan 5 kategori, dimana 4 kategori masuk kategori merekomendasikan (memenuhi syarat) dan hanya 1 kategori yang menyatakan belum merekomendasikan (belum

memenuhi syarat), sehingga tidak berimbang) selain itu hasil *assessment center* juga belum digunakan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi pejabat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pemahaman kendala dan tantangan pada pelaksanaan dan penggunaan hasil *assessment center* dalam seleksi dan penempatan jabatan Kepala Bagian Perencanaan Polres di Polda Metro Jaya, penulis menyarankan:

1. Biro SDM Polda Metro Jaya dapat mengusulkan kepada Mabes Polri terkait rencana pelaksanaan kegiatan *assessment center* di Polda Metro Jaya setiap tahun dengan mengajukan rencana kebutuhan anggaran dengan mengikuti siklus penyusunan anggaran, sehingga kegiatan *assessment* bisa terlaksana secara optimal.
2. Biro SDM Polda Metro Jaya agar membuat Standar Operasional Prosedur tentang mekanisme pelaksanaan penempatan pejabat khususnya Eselon III dengan mengedepankan sisi kompetensi personel, bukan hanya pertimbangan senioritas dan pengalaman tugas.
3. Biro SDM Polda Metro Jaya dalam hal ini Subbag Kompeten agar mengusulkan pembuatan SOP kepada Kapolda Metro Jaya dan Mabes Polri bahwa hasil *assessment* harus jadi pertimbangan utama dalam penempatan jabatan, selain itu perlu dilakukan revisi terhadap substansi pasal 14 Perkap Nomor 5 Tahun 2016 tentang *assessment centre* Polri yaitu hasil akhir dari *assessment center* sebaiknya cukup dibuat menjadi 3 kategori yaitu: **Direkomendasikan, Dipertimbangkan dan Belum/Tidak Direkomendasikan** sehingga lebih jelas, berimbang dan tidak bias; selain itu agar dibuat SOP atau Peraturan tentang penggunaan hasil *asesement center* untuk pengembangan personel (*people development*) anggota Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdal. 2015. *Kebijakan Publik, Memahami Konsep Kebijakan Publik*. UIN Sunan Gunung Djati, Bandung
- Ahyar, et. al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group, Yogyakarta.
- Enny W, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Bhayangkara Manajemen Press, Surabaya.
- Ibrahim & Hakam. 2014. *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Ibrahim, Muhammad Zaki. et. al. 2016. *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ismail, N. 2019. *Merit Sistem dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara*. Al Adl, *Jurnal Hukum*, <https://doi.org/10.31602/al-adl.v.11i1.2023>.
- Joko, F. 2012. *Management Assessment center BPKP (MAC BPKP)*. <http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/a8/mmac.psdf>
- Kandula, S.R. 2013. *Competency-Based Human Resources Management, An Overview*. PHI Learning Private, New Delhi.
- Kello, J. 2013. *Assessment Center*. *Journal Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n13>
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama, Sleman.
- Masran & Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Aisyah Fajar, Merisa. 2017. *Kualitas Sumber Daya manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai Faktor pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. *Jurnal.Unej.ac.id*. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>.
- Meric, G. 2017. *The International Journal of Assessment and Evaluation*. October.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. 1993. *Human Resources Management*. Allyn dan Bacon.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2012 tentang *Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 5 tahun 2016 tentang *Pelaksanaan Assessment Center Kepolisian Republik Indonesia*.

- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang *Sistem Pembinaan Karier di Lingkungan Polri*
- Peraturan Kepolisian RI nomor 14 tahun 2018 tentang Revisi Perkap No 22 tahun 2010 tentang *Susunan Organisasi dan Tata kerja Kepolisian Daerah*.
- Peraturan Kepolisian RI nomor 2 Tahun 2020 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Polres dan Polsek*
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Sedarmayanti. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Journal of Chemical Information and Modeling. Universitas Dr. Sutomo, Surabaya.
- Shermon, Ganesh. 2004. *Competency Based HRM*. Tata McGraw Hill, India
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YPKN, Yogyakarta
- Sulistiawan, T. 2017. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*. e-JKPP <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Taufiqurokhman. 2014. *Kebijakan Publik : Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Fisip Unibersitas Moestopo Beragama (pers). Jakarta
- Thornton, George C & Rupp, Deborah E. . 2006. *Assessment Centers in Human Resource Management, Strategies For Prediction, Diagnosis, and Development*. Lawnce Erlbaum Associates Publishers, New Jersey , London.
- Undang – Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Utami, Rahayu Tri & Rosita, Rahmi. 2019. *Keberhasilan Penempatan Kerja Berdasarkan pada kecerdasan Intelektual (IQ) dan Motivasi diri di Politeknik LP3I Jakarta (Studi kasus tahun 2012-2014 PLJ Kampus Cimone dan PLJ Bekasi)*, Jurnal Lentera Bisnis. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.264>.
- Wahyono, Ary. 2015. *Pelayanan Elektronik Kepolisian: Dapatkah menumbuhkan Kepercayaan Masyarakat pada Pelayanan Hukum?*. Puslit Kemasyarakatan dan Kebudayaan LIPI . Jakarta
- Zaenuri, Muchamad. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. LP3M. Yogyakarta
- Sulistiawan, T. (2017). *E-JKPP Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 3(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>



LAMPIRAN-LAMPIRAN

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 5 TAHUN 2016

TENTANG

PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER*
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin objektivitas, kualitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pembinaan karier Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan penilaian berbasis kompetensi melalui *Assessment Center*;
- b. bahwa *Assessment Center* sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi dan pembinaan sumber daya manusia, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);
2. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER* KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
2. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggara fungsi kepolisian.
3. Pegawai Negeri pada Polri adalah anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil pada Polri.
4. *Assessment Center* adalah suatu metode penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
5. 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.

6. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki individu Pegawai Negeri pada Polri dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan alat ukur tertentu.
7. *Assessor* adalah seorang yang memenuhi syarat-syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan *Assessor*, dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi.
8. *Assessee* adalah orang yang dinilai kompetensinya melalui *Assessment Center*.
9. *Administrator* adalah Pegawai Negeri pada Polri yang bertugas membantu dalam menyiapkan kelengkapan administrasi dan tugas lainnya dalam mendukung proses penyelenggaraan *Assessment Center*.
10. Kamus Kompetensi adalah daftar jenis kompetensi, definisi kompetensi, dan deskripsi untuk setiap level kecakapan/kompetensi yang disusun.
11. Profil Kompetensi adalah kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan tertentu.

Pasal 2

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

Pasal 3

Assessment Center Polri diselenggarakan dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu penyelenggaraan *Assessment Center* menggambarkan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki *Assessee*;
- b. akuntabel, yaitu penyelenggaraan *Assessment Center* dapat dipertanggungjawabkan;
- c. nesesitas, yaitu penyelenggaraan *Assessment Center* dilaksanakan sesuai kebutuhan;

- d. transparan, yaitu penyelenggaraan *Assessment Center* dilaksanakan secara terbuka; dan
- e. independen, yaitu penyelenggaraan *Assessment Center* tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pasal 4

Karakteristik *Assessment Center* Polri sebagai berikut:

- a. dirancang untuk jabatan tertentu;
- b. menggunakan beberapa metode penilaian;
- c. setiap kelompok (*batch*) diikuti paling sedikit 5 (lima) *Assessee* dan paling banyak 6 (enam) *Assessee*;
- d. perbandingan dalam penilaian antara *Assessor* dan *Assessee* adalah 2 (dua) *Assessor* berbanding 1 (satu) *Assessee*;
- e. *Assessee* dinilai berdasarkan kriteria jabatan yang telah ditentukan;
- f. hasil penilaian didasarkan pada observasi dan data lainnya selama proses *Assessment Center*;
- g. penilaian akhir ditentukan berdasarkan hasil integrasi data yang diperoleh melalui *Assessor Meeting*;
- h. hasil *Assessment Center* dapat digunakan selama 2 (dua) tahun terhitung setelah hasil *Assessment Center* dikeluarkan; dan
- i. hasil *Assessment Center* dapat dijadikan umpan balik bagi *Assessee*.

Pasal 5

Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri menggunakan:

- a. multi metode/*tools*, yaitu penggunaan beberapa metode atau alat uji kompetensi untuk menilai *Assessee*;
- b. multi *Assessor*, yaitu penilaian kompetensi dilaksanakan oleh beberapa *Assessor* dengan menggunakan multi metode; dan
- c. integrasi, yaitu proses penggabungan hasil penilaian dari multi metode dan multi *Assessor* untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi dari *Assessee*.

BAB II PENYELENGGARA

Pasal 6

- (1) *Assessment Center* Polri diselenggarakan oleh:
 - a. Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri yang dipimpin oleh Kepala Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri sebagai penyelenggara *Assessment Center* Polri di tingkat Markas Besar Polri; dan
 - b. Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah yang dipimpin oleh Kepala Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah sebagai penyelenggara *Assessment Center* di tingkat Kepolisian Daerah.
- (2) Dalam setiap kegiatan *Assessment Center* Polri dilaksanakan oleh *Assessor* dan Administrator.
- (3) Pelaksana *Assessment Center* pada tingkat Kepolisian Daerah dibentuk Tim *Assessor* dengan surat perintah Kepala Kepolisian Daerah.
- (4) Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan *Assessment Center* mulai dari perencanaan, penyelenggaraan, monitoring dan evaluasi serta mengkoordinir *Assessor*.
- (5) Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri di tingkat Kepolisian Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Kepolisian Daerah wajib berkoordinasi dan dapat meminta asistensi teknis kepada Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri.
- (6) Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan *Assessment Center* untuk jabatan dalam tataran kewenangan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 7

- (1) *Assessor* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 terdiri dari:

- a. *Assessor* Polri; dan
 - b. *Assessor* Non Polri.
- (2) *Assessor* Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Pegawai Negeri pada Polri yang telah mengikuti pelatihan dan bersertifikat *Assessor* yang ditetapkan oleh Kapolri untuk menyelenggarakan *Assessment Center* di lingkungan Polri.
 - (3) *Assessor* Non Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan *Assessor* dari luar lingkungan Polri yang ditetapkan oleh Kapolri untuk bersama-sama *Assessor* Polri menyelenggarakan *Assessment Center* Polri berdasarkan kebutuhan dan permintaan Polri dengan peran dan tanggung jawab yang diatur dalam kesepakatan bersama.

Pasal 8

- (1) Calon *Assessor* Polri diberikan pembekalan dan pelatihan tentang konsep, teori, dan simulasi pada tahap persiapan, pelaksanaan, penulisan laporan, dan pemberian umpan balik kepada *Assessee*.
- (2) Pelatihan *Assessor* Polri dilaksanakan oleh Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri dan dapat bekerjasama dengan instansi lain (*vendor/provider*).
- (3) Ketentuan teknis mengenai *Assessor* diatur dalam Peraturan Asisten Staf Sumber Daya Manusia Kapolri tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan *Assessment Center* di lingkungan Polri.

BAB III

PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Metode

Pasal 9

- (1) Metode yang digunakan dalam penyelenggaraan *Assessment Center* antara lain:

- a. *psikometri*;
 - b. wawancara berbasis perilaku (*Behavior Event Interview*);
 - c. tes kepribadian (*inventory*);
 - d. *in tray*;
 - e. diskusi kelompok tanpa pemimpin (*Leaderless Group Discussion*);
 - f. presentasi;
 - g. permainan (*Games*);
 - h. mencari fakta (*Fact Finding*);
 - i. penulisan proposal (*Proposal Writing*);
 - j. analisis kasus (*Problem Analysis*); dan
 - k. bermain peran (*Role Play*).
- (2) *In tray* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi Assesse dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Bagian Kedua

Klasifikasi

Pasal 10

Klasifikasi kegiatan dalam *Assessment Center* Polri terdiri dari:

- a. Kegiatan *Assessment Center* sederhana, yaitu suatu proses penilaian kompetensi dengan menggunakan metode psikometri, wawancara berbasis perilaku, dan dapat ditambah 1 (satu) metode lainnya;
- b. Kegiatan *Assessment Center* sedang, yaitu suatu proses penilaian kompetensi dengan menggunakan metode psikometri, wawancara berbasis perilaku dan ditambah 2 (dua) metode lainnya; dan
- c. Kegiatan *Assessment Center* kompleks, yaitu suatu proses penilaian kompetensi dengan menggunakan metode psikometri, wawancara berbasis perilaku dan ditambah 3 (tiga) metode lainnya atau lebih.

Bagian Ketiga
Kamus dan Profil Kompetensi

Pasal 11

- (1) Kamus dan Profil Kompetensi merupakan pedoman bagi *Assessor* dalam penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.
- (2) Kamus dan profil kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- (3) Dalam hal profil kompetensi yang belum tercantum dalam peraturan ini dapat ditentukan melalui rapat para *Assessor* dan dapat melibatkan pengguna (*user*) sesuai dengan kebutuhan profil kompetensi jabatan.
- (4) Dalam hal terdapat kompetensi yang belum tercantum pada profil kompetensi jabatan dalam peraturan ini sesuai perkembangan tuntutan tugas atau permintaan pengguna dapat ditambah/dikurangi melalui rapat para *Assessor*.
- (5) Profil kompetensi atau kompetensi jabatan sebagaimana ayat (3) dan ayat (4), perubahannya dituangkan dalam berita acara hasil kesepakatan rapat.

Bagian Keempat

Assessee

Pasal 12

- (1) *Assessee* terdiri atas:
 - a. Pegawai Negeri pada Polri yang ditunjuk oleh:
 1. Kapolri untuk tingkat Markas Besar Polri; atau
 2. Kepala Kepolisian Daerah untuk tingkat Kepolisian Daerah;
 - b. bukan Pegawai Negeri pada Polri berdasarkan permintaan dari Kementerian/lembaga/swasta setelah mendapat persetujuan dari:
 1. Kapolri untuk tingkat Markas Besar Polri; atau
 2. Kepala Kepolisian Daerah untuk tingkat Kepolisian Daerah.

- (2) Penyelenggaraan *Assessment Center* atas permintaan dari Kementerian/lembaga/swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan cara kerja sama.
- (3) Ketentuan mengenai kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Asisten Staf Sumber Daya Manusia Kapolri tentang Tata Cara Pelaksanaan Kerja Sama dengan Kementerian/lembaga/swasta di Bidang *Assessment Center*.

Bagian Kelima
Tahapan

Pasal 13

- (1) Tahapan penyelenggaraan *Assessment Center* meliputi:
 - a. tahap persiapan:
 1. penyusunan dan penentuan profil kompetensi;
 2. penentuan metode;
 3. penyusunan jadwal;
 4. penyiapan sarana dan prasarana;
 5. penunjukan *Assessor*; dan
 6. pemanggilan *Assessee*;
 - b. tahap pelaksanaan:
 1. penjelasan kepada para *Assessee*;
 2. pengisian daftar riwayat hidup;
 3. tes atau pengujian;
 4. perekaman data;
 5. analisis data dan penilaian hasil oleh *Assessor*;
 6. rapat *Assessor* guna mengintegrasikan hasil penilaian; dan
 7. pembuatan laporan individual (profil kompetensi individu);
 - c. tahap akhir:
 1. penyusunan laporan;
 2. menyampaikan hasil *Assessment Center*;
 3. mempresentasikan hasil *Assessment Center* (bila diperlukan);

4. memberikan umpan balik kepada *Assessee*; dan
 5. melakukan analisis dan evaluasi hasil *Assessment Center*.
- (2) Ketentuan teknis penyelenggaraan *Assessment Center* diatur dalam Peraturan Asisten Staf Sumber Daya Manusia Kapolri tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan *Assessment Center* di Lingkungan Polri.

BAB IV HASIL ASSESSMENT

Pasal 14

- (1) Hasil *Assessment Center* untuk jabatan tertentu dengan kategori:
 - a. sangat memenuhi syarat;
 - b. memenuhi syarat;
 - c. cukup memenuhi syarat;
 - d. masih memenuhi syarat; dan
 - e. belum memenuhi syarat.
- (2) Hasil *Assessment Center* dituangkan dalam formulir profil kompetensi individu *Assessee* dan dilaporkan kepada:
 - a. Asisten Staf Sumber Daya Manusia Kapolri untuk hasil penilaian Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Markas Besar Polri;
 - b. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah untuk hasil penilaian Pegawai Negeri pada Polri di tingkat Kepolisian Daerah; dan
 - c. pimpinan Kementerian/lembaga/swasta pengguna atau pemohon bagi yang bukan Pegawai Negeri pada Polri.
- (3) Hasil *Assessment Center* Polri dengan kategori:
 - a. sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d berlaku selama 24 (dua puluh empat) bulan terhitung sejak ditandatangani hasil *Assessment Center*; dan
 - b. sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf e berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak ditandatangani hasil *Assessment Center* dan dapat mengikuti *Assessment Center* kembali untuk jabatan yang sama.

- (4) *Assessee* yang telah mengikuti *Assessment Center* untuk jabatan tertentu dengan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti *Assessment Center* untuk jabatan lainnya.

Pasal 15

- (1) Hasil *Assessment Center* ditandatangani oleh:
 - a. Kepala Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri di tingkat Markas Besar Polri; atau
 - b. Ketua Tim *Assessor* Polda di tingkat Kepolisian Daerah.
- (2) Hasil *Assessment Center* diperlakukan sebagai dokumen terbatas.

Pasal 16

- (1) Berkas *Assessment Center* yang disimpan terdiri dari:
 - a. kamus kompetensi *Assessee*;
 - b. profil kompetensi *Assessee*;
 - c. metode *Assessment Center*; dan
 - d. laporan hasil *Assessment Center*.
- (2) Berkas *Assessment Center* wajib disimpan di tempat khusus pada:
 - a. Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri di tingkat Markas Besar Polri; dan
 - b. Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah di tingkat Kepolisian Daerah.
- (3) Kepala Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri di tingkat Markas Besar Polri dan Kepala Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah di tingkat

Kepolisian Daerah bertanggungjawab atas penyimpanan dan keamanan berkas *Assessment Center*.

Pasal 17

- (1) Hasil *Assessment Center* tidak diberikan kepada *Assessee*, namun dapat diketahui oleh *Assessee* dan diberikan umpan balik (*feedback*).
- (2) Umpan balik (*feedback*) diberikan secara langsung oleh *Assessor* kepada *Assessee* melalui pertemuan langsung atau sarana komunikasi.
- (3) Hasil *Assessment Center* dan umpan balik dapat diteruskan kepada pimpinan.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 18

- (1) Biaya Penyelenggaraan *Assessment Center* bagi Pegawai Negeri pada Polri menggunakan anggaran Polri sesuai Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran.
- (2) Biaya penyelenggaraan *Assessment Center* bagi peserta yang bukan Pegawai Negeri pada Polri bersumber dari anggaran Kementerian/lembaga/swasta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 19

Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan *Assessment Center* dilakukan terhadap:

- a. Metode/*tools*;
- b. *Assessor*;
- c. kinerja individu yang telah mengikuti *Assessment Center*; dan
- d. proses penyelenggaraan *Assessment Center*.

Pasal 20

- (1) Monitoring dan evaluasi terhadap metode yang digunakan, dilakukan secara periodik 1 (satu) tahun sekali untuk menjamin *validitas* dan *reliabilitas*.
- (2) Monitoring dan evaluasi terhadap Assessor dilakukan secara periodik 1 (satu) tahun sekali melalui sistem penilaian guna mengetahui kemampuan Assessor selama melaksanakan tugas *Assessment Center* pada kurun waktu tersebut.
- (3) Monitoring dan evaluasi kinerja individu yang telah mengikuti *Assessment 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.
- (4) Monitoring dan evaluasi proses penyelenggaraan *Assessment Center* dilakukan setiap saat setelah selesai penyelenggaraan *Assessment Center* Polri.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Pada saat Peraturan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* di Lingkungan Polri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 316), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 22

Peraturan Kapolri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kapolri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 September 2016

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

M. TITO KARNAVIAN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 10 Oktober 2016

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR 1496

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Kepala Bagian Pembinaan Karir Biro SDM Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 17 Juni 2021

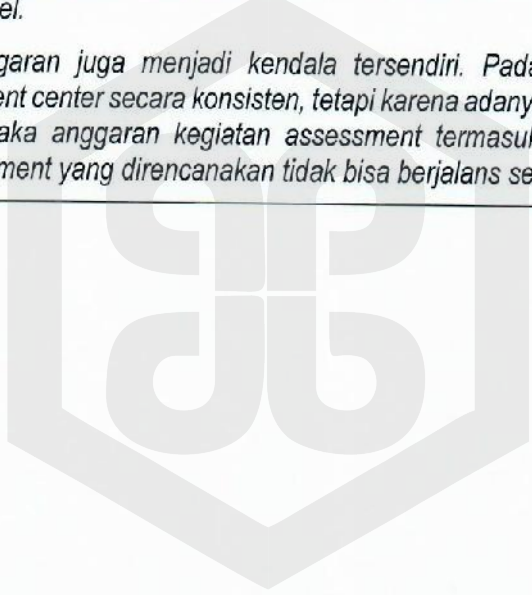
No	Pertanyaan
1.	Bagaimana pelaksanaan assesement center di Polda Metro Jaya? <i>Kegiatan assesemnet center di Polda Metro Jaya merupakan program rutin Biro SDM Polda Metro Jaya. Ada juga kegiatan assessment center yang bersifat insidental disesuaikan dengan permintaan Satker tertentu. Selama ini Subbag Kompeten Bagbinkar sebagai pelaksana assessment center sudah melaksanakan kegiatan sesuai dengan jadwal dan mekanisme atau aturan yang berlaku. Seperti baru-baru ini, kami baru saja melaksanakan assessment center untuk jabatan Kasat Reskrim untuk ditempatkan di Polres.</i> <i>Pelaksanaan penilaian atau assessmen di Biro SDM Polda Metro Jaya, sudah dijadwalkan sejak 1 (satu) tahun sebelumnya, yaitu pada penyusunan anggaran (Pagu Ideal, Pagu Indikatif dan Pagu Sementara). Ada juga kegiatan assessment center yang dilakukan sesuai kebutuhan (insidental). Tidak semua jabatan dilakukan assessment center. Hanya jabatan-jabatan tertentu saja, seperti Kabag, Kasat dan Kapolsek di Polres-Polres jajaran. Kegiatan biasanya dimulai dilaksanakan pada bulan Februari, pada tahun anggaran berjalan. Assessment center dilaksanakan dijadikan bahan rujukan untuk menjadi menduduki jabatan.</i> <i>Sebelum assessment, Bagbinkar menyusun dan mengidentifikasi jabatan-jabatan apa saja yang akan diisi, atau yang kosong atau yang akan dimutasi atau bisa juga sebagai tour of duty, di seluruh Satker dan Satwil jajaran Polda sehingga akan diketahui jabatan mana yang akan dirotasi atau mutasi.</i>
2.	Apakah hasil assessment sudah digunakan dalam penempatan jabatan sesuai dengan yang diharapkan? <i>Hasil asesment jabatan Kabagren yang memenuhi syarat akan menjadi rekomendasi untuk dipromosikan dan ditempatkan pada jabatan Kabagren yang sudah waktunya untuk diganti atau diisi. Namun jika jabatan Kabagren sudah terisi penuh, maka kami akan rekomendasikan untuk mengganti jabatan dengan Kabagren yang belum mengikuti asesment pada masa berikutnya. Bila memang mendesak ada jabatan lain setingkat yang kosong atau perlu pengganti, boleh jadi kami akan usulkan untuk jabatan tersebut, tentunya dengan persyaratan yang lebih spesifik, seperti syarat sertifikasi, penyidik, memiliki kemampuan khusus dan lainnya, hal ini dilakukan untuk mencegah jangan sampai ada jabatan setingkat Kabag atau Kasat yang kosong.</i> <i>Adapun ditemui ada pejabat Kabagren di Polres yang belum mengikuti asesment Kabagren, hal itu dimungkinkan karena saat pejabat lama pensiun/mutasi, sementara untuk penempatan jabatan Kabagren harus segera diisi dan Biro SDM belum ada jadwal pelaksanaan asesment jabatan Kabagren, maka prioritas penempatan jabatan tersebut diberikan kepada personel yang layak secara pangkat dan kemampuan serta ada ada rekomendasi dari User/Kapolres. Biasanya direkomendasikan adalah pejabat setingkat Kasubbag yang berada dibawah Kabagren Polres, sehingga kami tempatkan yang bersangkutan untuk mengisi kekosongan jabatan Kabagren di Satkernya.</i>

	<i>Pengalaman tugas personel juga tidak kalah pentingnya dalam pertimbangan dalam memutuskan jabatan / kerja apa yang cocok dan sesuai baginya, sehingga jabatan berikutnya dapat dijalankan dengan lancar, dan tidak perlu belajar lagi dari nol. Faktor keutuhan keluarga pegawai juga menjadi pertimbangan bagi kami dalam rangka memberikan semangat dan motivasi kerja, sehingga perlunya pertimbangan untuk menempatkan personel pada lokasi pekerjaan yang tidak terpisah dengan keluarganya/dekat dengan keluarganya, kecuali pekerjaan tertentu yang bersifat termin waktu seperti tugas ke luar daerah atau operasi selama beberapa bulan.</i>
3.	Mengapa ada beberapa pejabat Kabagren Polres yang menduduki jabatan tetapi tidak mengikuti assessment? <i>Untuk jabatan Kabagren di satker dan satwil jajaran Polda Metro Jaya dilaksanakan asesment dengan maksud untuk mendapatkan personil yang tepat dan berkompetensi bagi jabatan tersebut, dan disosialisasikan kepada personil yang sudah waktunya mendapatkan promosi jabatan itu. Kami mengutamakan pesertanya adalah personil yang sudah berkecimpung di bidang perencanaan, tetapi juga terbuka untuk yang diluar bidang perencanaan. Memang sesuai Perkap tentang Sisbinkar, penempatan jabatan untuk Eselon I, II, III dan IV harus dilakukan asesment, namun hal itu bukan menjadi syarat utama atau mutlak bagi pengisian jabatan, hal ini didasari atas pertimbangan kebutuhan mendesak organisasi maupun pertimbangan lain yang sesuai dengan aturan yang berlaku, tentunya juga tetap mempertimbangkan kepada latar belakang pendidikan, pengalaman, usia maupun faktor kondisi tubuh atau kesehatan personil.</i> <i>Sesungguhnya latar belakang pendidikan personel merupakan modal kemampuan bagi personel untuk menempati jabatan sesuai dengan bidang keilmuannya, hal ini juga memudahkan Biro SDM dalam memetakan jabatan dengan pendidikan atau mencari pejabat sesuai bidang.</i> <i>Kondisi usia atau umur personel akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga harus ada pertimbangan atau kebijakan yang mengatur tugas personel yang sudah lanjut atau mendekati pensiun, sehingga tugas akhirnya bukan tugas yang berat atau membahayakan.</i>
4.	Apa pendapat Bapak, tentang peserta assessment center Kabagren dan masuk kategori yang sangat memenuhi syarat (SMS) tetapi tidak dipilih menjadi Kabagren di Polres? <i>Sama dengan Polda-Polda lain, karena pelaksanaan asesment itu rujukannya jelas, yaitu Perkap. Setelah kegiatan assessment center, kami melaporkan hasil assessment center kepada karo SDM sebagai Pimpinan, nanti Karo SDM lah yang akan melaporkan kepada Kapolda. Selanjutnya kami melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan assessment, evaluasi terhadap penilai individu peserta. Dan juga melaksanakan pengembangan kompetensi terhadap peserta yang nilainya rendah melalui kegiatan post assessment.</i> <i>Dalam penempatan seseorang untuk menduduki jabatan, memang ada hasil assessment yang dijadikan referensi, tetapi selama ini selalu di adakan reviu dewan wanjak yang akan menilai kelayakan seseorang menempati jabatan. Apabila ada personel yang memenuhi syarat dengan nilai assessment yang memenuhi syarat dan dilakukan pengecekan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya selaras, maka besar harapan untuk dijadikan pejabat Kabagren. Tetapi ada juga yang hasil assessmentnya bagus dan memenuhi syarat, tetapi penilaian lainnya kurang selaras dengan tugas pokok jabatan Kabagren, maka yang bersangkutan akan direkomendasikan untuk menduduki jabatan lain yang sesuai.</i>

5. Apa kendala-kendala dalam pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya?

Kami memang kesulitan untuk meregenerasi asessor, karena berbagai hal, seperti asessor yang pindah tugas dan pensiun, sementara pelaksanaan pelatihan asessor baru tidak setiap tahun diadakan, hal lain adalah kurang minatnya personel untuk menjadi asessor karena itu hanya tugas tambahan selain tugas pokok personel.

Selain itu, masalah anggaran juga menjadi kendala tersendiri. Pada tahun 2020 kami sudah merencanakan assessment center secara konsisten, tetapi karena adanya wabah covid 19 dan terjadi refocussing anggaran, maka anggaran kegiatan assessment termasuk anggaran yang dipotong, sehingga kegiatan assessment yang direncanakan tidak bisa berjalans sesuai rencana.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Kepala Sub Bagian Mutasi Jabatan Biro SDM Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 7 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana syarat-syarat dalam menduduki jabatan di Polda Metro Jaya? <i>Sesungguhnya latar belakang pendidikan personel merupakan modal kemampuan bagi personel untuk menempati jabatan sesuai dengan bidang keilmuannya, hal ini juga memudahkan Biro SDM dalam memetakan jabatan dengan pendidikan atau mencari pejabat sesuai bidang.</i> <i>Kondisi fisik dan mental personel juga menjadi pertimbangan dalam memutuskan jabatan / tugas apa yang cocok dan sesuai baginya, sehingga tugas tidak membahayakan personel, namun masih tetap produktif pada pekerjaannya.</i> <i>Sikap personel terhadap pekerjaannya merupakan modal dia dalam keberhasilan tugas, apakah nantinya dia akan senang dan menjiwai pekerjaannya atau bahkan menjauhi dan kurang nyaman dengan tugasnya itu.</i>
2.	Apakah hasil assessment sudah digunakan sebagai acuan dalam proses pembinaan karir termasuk pengembangan kompetensi personel di Polda Metro Jaya? <i>Hasil assessment center menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi Pimpinan untuk menempatkan seseorang pada jabatan tertentu, Hasil assessemnet center di Polda Metro Jaya belum 100% digunakan oleh Pimpinan karena semua masih kebijakan pimpinan untuk menempatkan seseorang untuk menduduki jabatan. Subbag Kompeten Bagbinkar Biro SDM yang berwenang melaksanakan kegiatan assessment center hanya menyajikan data, pengambilan keputusan menjadi kewenangan Pimpinan. Dan perlu dipahami juga, bahwa assessment hanya tool, yang hasilnya adalah potret profil kecerdasan dan kompetensi seseorang.</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai mengapa dan apa harapan anda? <i>Informasi yang diberikan oleh Subbag Kompeten sebagai hasil kegiatan assessment selama sudah cukup baik, karena rekomendasi yang diberikan sudah cukup valid. Personel-personel yang memenuhi syarat telah direkomendasikan untuk menduduki jabatan yang ada. Hasil tersebut cukup menggambarkan kompetensi seseorang dalam rangka mendukung dalam pemilihan pejabat di Polda Metro Jaya.</i>
4.	Apa pendapat Bapak, tentang peserta assessment center Kabagren dan masuk kategori yang sangat memenuhi syarat (SMS) tetapi tidak dipilih menjadi Kabagren di Polres? <i>Masalah penempatan kan sesuai petunjuk yang ada. Dalam menempatkan dan melakukan mutasi dan promosi ada jabatan tertentu ada alur yang harus dilalui, antara lain harus ada usulan dari Kasatker, memenuhi syarat jabatan yang akan di assessment center, harus bersih dari catatan personel Bidpropam Polda Metro Jaya, telah mengisi atau melengkapi formulir yang ditentukan dan ada persetujuan dari Pimpinan yang bersangkutan, karena sesuai dengan Perkap Nomor 16 Tahun 2012 di Polri mengenal nama Wanjak (Dewan Kebijakan) yaitu rapat tertutup yang dilaksanakan untuk mengevaluasi kelembagaan hingga kesiapan personel.</i>

5. Apa kendala-kendala dalam pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya?

Kendala yang sering dihadapi dalam penyelenggaraan assesment di sini antara lain, terbatasnya jumlah assessor. Sedangkan assessor yang adapun merupakan pejabat struktural di Satker masing-masing. Bukan merupakan jabatan fungsional yang seperti ada di instansi lain, sehingga apabila ada kegiatan assessment maka, kami harus meminta ijin kepada Kepala Satuan Kerja (Kasatker). Belum lagi apabila mereka juga ada kegiatan yang sudah diperintahkan, sehingga jumlah assessor sering tidak lengkap.

Selain itu kendala bagi kami apabila membuka jabatan-jabatan yang kurang diminati seperti Kabagren, animo pendaftar sedikit, sehingga kami siasati dengan melihat profil personel yang memenuhi syarat untuk mengikuti dengan surat panggilan (Sprin). Jika tidak begitu, ya gak ada peminatnya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Kepala Sub Bagian Kompeten Biro SDM Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 17 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana mekanisme pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya? <i>Pelaksanaan Asessment di Polda Metro Jaya didasarkan kepada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia, dimana dalam metodenya menggunakan berbagai Teknik yaitu psikometri, wawancara perilaku, tes kepribadian, diskusi kelompok tanpa pemimpin, presentasi, Games, mencari fakta, penulisan proposal, menganalisis kasus dan bermain peran yang semuanya harus diikuti oleh peserta, dan diawasi atau dibimbing oleh para assessor.</i>
2.	Apa manfaat dari kegiatan assessment center di Polda Metro Jaya? <i>Manfaat bagi organisasi adalah, satker bisa mendapatkan personil atau pejabat yang sesuai kriteria, sedangkan bagi anggota, assessment dapat memberikan suatu standar kompetensi khususnya dalam hal bidang pekerjaan</i>
3.	Apakah Bapak tahu penggunaan hasil assessment center di Polda Metro Jaya? ya tentu karena hal itu merupakan tugas di bagian ini (subbag Kompeten Biro SDM), dimana hasil dari assessment nanti menjadi bahan bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan berkaitan dengan penempatan jabatan
4.	Apakah kendala dan hambatan yang dialami dalam pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya? <i>Kendala pertama adalah peserta atau anggota yang diikuti hanya sekedar mengikuti saja tetapi tidak ada keinginan untuk menjabat bidang yang di assess. kendala selanjutnya adalah assessor yang kurang jumlahnya karena assessor yang sebelumnya pension, pindah tugas atau tidak mampu karena sakit.</i>
5.	Apa langkah yang dilakukan oleh Biro SDM Polda Metro Jaya terhadap kendala-kendala yang ada? <i>Tentu ada, pertama kami sosialisasikan kepada satker jajaran agar peserta yang dikirim untuk mengikuti assessment betul-betul anggota yang akan menjabat atau yang interest terhadap bidang yang akan di assess. selanjutnya kami mengajukan kepada pimpinan dan Mabes Polri untuk merekrut assessor baru, untuk mengganti atau menambah assessor yang sudah pension, pindah maupun yang sakit.</i>

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Assessor 1 Biro SDM Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 14 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Apakah kehadiran assessment center di PMJ penting dan memberikan nilai tambah (<i>added value</i>) terhadap pengelolaan SDM di lingkungan Polda Metro Jaya? <i>Tentu saja, karena dengan adanya assessment center ini maka penempatan jabatan bagi personil akan transparan dan professional</i>
2.	Apakah kendala dan hambatan yang dialami dalam pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya? <i>Assessor yang ada adalah personel yang menjabat /pejabat struktural di Satker-Satker Polda Metro Jaya, sehingga asessor itu bukan tugas pokok, namun tugas bantuan sebagai assessor, selain tugas dan jabatannya yang sebenarnya, selain itu jumlahnya masih sangat terbatas sehingga perlu adanya penambahan jumlah assessor</i>
3.	Apakah hasil assessment center di Polda Metro Jaya sudah digunakan dalam penempatan jabatan? <i>Assessor tidak pernah tahu dan tidak dilibatkan dalam penggunaan hasil assessment center karena itu menjadi kewenangan Bagian Pembinaan Karir Biro SDM Polda Metro Jaya. Assessor hanya melaksanakan tugas meng-assess dalam pelaksanaan assessment center dan melakukan integrasi terhadap kegiatan LGD, wawancara dan tes-tes lain yang dilakukan.</i>

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Assessor 2 Biro SDM Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 7 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Apakah kehadiran assessment center di PMJ penting dan memberikan nilai tambah (<i>added value</i>) terhadap pengelolaan SDM di lingkungan Polda Metro Jaya? <i>Ya karena assessment center akan memberikan dasar dan argument bagi penempatan jabatan secara fair dan transparan</i>
2.	Apakah kendala dan hambatan yang dialami dalam pelaksanaan assessment center di Polda Metro Jaya? <i>Kendalanya yaitu asesse atau peserta terkadang hanya sekedar mengikuti perintah pimpinan satkernya saja dan bukan keinginan anggota untuk menguji kompetensi.</i>
3.	Apakah hasil assessment center di Polda Metro Jaya sudah digunakan dalam penempatan jabatan? <i>Sebagian sudah mulai dijadikan dasar dalam penempatan jabatan, namun demikian penempatan jabatan juga masih dipertimbangkan dari segi lain, yaitu latar belakang Pendidikan, usia, pengalaman bidang kerja dan lokasi.</i>

STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan 1 Kabagren Polres di Polda Metro Jaya (TMS)

Tanggal Wawancara : 14 Juli 2021

No	Pertanyaan
1.	Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil assessment center digunakan sebagai acuan dalam proses penempatan pejabat struktural setingkat Kabag di jajaran Polres? <i>Menurut saya pelaksanaan assessment center sangat penting, saya menjabat Kabagren lebih dulu tapi saya sendiri belum ikut assessment. Kegiatan itu bisa meningkatkan kemampuan saya mengelola unit kerja (manajerial) di Polres. Karena Kabagren merupakan jabatan eselon III yang sangat penting di Polres, sayangnya kegiatan assessment center untuk Kabagren masih terbatas pelaksanaannya. Saat ada kegiatan assessment saya dipanggil untuk ikut. Walaupun saya sendiri pernah mendapat TR pemanggilan, tetapi karena waktu itu ada kegiatan mewakili Kapolres sehingga tidak bisa hadir.</i>
2.	Apakah manfaat hasil assessment center bagi anda dalam mengelola dan menjalankan Tupoksi? <i>Manfaatnya adalah hasil assessment atau selama mengikuti assessment, metodenya dapat diaplikasikan di satker tempat saya bekerja, sehingga lebih focus dalam melaksanakan tugas, dengan arti tidak mengambang</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>hasil assessment kan tidak disampaikan kepada asesse, kami peserta hanya diberitahu hasilnya yang kemudian dilakukan konsultasi dengan assessor tentang apa yang harus dilakukan</i>

STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan 1 Kabagren Polres di Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 31 Mei 2021

No	Pertanyaan
1.	Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil assessment center digunakan sebagai acuan dalam proses penempatan pejabat struktural setingkat Kabag di jajaran Polres? <i>Kalau menurut saya, ya. Karena saya pernah mendaftar untuk assessment jabatan Kabagren alhamdulillah mendapat pemanggilan mengikuti assessment Kabagren. Kemudian saya mengikuti asesment jabatan Kabagren, dan diuji untuk kompetensi dengan materi yang fokus pada bidang jabatan. Saya mengikuti kegiatan tersebut tahun 2019 saya masih menjabat Kasubbag Dalprogar di Polres ini, dan setelah Kabagren pensiun saya mendapat TR penempatan menjabat Kabagren.</i>
2.	Apakah manfaat hasil assessment center bagi anda dalam mengelola dan menjalankan Tupoksi? <i>Manfaat banyak, karena selain kita diuji kemampuan manajerialnya juga kita diuji sikap perilakunya, kompetensinya, dan juga kemampuan untuk berdiplomasi. Kepercayaan diri kita juga menjadi bertambah dengan mengikuti assessment, maklumlah kan di asesment kita diuji dan dinilai sejauhmana kemampuan kita.</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>Selama saya mengikuti kegiatan assessment, saya mendapatkan hal-hal yang jelas. Mulai dari kegiatan awal sampai akhir, Cuma kenapa saya tidak pernah dikasih tahu hasil dari kegiatan assessment, apakah saya memenuhi syarat atau tidak. Tahu-tahu TR saya turun menduduki jabatan Kabagren. Jadi menurut saya sih itu saja.</i>

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan 2 Kabagren Polres di Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 2 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil assessment center digunakan sebagai acuan dalam proses penempatan pejabat struktural setingkat Kabag di jajaran Polres? <i>Ya ada Sebagian, tetapi masih ada yang belum asesment</i>
2.	Apakah manfaat hasil assessment center bagi anda dalam mengelola dan menjalankan Tupoksi? <i>Saya menerapkan hasil pelatihan atau assessment pada jabatan saya, sehingga pelaksanaan tugas lebih terarah dan yakin</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>Sudah jelas, sehingga saya bisa menyampaikan umpan balik kepada assessor untuk pembimbingan dan konsultasi</i>

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan 3 Kabagren Polres di Polda Metro Jaya

Tanggal Wawancara : 2 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil assessment center digunakan sebagai acuan dalam proses penempatan pejabat struktural setingkat Kabag di jajaran Polres? <i>Ya seharusnya demikian, sebab dengan assessment kan pemilihan pejabat akan lebih tepat sesuai dengan kompetensi, walupun masih ada yang tidak ikut assessment karena kbutuhan mendesak dari satker karena kosong jabatan</i>
2.	Apakah manfaat hasil assessment center bagi anda dalam mengelola dan menjalankan Tupoksi? <i>Dengan assessment, saya dapat tambahan pengetahuan tentang bagaimana mengelola jabatan dan mengelola tugas pokok</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>Sudah bagus, dengan mengetahui hasilnya, kita dapat mengetahui tingkat kompetensi , apa-apa yang kurang dan harus ditingkatkan</i>

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan Assese MS tidak menjadi Kabagren Polres 1

Tanggal Wawancara : 3 Juni 2021

No	Pertanyaan
1.	Apakah kehadiran assessment center di PMJ penting dan memberikan nilai tambah (added value) terhadap pengelolaan SDM di lingkungan di Polda Metro Jaya, khusus pejabat Kabaren? <i>Kegiatan assessment center merupakan kegiatan yang penting dan bisa menambah nilai pada kinerja personel serta mengetahui kualitas personel dalam bidang manajerial sehingga mampu menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Diharapkan kegiatan assessment center dapat objektif dan transparan. Sayangnya, kita tidak pernah diberitahu hasil dari kegiatan assessment yang diikuti.</i>
2.	Apakah Anda mengerti tujuan dilaksanakan assessment center? <i>Secara umum dapat dimengerti, dimana tujuannya adalah untuk mendapatkan calon pejabat yang sesuai persyaratan dan kemampuan</i>
3.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>Sudah cukup bagi saya jadi bisa mengetahui tingkat kemampuan saya</i>
4.	Menurut data yang kami peroleh, Bapak memenuhi syarat untuk menjadi Kabagren, tetapi saat ini Bapak tidak menduduki jabatan Kabagren, apa pendapat Bapak? <i>Waktu saya mengikuti kegiatan assessment center untuk jabatan Kabagren, saya mengikuti kegiatan tersebut karena mendapatkan panggilan peserta. Saya sendiri tidak pernah mendaftarkan diri, karena saya tidak pernah ikut pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) tentang perencanaan dan tidak mempunyai pengalaman kerja dibidang perencanaan.</i> <i>Saya memang mengikuti asesment jabatan Kabagren pada tahun 2019 dengan hasil MS (memenuhi Syarat), saat itu saya sudah masuk pada masa untuk promosi jabatan Kabag / Kasat, sehingga saya bersedia untuk ikut asesment yang diusulkan oleh kesatuan saya saat itu, namun karena ada jabatan lain yang kosong di kesatuan saya saat itu untuk jabatan Kasat setingkat dengan Kabag, saya diusulkan dan dapat jabatan Kasat.</i>

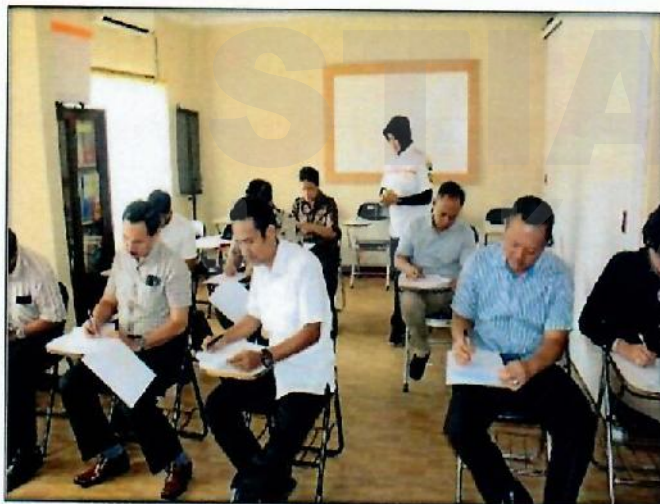
PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Perwakilan Assese MS tidak menjadi Kabagren Polres 2

Tanggal Wawancara : 31 Mei 2021

No	Pertanyaan
1.	Apakah kehadiran assessment center di PMJ penting dan memberikan nilai tambah (added value) terhadap pengelolaan SDM di lingkungan di Polda Metro Jaya, khusus pejabat Kabaren? <i>Saya harap demikian, karena tujuan assessment kan untuk mencari pejabat yang sesuai dan memenuhi standar, sehingga untuk mendapat jabatan tidak perlu kusak-kusuk lagi, artinya jika kompetensi kita bagus maka jabatan akan didapat, apalagi jika ada pengalaman dan akademik yang mendukung.</i>
2.	Apakah Anda mengerti tujuan dilaksanakan assessment center? <i>Cukup mengerti, tetapi saya memahami perlunya assessment center, agar bisa mendapatkan pejabat yang berkompetensi yang diharapkan</i>
3.	Apakah assessment center menjadi acuan dalam penempatan pejabat setingkat Eselon III dalam jajaran fungsi perencanaan dan anggaran? <i>Harusnya demikian, agar pejabat sampai ke eselon III juga merupakan personil yang sudah memenuhi syarat dari pelaksanaan assessment.</i>
4.	Apakah informasi yang diberikan dari assessment center sesuai dengan harapan anda? Jika belum sesuai apa saran dan harapan anda? <i>Bahwa dia tidak diberitahu tentang hasil dari pelaksanaan assessment center, jika saat ini saya ditanya tentang hasil dan penempatan jabatan. Karena tugas saya hanya melaksanakan perintah. Saat ini saya menduduki jabatan sebagai penyidik di direktorat reserse dan criminal, karena saya lebih banyak punya latar belakang Pendidikan dan pengalaman di bidang reserse.</i>
5.	Menurut data yang kami peroleh, Bapak memenuhi syarat untuk menjadi Kabagren, tetapi saat ini Bapak tidak menduduki jabatan Kabagren, apa pendapat Bapak? <i>Saya mengikuti asesment jabatan Kabagren dengan harapan akan mendapat promosi jabatan Kabag, dan hasil asesment saya adalah MEMENUHI SYARAT, dan selanjutnya saya menunggu untuk menerima jabatan Kabagren, tetapi justru saya mendapat jabatan Kabag di bidang pembinaan lainnya pada Polres</i>

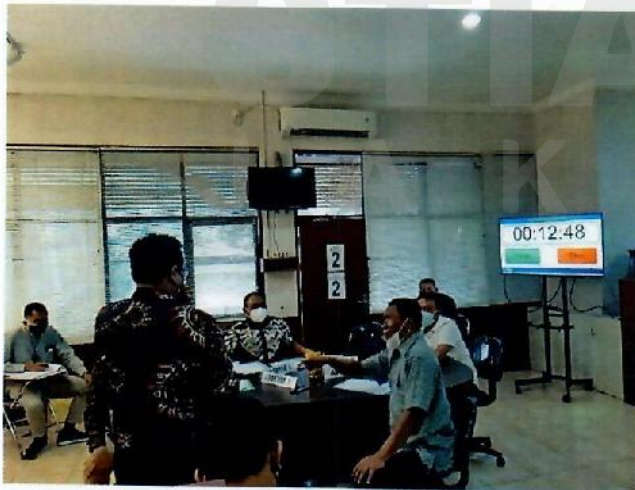
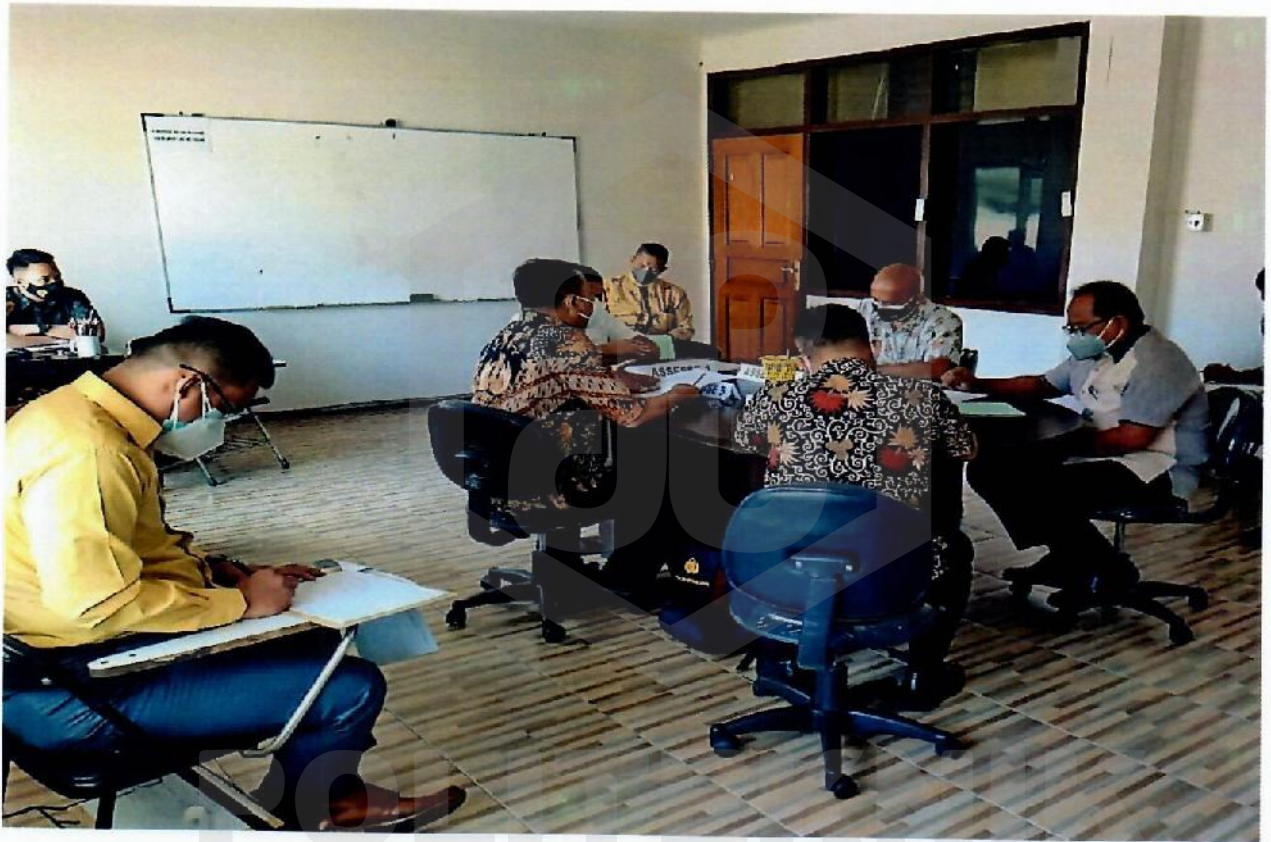
**LAMPIRAN DOKUMENTASI PROSES ASSESSMENT CENTER
DI POLDA METRO JAYA**



REGISTRASI PESERTA (ASSESE)
PENGISIAN DATA PRIBADI / DAFTAR RIWAYAT HIDUP (ASSESE)



TES PSIKOMETRI YANG DI IKUTI OLEH PESERTA (ASSESE)
PADA PELAKSANAAN KEGIATAN ASSESMENT CENTER



**KEGIATAN LEADERLESS GROUP DISCUSSION (LGD) YANG
DILAKSANAKAN OLEH PARA PESERTA (ASSESE)**



KEGIATAN WAWANCARA



INTEGRASI GABUNGAN OLEH PARA ASSESSOR

LAMPIRAN DOUKENTASI WAWANCARA DAN OBSERVASI



Wawancara dengan Ksubag Mutjab Biro SDM Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Assesi Polda Metro Jaya



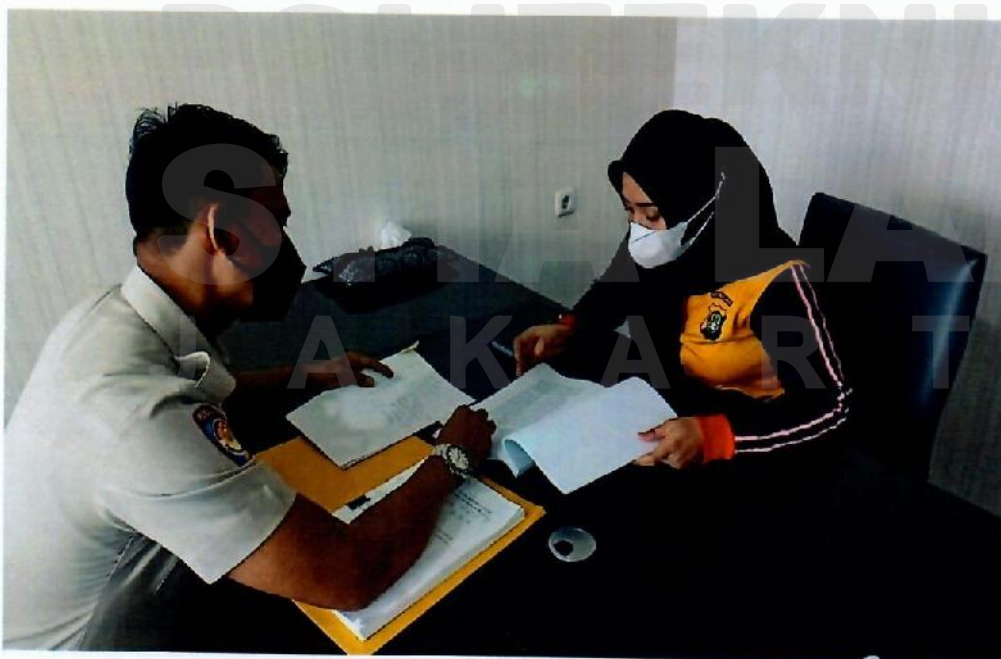
Wawancara dengan Assesi Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Asesor Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Asesor Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Kasubbag Kompeten Polda Metro Jaya



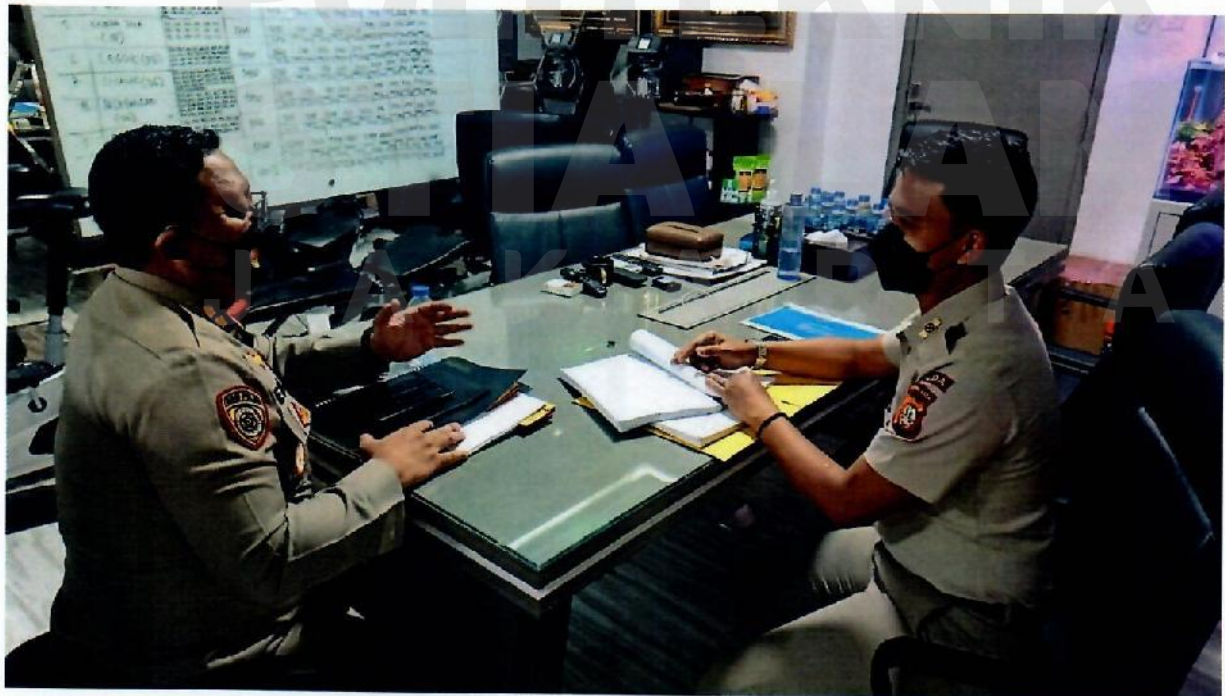
Wawancara dengan Kasubbag Mutjab Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Staf Subbag Kompeten Polda Metro Jaya



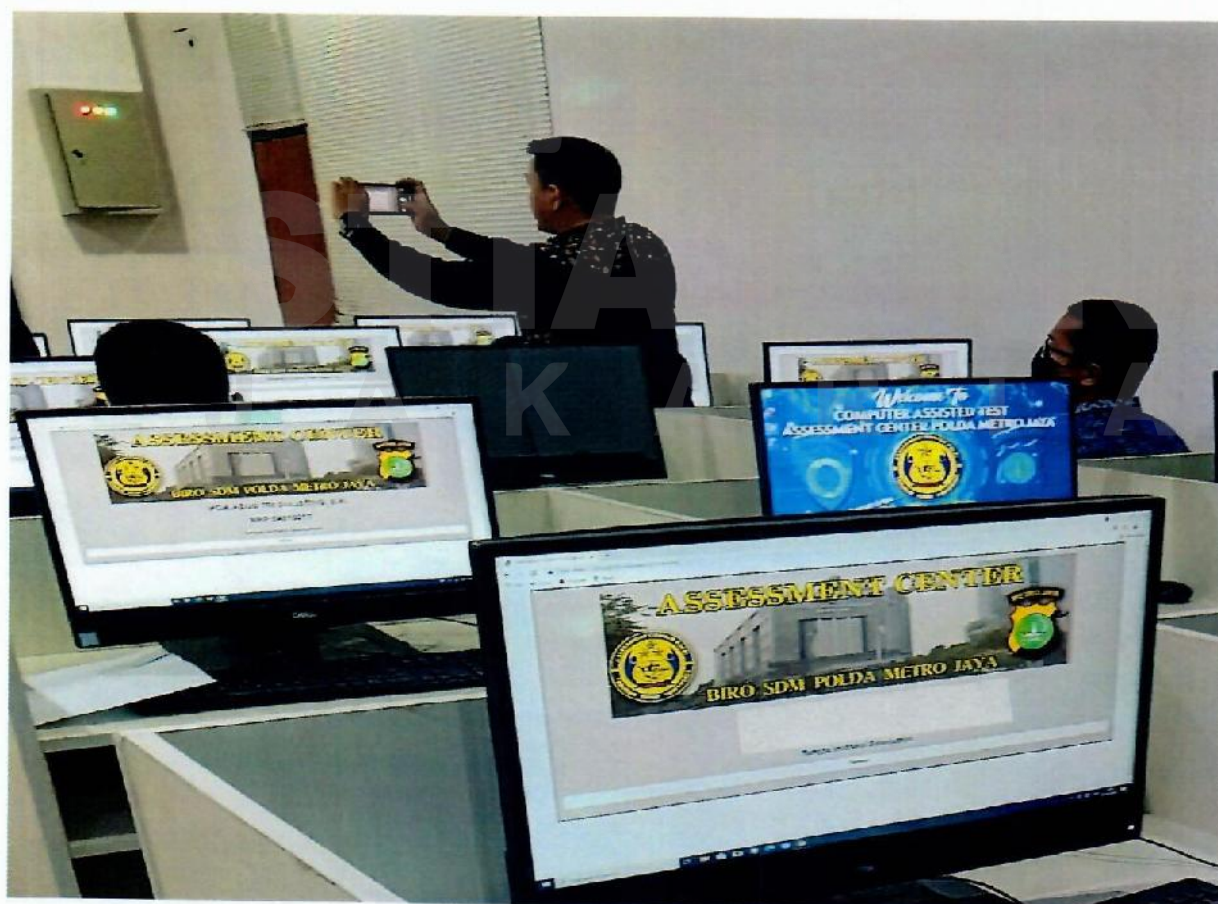
Dokumentasi di ruang AC Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Kabag Binkar Biro SDM Polda Metro Jaya



Wawancara dengan Kabag Binkar Biro SDM Polda Metro Jaya



Observasi pada pelaksanaan AC di Polda Metro Jaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Khayat
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kebumen, 3 Maret 1974
3. Nomor Pokok Mahasiswa : 1964002020
4. Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur
5. Jenis Kelamin : Laki-laki
6. Kawin/Tidak Kawin : Kawin
7. Alamat Rumah : Perumahan Bumi Satria Kencana (BSK)
Jalan Arjuna I No.34 Blok XVII RT 005 RW 021
Kel. Kayuruingin Jaya, Kec. Bekasi Selatan
Kota Bekasi, Jawa Barat
8. Email : ibnu.hayat@yahoo.co.id
9. Instansi Induk/Kementerian : Polda Metro Jaya, Polri
10. Unit Kerja : Biro Perencanaan Umum dan Anggaran
11. Alamat Kantor : Gedung Promoter, Jalan Sudirman No.55
Kebayoran Baru Jakarta Selatan.
12. Jabatan Sekarang : Kasubbag Pengendalian Program (Kasubbag
Dalpro) Bagdalprogar Biro Rena Polda Metro Jaya
13. Pangkat/Golongan : Penata Tk.I/III-D
14. Riwayat Pendidikan :
 - a. SDN Patemon Gombang, di Kebumen (1987)
 - b. SMPN 3 Gombang, di Kebumen (1990)
 - c. SMA Uper Tambun di Bekasi (1998)
 - d. UIN Syarif Hidayatulloh di Jakarta (2004)

15. Riwayat Pekerjaan :

- a. Perwira Urusan Tata Usaha SPN Pontianak Polda Kalbar (2007-2010)
- b. Perwira Urusan Renprogar Bagian Perencanaan Polres Metro Bekasi Kota Polda Metro Jaya (2010 – 2014)
- c. Kasubbag Renprogar Bagian Perencanaan Polres Metro Bekasi Kota Polda Metro Jaya (2014 – 2017)
- d. Perwira Urusan Dalpro Bagdalprogar Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Metro Jaya (2017-2019)
- e. Kasubbagdalpro Bagdalprogar Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Metro Jaya (2019 – sekarang)

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini kami buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Oktober 2021

(KHAYAT)
POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A