



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13764-13783
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Efektivitas Assessment Center pada Pembinaan Karier di Satuan Kerja dan Satuan Wilayah Polda Sumbar

Yoga Pamungkas^{1✉}, Dasep Suryanto²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: yogapamungkas1177@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Menyuksesan semangat Polri Beyond Trust Presisi khususnya dalam hal pembinaan karier di lingkungan Polda Sumbar, assesment center mempunyai peranan penting dan wajib menjadi pertimbangan atau tolok ukur utama dalam pengisian jabatan tertentu. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan, yaitu data primer, data sekunder, dan data tersier. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik Menjamin Keabsahan Data Triangulasi metode membandingkan informasi atau data menggunakan pendekatan yang berbeda dikenal sebagai triangulasi. Hasil penelitian , 1) Pelaksanaan assesment center berdasar prinsip transparan kurang maksimal karena transparansi yang ada terbatas hanya diketahui oleh internal kepolisian yang meliputi assessor dan assessee yang terlibat dalam proses assesment. Masyarakat tidak dapat mengetahui dengan pasti hasil yang didapat oleh para assessee dalam proses penilaian tersebut sehingga kurang mencerminkan semangat keterbukaan dalam reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Polda Sumbar. 2) Pelaksanaan assesment center berdasarkan prinsip independen juga peneliti rasa belum tercapai maksimal karena hasil assesment center dapat diaudit terlebih dahulu oleh pihak atasan Polda Sumbar untuk mengecek ulang jika ada persyaratan yang terlewat, seperti catatan kesehatan yang tidak memenuhi syarat atau bahkan catatan pelanggaran yang pernah dilakukan oleh anggota tersebut.

Kata Kunci : *Assessment Center, Pembinaan Karir*

Abstract

To make the spirit of Polri Beyond Trust Presisi a success, especially in terms of career development within the West Sumatra Regional Police, the assessment center has an important role and must be the main consideration or benchmark in filling certain positions. This research is qualitative research using descriptive methods. The data sources used are primary data, secondary data and tertiary data. Data collection techniques using interviews and literature study. Techniques for Ensuring the Validity of Data Triangulation, the method of comparing information or data using different approaches, is known as triangulation. The results of the research, 1) The implementation of the assessment center based on transparent principles is not optimal because the existing transparency is limited to being known only to the internal police, which includes assessors and assessees involved in the assessment process. The public cannot know for certain the results obtained by the assessees in the assessment process so that it does not reflect the spirit of openness in bureaucratic reform carried out by the West Sumatra Regional Police. 2) The implementation of the assessment center is based on independent principles. Researchers also feel that the results have not been achieved optimally because the results of the assessment center can be audited first by the West Sumatra Regional Police superiors to double check if there are any requirements that have been missed, such as health records that do not meet the requirements or even records of violations that have been committed. by that member.

Keywords: *Assessment Center, Career Development*

PENDAHULUAN

Assessment center merupakan metode penilaian berbasis kompetensi yang sangat diperlukan untuk menjamin objektivitas, kualitas, transparansi dan akuntabilitas dalam pembinaan karier personel Polri di lingkungan Polda Sumbar. (Petrides, 2010) menjelaskan efektivitas assessment center menjadi fokus utama yang harus selalu dipantau dalam mengukur keberhasilan pembinaan karier di satuan kerja dan satuan kerja. Totok et al, (2017) menjabarkan fakta bahwa pelaksanaan pembinaan karier di Satuan Kerja maupun Satuan Kewilayahan di Polda masih belum menomorsatukan hasil assessment center sebagai bahan pertimbangan dalam pengisian jabatan strategis. Seperti dipaparkan (Ahmad et al., 2023). Hal ini berakibat masih ditemukan personel yang menduduki jabatan tertentu belum sepenuhnya memiliki standar kompetensi yang dipersyaratkan sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut tentunya membuat Polda Sumbar harus terus berbenah di tengah semangat jargon Polri dan instruksi KaPolri saat ini yaitu Beyond Trust Presisi dengan fokus tujuan mentransformasikan tingkat kepercayaan publik. Dengan demikian, menurut Albertus et al (2021) dapat dibangun menjadi rasa percaya diri

dan loyalitas dengan berupaya melampaui harapan masyarakat terhadap Polri. Dalam menyukseskan semangat Polri Beyond Trust Presisi khususnya dalam hal pembinaan karier di lingkungan Polda Sumbar, assesment center mempunyai peranan penting dan wajib menjadi pertimbangan atau tolok ukur utama dalam pengisian jabatan tertentu. Sebagaimana dijabarkan (T, 2017), assesment center merupakan metode penilaian terstandar yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dan potensi seseorang dalam memenuhi tuntutan posisi tertentu dengan menggunakan simulasi dan alat ukur yang disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh posisi tersebut. Dalam assesment center, terdapat Assessor yang merupakan individu yang telah memenuhi kriteria tertentu, telah menjalani pelatihan sebagai pengawas, dan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan evaluasi terhadap kompetensi. Tujuan dari assesment center untuk mendapatkan penilai, atau orang yang diukur kompetensinya melalui assesment center, memiliki profil kompetensi yang sesuai dengan profil jabatan yang dibutuhkan.

Filosofi yang dinyatakan oleh Montesquieu, seperti yang dikutip oleh (T, 2017) menunjukkan kesesuaian dengan prinsip negara hukum di Indonesia. Pada tahap ini, pelaksanaan kekuasaan di Indonesia didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan maksud untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak berwenang. Dalam pengertian negara hukum, hukum sendiri merupakan perintah yang tertinggi. Untuk menjamin agar hukum berfungsi sesuai dengan legalitas, maka dibentuk lembaga negara yang mampu menjamin ketertiban hukum serta ketaatan terhadap hukum, Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut konstitusi, keberadaan Polri diatur oleh Pasal 30 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945), dan kedudukan Polri semakin dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Ditkum UU Polri tersebut, kecepatan pembangunan masyarakat yang dikaitkan dengan derajat supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokrasi, disintegrasi, transparansi, dan akuntabilitas sehingga memunculkan cara pandang baru terhadap peran, wewenang dan tanggung jawab polisi. (Tanicha dan Intan, 2019). Hal ini juga menyebabkan meningkatnya berbagai kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang semakin berkembang dan diarahkan agar masyarakat dapat lebih terlayani.

Peran kepolisian adalah salah satu elemen penting dalam menjaga stabilitas dan

keamanan masyarakat, yang merupakan salah satu pilar ketahanan negara. Hal ini dinyatakan dalam Ketetapan MPR RI No.VI/MPR/2000 dan Dalam TAP MPR No. VII/MPR/2000, tujuan keamanan dalam negeri dinyatakan sebagai format yang terintegrasi dalam rincian tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Mengenai Pilar keamanan dan ketertiban dalam negeri dikaitkan dengan efektivitas penetapan dan penegakan hukum, menuntut masyarakat untuk secara sadar mematuhi tanpa mengabaikan konsep mengayomi dan mengabdikan kepada masyarakat karena konsep ini mengandung hakikat kesadaran hukum masyarakat.

Pasal 4 Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia menguraikan salah satu tujuan utama kepolisian, yang mencakup Menciptakan keamanan dalam negeri melalui menjaga ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memastikan perdamaian masyarakat dengan menghormati hak asasi manusia. Dengan mempertimbangkan cakupan tanggung jawab yang luas dari Kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, kebutuhan akan personel yang berkualitas dan memenuhi persyaratan menjadi sangat signifikan. Hal ini sesuai dengan aturan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 yang menekankan pentingnya meningkatkan profesionalisme, kinerja, keahlian, dan motivasi sumber daya manusia polisi secara terencana, sistematis, dan efektif.

Fokus utama dalam mencapai tujuan sebuah institusi atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tidak dapat disangkal bahwa kemampuan suatu instansi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Ini termasuk dalam proses pengangkatan, mutasi jabatan, dan promosi, yang bertujuan untuk mengembangkan karir SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta memberikan kesempatan yang cukup bagi perkembangan individu dalam organisasi. Kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM yang berbasis kompetensi semakin meningkat di kalangan Polri, terutama karena kebutuhan akan SDM yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten menunjukkan kecakapan yang terukur dalam bidangnya. Ini meliputi standar kompetensi profesional yang diperlukan dalam jabatan serta keterampilan yang dimiliki oleh personel Polri. Dalam era reformasi, Polri mengedepankan prinsip-prinsip akuntabilitas yang tinggi, terutama dalam pengaturan

keterampilan yang adil dan obyektif, yang dapat diterima oleh semua pihak terkait di dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan kebutuhan akan SDM yang kompeten dan penilaian kinerja personel Polri, Diterbitkanlah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan assessment center Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut Perkap Assessment Center).

Ada beberapa metode yang digunakan dalam menilai kompetensi pegawai, salah satunya adalah metode assessment center. Metode assessment center didefinisikan sebagai proses evaluasi yang secara khusus dirancang dan terstandarisasi, menggunakan berbagai metode dan asesor untuk mengurangi kemungkinan terjadinya bias. Hal ini memberikan kesempatan yang adil bagi peserta untuk menunjukkan potensi dan kompetensinya secara luas (Kadarisman, 2012). Tujuan dari assessment center ini adalah untuk memberikan informasi yang obyektif tentang profil kompetensi pegawai.

Assessment center juga dilaksanakan di Polri, baik di tingkat Markas Besar Polri oleh Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Sumber Daya Manusia Polri (SSDM POLRI), maupun di tingkat Kepolisian Daerah oleh Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah. Tidak jarang ditemukan ada berita-berita tentang pelaksanaan pembinaan karier anggota kepolisian yang erat kaitannya dengan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Padahal, Implementasi assessment center bertujuan untuk mengurangi praktik-praktik KKN dalam pengisian jabatan penting di lembaga Polri.

Metode assessment center dianggap lebih terbuka dan efisien dalam mengevaluasi kompetensi dan kemampuan pegawai Polri. Namun, kendati pendekatan yang transparan diterapkan, tidak ada jaminan bahwa hal tersebut dapat sepenuhnya mengurangi KKN dalam proses penunjukan jabatan tertentu di lingkungan kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada sejauh mana efektivitas assessment center dapat menjadi pertimbangan dalam pengisian jabatan di Polda Sumatera Barat. Penting untuk diingat bahwa hasil assessment center yang baik bagi setiap petugas tidak secara otomatis menjadi faktor penentu apakah seorang anggota polisi dapat mengisi suatu jabatan tertentu, terutama jabatan yang memiliki sifat strategis. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan sejauh mana implementasi aturan yang tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia berjalan dengan baik dan apakah dapat menghasilkan output yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan

pelaksanaan assessment center dengan judul "Efektivitas Pelaksanaan Assessment Center Biro SDM Polda Sumbar Guna Mendukung Pembinaan Karier pada Satuan Kerja dan Satuan Wilayah Polda Sumbar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif (Sugiyono, 2017). Informan penelitian. Adapun data Informan dapat dilihat pada tabel 1. berikut.

Tabel 1. Instrumen penelitian

No	Informan	Kode	Jumlah
1	Kepala Biro SDM Polda Sumatera Barat	If 1	1
2	KepalaBagian Pembinaan Karier SDM Polda Sumbar	If 2	1
3	Kasubbagkompeten Bagbinkar Ro SDM Polda Sumbar	If 3	1
4	Personel Pelaksana Assessment center Pembinaan Karier SDM Polda Sumbar	If 4	1
5	Personel Polriyang di Assess pada Assessment center Pembinaan Karier SDM Polda Sumbar	If 5	1
6	Praktisi dan Akademisi Sumatera Barat	If 6	1
7	Tokoh Budayawan Sumatera Barat	If 7	1
Jumlah			7

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik Menjamin Keabsahan Data Triangulasi metode membandingkan informasi atau data menggunakan pendekatan yang berbeda dikenal sebagai triangulasi. Triangulasi antar-peneliti melibatkan beberapa peneliti dalam melakukan observasi atau wawancara, di mana setiap peneliti memiliki gaya, sikap, dan pemahaman yang berbeda terhadap fenomena yang diteliti., sehingga meskipun mereka mengamati fenomena yang sama, hasil pengamatannya bisa saja berbeda. Triangulasi sumber data melibatkan pengecekan keakuratan informasi khusus dengan menggunakan beberapa metode dan sumber pengumpulan data yang berbeda. Misalnya, informasi dapat diperoleh melalui observasi partisipan, analisis dokumen tertulis, penelusuran arsip, dokumentasi sejarah, dokumen resmi, catatan pribadi, dan foto, selain dari wawancara dan observasi. Triangulasi teori

melibatkan membandingkan konstruksi informasi atau pernyataan yang dihasilkan dalam penelitian kualitatif dengan perspektif teoretis yang relevan. Tujuan dari triangulasi teori adalah untuk menghindari bias individual peneliti dalam penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus dalam penelitian ini berkaitan dengan upaya kepolisian dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif melalui Assessment center Polda Sumatera Barat. Dalam pelaksanaan assessment center ini ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebagai pendukung pelaksanaan assessment center di Polda Sumatera Barat. Hal ini seperti sarana dan prasarana serta metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan assessment center ini. Berikut penjelasan mengenai sarana dan prasarana serta metode assessment yang digunakan.

1. Sarana dan Prasarana Pelaksanaan Assessment center Kepolisian Daerah Sumatera Barat

Pelaksanaan assessment center yang efektif memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana ini mencakup berbagai fasilitas dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung seluruh rangkaian kegiatan penilaian. Berikut adalah sarana dan prasarana yang tersedia di gedung assessment center Polda Sumatera Barat.

a. Ruang dan Fasilitas Fisik

Ruangan yang digunakan sebagai fasilitas assessment center yang dilaksanakan di Polda Sumatera Barat diantaranya ada ruang uji kompetensi yang menggunakan Computer Assisted Test (CAT) yang mana ini merupakan suatu system yang digunakan dalam proses seleksi dengan alat bantu computer. Ruang ini dilengkapi dengan meja, kursi, papan tulis dan computer yang cukup untuk digunakan peserta assessment center dalam pelaksanaan tes atau uji kompetensi CAT.



Gambar1. Ruang Uji Kompetensi CAT

Ruangan selanjutnya yang diperlukan untuk pelaksanaan assessment center di Polda Sumatera Barat adalah ruangan diskusi. Ruangan diskusi merupakan ruang tertutup

dan tenang untuk melakukan wawancara individu atau diskusi kelompok. Fasilitas ini perlu dilengkapi dengan meja, kursi, dan perangkat perekam audio untuk dokumentasi.



Gambar 2. Ruang Diskusi



Gambar 3. Ruang Wawancara

Ruang monitoring merupakan ruangan selanjutnya yang termasuk dalam fasilitas pelaksanaan assessment center di Polda Sumatera Barat. Ruangan ini khusus digunakan oleh pengamat untuk mengamati peserta tanpa mengganggu jalannya assessment.



Gambar 4. Ruang Monitoring

Ruang terakhir yang disediakan untuk pelaksanaan assessment center adalah ruang tunggu. Ruangan ini terdiri dari area yang nyaman bagi peserta yang mengikuti Assessment untuk menunggu giliran mereka. Fasilitas yang tersedia terdiri dari tempat duduk yang nyaman, air minum, dan akses Wi-Fi.



Gambar 5. Ruang Tunggu assessment center

b. Peralatan dan Teknologi Multimedia

Peralatan yang biasa digunakan dalam pelaksanaan assessment center di Polda Sumatera barat berkaitan dengan teknologi dan multimedia seperti computer yang dilengkapi software CAT sebagai penilaian tes psikometri dan intray.

Peralatan berikutnya adalah proyektor dan layar proyektor. Peralatan ini digunakan untuk presentasi materi dan pemutaran video simulasi. Fasilitas ini membantu dalam memberikan intruksi dan skenario kepada peserta.



Gambar 6. Proyektor dan Layar

Kamera dan peralatan perekam juga merupakan alat penting yang digunakan dalam pelaksanaan assessment center. Kamera video dan perekam audio berguna untuk mendokumentasikan proses penilaian, seperti simulasi dan wawancara, untuk tinjauan ulang dan evaluasi.



Gambar 7. Kamera dan Peralatan Perekam

Peralatan terakhir yang diperlukan dalam pelaksanaan assessment center adalah sistem audio. Sistem audio seperti mikrofon dan speaker untuk memastikan komunikasi yang jelas selama kegiatan berlangsung, terutama dalam sesi diskusi atau presentasi kelompok.



Gambar 8. Mikrofon dan Speaker

c. Bahan dan Alat Tulis

Beberapa bahan dan alat tulis diperlukan selama pelaksanaan assessment center seperti formulir penilaian, lembar kerja dan alat tulis. Formulir penilaian merupakan dokumen standar yang digunakan oleh assessor untuk mencatat observasi dan penilaian kinerja peserta selama berbagai kegiatan assessment. Sedangkan lembar kerja dan alat tulis digunakan oleh assessee untuk menyelesaikan tugas dan tes yang diberikan.

d. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang bertanggung jawab pada pelaksanaan assessment center ini terdiri dari beberapa kategori yakni, assessor dan administrator. Assessor

adalah seorang yang memenuhi syarat-syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan Assessor, dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi. Sedangkan Administrator adalah Pegawai Negeri pada Polri yang bertugas membantu dalam menyiapkan kelengkapan administrasi dan tugas lainnya dalam mendukung proses penyelenggaraan Assessment Center.

e. Infrastruktur Pendukung

Poin ini mengacu pada layanan pendukung seperti Layanan Kebersihan dan Pemeliharaan dan Layanan Teknologi Informasi. Layanan kebersihan dan pemeliharaan diadakan untuk memastikan semua ruangan dan peralatan tetap dalam kondisi baik dan siap digunakan setiap saat. Sedangkan layanan teknologi informasi adalah dukungan teknis untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul dengan peralatan teknologi dan jaringan selama pelaksanaan Assessment Center.

2. Metode Assessment center Kepolisian Daerah Sumatera Barat

Proses Assessment center di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) menggunakan berbagai metode untuk menilai kompetensi, potensi, dan kinerja individu secara komprehensif. Metode-metode ini dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek keterampilan dan karakteristik yang relevan dengan tugas kepolisian. Berikut adalah beberapa metode yang digunakan dalam proses assessment center di Kepolisian Sumatera Barat.

1) Simulasi Tugas (Job Simulation)

Simulasi tugas merupakan salah satu metode yang digunakan dalam assessment center di Polda Sumbar. Para peserta diberikan beberapa tugas kepolisian sebagai misi yang harus diselesaikan. Simulasi tugas atau job simulation ini terdiri dari beberapa macam, pertama Simulasi Situasi Krisis dimana Peserta diberikan skenario krisis yang sering dihadapi dalam tugas kepolisian, seperti penanganan demonstrasi atau situasi penyanderaan, dan mereka harus menunjukkan bagaimana mereka akan menangani situasi tersebut. Kedua Role Play (Permainan Peran), peserta memainkan peran tertentu dalam skenario yang telah ditentukan untuk menilai kemampuan mereka dalam komunikasi, negosiasi, dan pengambilan keputusan. Ketiga, In-Basket Exercise dimana peserta dihadapkan pada sejumlah dokumen dan tugas administratif yang harus mereka prioritaskan dan selesaikan dalam waktu terbatas, untuk menilai kemampuan manajemen waktu dan prioritas.



Gambar 8. Job Simulation dalam *Assessment center*

2) Tes Psikometrik (Psychometric Testing)

Tes ini terdiri dari beberapa bagian seperti: Tes Kepribadian, tes ini mengukur karakteristik pribadi yang relevan dengan pekerjaan, seperti stabilitas emosional, kepercayaan diri, dan kemampuan bekerjasama. Tes Kemampuan Kognitif yang menilai kemampuan berpikir logis, pemecahan masalah, dan kemampuan analitis peserta. Serta yang terakhir Tes Minat dan Nilai yang mengidentifikasi minat karier dan nilai-nilai personal yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.



Gambar 9. Peserta assessment center sedang mengikuti tes psikometrik Wawancara (Interview)

Wawancara yang dilakukan selama proses assessment ini biasa disebut dengan behavioural event interview, dimana wawancara ini bertujuan untuk Untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang masa lalu yang telah dilakukan oleh assessee dengan menggunakan teknik interview yang terstruktur, terarah dan terpola.



Gambar 10. Pelaksanaan wawancara dalam assessment Diskusi Kelompok (Group Discussion)

Metode ini dilakukan untuk menilai kemampuan assessee bekerja dalam tim. Assessee bekerja dalam kelompok untuk memecahkan masalah tertentu, menilai kemampuan kolaborasi dan pemecahan masalah secara kolektif. Metode ini juga dilakukan untuk melihat assessee yang memiliki jiwa pemimpin dan dapat memandu

peserta lainnya dalam menyelesaikan permasalahan.



Gambar 11. Peserta Assessment Terlibat Diskusi Kelompok

3) Presentasi (Presentation)

Para assessee juga diberikan kesempatan untuk melakukan presentase individu. Assessee diminta untuk mempersiapkan dan menyampaikan presentasi mengenai topik tertentu yang relevan dengan tugas kepolisian, untuk menilai kemampuan komunikasi verbal, penyusunan argumen, dan keterampilan presentasi.



Gambar 12. Presentasi Individu Peserta Assessment

4) Observasi Langsung (Direct Observation)

Observasi langsung berhubungan dengan assessor yang mengikuti assessee selama tugas sehari-hari mereka untuk menilai kinerja dan perilaku dalam konteks pekerjaan nyata. Metode ini juga dapat dilakukan di lapangan saat peserta melakukan tugas operasional atau tugas khusus.



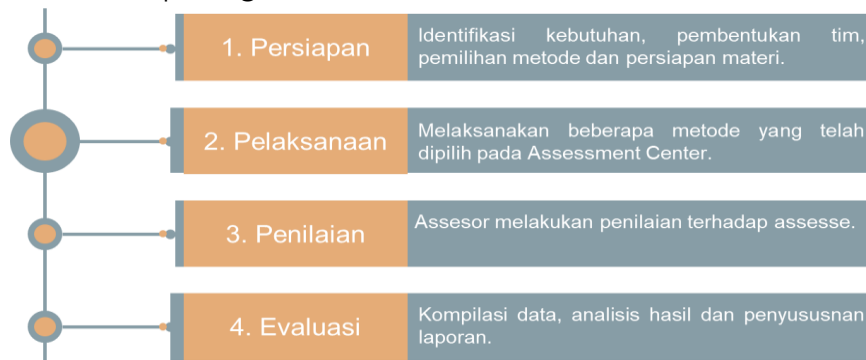
Gambar 13. Observasi Langsung

5) Evaluasi dan Umpan Balik

Metode ini dilakukan dengan cara Mengumpulkan umpan balik dari berbagai sumber seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan untuk mendapatkan gambaran komprehensif tentang kinerja dan kompetensi assessee. Sedangkan Sesi Umpan Balik memberikan umpan balik kepada peserta berdasarkan hasil assessment, yang mencakup kekuatan, area pengembangan, dan rencana pengembangan individu.

3. Tahapan Pelaksanaan Assessment center di Kepolisian daerah Sumatera Barat

Pelaksanaan Assessment center di Kepolisian Daerah Sumatera Barat (Polda Sumbar) terdiri dari beberapa tahapan yang dirancang untuk menilai kompetensi, potensi, dan kinerja anggota kepolisian secara komprehensif. Tahapan proses assessment center di Polda Sumbar terlihat pada gambar berikut:



Gambar 14. Tahapan Assessment Center

1) Persiapan dan Perencanaan

- Identifikasi Kebutuhan: Mengidentifikasi tujuan dari Assessment Center, misalnya untuk promosi, penempatan, atau pengembangan karier.
- Pembentukan Tim: Membentuk tim yang terdiri dari fasilitator, pengamat, dan administrator yang bertanggung jawab atas pelaksanaan Assessment Center.
- Pemilihan Metode dan Alat: Memilih metode penilaian dan alat yang akan digunakan, seperti tes psikometrik, simulasi, wawancara, dan diskusi kelompok.
- Persiapan Materi: Menyusun skenario, formulir penilaian, instrumen tes, dan materi lainnya yang diperlukan.

2) Pelaksanaan Assessment Center

- Tes Psikometrik: Pelaksanaan tes kepribadian, kemampuan kognitif, dan tes lainnya untuk menilai aspek psikologis peserta.
- Simulasi Tugas: Peserta mengikuti berbagai simulasi tugas yang meniru situasi nyata di kepolisian, seperti penanganan krisis, investigasi kasus, dan operasi lapangan.
- Wawancara Berbasis Kompetensi: Melakukan wawancara mendalam untuk menilai pengalaman, keterampilan, dan perilaku peserta dalam situasi tertentu.
- Diskusi Kelompok: Mengadakan diskusi kelompok tanpa pemimpin (leaderless group discussion) untuk menilai kemampuan kerjasama, komunikasi, dan kepemimpinan.
- Presentasi: Peserta diminta untuk mempersiapkan dan menyampaikan presentasi mengenai topik yang relevan dengan tugas kepolisian.

3) Observasi dan Penilaian

- a) Pengamatan Langsung: Pengamat mengamati dan mencatat kinerja peserta selama simulasi, diskusi, dan presentasi.
- b) Pengisian Formulir Penilaian: Pengamat mengisi formulir penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, mencatat observasi dan memberikan skor.

4) Evaluasi dan Analisis

- a) Kompilasi Data: Mengumpulkan dan mengompilasi semua data penilaian dari berbagai metode yang digunakan.
- b) Analisis Hasil: Melakukan analisis mendalam terhadap hasil penilaian untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan setiap peserta.
- c) Penyusunan Laporan: Menyusun laporan komprehensif yang mencakup penilaian dari berbagai aspek dan memberikan rekomendasi.

Menelusuri Assessment Center di Kepolisian Daerah Sumatera Barat

Berikut merupakan aspek yang berhasil dilaksanakan oleh assessment center Polda Sumbar dalam menilai kompetensi assessee:

a. Objektif

Objektif sendiri merupakan penilaian berbasis pada standar dan tidak dipengaruhi faktor subjektivitas penilai, sehingga menghasilkan output assessee yang memiliki kualitas yang baik (Polri, 2016: 3).

Keobjektifitasan dari unit assessment center sendiri didapatkan dari hasil penilaian yang menggunakan beberapa bahan pertimbangan agar menghasilkan hasil penilaian kompetensi yang benar-benar objektif, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing assessee.

Bahan pertimbangan yang diketahui terdapat dalam penilaian kompetensi assessment center ini adalah pertimbangan SMK atau sistem manajemen kompetensi, yaitu penilaian yang didasarkan atas kompetensi para kandidat yang akan menentukan posisi mana mereka akan ditempatkan kelak jika lolos dari proses assessment center. Kemudian hasil penilaian dari assessment center itu sendiri, dimana proses ini terjadi ketika semua hasil kompetensi dari para kandidat telah diketahui.

Rekam jejak atau riwayat dari polisi yang bersangkutan kemudian menjadi tahapan selanjutnya sebelum menempatkan mereka dalam posisi yang sudah mereka dapatkan dari proses assessment center. Terakhir catatan pelanggaran atau pernah tidaknya polisi tersebut melakukan pelanggaran. Jika lulus dari semua bahan pertimbangan tersebut

tentunya akan menjadi nilai positif bagi polisi yang bersangkutan untuk dapat menduduki jabatan yang diincarnya.

Dengan adanya beberapa bahan pertimbangan tersebut, assessment center Polda Lampung melakukan proses quality control terhadap hasil proses uji kompetensi yang mereka telah hasilkan. Adapun langkah yang seperti ini juga didukung oleh tata cara pelaksanaan yang dituangkan dalam Perkap yang mengatur program assessment center, yaitu dalam Perkap No. 5 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan assessment center. Hal ini dapat membantu assessment center Polda Lampung untuk menentukan personil atau kandidat mana yang dinilai layak menduduki posisi-posisi strategis tertentu. Dimana dengan pengecekan silang terhadap rekam jejak dan catatan prestasi dan lain-lain, Assessment center Polda Lampung bisa lebih mengenal pribadi maupun prestasi yang telah dicapai sehingga mampu menentukan hasil yang optimal terhadap satu jabatan strategis tertentu.

Berdasarkan temuan ini, peneliti juga mendapati bahwa kebutuhan akan berprestasi mempengaruhi assessee untuk memberikan hasil maksimal ketika menjalani kegiatan assessment di assessment center. Dorongan akan prestasi gemilang membuat mereka loyal dan mengabdikan sepenuh hati agar dapat dinilai secara objektif, sehingga membuat para personil polisi yang mengikuti kegiatan assessment nantinya mampu menduduki jabatan strategis.

b. Akuntabel

Akuntabel sendiri merupakan penilaian yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak internal institusi maupun eksternal untuk aspek teknik, prosedur, dan hasilnya. Sehingga dengan adanya akuntabilitas dari unit bersangkutan, membuat fasilitas dan prasarana yang diberikan menjadi lebih ketimbang yang diberikan pada unit lainnya yang ada di Polda Sumbar (Polri, 2016: 3).

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti melihat bahwa indikator akuntabelnya unit ini disaksikan melalui sudah terlaksananya beberapa gelombang Assessment center sebagai metode penilaian yang sudah dilakukan dalam menilai kompetensi para assessee sejak beberapa tahun kebelakang. Ini berarti unit ini sendiri sudah dipercaya melakukan penilaian kompetensi sehingga menunjukkan kadar kepercayaan yang tinggi oleh Polda Sumbar terhadap unit Assessment center dalam hal menilai kompetensi. Kepercayaan dari Polda Sumbar itulah yang membuat metode kegiatan penilaian anggota kepolisian ini dapat dipercaya ketimbang penilaian kompetensi terdahulu yang kabarnya diidentikkan

dengan hubunganrelasi yang dimiliki para personil polisi dengan atasannnya.

Berdasarkan temuan ini, peneliti mendapati bahwa kebutuhan akan afiliasi tercermin dari sikap percaya yang diberikan Polda Sumbar kepada unit Assessment center Polda Sumbar, dimana atas prestasi dan keberhasilan unit ini dalam menilai kompetensi para assessee secara tidak langsung menunjukan afiliasi atau hubungan yang kuat antara Polda dengan unit Assessment center sehingga menghasilkan simbiosis dalam bidang mutasi dan promosi polisi. Disamping itu, bentuk akuntabelnya assessment center ditandai dengan adanya fasilitas-fasilitas pendukung Assessment center seperti gedung sendiri untuk mendukung mobilitas unit Assessment center ini agar dapat mandiri dan tidak terganggu unit lain.

c. Nesesitas

Pada fokus selanjutnya dijelaskan bahwa nesesitas atau asas kebutuhan yaitu penyelenggaraan assessment center dilaksanakan sesuai kebutuhan institusi kepolisian akan polisi yang berkompeten dalam jabatan struktural, atau jabatan strategis (Sumber: Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 5 Tahun 2016 Bab I Ayat 3). Asas nesesitas memungkinkan kepolisian menyelenggarakan rekrutmen jabatan struktural atau strategis melalui unit assessment center yang diberikan kewenangan dalam menilai kompetensi para polisi yang mengikuti proses tersebut (Polri, 2016: 3).

Kebutuhan akan polisi yang kompeten didasari oleh banyak hal. Salah satunya yaitu adanya Perkap No.5 Tahun 2016 sebagai bentuk reformasi penempatan jabatan di tubuh Polri, dan juga adanya tuntutan reformasi birokrasi tentang usaha Polri memperbaiki kepercayaan publik terhadap kinerja Polri, khususnya di wilayah Polda Sumbar. Selain itu, adanya kebutuhan polisi dengan kompetensi dan skill yang memadai membuat Polda Sumbar melalui Biro SDM Polda Sumbar ikut menerapkan program Assessment center dalam usaha mencapai pribadi atau anggota polisi yang memiliki nilai kompetensi tinggi untuk menjabat jabatan strategis.

Kebutuhan Polda Sumbar akan individu polisi yang cerdas, disiplin dan peka dengankeadaan masyarakat merupakan tuntutan utama untuk memenuhi reformasi birokrasi yang telah lama menjadi program nasional Polri. Sehingga membuat Polda Sumbar ikut menerapkan program assessment center.

Aspek kebutuhan sendiri merupakan esensi dari diadakannya program dari unit Assesment Center untuk menilai kompetensi para kandidat, dimana kandidat dengan kompetensi terbaik diharapkan untuk mengemban jabatan-jabatan strategis yang

ada. Berdasarkan temuan ini, peneliti melihat adanya kekuasaan yang cukup besar terletak di tangan unit Assessment center dalam menilai kompetensi para polisi. Kekuasaan yang cukup besar ini kemudian yang peneliti asumsikan sebagai kebutuhan kekuasaan, dalam artian positif dimana unit Assessment center harus berkuasa penuh dalam menilai kompetensi polisi tanpa diganggu oleh pihak lain yang dapat menimbulkan subjektivitas penilaian.

Adapun aspek yang peneliti rasa belum mampu dimaksimalkan oleh assessment center Polda Sumbar dalam menyelenggarakan penilaian kompetensi polisi yaitu:

a. Transparan

Fokus keempat, yaitu transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan serta hasil yang dicapai (Polri, 2016: 4, dan Lalolo: 2003: 13).

Transparansi yang ada dalam proses pelaksanaan assessment center dilakukan melalui adanya pemantauan langsung program ini oleh Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumbar, sehingga semua proses berserta hasil yang diperoleh dapat dilaporkan secara tepat. Selain itu, hasil assessment dipantau dengan adanya Dewan Pertimbangan Karir yang memonitor agar proses assessment center selalu berjalan dengan baik dan sesuai prosedur. Hasil-hasil assessment center tersebut dapat dilihat di laman <http://assessmentcenter.Polri.go.id/>. Berdasarkan hal ini, transparansi yang ada terbatas hanya diketahui oleh internal kepolisian yang meliputi assessor dan assessee yang terlibat dalam proses assessment. Masyarakat tidak dapat mengetahui dengan pasti hasil yang didapat oleh para assessee dalam proses penilaian tersebut sehingga kurang mencerminkan semangat keterbukaan dalam reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Polda Sumatera Barat.

b. Independen

Terakhir, prinsip independen yaitu penyelenggaraan assessment center tidak terpengaruh oleh pihak lain dalam menilai polisi yang berkompeten dalam jabatan struktural, atau jabatan strategis (Sumber: Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 5 Tahun 2016 Bab I Ayat 3).

Asas independen memungkinkan kepolisian melalui unit assessment center menyelenggarakan rekrutmen jabatan struktural atau strategis dalam menilai kompetensi para polisi yang mengikuti proses tersebut tanpa dapat dipengaruhi oleh pihak manapun,

sehingga mendukung terwujudnya hasil assessment center yang berkualitas (Polri, 2016: 4).

Independen merupakan kebebasan suatu lembaga atau institusi dalam menentukan langkah secara mandiri. Dalam hal independen, hal ini juga dilakukan oleh assessment center Polda Sumbar dengan cara melakukan sendiri penilaian serta assessment tanpa melibatkan pihak ketiga yang dapat mempengaruhi hasil dari kegiatan assessment itu.

Hasil assesment center oleh biro Sumber Daya Manusia Polda Sumbar sendiri pada dasarnya tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun, termasuk petinggi-petinggi Polda Sumbar. Namun, hasil assessment center dapat diaudit terlebih dahulu oleh pihak atasan Polda Sumbar untuk mengecek ulang jika ada persyaratan yang terlewat, seperti catatan kesehatan yang tiak memenuhi syarat atau bahkan catatan pelanggaran yang pernah dilakukan oleh anggota tersebut agar tidak terjadi masalah di kemudian hari ketika anggota polisi tersebut sudah menjabat. Hal inilah yang dirasakan dapat memunculkan praktek KKN (Kolusi, Korupsi, Nepotisme) dimana hasil yang dikeluarkan dapat dianulir oleh DPK dengan alasan polisi yang bersangkutan tersandung masalah. Hal ini mungkin menjadi alasan bagi DPK untuk memerjualbelikan jabatan yang tersedia sehingga menimbulkan potensi kecurangan. Ada baiknya peran DPK hanya sebagai penasihat assessment center sehingga unit tersebut dapat menjadi unit yang benar-benar independen.

Hambatan-hambatan Implementasi Assessment Center di Kepolisian Daerah Sumatera Barat

Pelaksanaan Assessment center di Polda Sumatera Barat (Polda Sumbar) menghadapi berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilannya. Berikut adalah beberapa hambatan yang peneliti temukan dalam pelaksanaan assessment center di Polda Sumbar:

a. Keterbatasan Sumber Daya

Hambatan pertama yang dirasakan selama pelaksanaan assessment center adalah keterbatasan sumber daya manusia. Keterbatasan jumlah fasilitator dan pengamat yang berpengalaman dan terlatih dalam melakukan assessment secara objektif dan profesional merupakan salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan assessment center di Polda Sumbar. Fasilitator dan pengamat yang kurang berpengalaman mungkin tidak mampu menjalankan proses penilaian dengan standar objektivitas yang tinggi, yang dapat mengakibatkan bias dan inkonsistensi dalam hasil penilaian. Selain itu, beban kerja yang

berlebihan pada sejumlah kecil pengamat yang tersedia dapat menyebabkan penurunan kualitas penilaian, karena mereka tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan observasi dan analisis yang mendalam terhadap setiap peserta. Akibatnya, proses assessment menjadi kurang efisien dan memakan waktu lebih lama, yang juga dapat menunda pengambilan keputusan terkait promosi atau pengembangan karier anggota kepolisian. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi hambatan ini melalui pelatihan intensif, perekrutan pengamat eksternal, pemanfaatan teknologi, dan pengembangan kapasitas internal guna memastikan bahwa penilaian dapat dilakukan secara objektif, konsisten, dan tepat waktu.

b. Kesiapan Peserta

Kurangnya motivasi atau pemahaman peserta tentang tujuan dan pentingnya assessment center merupakan hambatan signifikan yang dapat mempengaruhi partisipasi dan kinerja mereka selama proses penilaian. Ketika peserta tidak sepenuhnya menyadari manfaat dan tujuan dari assessment center, mereka cenderung melihatnya sebagai formalitas belaka atau bahkan beban tambahan dalam rutinitas mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya antusiasme dan dedikasi dalam menjalani setiap tahap penilaian, mulai dari tes psikometrik hingga presentasi mandiri. Kurangnya pemahaman ini juga bisa membuat peserta tidak mempersiapkan diri dengan baik, sehingga hasil penilaian tidak mencerminkan kompetensi dan potensi mereka yang sebenarnya. Dampak lebih lanjutnya adalah penilaian menjadi kurang efektif dan tujuan utama dari assessment center, yaitu mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan terbaik anggota kepolisian, tidak tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan sosialisasi dan edukasi yang komprehensif kepada peserta tentang tujuan dan manfaat assessment center, serta memberikan motivasi yang jelas untuk memastikan partisipasi aktif dan optimal dari setiap peserta.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan assessment center berdasar prinsip transparan kurang maksimal karena transparansi yang ada terbatas hanya diketahui oleh internal kepolisian yang meliputi assessor dan assessee yang terlibat dalam proses assessment. Masyarakat tidak dapat mengetahui dengan pasti hasil yang didapat oleh para assessee dalam proses penilaian tersebut sehingga kurang mencerminkan semangat keterbukaan dalam reformasi

birokrasi yang dilakukan oleh Polda Sumbar.

2. Pelaksanaan assessment center berdasarkan prinsip independen juga peneliti rasa belum tercapai maksimal karena hasil assessment center dapat diaudit terlebih dahulu oleh pihak atasan Polda Sumbar untuk mengecek ulang jika ada persyaratan yang terlewat, seperti catatan kesehatan yang tidak memenuhi syarat atau bahkan catatan pelanggaran yang pernah dilakukan oleh anggota tersebut. Hal inilah yang dirasakan dapat memunculkan praktek KKN (Kolusi, Korupsi, Nepotisme) dimana hasil yang dikeluarkan dapat dianulir dengan alasan polisi yang bersangkutan tersandung masalah

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Rahmatika, N., & Khodijah, S. (2023). RECITATION LEARNING METHOD (RLM): AS ONE OF THE MODERN LEARNING METHODS. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 23, N, 119–125.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Petrides, K. V. (2010). Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue). *London Psychometric Laboratory*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV: Alfabeta.
- T, W. (2017). Factors affecting the effectiveness of police performance in Metropolitan Police Bureau. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 39–44.