



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 316, 2012

PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 12 TAHUN 2012

TENTANG

PENYELENGGARAAN *ASSESSMENT CENTER*
DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang: a. bahwa dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia diperlukan pembinaan personel dengan metode penilaian guna melihat kompetensi individu sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan;
- b. bahwa untuk memperoleh kompetensi individu yang dipersyaratkan dalam profil jabatan diperlukan metode *Assessment Center* yang tepat dan dilaksanakan secara transparan, objektif serta akuntabel;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* di Lingkungan 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* DI LINGKUNGAN 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. Pegawai Negeri pada Polri adalah anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil pada Polri.
3. Bagian Penilaian Kompetensi adalah unit organisasi di Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri (Robinkar SSDM Polri) yang mempunyai tugas menyelenggarakan penilaian kompetensi Polri mulai dari merencanakan, melaksanakan sampai dengan monitoring dan evaluasi.
4. *Assessment Center* adalah suatu metode penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi atau prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa simulasi/alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa *Asesor*.
5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu personel 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 personel Polri dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan alat ukur tertentu.
7. *Assessor* Polri adalah Pegawai Negeri pada Polri yang telah mengikuti pelatihan dan bersertifikat *Assessor* yang ditetapkan oleh Kapolri untuk menyelenggarakan *Assessment Center* di lingkungan Polri.

8. *Assessor Non Polri (associate)* adalah *Assessor* di luar lingkungan Polri yang ditetapkan oleh Kapolri untuk bersama-sama *Assessor Polri* menyelenggarakan *Assessment Center* di lingkungan Polri dengan peran dan tanggung jawab yang diatur dalam kesepakatan bersama.
9. *Assessee* adalah orang yang dinilai kompetensinya melalui *Assessment Center*.

Pasal 2

Tujuan dari peraturan ini:

- a. sebagai pedoman dalam penyelenggaraan *Assessment Center* di lingkungan Polri;
- b. terselenggaranya *Assessment Center* di lingkungan Polri secara tertib, transparan, objektif, dan akuntabel; dan
- c. diperolehnya individu personel Polri yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan.

Pasal 3

Prinsip-prinsip dalam peraturan ini:

- a. legal, yaitu *Assessment Center* dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. objektif, yaitu pelaksanaan dan hasil *Assessment Center* menggambarkan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki *Assessee*;
- c. akuntabel, yaitu pelaksanaan dan hasil *Assessment Center* dapat dipertanggungjawabkan;
- d. nesesitas, yaitu *Assessment Center* dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi Polri;
- e. transparan, yaitu *Assessment Center* dilaksanakan secara terbuka; dan
- f. independen, yaitu proses dan hasil *Assessment Center* tidak terpengaruh oleh pihak lain.

BAB II

PENYELENGGARAAN ASSESSMENT CENTER

Pasal 4

Penyelenggaraan *Assessment Center* di lingkungan 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 simpulan nilai kompetensi dari *Assessee*.

Pasal 5

Metode yang digunakan dalam penyelenggaraan *Assessment Center* antara lain:

- a. *psikometri*;
- b. tes kepribadian/kuesioner;
- c. simulasi *in tray*;
- d. wawancara;
- e. diskusi kelompok tanpa pemimpin;
- f. presentasi;
- g. analisa kasus; dan
- h. bermain peran.

Pasal 6

- (1) Dalam penyelenggaraan *Assessment Center* para *Assessor* berpedoman pada kamus dan profil kompetensi.
- (2) Profil kompetensi disusun dan ditentukan dalam rapat para *Assessor* melalui proses penelitian *dokumen*, observasi, wawancara dan diskusi sesuai dengan kaidah yang berlaku.
- (3) Kamus dan profil kompetensi Polri tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 7

Prosedur penyelenggaraan *Assessment Center* meliputi:

- a. tahap persiapan:
 1. penyusunan dan penentuan profil kompetensi;
 2. penentuan metode pengujian, dengan cara memilih dan menentukan metode yang akan digunakan, menyusun simulasi, serta melakukan uji coba simulasi;
 3. penyusunan jadwal penyelenggaraan *Assessment Center*;
 4. penyiapan sarana dan prasarana; dan
 5. penunjukan dan penjelasan kepada para *Assessor*;
- 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 lengkap penyelenggaraan *Assessment Center*;