



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