



PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 12 TAHUN 2024

TENTANG
PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin pelaksanaan penilaian kompetensi yang valid dan reliabel dalam manajemen pembinaan sumber daya manusia, perlu dilakukan penataan terhadap penyelenggaraan penilaian kompetensi agar sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. bahwa penataan terhadap penyelenggaraan penilaian kompetensi diperlukan agar pelaksanaannya dapat bersifat objektif, akuntabel, nesesitas, transparan dan independen sehingga menjamin seluruh proses dan hasil penyelenggaraan penilaian kompetensi, diakui secara nasional dan/atau internasional serta selaras dengan perkembangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- c. bahwa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan hukum, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Kepolisian Negara Republik Indonesia;

Mengingat : 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepolisian ini yang dimaksud dengan:

1. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki individu dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *assessment center* atau metode penilaian lainnya.
2. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
3. Kepala Polri yang selanjutnya disebut Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggaraan fungsi kepolisian.
4. Markas Besar Polri yang selanjutnya disebut Mabes Polri adalah kesatuan organisasi Polri pada tingkat pusat.
5. Kepolisian Daerah yang selanjutnya disebut Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri.
6. Kepala Polda yang selanjutnya disebut Kapolda adalah pimpinan Polri di daerah dan bertanggung jawab kepada Kapolri.
7. *Assessment Center* adalah suatu penilaian yang terstandar guna menilai/mengukur potensi dan prediksi keberhasilan seseorang dalam suatu jabatan melalui beberapa alat ukur berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa asesor.
8. *Assessment Center* Polri yang selanjutnya disingkat ACP adalah tempat penyelenggaraan *Assessment Center* di lingkungan Polri.
9. Asesor adalah asesor Polri dan asesor Non Polri.
10. Asesor Polri adalah pegawai negeri pada Polri yang telah mengikuti dan lulus pelatihan Penilaian Kompetensi serta berpengalaman dalam melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi.
11. Asesor Non Polri adalah Asesor yang tidak berstatus sebagai pegawai negeri pada Polri yang telah mengikuti dan lulus pelatihan Penilaian Kompetensi serta berpengalaman dalam melaksanakan kegiatan Penilaian Kompetensi.
12. Asesi adalah anggota Polri, Aparatur Sipil Negara pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah, atau pegawai pada BUMN/BUMD/instansi non-pemerintah/swasta yang dinilai kompetensinya.
13. Kompetensi Manajerial adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya secara profesional, efektif dan efisien.

14. Proses Integrasi adalah proses penyamaan persepsi hasil penilaian antar Asesor untuk menggabungkan seluruh bukti perilaku peserta dari berbagai alat ukur yang dibandingkan dengan kriteria kompetensi yang ditetapkan untuk suatu jabatan sasaran.
15. Kamus Kompetensi adalah daftar jenis kompetensi, definisi kompetensi, dan deskripsi untuk setiap level kecakapan/kompetensi yang disusun.
16. Profil Kompetensi adalah kompetensi yang dipersyaratkan untuk suatu seleksi, promosi, mutasi maupun penugasan tertentu.
17. Umpan Balik adalah penyampaian hasil Penilaian Kompetensi kepada Asesi guna memberikan gambaran profil kompetensi yang dimiliki Asesi.
18. Pengembangan Kompetensi adalah kegiatan pengembangan kompetensi Asesi berdasarkan hasil *Assessment Center*.

Pasal 2

Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Polri bertujuan untuk memperoleh profil kompetensi Asesi dalam rangka pemetaan dan salah satu persyaratan guna pengembangan karier pegawai yang minimal meliputi seleksi, promosi, mutasi maupun penugasan khusus.

BAB II PENYELENGGARA

Pasal 3

Penyelenggara Penilaian Kompetensi:

- a. Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri, pada tingkat Mabes Polri; dan
- b. Sub Bagian Kompetensi Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Polda, pada tingkat Polda.

Pasal 4

Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, berwenang menyelenggarakan Penilaian Kompetensi untuk:

- a. jabatan struktural di lingkungan satuan kerja Mabes Polri;
- b. jabatan Kapolres;
- c. jabatan eselon III A1 ke atas untuk yang bertugas pada tingkat Polda;
- d. jabatan fungsional pada satuan kerja Mabes Polri dan jabatan fungsional Ahli Madya pada satuan kerja Polda; dan
- e. penugasan khusus di luar struktur organisasi Polri.

Pasal 5

- (1) Selain menyelenggarakan Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, penyelenggara dapat melaksanakan Penilaian Kompetensi Asesi pada:
 - a. kementerian/lembaga;

- b. pemerintah daerah;
 - c. BUMN/BUMD; dan/atau
 - d. instansi non-pemerintah/swasta.
- (2) Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan permintaan dan kerja sama.
- (3) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, berwenang menyelenggarakan Penilaian Kompetensi untuk:

- a. jabatan eselon IIIA 2 ke bawah, untuk yang bertugas pada tingkat Polda; dan
- b. jabatan fungsional Ahli Muda dan Ahli Pertama, untuk yang bertugas pada tingkat Polda.

BAB III PENYELENGGARAAN

Bagian Kesatu Komponen Penyelenggaraan

Pasal 7

Komponen penyelenggaraan Penilaian Kompetensi terdiri atas:

- a. Kamus Kompetensi dan Profil Kompetensi;
- b. tim Penilaian Kompetensi;
- c. metode dan alat ukur; dan
- d. tempat Penilaian Kompetensi dan fasilitas.

Bagian Kedua Kamus Kompetensi dan Profil Kompetensi

Pasal 8

- (1) Kamus Kompetensi dan Profil Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, merupakan dasar bagi Asesor dalam melaksanakan Penilaian Kompetensi.
- (2) Kamus Kompetensi dan Profil Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kapolri.

Bagian Ketiga Tim Penilaian Kompetensi

Pasal 9

Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, terdiri dari:

- a. ketua;
- b. administrator;
- c. perancang simulasi;
- d. Asesor; dan

- e. tenaga pendukung.

Pasal 10

- (1) Ketua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a:
 - a. Kepala Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri, untuk tingkat Mabes Polri; dan
 - b. Kepala Biro Sumber Daya Manusia, untuk tingkat Polda.
- (2) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertanggung jawab terhadap proses pelaksanaan Penilaian Kompetensi.

Pasal 11

- (1) Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b merupakan Asesor Polri yang memimpin pelaksanaan Penilaian Kompetensi.
- (2) Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas:
 - a. menyiapkan pelaksanaan Penilaian Kompetensi;
 - b. memandu pelaksanaan Penilaian Kompetensi;
 - c. memimpin Proses Integrasi data;
 - d. menyusun format laporan; dan
 - e. melakukan uji kualitas laporan Penilaian Kompetensi.
- (3) Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memiliki kompetensi teknis yang meliputi:
 - a. merumuskan perencanaan sumber daya manusia pengelola organisasi penyelenggara *Assessment Center*;
 - b. membuat simulasi *Assessment Center*;
 - c. menetapkan standar kualifikasi Asesor *Assessment Center*;
 - d. menetapkan standar kualifikasi perancang simulasi *Assessment Center*;
 - e. menetapkan standar kualifikasi pemberi Umpan Balik hasil *Assessment Center*;
 - f. menetapkan sumber daya untuk pelaksanaan *Assessment Center*; dan
 - g. merevisi simulasi *Assessment Center*.

Pasal 12

- (1) Perancang Simulasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, merupakan Asesor yang menyusun alat ukur simulasi yang digunakan dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi.
- (2) Perancang Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
 - a. melaksanakan survei;
 - b. mengolah hasil survei;
 - c. menyajikan dan menggunakan hasil survei; dan
 - d. menyusun simulasi.

Pasal 13

- (1) Asesor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d, merupakan Asesor Polri dan Asesor non Polri yang bertugas:
 - a. mengamati perilaku;
 - b. mencatat perilaku;
 - c. mengklasifikasikan perilaku;
 - d. melakukan evaluasi perilaku melalui Proses Integrasi data; dan
 - e. membuat laporan.
- (2) Asesor sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memiliki kompetensi teknis yang meliputi:
 - a. menetapkan simulasi yang digunakan dalam pelaksanaan *Assessment Center*;
 - b. memandu pelaksanaan *Assessment Center*;
 - c. mengumpulkan data perilaku dalam kegiatan *Assessment Center*;
 - d. melakukan integrasi data dari berbagai simulasi *Assessment Center*;
 - e. membuat laporan hasil *Assessment Center*; dan
 - f. memberikan Umpan Balik hasil *Assessment Center*.
- (3) Dalam hal dibutuhkan Asesor dapat melaksanakan tugas penilaian psikometri.
- (4) Penilaian psikometri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Asesor dengan latar belakang psikologi.

Pasal 14

- (1) Asesor Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) harus:
 - a. memenuhi persyaratan;
 - b. lulus seleksi;
 - c. lulus pelatihan Asesor *Assesment Center* dan mendapatkan sertifikat Asesor *Assesment Center*; dan
 - d. terdata sebagai Asesor di Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri.
- (2) Asesor Non Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dapat menyelenggarakan Penilaian Kompetensi bersama-sama Asesor Polri berdasarkan kebutuhan dan permintaan dari penyelenggara Penilaian Kompetensi.

Pasal 15

- Persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, meliputi:
- a. pendidikan minimal Sarjana;
 - b. pangkat minimal Inspektur Polisi Dua/Pegawai Negeri Sipil berpangkat penata muda golongan/ruang III/a;
 - c. memiliki mental kepribadian yang baik;
 - d. sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba; dan
 - e. direkomendasikan dan diajukan oleh kepala satuan kerja.

Pasal 16

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, terdiri atas:

- a. tes psikometri; dan
- b. wawancara.

Pasal 17

- (1) Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c, minimal berisi tentang konsep, teori, serta simulasi pada tahap persiapan, pelaksanaan, penulisan laporan, dan pemberian Umpan Balik kepada Asesi.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 5 (lima) hari.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh:
 - a. Polri; atau
 - b. pihak lain sebagai pelaksana yang bekerja sama dengan Polri.
- (4) Pelatihan yang diselenggarakan oleh Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, diberikan Sertifikat yang ditandatangani oleh Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia.
- (5) Pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain sebagai pelaksana yang bekerja sama dengan Polri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dengan penambahan pembekalan materi dari Asesor Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri dan diberikan Sertifikat yang ditandatangani oleh pimpinan pelaksana pelatihan.

Pasal 18

- (1) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) untuk Asesor Polri dilakukan sertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Polri.
- (2) Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh Asesor Polri yang:
 - a. memiliki pengalaman minimal 3 (tiga) kali penugasan kegiatan *Assessment Center* pada 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - b. direkomendasikan oleh pimpinan satuan kerja yang bersangkutan.
- (3) Penugasan kegiatan *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dibuktikan dengan surat perintah.

Pasal 19

- (1) Tenaga pendukung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e, merupakan pegawai negeri pada Polri yang membantu dalam penyelenggaraan Penilaian Kompetensi.
- (2) Tenaga pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas membantu menyiapkan kelengkapan dalam mendukung proses pelaksanaan Penilaian Kompetensi.

Bagian Keempat
Metode dan Alat Ukur

Pasal 20

- (1) Metode dan alat ukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, penggunaannya disesuaikan dengan tujuan Penilaian Kompetensi, meliputi:
 - a. metode *Assessment Center*, dan
 - b. metode penilaian lainnya.
- (2) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, menggunakan alat ukur minimal meliputi:
 - a. psikometri;
 - b. simulasi;
 - c. wawancara berbasis perilaku; dan
 - d. wawancara mendalam.
- (3) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, memiliki karakteristik:
 - a. multi alat ukur, yaitu kegiatan penilaian Asesi dengan menggunakan beberapa alat ukur;
 - b. multi Asesor, yaitu kegiatan Penilaian Kompetensi dilakukan oleh beberapa Asesor;
 - c. multi Asesi, yaitu kegiatan Penilaian Kompetensi diikuti oleh paling sedikit 5 (lima) Asesi; dan
 - d. adanya Proses Integrasi data, yaitu proses penggabungan hasil penilaian dari multi metode dan multi Asesor untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi dari seorang Asesi.
- (4) Metode *Assessment Center*, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. metode sederhana;
 - b. metode sedang; dan
 - c. metode kompleks.
- (5) Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan dengan keputusan Kapolri.

Pasal 21

- (1) Psikometri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, merupakan tes yang digunakan untuk mengukur potensi kemampuan berpikir dan gambaran kepribadian seseorang.
- (2) Simulasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b, merupakan alat ukur yang menggunakan persoalan berupa gambaran situasi dan kondisi nyata dalam tugas/pekerjaan.
- (3) Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat berupa:
 - a. intray, merupakan simulasi yang dirancang terstruktur dari situasi nyata yang dihadapi Asesi dalam menjalankan tugas sehari-hari;
 - b. diskusi kelompok tanpa pemimpin, merupakan simulasi berupa diskusi kelompok tanpa penunjukan seorang pemimpin dengan bukti empiris yang ditampilkan dalam perilaku Asesi;
 - c. analisis kasus, merupakan simulasi dengan

- metode penilaian kemampuan seseorang dalam menganalisis suatu permasalahan;
- d. presentasi, merupakan simulasi dengan metode menyajikan ide/gagasan/informasi secara lisan dan tertulis dengan tema yang sudah ditentukan atau tidak;
 - e. permainan, merupakan simulasi dengan metode permainan secara kelompok dengan ketentuan yang telah ditetapkan;
 - f. mencari fakta, merupakan simulasi pencarian untuk menemukan fakta yang terkait;
 - g. penulisan proposal, merupakan simulasi dengan metode menyusun karya tulis dan menyajikan hasilnya dalam bentuk presentasi; dan/atau
 - h. bermain peran, merupakan simulasi dengan metode penilaian kemampuan seseorang dalam memerankan jabatan tertentu yang akan diemban berdasarkan narasi yang ditentukan.
- (4) Wawancara berbasis perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c, merupakan kegiatan tanya jawab untuk pengumpulan data berupa bukti perilaku kerja yang ditampilkan Asesi berdasarkan pengalaman kerja yang telah dilakukan.
- (5) Wawancara mendalam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf d, merupakan pendalaman terhadap potensi Asesi yang dapat dipergunakan dalam membantu pelaksanaan tugas.

Pasal 22

- (1) Metode sederhana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) huruf a, merupakan proses Penilaian Kompetensi dengan menggunakan:
- a. alat ukur psikometri; dan
 - b. 2 (dua) alat ukur simulasi atau 1 (satu) alat ukur simulasi dan wawancara berbasis perilaku.
- (2) Metode sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) huruf b, merupakan proses Penilaian Kompetensi dengan menggunakan:
- a. alat ukur psikometri;
 - b. alat ukur wawancara berbasis perilaku; dan
 - c. 2 (dua) alat ukur simulasi.
- (3) Metode kompleks sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) huruf c, merupakan proses Penilaian Kompetensi dengan menggunakan:
- a. alat ukur psikometri;
 - b. alat ukur wawancara berbasis perilaku; dan
 - c. 3 (tiga) alat ukur simulasi.

Bagian Kelima Tempat Penilaian Kompetensi dan Fasilitas

Pasal 23

- (1) Tempat Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d yaitu:
- a. ACP; dan

- b. Tempat di luar ACP.
- (2) ACP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a minimal memiliki fasilitas:
 - a. ruang komputer yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan kamera pemantau;
 - b. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan kamera pemantau;
 - c. ruang kelas/pengarahan/presentasi yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan kamera pemantau;
 - d. ruang diskusi yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan kamera pemantau;
 - e. ruang pertemuan/rapat Asesor yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan kamera pemantau;
 - f. ruang kerja Asesor;
 - g. ruang tunggu Asesi;
 - h. ruang tunggu Asesor;
 - i. ruang makan;
 - j. musala; dan
 - k. toilet.
- (3) Tempat di luar ACP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, memiliki fasilitas meliputi:
 - a. kamera pemantau;
 - b. ruang kelas/pengarahan/presentasi;
 - c. ruang diskusi;
 - d. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
 - e. ruang pertemuan/rapat Asesor; dan
 - f. ruang kerja Asesor.
- (4) Tempat di luar ACP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh penyelenggara.

Bagian Keenam
Tahapan Penyelenggaraan

Pasal 24

Tahapan penyelenggaraan meliputi:

- a. tahap perencanaan:
 - 1. melaksanakan survei;
 - 2. mengolah hasil survei;
 - 3. menyajikan dan menggunakan hasil survei;
 - 4. menentukan profil kompetensi dan level yang dipersyaratkan; dan
 - 5. menentukan dan menyusun alat ukur;
- b. tahap persiapan:
 - 1. penyusunan jadwal;
 - 2. penyiapan sarana dan prasarana;
 - 3. penentuan pakaian;
 - 4. penunjukan Asesor;
 - 5. pemanggilan Asesi; dan
 - 6. pengisian daftar riwayat hidup;
- c. tahap pelaksanaan:
 - 1. penjelasan kepada Asesi;
 - 2. pengumpulan data perilaku berupa pengetahuan,

- keterampilan dan sikap perilaku;
- 3. klasifikasi dan evaluasi data perilaku;
- 4. Proses Integrasi data; dan
- 5. pembuatan laporan individual;
- d. tahap akhir:
 - 1. penyusunan hasil Penilaian Kompetensi;
 - 2. menyampaikan hasil Penilaian Kompetensi kepada Pimpinan Polri/Pimpinan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, BUMN/BUMD, dan/atau instansi non-pemerintah/swasta.
 - 3. mempresentasikan hasil Penilaian Kompetensi bila diperlukan;
 - 4. memberikan Umpan Balik hasil laporan individual kepada Asesi bila diperlukan; dan
 - 5. penyusunan laporan kegiatan.

Pasal 25

Dalam hal Penilaian Kompetensi bagi:

- a. Asesi yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara tahapan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Asesi yang berstatus sebagai pegawai pada BUMN/BUMD, instansi non-pemerintah/swasta, tahapan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan.

BAB IV

HASIL PENILAIAN KOMPETENSI

Pasal 26

- (1) Hasil Penilaian Kompetensi menggunakan perbandingan kesesuaian antara level kompetensi yang dimiliki oleh Asesi selama Penilaian Kompetensi dengan level kompetensi yang dipersyaratkan dalam seleksi, promosi, mutasi dan/atau penugasan.
- (2) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk rekomendasi yang berisi kategori hasil Penilaian Kompetensi.
- (3) Kategori hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. sangat potensial, untuk kesesuaian seluruhnya;
 - b. potensial, untuk kesesuaian kompetensi 70% (tujuh puluh persen) sampai 90% (sembilan puluh persen);
 - c. cukup potensial, untuk kesesuaian kompetensi 50% (lima puluh persen) sampai 60% (enam puluh persen);
 - d. masih potensial, untuk kesesuaian kompetensi 30% (tiga puluh persen) sampai 40% (empat puluh persen); atau
 - e. perlu pengembangan, untuk kesesuaian kompetensi paling banyak 20% (dua puluh persen).

- (4) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat disampaikan kepada Asesi melalui pemberian Umpan Balik.
- (5) Umpan Balik sebagaimana dimaksud pada ayat (4), diberikan secara langsung oleh Asesor kepada Asesi melalui pertemuan langsung atau sarana komunikasi.

Pasal 27

- (1) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung sejak dilaksanakan Penilaian Kompetensi.
- (2) Hasil Penilaian Kompetensi dengan kategori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf a sampai dengan huruf d, Asesi dapat mengikuti Penilaian Kompetensi untuk jabatan lainnya sebelum habis masa berlaku hasil Penilaian Kompetensi.
- (3) Hasil Penilaian Kompetensi dengan kategori sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf e, Asesi dapat mengikuti Penilaian Kompetensi untuk jabatan yang sama atau jabatan lainnya dengan syarat telah mengikuti kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dibuktikan dengan surat keterangan/sertifikat.

Pasal 28

- (1) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dilaporkan kepada:
 - a. Asisten Kapolri bidang Sumber Daya Manusia untuk hasil Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri pada Polri yang diselenggarakan di tingkat Mabes Polri;
 - b. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Polda untuk hasil Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri pada Polri yang diselenggarakan di tingkat Polda; atau
 - c. Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah/instansi/BUMN/BUMD dan/atau swasta untuk hasil Penilaian Kompetensi yang diselenggarakan bagi Kementerian/ lembaga/pemerintah daerah/instansi/BUMN/BUMD dan/atau swasta.
- (2) Laporan hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditandatangani oleh:
 - a. Kepala Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri untuk penyelenggaraan Penilaian Kompetensi pada tingkat Mabes Polri atau pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah/instansi/BUMN/BUMD dan/atau swasta; atau
 - b. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah untuk penyelenggaraan Penilaian Kompetensi pada di tingkat Polda.
- (3) Laporan hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat disebarluaskan kecuali atas persetujuan pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 29

- (1) Laporan hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, terdiri atas:
 - a. lembar hasil observasi Asesi;
 - b. profil kompetensi Asesi; dan
 - c. laporan hasil Penilaian Kompetensi.
- (2) Laporan hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1), disimpan dalam bentuk manual dan elektronik.
- (3) Laporan dalam bentuk manual sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dimusnahkan setelah 1 (satu) tahun dengan dibuatkan berita acara pemusnahan dokumennya.
- (4) Laporan dalam bentuk elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disimpan dalam sistem informasi yang dikelola oleh Polri.
- (5) Laporan hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disimpan pada:
 - a. Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri di tingkat Mabes Polri; dan
 - b. Sub Bagian Kompetensi Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia di tingkat Polda.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 30

- (1) *Monitoring* dan evaluasi penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dilaksanakan oleh penyelenggara berdasarkan surat perintah:
 - a. Kapolri, untuk tingkat Mabes Polri; dan
 - b. Kapolda, untuk tingkat Polda.
- (2) *Monitoring* dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pelaksanaannya dapat melibatkan satuan kerja terkait.

Pasal 31

Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, dilaksanakan terhadap:

- a. metode;
- b. alat ukur;
- c. tempat dan fasilitas;
- d. Asesor;
- e. kinerja Asesi; dan
- f. proses penyelenggaraan.

Pasal 32

- (1) *Monitoring* dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a, sampai dengan huruf e dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (2) *Monitoring* dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf f, dilaksanakan setiap selesai penyelenggaraan kegiatan Penilaian Kompetensi.

Pasal 33

Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Asesi yang telah mengikuti Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf e, dilakukan melalui proses penilaian dari atasan, rekan kerja, bawahan dan dapat melibatkan pihak eksternal untuk mengetahui kesesuaian antara kompetensi individu dengan pelaksanaan tugas.

BAB VI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 34

- (1) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan minimal dengan metode:
 - a. klasikal; dan/atau
 - b. non klasikal.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam pelaksanaannya dapat melibatkan narasumber, baik dari internal Polri maupun dari eksternal Polri sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 35

- (1) Metode klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) huruf a, merupakan Pengembangan Kompetensi yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.
- (2) Metode klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. pelatihan, merupakan pelaksanaan pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan pegawai guna melaksanakan tugas pekerjaannya;
 - b. seminar/konferensi/sarasehan/sosialisasi, merupakan pertemuan yang bersifat ilmiah untuk membahas suatu masalah tertentu dengan prasarana serta tanggapan melalui suatu diskusi untuk mendapatkan suatu keputusan bersama mengenai masalah yang diperbincangkan;
 - c. lokakarya, merupakan pertemuan yang bersifat ilmiah bersama pakar dalam bidang tertentu untuk memecahkan masalah tertentu dan mencari solusinya;
 - d. kursus, merupakan format belajar yang tradisional dalam lembaga pendidikan yang berupa suatu kelompok peserta, yang pertemuannya dilakukan dalam waktu tertentu dengan lama waktu tertentu dalam rangka untuk mempelajari suatu bidang studi yang terbatas di bawah bimbingan seorang instruktur/guru;
 - e. penataran, merupakan bimbingan, pendidikan, pelatihan, kursus tambahan/lanjutan untuk meningkatkan mutu; dan/atau
 - f. bimbingan teknis, merupakan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan oleh tenaga ahli atau profesional di bidangnya berupa tuntutan dan

nasihat agar dapat mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pasal 36

- (1) Metode non klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) huruf b, merupakan Pengembangan Kompetensi yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja atau pembelajaran di luar kelas.
- (2) Metode non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. bimbingan di tempat kerja, merupakan bantuan dari individu atau kelompok satu dengan individu/kelompok lainnya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan;
 - b. magang, merupakan proses pembelajaran yang diberikan oleh para ahli melalui kegiatan di dunia nyata dengan proses melaksanakan dan menyelesaikan masalah nyata di sekitar;
 - c. pembimbingan, merupakan bantuan dari pembimbing untuk mengajarkan berbagai pendekatan, pengalaman, metode, dan cara-cara sukses sesuai dengan pengalaman pembimbing;
 - d. melatih, merupakan cara memperbaiki dan meningkatkan kemampuan seseorang yang dipandu seseorang yang memiliki kemampuan lebih untuk mengarahkan dan memotivasi sehingga orang tersebut berhasil mencapai sasaran pekerjaannya; dan
 - e. konsultasi, merupakan teknik untuk meningkatkan efektivitas perilaku, pikiran dan sikap mental dengan fokus untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

BAB VII PENDANAAN

Pasal 37

Pendanaan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi bagi ASN pada kementerian/lembaga, pemerintah daerah, pegawai pada BUMN/BUMD, dan/atau instansi non-pemerintah/swasta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Pada saat Peraturan Kepolisian ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1496), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

Peraturan Kepolisian ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Oktober 2024

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

LISTYO SIGIT PRABOWO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 18 Oktober 2024

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

Ttd.

ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024 NOMOR 727