

**ANALISIS PERANAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA MENGGUNAKAN
ASSESSMENT CENTER PADA PEGAWAI NEGERI PADA
POLRI (PNPP) POLDA BENGKULU**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M)**

Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Magister Manajemen

Oleh :

DEKA OKTARIA PERTIWI

NPM : 2261101038

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PERANAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM MENINGKATKAN KINERJA MENGGUNAKAN ASSESSMENT CENTER PADA PEGAWAI NEGERI PADA POLRI (PNPP) POLDA BENGKULU

Oleh
DEKA OKTARIA PERTIWI
NPM. 2261101038

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 19 Juli 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN. 0027076801
2. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
3. **Dr. Drs Onsardi, M.M**
NIDN. 0201056501
4. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803

Tanda Tangan :

.....
.....
an. pro
Meilaf
.....
.....

Bengkulu, 19 juli 2025

Dekan

.....
Furqoni Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PERANAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM MENINGKATKAN KINERJA MENGGUNAKAN ASSESSMENT CENTER PADA PEGAWAI NEGERI PADA POLRI (PNPP) POLDA BENGKULU



Diajukan oleh :

DEKA OKTARIA PERTIWI
NPM. 2261101038

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

an prodi

Dr. Drs. Onsardi, M.M.
NIDN. 0201056501

Pembimbing II

Dr. Islamuddin, S.E., M.M.
NIDN. 0204026803

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Rapidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, (Deka Oktaria Pertiwi, 2261101038), menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, 24 Juli 2025



Deka Oktaria Pertiwi
NPM : 2261101038

DECLARATION

I, (Deka Oktaria Pertiwi, 2261101038), declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, 24 Juli 2025

Revenue
Stamp

Deka Oktaria Pertiwi
NPM : 2261101038

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **ANALISIS PERANAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM MENINGKATKAN KINERJA MENGGUNAKAN *ASSESSMENT CENTER* PADA PEGAWAI NEGERI PADA POLRI (PNPP) POLDA BENGKULU** tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Dr. Drs. Onsardi, M.M. dan Dr. Islamuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini hingga selesai.

4. Bapak – ibu dosen penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis
5. Bapak- ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Karo SDM Polda Bengkulu, Asesor, Asesi, Staff Bagbinkar Biro SDM dan Personel Polda Bengkulu yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril dan materiil.
8. Pihak – pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

ABSTRAK

Tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik menempatkan kompetensi personel sebagai faktor strategis dalam menentukan kinerja organisasi, termasuk dalam institusi kepolisian. Di lingkungan POLRI, khususnya Pegawai Negeri pada Polri (PNPP), masih terdapat kesenjangan antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan, yang berdampak pada kualitas kinerja dan akuntabilitas layanan. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji peranan *Assessment Center* sebagai metode penilaian kompetensi yang berbasis simulasi perilaku kerja nyata. Tidak seperti penelitian terdahulu yang hanya menilai kompetensi secara administratif atau menggunakan pendekatan subjektif, studi ini menganalisis keterkaitan antara kompetensi dengan indikator kinerja melalui pendekatan kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang terpetakan melalui *Assessment Center* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja personel. *Assessment Center* juga terbukti menjadi alat yang objektif dan efektif dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kompetensi personel, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengembangan karier, penempatan jabatan, dan perencanaan pelatihan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan kompetensi melalui *Assessment Center* berperan penting dalam meningkatkan kinerja PNPP secara menyeluruh di lingkungan Polda Bengkulu.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, *Assessment Center*, PNPP, Polda Bengkulu

ABSTRACT

The demands of bureaucratic reform and improving the quality of public services place personnel competency as a strategic factor in determining organizational performance, including within the police force. Within the Indonesian National Police (POLRI), particularly among Civil Servants (PNPP), there remains a gap between individual competencies and job demands, impacting performance quality and service accountability. This research presents a novel approach by examining the role of the Assessment Center as a competency assessment method based on simulations of real-world work behavior. Unlike previous research that solely assessed competencies administratively or used a subjective approach, this study analyzes the relationship between competencies and performance indicators through a descriptive qualitative approach.

The results indicate that competencies mapped through the Assessment Center have a significant impact on improving the quality and quantity of personnel performance. The Assessment Center has also proven to be an objective and effective tool in identifying personnel competency strengths and weaknesses, which are then used as a basis for career development, job placement, and training planning.

Therefore, it can be concluded that competency strengthening through the Assessment Center plays a crucial role in improving the overall performance of PNPP within the Bengkulu Regional Police.

Keywords: Competence, Performance, Assessment Center, PNPP, Bengkulu Regional Police

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
DECLARATION.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Tesis.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kompetensi Personel.....	12
2.1.2 Kinerja dan Indikator Kinerja.....	15
2.1.3 <i>Assessment Center</i>	16
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Penelitian.....	32
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Rasionalitas Jenis Penelitian	34
3.2 Objek dan Subjek Penelitian	34
3.3 Jenis data dan teknik pengumpulan data	34
3.3.1 Observasi	34
3.3.2 Kuesioner (Angket)	35
3.3.3 Wawancara	35
3.4 Teknik Analisis Data	35

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian	37
4.2 Pembahasan	38
4.3 Hasil Penelitian.....	42
4.3.1 Hasil Wawancara	43
4.4 Implikasi Penelitian	62
BAB 5 PENUTUP.....	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Keterbatasan penelitian dan arah bagi peneliti selanjutnya.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
------------------	----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	33
-------------------	--------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (disingkat POLRI) adalah Lembaga Penegak hukum Nasional dan Kepolisian negara di Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri yang terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sebagai suatu lembaga, Polri harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi. 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. Penilaian terhadap kompetensi kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai memiliki metode yang beragam. Salah satu metode penilaian potensi kerja pegawai dan motivasi yang sering digunakan oleh perusahaan perusahaan besar, termasuk Polri yaitu *assessment center*. *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*. *Assessor* adalah seorang yang

memenuhi syarat-syarat tertentu, telah mengikuti pelatihan Assessor, dan memiliki keahlian teknis untuk melakukan penilaian kompetensi. Pengertian lain tentang *assessment center* adalah sebuah prosedur yang digunakan Manajemen SDM untuk mengevaluasi tenaga kerja dalam hal atribut manusia atau kemampuan yang relevan dengan efektivitas organisasi (Ilu, 2019).

Menurut Ganesh Shermon (2004) menjelaskan bahwa *Assessment Center* adalah metode untuk mengukur kompetensi dalam menerapkan rencana pekerjaannya. Penyelenggaraan *Assessment Center* Polri bertujuan untuk memperoleh *Assessee* yang memiliki profil kompetensi sesuai dengan profil jabatan yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraannya diberikan kewenangan kepada Polisi Daerah (Polda) untuk menyelenggarakan dan sebagai bentuk keseriusan Polda Bengkulu dalam upaya penyediaan calon-calon pejabat setingkat Kapolsek dan sebagainya diatas yang memiliki kinerja yang baik dan profesional serta dapat membimbing seluruh anggotanya untuk berpikir dan berperilaku profesional.

Peraturan Kapolri No. 16 tahun 2011 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negara Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja adalah salah satu dari banyak kebijakan yang dibuat oleh pimpinan Polri untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja personel. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai

standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan individu maupun organisasi. Namun, mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi karyawan seringkali menjadi tantangan tersendiri. Sama halnya dengan perusahaan, Polri juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk menjaga citra polisi di mata masyarakat. Kemampuan personel Polri dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang memadai akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap Polri. *Assessment center* dapat digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan personel, sehingga dapat dilakukan pengembangan kompetensi yang lebih terarah.

Tahun 2024, ada beberapa kasus kriminal yang terjadi di Indonesia yang belum terpecahkan kasusnya. Seperti Kasus Vina Cirebon. Dalam kasus Vina, Pengamat kepolisian dari Institute for Security and Strategic Studies (ISESS) Bambang Rukminto menyebut polisi harus bisa mempertanggungjawabkan penyelidikan kasus dan mendesak Divisi Profesi dan Pengamanan serta Direktorat Kriminal Umum Polri untuk memeriksa kembali apakah kasus penghilangan nyawa Vina dan Eky pada 2016 lalu sudah berjalan sesuai prosedur. Banyaknya

kejanggalan yang terjadi dapat memunculkan keraguan masyarakat terhadap kinerja kepolisian (Yawan, A.K. 2024).

Selain kasus vina, ada kasus anggota kepolisian yang ditemukan tidak bernyawa di dalam mobil dengan dugaan kuat karena bunuh diri. Banyaknya kasus di Indonesia yang belum diselesaikan dan anggota kepolisian sendiri yang melakukan pidana berdampak kepada citra polisi yang menurun. Kasus yang paling parah terjadi pada kasus Sambo yang membuat kepercayaan masyarakat turun.

Di Bengkulu, pada tanggal 11 Januari 2024 ada 22 laporan masyarakat diterima Polda Bengkulu dan Polres jajaran selama 24 Jam (Wahyudi, 2024) . Laporan yang diterima yakni kasus lakalantas, penipuan, curanmor. banyaknya laporan masyarakat yang masuk setiap harinya, sehingga tingkat kriminalitas di Bengkulu masih Tinggi. Maraknya gangster anak muda yang membawa sajam keliling di malam hari yang ada di Bengkulu saat ini, juga menjadi tugas kepolisian untuk dapat membasmi karena meresahkan masyarakat. Berdasarkan data kepolisian ada 11 gangster anak muda yang suka berkumpul , minum dan akhirnya menjalankan aksinya yaitu geng TNR di Flamboyan 1, geng City Crew di Sawah lebar, geng motor T2t di Pasar Bengkulu, geng motor kak seto dan rasixs comunity di Anggut Atas, geng motor wagana di Simpang Bapas, geng motor Hantu Malam di Muhajirin, Geng sobat tugu hyu di Korpri, geng motor WZ di Muhajirin, geng karbela, geng motor wak wak di Semarang dan geng motor wares di belakang Unihaz. Info terbaru, geng motor Wagana sudah berhasil diamankan oleh tim opsional gabungan Polresta Bengkulu dan Polsek

Jajaran. Keberhasilan polisi mengamankan gangster akan meningkatkan citra baik di mata masyarakat. Kinerja polisi berjalan dengan baik dan masyarakat merasa aman.

Untuk meningkatkan citra polisi di mata masyarakat maka kepolisian Polda Bengkulu melakukan *Assessment Center* agar kinerja kepolisian bisa membaik. *Assessment Center* dan Kinerja merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup lembaga. Melalui *Assessment Center* akan memperpanjang kelangsungan hidup pegawai karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi mempunyai manfaat karir jangka panjang yang akan membantu tercapainya pelaksanaan tanggung jawab dan tujuan lembaga dimasa yang akan datang. Lembaga akan meningkatkan mutu pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Perkembangan proses *assessment center* pada lingkungan Polda biasanya menghasilkan jabatan setingkat Kepala Polisi Sektor (Kapolsek), Kepala Satuan (Kasat), Koordinator Sekretaris Pribadi Pimpinan (Koorspripim), dan Wakil Kepala Kepolisian Resor (Wakapolres). Proses *assessment center* di Polda Bengkulu salah satunya dilakukan untuk menentukan personil yang akan menduduki jabatan di Polsek dan Polres. Jabatan di Polsek dan Polres pada Polda Bengkulu merupakan jabatan yang strategis mengingat Polsek merupakan satuan terkecil yang langsung berhubungan dengan kegiatan pelayanan masyarakat, dan Polres merupakan satuan lanjutan dari Polsek sehingga pejabat kapolsek, wakapolres harus di emban oleh personil yang mempunyai kompetensi yang baik

guna menunjang suksesnya kegiatan kepolisian pada satuan kerja terkecil tersebut. Guna menjamin terpenuhinya personil untuk menduduki jabatan diatas, Polda Bengkulu melalui Biro SDM telah menyelenggarakan kegiatan *assessment* bagi personil yang akan menduduki jabatan tersebut.

Polda Bengkulu sendiri merupakan salah satu satuan Polda yang mempunyai unit *Assesment Center* di Kepolisian Republik Indonesia. Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan ketika mendatangi Polda Bengkulu, diketahui Polda Bengkulu adalah kesatuan kewilayahan setingkat Polda yang pertama kali memiliki fasilitas gedung dalam penyelenggaraan assesment center. Sarana pelatihan dan penilaian kompetensi bagi personil Polri di Polda Bengkulu yang akan menduduki sebuah jabatan tertentu, sehingga ada standarisasi kinerja yang telah ditentukan. Pada Pra-riset juga, peneliti menemukan upaya Polda Bengkulu guna meningkatkan sumber daya manusia untuk Polri. Pelaksanaan *assesment center* dilakukan di Polda Bengkulu, untuk unit *assesment center* sendiri telah memiliki gedung operasional sendiri yang dimaksudkan untuk mempercepat proses *assessment*.

Penelitian ini berfokus pada peranan kompetensi personel dalam meningkatkan kinerja menggunakan *assessment center* di lingkungan kepolisian, khususnya Polda Bengkulu. Berapa besar manfaat *assessment center* dalam meningkatkan kompetensi personel yang akan mempengaruhi kinerja kepolisian Polda Bengkulu. Penilaian kompetensi melalui *assesment center* dapat menjadi pilihan terbaik mengingat metode penilaian dalam *assesment center* saat ini masih merupakan metode Penilaian potensi dan kompetensi personel kepolisian dengan

validitas tertinggi dibanding metode penilaian lainnya. Hasil dari proses penilaian potensi dan kompetensi melalui metode *assesment center* dapat digunakan untuk mengetahui profil dari masing-masing personel kepolisian sehingga dapat diidentifikasi personel kepolisian yang memiliki potensi dan kompetensi unggul sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memprediksi kinerja personel kepolisian untuk masa yang akan datang.

Kebijakan *assesment center*, dilakukan berdasarkan prinsip *merit system*, yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (merit) yaitu segenap perilaku kerja personil dalam wujudnya sebagai baik atau buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan atau karir jabatan personil. *Merit system* merupakan suatu sistem penarikan atau promosi personil yang tidak didasarkan pada hubungan kekerabatan, patrimonial (anak, keponakan, famili, alumni, daerah, golongan, dan lain-lain) tetapi didasarkan pada pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dengan menggunakan merit system membuat orang-orang yang terlibat dalam kegiatan usaha kerjasama menjadi cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, M. S. P. 2012).

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 Bengkulu .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.

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas penelitian terdahulu dengan banyak fenomena yang terjadi saat ini, di antaranya penelitian Surtiani, A. dkk (2022), Krisnawati & Bagia (2021) dan Dermawan dkk (2022) yang telah meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis dan mendeskripsikan peranan kompetensi personel yang diukur menggunakan *Assessment Center* dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri pada Polri (PNPP) di Polda Bengkulu.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Analisis Peranan Kompetensi Personel Dalam Meningkatkan Kinerja Menggunakan *Assessment Center* Pada Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP) Polda Bengkulu”**.

1.2 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi personel terhadap kualitas kinerja PNPP di Polda Bengkulu?
- 2) Sejauh mana kompetensi personel berkontribusi terhadap kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh PNPP?
- 3) Bagaimana kompetensi personel mempengaruhi efektivitas penggunaan waktu dalam penyelesaian tugas?
- 4) Bagaimana peran kompetensi interpersonal dalam mendukung kerjasama antara PNPP dengan rekan kerja atau tim kerja?
- 5) Bagaimana hasil *Assessment Center* dapat dijadikan alat untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PNPP?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi personel terhadap kualitas hasil kerja PNPP di Polda Bengkulu.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dengan jumlah atau kuantitas tugas yang mampu diselesaikan oleh PNPP.

3. Untuk mengevaluasi bagaimana kompetensi berkontribusi terhadap efisiensi penggunaan waktu kerja oleh PNPP.
4. Untuk mengidentifikasi peran kompetensi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama dengan sesama personel atau unit kerja lain.
5. Untuk menjelaskan bagaimana pemanfaatan hasil *Assessment Center* dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja PNPP secara menyeluruh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi teoritis mengenai Peranan Kompetensi Personel Dalam Meningkatkan Kinerja Menggunakan *Assessment Center* Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP) Polda Bengkulu.
- b. Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti Peranan Kompetensi Personel Dalam meningkatkan Kinerja menggunakan *Assessment Center* Pada Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP) Polda Bengkulu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Tingkat polda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pemimpin di tingkat Polda tentang pentingnya pelaksanaan *assessment center* individu bagi Personel Polri dalam rangka penempatan, promosi

jabatan dan promosi pangkat sehingga kegiatan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

b. Bagi anggota Polri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para anggota Polri yang merupakan sumber daya manusia untuk mengembangkan individu yang berbasis kompetensi serta dapat dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi Polda jajaran tentang pelaksanaan *assessment center* dalam pola penempatan, promosi jabatan dan kenaikan pangkat berdasarkan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP) di Polda dan Polres jajaran.

1.5 Sistematika Tesis

a. Bagian Awal

Terdiri dari halaman judul, pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi dan daftar lampiran.

b. Bagian Inti

Terdiri dari Pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil dan pembahasan serta kesimpulan dan saran

c. Bagian Akhir

Terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran