

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi Personel

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016).

Menurut McClelland (dalam Rivai, 2011) mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk.

Dalam Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016, Indikator Kompetensi yaitu:

- 1) Berpikir analitis (kemampuan berpikir secara sistematis),
- 2) Berpikir konseptual (kemampuan untuk mengenali pola hubungan dari berbagai kondisi),
- 3) Berpikir strategik,
- 4) Kemampuan membangun hubungan (upaya untuk membina, menjaga dan mendayagunakan hubungan atau jaringan kontak yang luas,

- 5) Semangat berprestasi(kemampuan untuk selalu meningkatkan kinerja dengan lebih baik diatas standar secara terus menerus).

Dengan adanya indikator kompetensi, diharapkan kinerja personel Polri dapat ditingkatkan secara terus-menerus sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Berikut adalah beberapa contoh indikator kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh seorang perwira polisi:

a. Pengetahuan

- a. **Hukum dan Peraturan:** Memahami secara mendalam tentang hukum pidana, hukum acara pidana, hukum administrasi negara, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tugas kepolisian.
- b. **Prosedur Kepolisian:** Menguasai prosedur operasional standar (SOP) dalam berbagai situasi, seperti patroli, penyelidikan, penyidikan, dan penanganan massa.
- c. **Kepemimpinan:** Memahami teori-teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan prinsip-prinsip manajemen.
- d. **Teknologi Informasi:** Mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung tugas kepolisian, seperti penggunaan sistem informasi manajemen (SIM) kepolisian.

2. Keterampilan

- a. **Komunikasi:** Mampu berkomunikasi secara efektif baik secara lisan maupun tulisan, baik dengan atasan, bawahan, maupun pihak eksternal (masyarakat, media, dll.).
- b. **Analisis:** Mampu menganalisis situasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat.
- c. **Negosiasi:** Mampu melakukan negosiasi dalam berbagai situasi, seperti dalam penanganan konflik atau penyelesaian perkara.
- d. **Manajemen:** Mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. **Kepemimpinan Tim:** Mampu memimpin dan memotivasi tim kerja untuk mencapai tujuan bersama.

3. Sikap

- a. **Integritas:** Memiliki integritas yang tinggi, jujur, dan dapat dipercaya.
- b. **Disiplin:** Menunjukkan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan.
- c. **Tanggung Jawab:** Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.
- d. **Profesionalisme:** Menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas, menjunjung tinggi etika profesi, dan menjaga nama baik institusi.

- e. **Orientasi pada Pelayanan:** Memiliki orientasi yang kuat pada pelayanan masyarakat.

4. Kompetensi Khusus

- a. **Penanganan Kejahatan:** Mampu menangani berbagai jenis kejahatan, seperti kejahatan konvensional, kejahatan transnasional, dan kejahatan terorganisir.
- b. **Penanganan Massa:** Mampu mengendalikan massa dalam berbagai situasi, seperti demonstrasi atau kerusuhan.
- c. **Penyelidikan dan Penyidikan:** Mampu melakukan penyelidikan dan penyidikan secara profesional dan ilmiah.

2.1.2 Kinerja dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Hasil kerja ini dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja personel adalah pemberian pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan keahlian serta kemampuan para personel sejalan dengan kemajuan teknologi supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan serta membantu operasional organisasi agar lebih baik.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya yang diukur selama periode waktu tertentu, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dimensi yang menunjang Kinerja, menurut John Miner 1988 dalam Edison (2017) yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3 *Assessment Center*

Assesment center adalah suatu metode untuk menilai seseorang dalam menangani pekerjaan yang akan datang maupun saat ini berdasarkan sejumlah parameter kompetensi dalam suatu organisasi (Mabes Polri, Perkap No. 5, 2016). Sarana untuk mengukur kompetensi seseorang dengan cara memprediksi perilaku masa depan melalui penggunaan simulasi perilaku yang dapat mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi tanggung jawab suatu jabatan (*fit to the job*). Assisten SDM Kapolri menjabarkan kebijakan tentang penyelenggaraan *assesment center* kepada penyelenggaraan tugas kepolisian di daerah dalam menyiapkan para pimpinan Polri untuk tingkat Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) ataupun Kepala Satuan di tingkat Polres (Kasat) (Hasibuan, M. S. P. 2012).

Assesment center maupun Pelatihan dan pengembangan SDM atau Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun organisasi. Kegiatan *assesment center* dan pengembangan SDM memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis. Tujuan serta *assesment center* ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill anggota/personel yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi atau institusi.

Assisten SDM Kapolri menjabarkan kebijakan tentang penyelenggaraan *assessment center* kepada penyelenggaraan tugas kepolisian di daerah dalam menyiapkan para pimpinan Polri untuk tingkat Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) ataupun Kepala Satuan di tingkat Polres (Kasat). (Liu, 2019). program *assesment center* memiliki tujuan untuk mengembangkan keahlian, ketrampilan atau skill untuk jangka panjang di masa depan. Program pelatihan dan pengembangan SDM sangat erat kaitannya dengan upaya tersistematis, terstruktur dan bertujuan yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill dan kemampuan, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang digeluti, dan softskills para anggota/personel, personel atau anggota organisasi.

Untuk memperoleh profil pejabat yang mampu menjalankan fungsinya secara efektif, diperlukan penilaian yang objektif, salah satunya melalui *Assessment Center* (Kumar, 2021). Metode ini dinilai memiliki akurasi tinggi dalam menilai kompetensi karena mengintegrasikan berbagai teknik evaluasi dan alat ukur.

a) **Tahapan Persiapan.** Tahapan persiapan pelaksanaan *Assessment Center* di Polda Bengkulu telah mengikuti peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompetensi individu yang diperlukan dalam profil jabatan diperoleh dengan metode yang tepat dan dilaksanakan secara transparan, objektif, serta akuntabel (Yeo, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, tahapan persiapan meliputi:

- 1) Penyusunan dan penentuan profil kompetensi.
- 2) Penetapan metode evaluasi.
- 3) Penyusunan jadwal.
- 4) Penyiapan sarana dan prasarana.
- 5) Penunjukan asesor.
- 6) Pemanggilan assessee

b) **Tahapan pelaksanaan.** Pada tahap pelaksanaan, *Assessment Center* melibatkan beberapa tahapan penting, yaitu:

- 1) Penjelasan kepada assessee tentang proses dan tujuan assessment.
- 2) Pengisian daftar riwayat hidup oleh assessee.
- 3) Pelaksanaan tes atau ujian.
- 4) Perekaman data.
- 5) Analisis data oleh asesor.
- 6) Rapat asesor untuk mengintegrasikan hasil penilaian.

7) Penyusunan laporan individu berupa profil kompetensi (O'Neill, 2022).

c) **Tahapan Akhir.** Tahapan akhir dalam *Assessment Center* meliputi:

- 1) Penyampaian hasil *assessment* kepada *assessee*.
- 2) Evaluasi hasil *assessment*.
- 3) Penyusunan laporan akhir.
- 4) Penyampaian *feedback* secara langsung maupun melalui komunikasi tertulis.

Dalam keputusan Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Tahun 2023 tentang Standar Pelayanan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peserta *Assessment Center* terdiri dari :

- a. Pegawai negeri pada Polri yang ditunjuk melalui surat telegram Kapolri
- b. Bukan pegawai negeri pada Polri berdasarkan permintaan dari instansi atau organisasinya setelah mendapat persetujuan Kapolri untuk tingkat Mabes Polri atau Kapolda untuk tingkat Polda.

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.

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.

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*).

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.

Pentingnya program *assesment center* bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut (Marwansyah 2012):

- 1. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi.
- 2. Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi akan berpengaruh terhadap suatu jabatan di organisasi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan

dan kompetensi personel yang akan menempati jabatan tersebut seringkali belum terpenuhi. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

3. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan, apabila organisasi ingin terus maju. Pentingnya promosi bagi seseorang yaitu sebagai salah satu *Reward* dan Insentif. Adanya *Reward* dan Insentif berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang personel. Kadang-kadang kemampuan seorang personel yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan *assesment center* sebagai tolak ukur penempatan jabatan baru.

Dari penjelasan dan hal tersebut yang sebenarnya ingin dicapai oleh personel Kepolisian pada Polda Bengkulu, adanya peningkatan kompetensi SDM bagian dari usaha agar *Knowledge, Skill, Abilities*, dan *Experience* lebih bagus yang dapat berdampak pada maksimalnya untuk melakukan tugas dan fungsi Polri. Sehingga ketika dapat melakukan tugas dan fungsinya di setiap unit kerja penempatan mereka dengan baik, masyarakat akan lebih memandang dan menilai Polri lebih positif.

Tahapan proses *assesment center* pada lingkungan Polda Bengkulu untuk digunakan penempatan jabatan baru biasanya terdiri dari tahapan-tahapan:

1. Melakukan analisis terhadap jabatan target untuk menentukan berbagai dimensi kompetensi yang diperlukan.

2. Berdasar dimensi yang tercakup dalam model kompetensi, ditentukan jenis-jenis latihan simulasi tepat untuk dapat merangsang dan memunculkan bukti-bukti berupa perilaku yang mengindikasikan dimensi kompetensi tersebut.
3. Membentuk tim assessor yang kompeten, andal dan profesional, menguasai model kompetensi dan perangkat latihan simulasi dengan baik, sehingga dibutuhkan konstruksi model kompetensi serta desain dan juga konstruksi perangkat *assessment centre*.
4. Pembentukan tim manajemen proyek dan pengelolaan program.
5. Dari tiap metode, para asessor mengumpulkan data sebagai hasil dari observasi berupa catatan mengenai perkataan, perilaku, atau respon lainnya dari tiap peserta yang bisa menjadi bukti untuk kompetensi tertentu.
6. Pengolahan data. Tahap ini terdiri dari proses scoring, interpretasi data mentah (catatan perilaku) dari tiap sumber atau metode menjadi informasi yang dapat menjadi bukti indikasi kompetensi tertentu, kemudian mengelompokkan informasi menurut kategori tiap dimensi dan terintegrasi yang biasanya berupa profile rating atau kualitas peserta pada tiap dimensi kompetensi yang termuat dalam model.
7. Penyusunan hasil laporan. Laporan ini biasanya terdiri atas dua jenis, yaitu laporan individual dan laporan kelompok. Pada sebuah program *assessment center*, laporan atau hasil akhir merupakan output utama, sebagai media yang dapat menampilkan gambaran jelas tidak hanya

mengenai kesimpulan hasil *assessment*, namun juga berbagai bukti berupa himpunan informasi esensial yang berfungsi sebagai input dalam proses pengolahan untuk mencapai kesimpulan tersebut. Dan ini berguna sebagai bahan dasar dalam menyampaikan umpan balik kepada peserta.

Manfaat yang didapat Polda Bengkulu dengan adanya *assesment center* untuk digunakan penempatan jabatan baru personel kepolisian di daerahnya yaitu:

- (1) Rekrutmen dan promosi;
- (2) Identifikasi potensi secara dini;
- (3) Diagnosis kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
- (4) Perencanaan organisasi;
- (5) *Pool of talents*;
- (6) Pengembangan.

Untuk memastikan terlaksananya proses *assessment center* berjalan dengan efektif, setidaknya ada empat unsur pokok yang dilakukan oleh SDM Polda Bengkulu, yaitu:

1. Kriteria Dalam hal ini berupa model kompetensi yang tepat guna sebagai patokan untuk mengukur para peserta.
2. *Tools* atau *assessment instrument* dalam hal ini terutama adalah latihan-latihan simulasi yang ditunjang dengan wawancara serta sejumlah tes psikologi, dimana dapat mengukur secara akurat kemampuan berdasarkan kriteria.

3. Tim asessor yang terampil dan mampu secara akurat mengenali kinerja efektif para peserta program yang setaraf dengan yang telah ditetapkan oleh kriteria atau model kompetensi tersebut.
4. Umpan balik dan saran-saran mengenai tindakan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu peserta maupun organisasi berdasarkan data yang diperoleh sebagai hasil *assessment center*.

Selain berperan dalam proses identifikasi profil personel kepolisian, *assesment center* juga memiliki peran yang strategis untuk mendukung implementasi penempatan jabatan baru personel kepolisian, antara lain:

1. Memberikan rekomendasi calon personel kepolisian yang akan ditempatkan dalam jabatan sesuai hasil penilaian potensi dan kompetensi
2. Melakukan identifikasi personel kepolisian yang memiliki potensi dan kompetensi unggul, serta informasi potensi intelektual, kepribadian dan sikap kerja personel kepolisian sebagai bahan pertimbangan dalam pembentukan kelompok talent pool yang akan disiapkan sebagai pejabat Perwira Menengah ataupun Perwira Tinggi Polri.
3. Meningkatkan kepercayaan personel kepolisian terhadap proses manajemen Polri khususnya Polda Bengkulu dan organisasi karena proses promosi dan pengembangan karier dilakukan secara adil dan transparan melalui penilaian potensi dan kompetensi sesuai dengan prinsip sistem merit.

4. Sebagai bahan evaluasi implementasi sistem merit dalam organisasi pemerintah

Penilaian potensi dan 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian – Penelitian mengenai Analisis Kompetensi Personel Melalui *Assessment Center* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Polri (PNPP) Polda Bengkulu telah banyak dilakukan dan masing-masing penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa hasil pengujian dari para peneliti terdahulu disajikan dalam tabel 2.1 berikut ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Objek dan Subjek	Teknik Pengorganisasian dan analisis data	Hasil Penelitian
1	Tejo Dan Machasin (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau	Objek Kinerja. Subjek Personil Bid. Humas Polda Riau	Analisa Regresi Berganda	Kompetensi Dan Budaya Organisasi Secara Silmultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motovasi Kerja Personil Bid Humas Polda Riau
2	Novemaryl, Hendriani, & Efni (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau	Objek Semangat Kerja, Subjek Ditreskrimum Polda Riau	Analisis Factor Penelitian	Kompetensi Memiliki Dampak Nyata Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Personil.
3	Yuswardi (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksaan Forensik Puslabfor Bareskrim Polri	Objek Kinerja, Subjek Pemeriksaan Forensik Puslabfor Bareskrim Polri	Regresi Linier Berganda Dengan Uji Path Dan Uji Sobel	Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksaan Forensik Puslabfor Bareskrim Polri

4	Hidayat & Agustina (2020)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin	Objek Kinerja, Subjek Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin	Analisis Regresi Linier.	Kompetensi Berpengaruh Signifikansi Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin
5	Krisnawati, K.D., & Bagia, I.W (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Objek Kinerja, Subjek Pt Sapta Prima Cargo	Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sapta Prima Cargo.
6	Kamaruddin (2021)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jeneponto	Objek Kinerja. Subjek Personil Kepolisian Di Kantor Polres Jeneponto, Yang Berjumlah 361 Orang. Jumlah Sampel Di Sini Adalah 190 Orang	Analisis Deskriptif	Secara Parsial Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jeneponto. Ini Berarti Bahwa Peningkatan Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Mampu Meningkatkan Kinerja Polisi.

7	Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya T. (2022).	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia	Objek Nya Kinerja, Subjek Nya Pns Di Sespim Lemdiklat Polri	Menggunakan Program Pengolahan Data Spss Versi. 16.0	Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Polri, Dengan Besarnya Pengaruh 50,84%, Sisanya Sebesar 49,16% Dipengaruhi Variabel lain Yang Tidak Diteliti.
8	Dermawan, Muin & Mazni (2022)	Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Satreskrim Polres Lampung Barat	Objek Kinerja, Subjek Anggota Polisi Polres Lampung Barat	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y), Terdapat Pengaruh Antara Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja (Y). Kemudian Terdapat Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X1) Dan Kompetensi (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja (Y) Di Satuan Reskrim Pada Polres Lampung Barat.

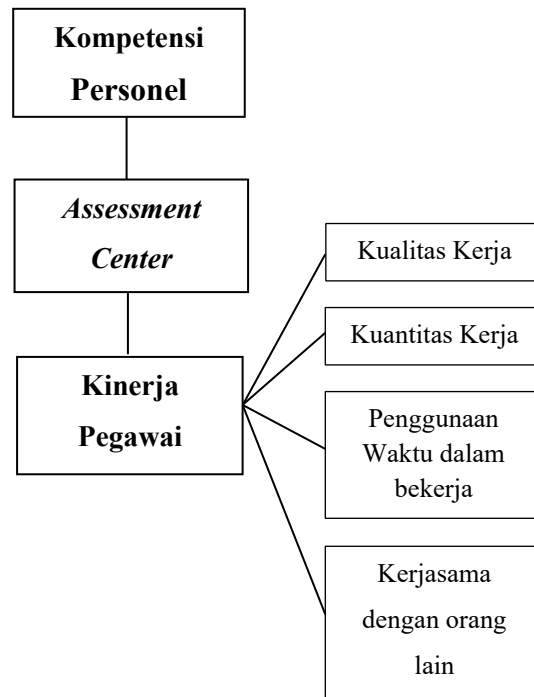
9	Sumarno & Mudasetia (2023)	Upaya Peningkatan Kompetensi Personil Polri Di Ditidensos Densus 88 At Polri Wilayah Yogyakarta	Objek Kompetensi, Subjek Polri Di Ditidensos Densus 88 At	Dengan Metode Kualitatif	Upaya Peningkatan Kompetensi Personil Ditidensos Densus 88 At Wilayah Yogyakarta Yang Dapat Adalah (1) Meningkatkan Koordinasi Dengan Densus 88 At Wilayah Yogyakarta, (2) Meningkatkan Kompetensi Personil Di Bidang Penyidik, Identifikasi, Sosialisasi Dan Ilmu Agama Dan (3) Upaya Dilakukan Dengan Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Serta Meningkatkan Pembinaan
10	Sandi & Puspa (2023)	Tinjauan Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri	Objek Kinerja, Subjek Anggota Polisi	Analisis Deskriptif	Disimpulkan Bahwa Faktor-Faktor Seperti Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Rekrutmen/Seleksi, Dan Stres Kerja Memiliki Pengaruh Yang

					Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polisi
11	Daniaty & Tasri (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Objek Kinerja, Subjek Satuan Polisi Pamong Praja	Menggunakan Ukuran Tingkat Capaian Responden (Tcr)	Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja
12	Putra, Juharni & Bahri (2024)	Analisis Penerapan Assement Center Pada Pola Penempatan Jabatan Di Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan	Objek Assement Center, Subjek Polisi Daerah Sulawesi Selatan	Menggunakan Model Penalaran Induktif.	Berdasarkan Hasil Penelitian Disimpulkan Bahwa Pelaksanaan Assessment Center Di Polda Sulawesi Selatan Telah Dilaksanakan Sesuai Dengan Peraturan Kapolri No. 5 Tahun 2016, Yang Menetapkan Tiga Tahap Utama Yaitu Tahap Persiapan, Tahap Pelaksanaan, Dan Tahap Akhir

13	Sihite1 , Nasution & Asnora (2024)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Di Polres Labuhanbatu Selatan	Objek Kinerja, Subjek Polisi Di Polres Labuhanb atu Selatan	Menggu nakan Spss	Kompetensi (X1) Berpengaruh Signifikan`Terh adap Kinerja Pegawai Polisi Polres Labuhanbatu Sselatan Dengan Besar Pengaruh 66%
14	Chamariya h, Agus & Budiarto (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang	Objek Kinerja, Subjek Polisi Satuan Samapta Polres Sampang	Alat Analisis Yang Digunak an Program Smart Pls (Partial Least Square).	Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel Polri Satuan Samapta Polres Sampang

2.3 Kerangka Penelitian

Model penelitian yang diajukan dalam gambar berikut ini merupakan Kerangka penelitian yang menjelaskan hubungan antara peranan kompetensi melalui *Assessment Center* dengan upaya peningkatan kinerja personel. Penekanan utama adalah bahwa kompetensi yang terukur dan terstandar akan memungkinkan manajemen SDM Polri menempatkan dan mengembangkan pegawai sesuai kapasitasnya, sehingga berdampak positif pada Kuantitas, Kualitas, penggunaan waktu dan kerjasama dengan orang lain. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini diilustrasikan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian