

Analisis Penerapan Assement Center Pada Pola Penempatan Jabatan Di Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

Effect

Analysis of the Application of the Assement Centre on Position Placement Patterns in the South Sulawesi Regional Police

Sahbarsan Eka Putra^{1*}, Juharni², Syamsul Bahri²

¹Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: sahbarsanep@gmail.com

Diterima: 12 Januari 2024/Disetujui 30 Juni 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan Assement Center dalam pola penempatan jabatan di Kepolisian Daerah Sulawesi selatan dan mengevaluasi kendala dalam pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan. Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, bertujuan mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Tehnik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara serta kajian dokumen dan literature secara komprehensif sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan. Pada tahapan analisis data dilakukan dengan model penalaran induktif. Hasil dan pembahasan pada penelitian lebih menekankan pada pemaknaan atas data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelaksanaan Assement Center di Polda Sulawesi Selatan sudah berjalan sesuai dengan Perkap No. 5 Tahun 2016, yaitu dengan tiga tahap pelaksanaan yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir dan juga Ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan Assement Center di Polda Sulawesi Selatan sudah cukup memadai; (2) Kendala dalam pelaksanaan Assement Center di Polda Sulawesi Selatan yaitu Kurangnya Animo pendaftar Assement dan Terbatasnya anggaran yang menyebabkan kurangnya Jabatan yang akan di Assement.

Kata Kunci: Penerapan Assesment Center, Pola Penempatan Jabatan, Kepolisian Daerah

Abstract. The purpose of this study was to identify and analyze the performance of civil servants in providing services to the Tallo sub-district office, Makassar City and to identify and analyze the factors that influence the performance of civil servants in providing services at the Tallo sub-district office, Makassar city. This research is located in the Tallo District Office which was carried out for two months, using qualitative methods. Informants selected based on purposive sampling technique, namely as many as 7 people. Sources of data taken are primary data and secondary data. There are 3 methods used in collecting data in order to obtain appropriate results, namely: in-depth interviews, observation/observation, and documentation. The results of the study found that the orientation towards changes made by employees by participating in education, training, and comparative studies, has a good category. Employees are motivated to participate in these activities to broaden their knowledge and develop themselves, the service ethic shown by the Tallo District service apparatus is in a bad category because there is still discrimination against society, employees prioritize their relatives or acquaintances in the management process, the incentive system given to employees has the category is not good because this incentive system does not produce a significant increase in employee performance, and the spirit of cooperation between employees and superiors is in a bad category, because each tends to work individually and does not show mutual cooperation so that sometimes it hinders the service process.

Keyword: Implementation of Assesment Centre, Position Placement Pattern, Regional Police



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Instansi pemerintah, sebagai entitas organisasi, sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur kunci dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Pegawai negeri, sebagai bagian dari aparatur pemerintah, memegang peranan penting dalam manajemen pemerintahan dan pelayanan publik. Tugas utama mereka adalah melaksanakan fungsi-fungsi pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat, yang mengharuskan peningkatan kualitas dan efektivitas untuk memenuhi ekspektasi masyarakat dan memastikan kepuasan publik (Lestari & Fauzi, 2022). Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah salah satu instansi pemerintah yang berfungsi sebagai pelindung dan pelayan masyarakat. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002, Polri bertanggung jawab untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (Setiawan & Dewi, 2023). Dalam rangka mewujudkan fungsi tersebut, Polri memerlukan pegawai yang kompeten dan

profesional, terutama dalam penempatan jabatan strategis seperti Kepala Polisi Sektor (Kapolsek), Kepala Satuan (Kasat), dan Wakil Kepala Kepolisian Resor (Wakapolres).

Proses Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan merupakan metode evaluasi yang penting untuk menentukan calon pejabat yang akan mengisi jabatan-jabatan tersebut. Assessment Center bertujuan untuk menilai kompetensi calon pejabat dalam rangka memastikan bahwa mereka memiliki kinerja yang baik dan mampu membimbing anggotanya secara profesional (Rizal, 2024). Namun, pelaksanaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan menghadapi beberapa tantangan. Proses ini belum sepenuhnya optimal dalam mengidentifikasi pegawai yang tepat untuk setiap jabatan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya standar objektif dalam penilaian dan kesenjangan antara hasil assessment dan penempatan jabatan aktual (Sutrisno & Sari, 2021). Sistem Assessment Center di Polri, yang diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016, bertujuan untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap kompetensi pegawai. Namun, meskipun sistem ini dirancang untuk meningkatkan akurasi penilaian, implementasinya sering kali dihadapkan pada masalah subjektivitas dan ketidaksesuaian antara hasil assessment dan penempatan jabatan (Mulyadi, 2023). Selain itu, penggunaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan menunjukkan hasil yang belum memuaskan, dengan hanya 62% pegawai yang telah menjalani assessment yang menduduki jabatan yang sesuai (Subbagpenkompeten Bagbinkar Ro SDM Polda Sulsel, 2023).

Permasalahan ini menggarisbawahi perlunya perbaikan dalam proses penilaian dan penempatan jabatan di Polri. Agar Assessment Center dapat lebih efektif, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap metode yang digunakan dan penyusunan kebijakan yang lebih baik untuk memastikan bahwa penempatan jabatan benar-benar mencerminkan kompetensi dan kinerja pegawai (Fadli & Arifin, 2024). Perbaikan dalam aspek ini akan sangat berpengaruh pada efektivitas dan profesionalisme Polri dalam menjalankan fungsinya sebagai pelindung dan pelayan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan Assement Center dalam pola penempatan jabatan di Kepolisian Daerah Sulawesi selatan dan mengevaluasi kendala dalam pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengungkapkan dan memahami kejadian, fakta, keadaan, fenomena, dan variabel yang berkaitan dengan penerapan Assessment Center dalam penempatan jabatan di Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Penelitian deskriptif kualitatif ini dirancang untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dan aktual, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan interpretasi data (Patton, 2021).

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang penerapan Assessment Center, serta bagaimana proses ini mempengaruhi penempatan jabatan dalam konteks Pola Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendetail mengenai praktik, tantangan, dan hasil dari Assessment Center melalui analisis fenomena yang terjadi (Creswell & Poth, 2022).

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup beberapa metode, yaitu:

- a) **Observasi:** Peneliti melakukan observasi langsung terhadap proses pelaksanaan Assessment Center di lingkungan Polda Sulawesi Selatan. Observasi ini dilakukan untuk memahami alur dan dinamika dalam pelaksanaan assessment, termasuk interaksi antara peserta dan fasilitator, serta prosedur yang diterapkan (Silverman, 2021). Observasi ini dilakukan dengan menggunakan catatan lapangan dan perekaman jika diperlukan.
- b) **Wawancara:** Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak terkait, termasuk:
 - 1) Pimpinan Polda Sulawesi Selatan yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan Assessment Center.
 - 2) Peserta Assessment Center, yaitu pegawai yang telah mengikuti proses assessment.
 - 3) Fasilitator dan Penilai, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan evaluasi hasil assessment (Rubin & Rubin, 2023).

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan fleksibilitas dalam menjelajahi topik yang relevan, sekaligus memperoleh data yang mendalam tentang pengalaman dan pandangan mereka terkait Assessment Center.

a. Kajian Dokumen: Penelitian ini juga melakukan kajian dokumen yang mencakup:

- 1) Dokumen Kebijakan dan Pedoman, seperti Peraturan Kapolri terkait Assessment Center, serta pedoman internal Polda Sulawesi Selatan (Harris & Kaye, 2023).
- 2) Laporan Penilaian dan Data Assessment, yang memberikan informasi mengenai hasil-hasil assessment dan penempatan jabatan yang dihasilkan.
- 3) Literature Terkait, termasuk jurnal, buku, dan artikel yang relevan dengan teori dan praktik Assessment Center serta pengelolaan SDM di kepolisian (Gibbs, 2022).

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model penalaran induktif. Model ini memungkinkan peneliti untuk:

- a) **Menyusun Kategori dan Tema:** Mengelompokkan data ke dalam kategori dan tema yang relevan berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari observasi, wawancara, dan dokumen (Braun & Clarke, 2021). Proses ini melibatkan penafsiran dan pengelompokan data untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul.
- b) **Menganalisis Hubungan Antar Variabel:** Menilai hubungan antara variabel yang berbeda, seperti proses assessment, kinerja pegawai, dan penempatan jabatan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020).

- c) Menafsirkan Temuan: Mengartikan hasil analisis untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana Assessment Center diterapkan, tantangan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap penempatan jabatan di Polda Sulawesi Selatan.
4. Validitas dan Reliabilitas Data
- Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data:
- a) Triangulasi Data: Peneliti menggunakan triangulasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber (observasi, wawancara, dan dokumen) untuk meningkatkan akurasi dan keandalan temuan (Denzin, 2023).
 - b) Pengecekan Anggota: Hasil wawancara dan temuan awal akan dibagikan kepada peserta wawancara untuk validasi kembali dan klarifikasi (Lincoln & Guba, 2022).
 - c) Audit Trail: Peneliti menjaga catatan rinci tentang proses penelitian, termasuk keputusan metodologis dan perubahan yang dilakukan selama penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan

Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan berfungsi untuk menentukan personal yang akan menduduki jabatan strategis di Polsek dan Polres. Polsek merupakan satuan terkecil yang langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat, sedangkan Polres adalah satuan lanjutan yang mengawasi beberapa Polsek. Oleh karena itu, pejabat seperti Kapolsek dan Wakapolres harus memiliki kompetensi yang tinggi untuk memastikan keberhasilan operasional di tingkat tersebut (Kidd, 2022). Assesment Center dapat didefinisikan sebagai teknik evaluasi yang dirancang untuk menguji kemampuan kandidat dalam situasi yang terstandarisasi dan relevan dengan pekerjaan yang akan diemban (Thornton & Rupp, 2006). Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk menilai berbagai dimensi kompetensi secara holistik melalui berbagai metode seperti wawancara, tes psikometri, simulasi, dan presentasi (Smith, 2023). Sifat fleksibel dari Assesment Center memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan spesifik pekerjaan, baik itu yang bersifat teknis, manajerial, atau abstrak (Kline, 2021).

Untuk memahami fungsi Assesment Center secara lebih baik, penting untuk mempertimbangkan teori dimensi utama yang dinilai dalam assessment ini. Arthur et al. (2003) menjelaskan enam dimensi utama yang sering dievaluasi dalam Assesment Center, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Meskipun dapat disesuaikan, pendekatan ini memberikan kerangka kerja umum untuk evaluasi kompetensi. Pengelolaan dan penempatan jabatan di Polri didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, tanpa diskriminasi. Untuk memperoleh profil pejabat yang mampu menjalankan fungsinya secara efektif, diperlukan penilaian yang objektif, salah satunya melalui Assesment Center (Kumar, 2021). Metode ini dinilai memiliki akurasi tinggi dalam menilai kompetensi karena mengintegrasikan berbagai teknik evaluasi dan alat ukur (Miller, 2022).

- a) Tahapan Persiapan
Tahapan persiapan pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan telah mengikuti peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assesment 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 assesse (Doe & Hughes, 2022).
- b) Tahapan Pelaksanaan
Pada tahap pelaksanaan, Assesment Center melibatkan beberapa tahapan penting, yaitu:
 - 1) Penjelasan kepada assesse tentang proses dan tujuan assessment.
 - 2) Pengisian daftar riwayat hidup oleh assesse.
 - 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).Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan mengikuti kamus kompetensi Polri, yang mencakup 45 item kompetensi seperti berpikir analitis, kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik. Kamus kompetensi ini mengacu pada standar yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa pejabat yang dipilih memenuhi kriteria yang diharapkan (Fleming, 2023).
- c) Tahapan Akhir
Tahapan akhir dalam Assesment Center meliputi:
 - 1) Penyampaian hasil assessment kepada assesse.
 - 2) Evaluasi hasil assessment.
 - 3) Penyusunan laporan akhir.
 - 4) Penyampaian feedback secara langsung maupun melalui komunikasi tertulis (Green & Rees, 2024).

Berdasarkan observasi di Gedung Assessment Center, fasilitas yang tersedia sudah dilengkapi dengan perangkat monitoring yang memadai, mendukung transparansi dan akurasi pelaksanaan assessment. Sarana dan prasarana ini digunakan untuk meningkatkan efektivitas proses assessment dan memastikan hasil yang objektif (Johnson, 2022). Proses Assessment Center dirasakan cukup terbuka mengenai saran dan umpan balik dari assessee. Feedback diberikan melalui berbagai metode, termasuk Psikometri, Behavioral Event Interview, Problem Analysis, dan Leaderless Group Discussion, yang semuanya tercatat dalam website Assessment Center (McKay & Anderson, 2023).

Tahapan persiapan pelaksanaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan 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).

2. Kendala dalam pelaksanaan Assesment Center

Dalam pelaksanaan Sesutu kegiatan pasti memiliki kendala dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Berdasarkan observasi di Lapangan, sarana dan prasarana pelaksanaan Assesment Center tidaklah menjadi kendala dalam proses Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan prasarana yang terdapat dalam gedung Assesment Center sudah didukung oleh prasarana yang cukup modern. Yang menjadi kendala dalam pelaksanaan Assesment Center di Polda Sulawesi Selatan adalah

- a) Kurangnya Animo Pendaftar Assessment Center
Kurangnya animo pendaftar menjadi salah satu kendala utama dalam pelaksanaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan. Banyak personel yang telah mengikuti assessment namun tidak langsung mendapatkan jabatan yang diinginkan, dan dalam beberapa kasus, personel yang belum menjalani assessment malah langsung menduduki jabatan. Kombes Pol Aris Haryanto, S.I.K., M. Hum, mengungkapkan bahwa:
"Kendala utama dalam pelaksanaan Assessment Center adalah kurangnya minat personel untuk mendaftar, karena mereka sering kali merasa bahwa mengikuti assessment tidak menjamin mereka mendapatkan jabatan yang diinginkan. Selain itu, ada juga kasus di mana personel yang belum menjalani assessment langsung diangkat ke jabatan yang diinginkan, yang berkontribusi pada rendahnya minat untuk mengikuti proses ini" (Haryanto, 2024). Kurangnya motivasi untuk berpartisipasi dalam Assessment Center bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk ketidakpastian mengenai hasil dan kurangnya insentif yang jelas (Lee & Wong, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam hasil assessment dapat menurunkan animo pendaftar, terutama jika proses tersebut tidak dihubungkan dengan peluang karir yang nyata (Park & Jung, 2022).
- b) Terbatasnya Anggaran
Keterbatasan anggaran merupakan salah satu masalah utama yang menghambat kualitas pelaksanaan Assessment Center. Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Assessment Center di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia mengatur pelaksanaan assessment dengan ketentuan yang sesuai peraturan perundang-undangan. Namun, kendala dalam anggaran seringkali mempengaruhi efektivitas dan cakupan kegiatan assessment (Rao, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara, terbatasnya anggaran menyebabkan beberapa kendala dalam pelaksanaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan, seperti terbatasnya jumlah jabatan yang bisa di-assesment dan kurangnya fasilitas yang memadai. Keterbatasan ini berimbas pada kualitas dan cakupan assessment yang dapat dilakukan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil akhir dan objektivitas proses (Nguyen & Lee, 2023).

Masalah anggaran seringkali berdampak pada kapasitas organisasi dalam melaksanakan assessment yang menyeluruh dan berkualitas, yang penting untuk memastikan keakuratan dan integritas proses penilaian (Khan, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran yang lebih baik dan alokasi sumber daya yang memadai dapat meningkatkan efektivitas assessment center (Smith & Clark, 2023).

Kesimpulan dan Saran

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. Pada tahap persiapan, proses meliputi penyusunan dan penentuan profil kompetensi, pemilihan metode, penyusunan jadwal, serta penyiapan sarana dan prasarana yang memadai. Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan, meliputi penjelasan kepada peserta, pengisian dokumen, ujian, perekaman data, analisis oleh asesor, dan integrasi hasil penilaian. Akhirnya, pada tahap akhir, dilakukan penyampaian hasil, evaluasi, penyusunan laporan, serta pemberian umpan balik. Meskipun demikian, kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan Assessment Center di Polda Sulawesi Selatan mencakup kurangnya animo pendaftar dan terbatasnya anggaran. Kurangnya minat personel untuk mendaftar disebabkan oleh ketidakpastian dalam memperoleh jabatan setelah assessment dan adanya kasus di mana personel yang belum menjalani assessment langsung diangkat ke jabatan yang diinginkan. Selain itu, terbatasnya anggaran mempengaruhi jumlah jabatan yang dapat di-assesment, serta berdampak pada kualitas dan cakupan kegiatan assessment. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih terhadap pengelolaan anggaran dan strategi untuk meningkatkan partisipasi personel dalam proses assessment untuk mengoptimalkan efektivitas dan hasil dari Assessment Center.

Daftar Pustaka

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). The criterion-related validity of assessment center dimensions.

Journal of Applied Psychology, 88(2), 245-258.

Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage Publications.

Coleman, D. (1987). Assessment centers: An introduction. *Journal of Occupational Psychology*, 60(3), 195-205.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2022). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.

Denzin, N. K. (2023). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. AldineTransaction.

Fadli, H., & Arifin, M. (2024). Evaluasi sistem penilaian kompetensi pegawai negeri di Kepolisian. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 85-98.

Fleming, R. (2023). Competency frameworks and police effectiveness. *Journal of Police Studies*, 45(1), 55-72.

Gibbs, G. R. (2022). *Analyzing qualitative data*. Sage Publications.

Green, J., & Rees, C. (2024). Assessment center feedback practices: Trends and innovations. *Human Resource Management Review*, 34(2), 112-130.

Harris, M., & Kaye, N. (2023). *Policy and practice: The development and application of assessment frameworks*. Routledge.

Johnson, T. (2022). Technological advancements in assessment centers. *International Journal of Assessment Tools*, 18(1), 78-89.

Khan, S. (2024). Impact of budget constraints on organizational assessment practices. *Journal of Public Sector Management*, 36(1), 85-98.

Kidd, J. (2022). Strategic staffing in police departments: A comprehensive review. *Public Administration Review*, 82(3), 417-430.

Kline, T. (2021). The flexibility of assessment centers for diverse job roles. *Applied Psychology Review*, 29(2), 209-223.

Kumar, P. (2021). Competency-based assessments in public sector organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 451-468.

Lee, J., & Wong, S. (2023). Factors influencing participant motivation in assessment centers. *Human Resource Development Review*, 22(3), 307-322.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2022). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

Mason, J. (2023). *Qualitative researching*. Sage Publications.

McKay, P., & Anderson, N. (2023). Innovations in assessment center methods and practices. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 715-731.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.

Mulyadi, T. (2023). Subjektivitas dalam proses penilaian: Studi kasus di Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(3), 112-124.

Nguyen, T., & Lee, H. (2023). Financial constraints and their effects on assessment center effectiveness. *International Journal of Human Resources*, 41(2), 213-229.

O'Neill, M. (2022). Assessment center processes and outcomes. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 35(2), 183-199.

Park, S., & Jung, H. (2022). The role of perceived fairness and outcome uncertainty in assessment center participation. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 456-472.

Patton, M. Q. (2021). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.

Rao, K. (2022). Budget management in public sector organizations: Challenges and solutions. *Public Administration Review*, 82(2), 123-139.

Rizal, M. (2024). Optimasi assessment center dalam penempatan jabatan di lingkungan kepolisian. *Jurnal Pengembangan SDM*, 9(4), 67-80.

Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2023). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Sage Publications.

Setiawan, S., & Dewi, P. (2023). Implementasi Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian dan tantangannya. *Jurnal Hukum dan Keamanan*, 14(1), 32-47.

Silverman, D. (2021). *Interpreting qualitative data*. Sage Publications.

Smith, L. (2023). Comprehensive assessment tools for organizational success. *Journal of Business Psychology*, 38(4), 295-310.

Smith, R., & Clark, T. (2023). Optimizing assessment center outcomes through effective resource allocation. *Journal of Organizational Psychology*, 39(1), 54-72.

Subbagpenkompeten Bagbinkar Ro SDM Polda Sulsel. (2023). Data penempatan jabatan dan hasil assessment. Laporan Internal Polda Sulawesi Selatan.

Sutrisno, S., & Sari, L. (2021). Kinerja assessment center dalam penempatan pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Evaluasi SDM*, 11(2), 102-115.

Thornton, G. C., & Rupp, D. E. (2006). Assessment center: A comprehensive review. In S. Highhouse, R. E. Dalal, & R. S. Salgado (Eds.), *Personnel Selection* (pp. 103-140). Routledge.

Yeo, K. (2023). Transparency and accountability in police assessments. *Law Enforcement Journal*, 15(2), 122-139.