BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

"*Government should be set up so that no man need to be afraid of another*"[1]. Filosofi yang disampaikan oleh Montesquieu ini kiranya sejalan dengan konsep negara hukum di Indonesia. Pada tataran ini kekuasaan yang dijalankan di Indonesia didasari oleh aturan hukum yang berlaku, tujuannya untuk memastikan tidak adanya penyalahgunaan kewenangan oleh penguasa. Dalam paham negara hukum yang memegang komando tertinggi adalah hukum itu sendiri sehingga untuk memastikan hukum berjalan sesuai dengan alurnya dibentuklah salah satu lembaga negara yang dapat menjamin ketertiban hukum dan tegaknya hukum yakni Kepolisian Negara Republik Indonesia[2].

Secara konstitusional lembaga Kepolisian merupakan amanat Pasal 30 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) dan eksistensi Polri semakin ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia. Dalam diktum UU Polri tersebut dinyatakan bahwa perkembangan kemajuan masyarakat yang cukup pesat seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia,

UNMAS DENPASAR

[1] Charles-Louis de Secondat, Baron de La Brède et de Montesquieu. **Pemerintahaan Hendaknya Dibentuk Sedemikian Rupa Agar Tidak Ada Orang Yang Perlu Takut Terhadap Orang Lain**, diakses melalui: https://en.wikipedia.org/wiki/Montesquieu. Diakses tanggal 7 Agutus 2022.

[2] Sadjijono, 2008, **Etika Profesi Hukum (Suatu Telaah Terhadap Filosofi terhadap konsep dan implementaso Kode Etik Profesiolri**, Laksabang Mediatama, Surabaya. hlm. 24.

globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas yang telah melahirkan paradigma baru dalam melihat fungsi, wewenang dan tanggung jawab kepolisian. Hal ini menyebabkan juga tumbuhnya berbagai tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas kepolisian yang makin meningkat dan lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayani.

Kepolisian merupakan salah satu pilar ketahanan negara yang khusus menangani ketertiban dan keamanan masyarakat. Berdasarkan Ketetapan MPR RI No. VI/MPR/2000 dan TAP MPR No. VII/MPR/2000 keamanan dalam negeri dirumuskan sebagai format tujuan kepolisian negara republik Indonesia secara konsisten dinyatakan dalam perincian tugas pokok yakni memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Pilar-pilar keamanan dan ketertiban di dalam negeri sangat bertautan dengan efektivitas berlakunya hukum dan berlakunya hukum membutuhkan adanya kesadaran bagi masyarakat untuk mematuhi dengan tidak mengesampingkan konsep perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sebab konsep tersebut mengandung esensi pembinaan kesadaran hukum bagi masyarakat. Kesadaran hukum bagi masyarakat yang bertujuan untuk[3]:

a) Agar masyarakat mampu meningkatkan kadar kesadaran hukum dalam bermasyarakat maupun bernegara;
b) Agar masyarakat menyadari hak dan kewajiban asasi warga negara di dalam negara hukum; dan

[3] Syachran Basah, 1986, **Tiga Tulisan Tentang Hukum**, Armico, Bandung, hlm. 8-9.

c) Masyarakat mau melibatkan diri dalam pembangunan dan memelihara hasil-hasil pembangunan.

Lebih Lanjut dinyatakan dalam Pasal 4 UU Polri bahwa kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Mengingat tugas besar yang diemban oleh Kepolisian dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban di masyarakat sehingga bertautan pula kebutuhan akan personil-personil yang mumpuni dan memiliki kualitas yang baik. Hal ini tentunya sangat penting dan sejalan dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme peningkatan kinerja, keahlian dan ketrampilan serta motivasi sumber daya manusia yang sistematik, terencana dan selaras.

UNMAS DENPASAR

Tidak dapat dipungkiri Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci pokok kegiatan institusi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tidak ada Instansi yang mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya tanpa ada sumber daya manusia yang memadai.[4] Penugasan, mutasi, jabatan dan kepangkatan merupakan salah satu bentuk pembinaan karir untuk mencapai SDM Polri yang sesuai dengan

[4]Irfan Fachruddinn*,* **Model Ideal Prmosi dan Mutasi Aparatur Peradilan di Indonesia,** diakses dalam Laman: http://oaji.net/articles/2016/3905-1474361348.pdf, Diakses tanggal 7 Agustus 2022.

kebutuhan antara kepentingan organisasi dan pemberian peluang bagi pengembangan individu-individu dalam organisasi.

Beranjak dari kebutuhan akan suatu SDM yang berkompeten, profesional Polri menyadari betul perlunya mengembangakan SDM yang berbasis kompetensi. SDM yang berkompetensi sangat mengisyaratkan ada ketersediaan informasi yang berkaitan dengan kompetensi. Dalam hal ini ada dua pilar utamanya yakni kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan yang lazim disebut dengan standar kompetensi jabatan dan kompetensi yang dimiliki oleh oleh para personil polri. Selanjutnya juga dalam era reformasi SDM yang dicanangkan oleh Polri dimana dijunjung tinggi prinsip-prinsip akuntabilitas yang dibutuhkan dalam sistem pengaturan kompetensi yang cukup *fair* atau obyektif sehingga bisa diterima oleh lembaga polri, pimpinan maupun personil Polri. Merujuk akan kebutuhan tersebut dikeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *assessment center* Kepolisian Negara Republik Indonesia (Selanjutnya disebut Perkap *Assessment Center*).

*Assessment center s*ebagai suatu metode penilaian yang berbasis perilaku dan melibatkan beragam teknik evaluasi termasuk berbagai macam alat ukur, *assessment center* dinilai sebagai suatu sistem yang memiliki akurasi yang cukup tinggi dalam menilai kompetensi pegawai. Hasil *assessment center* diharapkan dapat memberikan informasi yang objektif mengenai profil kompetensi

UNMAS DENPASAR

pegawai[5]. Sejalan dengan itu *assesment center* juga dilakukan pada Polri baik ditingkat Markas Besar Polri yang dilakukan oleh Bagian Penilaian Kompetensi Biro Pembinaan Karier Sumber Daya Manusia Polri (SSDM POLRI) dan ditingkat Kepolisian Daerah dilaksanakan oleh Bagian Pembinaan Karier Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah.

Khusus di Kepolisian Daerah Bali sebenarnya *assessment center* sudah dilaksanakan sejak tahun 2007 berdasarkan SKEP Kapolda Bali No. Pol: Skep/282/VIII/2007 tanggal 31 Agustus 2007 tentang naskah sementara pedoman Uji Kepatutan dan Kelayakan Pengisian Jabatan Strategis di Polda Bali. Kendati tanpa dukungan sarana dan prasarana yang memadai pada tahun 2007 sampai 2016, Polda Bali secara rutin melaksanakan *assessment center* yang diawali dengan jabatan strategis terlebih dahulu dan upaya tersebut mendapat respon yang sangat positif dengan tinginya tingkat partisipasi peserta[6]. Berlanjut hingga saat ini dengan dilandasi aturan Perkab AC tahun 2016 tentang *Assessment Center.*

UNMAS DENPASAR

Pelaksanaan *assessment center* bertujuan untuk menimimalisir adanya praktik-praktik KKN dalam pengesian jabatan strategis dalam institusi POLRI. Metode *assessment center* dipandang lebih transparan dan efektif untuk menilai tingkat kemapuan dan kompetensi anggota personil POLRI yang di *assessment*, namun meskipun telah diterapkan metode yang transparan apakah dapat mengurangi

[5] Departemen Keuangan Republik Indonesia Sekretariat Jendral, 2008, **Pedoman Assessment Center Departemen Keuangan**, Buku Pelaksanaan Assessment Center, hlm. 1.

[6]Website Assessment Center Polda Bali di Unduh dalam laman: http://assessmentcenter.polri.go.id/index.php/polda-bali/, Diakses tanggal 7 Agustus 2022.

praktik kkn dalam pengesian jabatan tertentu ditubuh polri. Maka penelitian ini berpijak pada seberapa jauh hasil dari *assesement center* akan digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan pengisian jabatan dilingkungan Polda Bali. Mengingat tidak serta merta bahwa hasil *assessment center* yang baik dari setiap personil akan menjadi tolak ukur utama seorang personil polisi dapat menduduki jabatan tertentu apalagi jabatan yang sifatnya strategis. Hal yang tidak kalah pentingnya juga apakah aturan yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia terlaksana dengan baik dan menghasilkan tujuan yang diinginkan *(output*).

Berdasarkan uraian diatas inilah yang mendorong, sekaligus melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Efektivitas *Assessment Center* Sebagai Upaya Peningkatan Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Daerah Bali".**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut adapun rumusan masalah atau isu hukum *(legal issues)* yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier anggota di Kepolisian Daerah Bali?
2. Apa saja kendala pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier anggota di Kepolisian Daerah Bali?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Dalam penulisan skripsi ini untuk menghindari supaya uraian tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka perlu dibatasi permasalahannya. Permasalahan pertama yaitu untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier anggota di Kepolisian Daerah Bali, kedua yaitu untuk mengetahui kendala pelaksanaan *assessment center* yang dilakukan kepolisian daerah bali.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, tujuan penulisannya dapat dibedakan atas dua tujuan yaitu:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

Secara khusus adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier anggota di Kepolisian Daerah Bali.

UNMAS DENPASAR

2. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan *assessment center* yang dilakukan Kepolisian Daerah Bali.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.[7] Menurut Soerjono Soekanto, yang dimaksud dengan penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau segala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya.[8]

Metode penelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam penulisan skripsi, hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuan-tujuan penulisan, maka penelitian tersebut harus dilakukan secara sistematis, teratur, dan didukung oleh data yang lengkap.

1.5.1 Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini metode penelitian yang digunakan adalah jenis metode penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.[9] Penelitian mengenai pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier

UNMAS DENPASAR

---

[7] Suharsimi Arikunto, 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 126-127.

[8] Soerjono Soekanto, 1981, **Pengantar Penelitian Hukum**, Jakarta, UI Press, hlm. 43.

[9] Zainal Asikin dan Amirudin, 2004, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 118.

anggota kepolisian daerah bali merupakan penelitian yuridis empiris yang didasarkan pada penelitian lapangan yang dilakukan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Bali.

1.5.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu (1) penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual (2) data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dilakukan analisis.[10] Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara lengkap karakteristik dari suatu keadaan, perilaku pribadi atau perilaku kelompok dan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala yang lain.[11] Dalam hal ini penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan dengan jelas tentang bagaimana mekanisme *assessment center* sebagai suatu acuan dalam menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan dan lembaga dan bermanfaat bagi pengembangan karier individu tersebut.

UNMAS DENPASAR

1.5.3 Sumber Data

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, sumber data ada 3 yaitu primer, sekunder dan tersier.[12] Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

---

[10] Winarno Surakhmad, 1990, **Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Teknik, Edisi Ketujuh**, Tarsito, Bandung, hlm. 140.

[11] Suharsimi Arikunto, 2002, *Op.Cit.*

[12] Bahder Johan Nasution, 2008, **Metode Penelitian Ilmu Hukum**, Bandung, Mandar Maju, hlm. 11.

1. Data Primer

   Penelitian ini mengunakan jenis penelitian lapangan *(field research)* yakni penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan maupun lembaga pemerintahan[13]. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Polda Bali untuk mengetahui proses pelaksanaan *assessment center* yang dilakukan pada Kepolisan Daerah Bali.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang bersumber dari penelitian kepustakaan, yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber pertamanya, melainkan bersumber dari data-data yang sudah terdokumenkan dalam bentuk bahan-bahan hukum.[14] Bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

   1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat[15], adapun bahan hukum primer yang diperoleh sesuai dengan pembahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini yakni Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia,

UNMAS DENPASAR

[13] Hadari Nawawi, 2005, **Metode Penelitian Bidang Sosial***,* Cetakan Kesebelas, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta hlm. 31.

[14] *Ibid*. h 25.

[15] Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2014, **Penelitian Hukum (Legal Research),** Sinar Grrafika, Jakarta*,* hlm. 118.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2) Bahan hukum yang bersifat sekunder, bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, jurnal-jurnal hukum, karya-karya tulis atau pandangan ahli hukum yang termuat dalam media massa[16]. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk para peneliti untuk melangkah, baik dalam membuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, bahkan menentukan metode pengumpulan dan analisis bahan hukum yang dibuat sebagai hasil penelitian.[17]

UNMAS DENPASAR

3. Data Tersier

Hukum tersier adalah bahan hukum yang memberi petunjuk, informasi terhadap kata-kata yang butuh penjelasan lebih lanjut terkait dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.[18]

---

[16] Soerjono Soekanto dan Sri Maudji., *Op.Cit.*, hlm. 13.

[17] Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, **Metodologi Penelitian Hukum**, Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 53.

[18] Soerjono Soekanto dan Sri Maudji., *Op.Cit.*

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian, pada umumnya dikenal dengan tiga jenis alat pengumpulan data yakni studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi dan wawancara atau *interview* yang ketiganya dapat digunakan masing-masing atau bersamaan[19]. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara

   Sebelumnya telah disebutkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris sehingga alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yakni berupa pedoman wawancara dimana wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu dalam bentuk pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum melakukan wawancara[20].

   Dalam pelaksanaannya wawancara dilakukan di Polda Bali dengan Briptu Made Adi Januarsa, S.H., dan Bripda Andika Saputra selaku sekretaris pelaksana *assessment center* untuk mengetahui pelaksanaan *assessment center* sebagai upaya peningkatan pembinaan karier anggota di Kepolisian Daerah Bali. Dengan teknik yang demikian maka data yang diperoleh valid, yang dapat diuji dan diakui kebenarannya.

UNMAS DENPASAR

[19] Soerjono Soekanto, *Op.Cit.,* hlm. 21.

[20] Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**, Cetakan kesebelas, Alfabeta, Bandung, hlm. 85.

2. Teknik Studi Kepustakaan

Studi dokumentasi yaitu bahwa dalam penelitian ini akan dikumpulkan data-data kepustakaan yang dapat dilakukan dengan cara membaca dan memahami, selanjutnya mengambil teori-teori dan penjelasan dari bahan bacaan yang relevan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.[21]

1.5.5 Teknis Analisis Data

Apabila keseluruhan data yang diperoleh dan sudah terkumpul baik melalui data hukum sekunder maka pertama akan disusun dalam suatu sistem yang sejalan dengan permasalahan yang diteliti. Kemudian data yang telah tersusun dalam suatu sistem itu dijelaskan dan dan dievaluasi dalam kerangka permasalahan yang hendak dicapai/diselesaikan dengan menggunakan analisis secara kualitatif[22]. Analisis secara kualitatif yang tanpa menggunakan bahan tabel/angka akan tetapi merupakan suatu pemaparan dari suatu permasalahan yang selanjutnya disajikan dalam deskriptif analisis yaitu dengan menyajikan secara lengkap mengenai gambaran-gambaran tentang aspek-aspek tertentu yang sesuai dengan permasalahanya yang selanjutnya dianalisa kebenarannya, sehingga pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan yang sistematis dan relevan dan tidak menimbulkan kontradiksi bahan hukum[23].

UNMAS DENPASAR

[21] *Ibid.*
[22] F. Sugeng Istanto, 2007, **Penelitian Hukum,** Ganda, Yogyakarta, hlm. 59.
[23] Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit.,* hlm. 93.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penyajian skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan perincian sebagai berikut:[24]

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran umum mengenai pokok permasalahan yang ingin diteliti sehingga menemukan permasalahan yang konkret dan hubungan antara permasalahan satu dengan lainya. Pada bab ini secara umum menyajikan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian dan metodelogi penelitian serta sistematika penyajian isi dan susunan skripsi.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan landasan teoritis dan kajian pustaka dari masalah yang dibahas. Landasan teoritis yang dimaksud adalah Teori Teori Efektivitas Hukum dan Teori *Assessment Center*. Kajian pustaka yang dimaksud adalah Konsep Merit Sistem, Lembaga Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Pelaksanaan *Asessment Center*, Pihak Penyelenggaran *Assessment Center*, Pedoman Pelaksanaan

[24] Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, 2021, **Buku Pedoman Penulisan Skripsi Tahun 2021**, Mahasaraswati, Denpasar. hlm. 48.

Assessment Center, Metode Pelaksanaan *Assessment Center*, dan Alur Pelaksanaan *Assessment Center* serta Landasan Yuridis Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB III EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *ASSESSMENT CENTER* YANG DILAKUKAN KEPOLISIAN DAERAH BALI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PEMBINAAN KARIER ANGGOTA DI KEPOLISIAN DAERAH BALI

Bab ini menguraikan mengenai pembahasan rumusan masalah pertama. Dalam pembahasan pertama dibahas mengenai Efektivitas Pelaksanaan *Assessment Center* Yang Dilakukan Kepolisian Daerah Bali sebagai Upaya Peningkatan Pembinaan Karier Anggota Di Kepolisian Provinsi Bali, kedua dibahas mengenai Faktor-faktor Yang Mendukung dan Menghambat Keberhasilan Pelaksanaan *Assessment Center* di Kepolisian Daerah Bali.

BAB IV KENDALA PELAKSANAAN *ASESSMENT CENTER* YANG DILAKUKAN KEPOLISIAN DAERAH BALI

Bab ini menguraikan mengenai pembahasan rumusan masalah kedua. Dalam pembahasan pertama dibahas mengenai Kendala Pelaksanaan *Assessment Ceter* Yang

UNMAS DENPASAR

Dilakukan Kepolisian Daerah Bali, kedua Upaya Yang Dapat Dilakukan Untuk Menanggulangi Kendala Pelaksanaan *Assessment Ceter* Yang Dilakukan Kepolisian Daerah Bali.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian dan saran yang dapat diberikan sehubungan dengan simpulan yang diperoleh agar nantinya dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR