

**LAPORAN MAGANG KERJA  
BAGIAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA RESOR KOTA  
(POLRESTA) SLEMAN**

**RINGKASAN MAGANG**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**Neni Kurniawati**

**2119 30674**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## TUGAS AKHIR

### LAPORAN MAGANG

#### BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA RESOR KOTA (POLRESTA) SLEMAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ENI KURNIAWATI**

Nomor Induk Mahasiswa: 211930674

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 4 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing

Noormalita Primadaru, S.E., M.Sc.

Penguji

Algifari, Drs., M.Si.

Yogyakarta, 4 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Sumberdaya manusia adalah salah satu komponen penting dalam perusahaan, tidak terkecuali pada Instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sumberdaya manusia bertugas untuk merawat anggota dan melayani anggota. Oleh karena itu, magang menjadi pilihan penulis untuk menyelesaikan tugas akhirnya. Kegiatan magang dilaksanakan pada 12 September 2022 hingga 12 Desember 2022 dan penulis melaksanakannya di bagian sumberdaya manusia Kepolisian Resor Kota Sleman atau Polresta Sleman.

Dalam kegiatan magang tersebut penulis mengamati bagaimana hubungan antara pimpinan kepada anggotanya, dan terdapat masalah diantaranya terkait dengan kurangnya kuota pendidikan kejuruan, alat teknologi dan perangkat lunak yang kurang update serta kurangnya personil di Polresta Sleman sehingga menyebabkan beban kerja dan jam kerja setiap personel bertambah.

Kata kunci: Magang, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polresta Sleman, Sumberdaya manusia

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## *ABSTRACT*

Human resource very important component in a company, including the Indonesian National Police. Human resource tasked with caring and serving public. Therefore, internship is the author choice to complete the final project. The internship activity was carried out form 12 September to 12 December 2022 and author doing internship in human resource department in Sleman City Police or Polresta Sleman.

In this internship activity, the author observes how the relationship between the leadership and the police members. And there are problems including those related to the lack of vocational education quotas, technological tools and software that are not update enough and the lack of personnel at the Sleman police, causing the workload and working hours of each personnel to increase.

Keywords: Internship, Indonesian National Police, Polresta Sleman, Human resource

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan yang terjadi saat ini khususnya dalam dunia perkuliahan, menuntut mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman atau kegiatan di luar kampus yang dapat menunjang dalam dunia yang akan ditempuh selanjutnya yaitu dunia kerja. Realita yang terjadi saat ini pekerjaan sulit untuk didapatkan karena adanya pandemi yang terjadi selama bertahun-tahun sehingga mahasiswa perlu beradaptasi dan menyiapkan diri untuk dapat bersaing secara sehat dalam dunia kerja yang diinginkannya. Strategi untuk memperoleh pengalaman yang nantinya akan berguna di dunia kerja penulis mendapatkannya di Polresta Sleman. Praktik kerja atau magang yang telah ditempuh berlangsung selama 3 bulan. Kegiatan magang di Polresta Sleman bertujuan untuk memberikan nilai tambah dan memberikan gambaran untuk masuk ke dalam sistem dunia kerja yang akan di tempuh kemudian. Selain itu magang juga menjadi salah satu syarat tugas akhir agar dapat lulus dari STIE YKPN.

### **Visi Kepolisian Resor Kota (POLRESTA) Sleman**

Polresta Sleman menginginkan anggotanya profesional dan bermoral sehingga dapat dicontoh, menjadi pelindung dan selalu dekat dengan masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh aparat penegak hukum digunakan untuk menjadikan masyarakat yang aman dan tertib karena sebagai kota budaya, pendidikan, dan pariwisata dibutuhkan masyarakat yang demokratis, berbudaya dan sejahtera.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Misi Kepolisian Resor (POLRESTA) Sleman

Misi Polresta Sleman adalah sebagai berikut:

- a. Masyarakat menjadi alasan kegiatan alasan pertama polisi melalui melakukan perlindungan, pengayoman dan pelayanan sehingga masyarakat bebas dari kriminalitas.
- b. Memberikan bimbingan kepada masyarakat Sleman melalui upaya preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat.
- c. Melindungi, mencegah dan melakukan penangkalan kepada masyarakat melalui bimbingan agar masyarakat sadar atas kepatuhan hukum. Memberlakukan hukum di Indonesia secara adil untuk menjunjung hak asasi manusia
- d. Meningkatkan ketertiban agar masyarakat merasa aman tanpa meninggalkan norma dan nilai budaya yang telah berlaku.
- e. Sumberdaya manusia yang ada di Polresta Sleman dikelola secara baik agar dapat meningkatkan etos kerja
- f. Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang ada untuk menyelaraskan visi dan misi masyarakat sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan masyarakat.
- g. Memelihara kebersamaan antara anggota untuk mengurangi pengaruh dari luar yang dapat merugikan organisasi yang ada.
- h. Melakukan pelatihan kepada personil polisi untuk melaksanakan kegiatan pemulihan di beberapa daerah yang sedang terjadi konflik.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- i. Kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa sangat penting karena Sleman dikenal dengan berbagai unggulannya seperti budaya, pariwisata dan pendidikan.

## **Fungsi Kepolisian Resor Kota**

- a. Polresta Sleman melakukan penindakan atas aduan yang diterima sehingga dapat memberikan pertolongan, Polresta Sleman juga melakukan penjagaan dan menerima laporan untuk anggotanya yang melakukan tindakan di luar ketentuan yang berlaku.
- b. Melakukan tugas intelijen untuk bidang keamanan agar dapat melakukan deteksi dan peringatan lebih awal.
- c. Mengusut tuntas kriminalitas yang terjadi dengan memanfaatkan laboratorium forensik untuk menegakkan hukum.
- d. Melakukan pembenahan pada warga seperti keamanan, pengawasan dan ketertiban sosial
- e. Adanya tugas samapta anggota untuk melakukan penjagaan, pengawalan dan pengaturan untuk melakukan pengamanan pada objek yang dilindungi.
- f. Adanya tugas lalu lintas adalah melakukan penjagaan antara lain penindakan pelanggaran yang terjadi di jalanan termasuk kecelakaan mobil atau motor agar masyarakat selalu merasa tertib sehingga tercipta kelancaran di jalan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- g. Tugas dari kepolisian bagian perairan dan udara adalah melakukan patroli di wilayahnya untuk melakukan penanganan terhadap tindak kriminal di wilayahnya.
- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang telah ditulis dan dijabarkan di ketentuan peraturan perundang-undangan.

## AKTIVITAS MAGANG

Selama melakukan kegiatan magang selama 3 bulan di Polresta Sleman bagian Sumberdaya Manusia, penulis mendapatkan berbagai pengalaman yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Kesempatan yang sangat langka ini digunakan penulis untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Polresta Sleman khususnya bagian Sumberdaya Manusia. Ketika berpartisipasi dalam kegiatan tersebut penulis dapat menghubungkan teori-teori yang diajarkan ketika pembelajaran dengan kegiatan-kegiatan yang berlangsung seperti dibawah ini:

### 1. Menginput Data Kesamaptaan Jasmani

Kesamaptaan Jasmani merupakan sebuah ujian yang dilaksanakan oleh anggota kepolisian untuk mengukur dan melakukan penilaian terkait kondisi kesehatan anggota. Ada beberapa tes yang dilakukan seperti lari yang dilakukan selama 12 menit, *pull up*, *sit up*, *shuttle run* dan *push up*. Dalam penyelenggaraan kegiatan Samjas ini dipimpin oleh bagian Sumberdaya Manusia Subbagwatpers. Setelah kegiatan yang berlangsung di lapangan selesai, maka Subbagwatpers melakukan penilaian atau memberikan *score* untuk masing-masing anggota yang telah melaksanakan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kegiatan. Setelah melakukan penilaian pada lembar keras masing-masing anggota aktif polri maka akan dilaksanakan penginputan di excel yang akan merekap semua nilai.

## **2. Membuat Agenda, Mengesahkan Dan Mengarsipkan Surat Masuk**

Bagian administrasi dalam bagian Sumberdaya Manusia merupakan dilaksanakan oleh bagian Urmin. Bagian Urmin akan mengurus dan mengecek surat-surat yang masuk dan keluar. Ketika ada surat masuk akan dilakukan pengecekan oleh Paurmin apakah surat tersebut dapat di tindak lanjut dan memperoleh tanda tangan kepala bagian Sumberdaya Manusia.

## **3. Membuat Nota Dinas Dan Undangan Keluar**

Nomor nota dinas akan dikeluarkan ketika ada surat yang akan dikeluarkan oleh bagian sumberdaya manusia. Sebelum dikeluarkan surat akan di cek oleh beberapa pihak seperti kassubag, P.S. Paurmin dan Kabag, ketika sudah di revisi dan ditandatangani oleh berbagai pihak barulah surat tersebut akan keluar atau ke atas untuk ditandatangani pihak kaPolresta.

## **LANDASAN TEORI**

Selama penulis melaksanakan magang kerja di sumberdaya Polresta Sleman, terdapat beberapa mata kuliah ya yang pernah penulis pelajari selama kegiatan kuliah berlangsung dan dapat diterapkan selama proses magang yaitu:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 1. Sumberdaya Manusia

Dalam sebuah perusahaan atau bahkan kepolisian manajemen sangat diperlukan. Manajemen sendiri digunakan untuk mengatur jalannya perusahaan, jika manajemen sebuah perusahaan baik maka perusahaan akan berjalan lancar sesuai apa yang telah ditentukan. Visi misi perusahaan akan selalu menjadi patokan untuk perusahaan melangkah kedepannya dan manajemen membantu proses untuk pencapaian tujuan perusahaan. Namun jika perusahaan memiliki manajemen yang buruk akan terjadi kesalahpahaman komunikasi sehingga *output* yang dihasilkan akan menjadi buruk. Tujuan sebuah perusahaan akan tercapai ketika manajemen yang dibentuk perusahaan sehat dan baik

Menurut ahli Eri (2019) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional.

Dari pengertian ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila koordinasi antara atasan atau manajer dengan bawahannya seperti divisi perencanaan, koordinasi dan pengawasan berjalan dengan baik.

Beberapa fungsi manajemen yang menurut penulis sesuai dengan aktivitas anggota di dalam Polresta Sleman adalah sebagai berikut:

### 1. *Planning* (Perencanaan)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ketika ada anggota dari kepolisian lain yang dimutasikan ke dalam Polresta Sleman, bagian kepala sumberdaya manusia akan menerima penghadapan anggota tersebut. Surat yang dibawa oleh anggota yang ditugaskan dalam kepolisian sebelumnya akan ditandatangani oleh kabag sumberdaya manusia sebagai tanda terima anggota. Setelah itu kabag SDM akan memerintahkan anggotanya untuk membuat absen sementara untuk personil yang belum ditempatkan.

## 2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Ketika ada bagian yang membutuhkan anggota tersebut secara sementara atau seterusnya akan meminta dengan surat BKO atau mutasi atau sprin atas nama anggota tersebut diminta untuk bergabung ke dalam divisi mereka sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## 3. *Leading* (Memimpin atau mengarahkan)

Para anggota yang diminta atau dipindahkan tersebut akan menunggu perintah dari kepala bagian divisi. Kepala bagian divisi akan memimpin dan mengarahkan anggota baru untuk membantu bagian mereka sesuai dengan kemampuan anggota.

## 4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Ketika masa Bantuan Kinerja Operasi (BKO) telah habis, anggota polisi akan dipindahkan ke dalam bagian lain, atau jika bagian divisi sebelumnya masih membutuhkan anggota tersebut maka boleh untuk memperpanjang masa BKO atau bahkan menjadikan anggota sebagai anggota tetap di divisi tersebut sesuai dengan surat perintah mutasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 2. Komunikasi Bisnis

Menurut ahli Pohan (2021) komunikasi merupakan aktivitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum untuk bersosialisasi. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan. Semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis.

Dalam bersosialisasi di Polresta Sleman terdapat komunikasi verbal dan *nonverbal* seperti yang diajarkan dalam mata kuliah kombis. Dalam Polresta Sleman komunikasi verbal sangat diperlukan untuk mengomunikasikan perintah antara atasan dan anggotanya. Komunikasi verbal sendiri ada 2 jenis atau 2 cara yaitu dengan tertulis atau *written* atau dengan lisan atau oral. Di Polresta Sleman sendiri ada berbagai macam surat tertulis, seperti surat masuk, surat keluar dan surat perintah berikut adalah penjelasannya:

### 1. Surat Masuk

Surat masuk yang ada dalam Polresta Sleman khususnya bagian Sumberdaya Manusia ada berbagai macam jenis surat masuk yaitu laporan anggota kepolisian dari Polsek ada juga surat masuk yang berasal dari kampus yang sebagian besar adalah permintaan izin untuk melakukan penelitian atau undangan yang harus dihadiri oleh kabag sumberdaya manusia.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 2. Surat Perintah Pelaksana (SPRIN)

Surat perintah dikeluarkan oleh pihak yang berwenang mengeluarkan untuk keperluan tertentu. Surat perintah ketika di buat di tanda tangani oleh petinggi Polresta Sleman. Surat perintah biasanya berisi tentang mutasi anggota, perintah untuk melakukan penugasan anggota dll.

## 3. Surat Keluar

Surat keluar dibuat oleh bagian sumberdaya manusia Polresta Sleman yang ditujukan untuk divisi-divisi lain berupa nota dinas. Contoh surat keluar adalah nota dinas permohonan dan laporan kegiatan.

Komunikasi lisan di dunia kepolisian digunakan untuk memberikan penghormatan kepada beliau-beliau yang jabatannya lebih tinggi. Seperti contoh adalah ketika kegiatan atau akan melaksanakan perintah bawahan memberikan hormat kepada atasannya yang berarti kegiatan tersebut siap untuk dilaksanakan.

## 3. Etika Bisnis

Menurut ahli Marnelly (2012) *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam pengertian luas berkaitan erat dengan tujuan mencapai kegiatan ekonomi berkelanjutan. Keberlanjutan kegiatan ekonomi bukan hanya terkait tanggung jawab sosial tetapi juga menyangkut akuntabilitas perusahaan terhadap masyarakat dan bangsa serta internasional.

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* (CSR) merupakan bentuk kepedulian atau kepekaan sebuah perusahaan atau instansi terhadap lingkungan eksternal di sekitaran instansi. Tanggung jawab sosial

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tersebut dapat berupa sebuah kegiatan yang dapat dilakukan untuk membentuk suatu kepercayaan lingkungan eksternal pada instansi tersebut.

Dalam mengaplikasikan CSR Polresta Sleman melakukan beberapa kegiatan yang bisa disebut sebagai tanggung jawab terhadap lingkungan sekitarnya. Beberapa kegiatan tersebut antara lain seperti di bawah ini:

a. Kegiatan Zakat

Kegiatan zakat ini biasanya dilakukan oleh setiap polsek dalam setiap bulan, dan akan dilaporkan oleh Polresta Sleman sebagai bukti bahwa telah dilaksanakan kegiatan zakat tersebut. Bukti penunjang adalah dokumentasi, foto ktp penerima dan kuitansi.

b. Bantuan Sosial Polresta Sleman

Bantuan Sosial Polresta Sleman biasanya ditunjukkan untuk anggota dan keluarga anggota yang meninggal ketika masih menjadi anggota kepolisian aktif sehingga mendapatkan bantuan sosial dari Polresta Sleman.

c. Bantuan Dana Sosial Khusus Anggota Sumberdaya Manusia

Bantuan dana sosial khusus anggota sumberdaya manusia biasanya dikumpulkan setiap bulan oleh anggota Sumberdaya Manusia itu sendiri. Biasanya dana bantuan sosial khusus tersebut dapat digunakan untuk anggota yang sakit, atau juga untuk melakukan pembelian kenang-kenangan ketika ada anggota yang di mutasikan ke bagian lain atau ke kantor lain, atau bahkan pembelian souvenir untuk anggota yang akan pensiun.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Selama tiga bulan penulis melaksanakan aktivitas magang di Polresta Sleman dan terdapat beberapa masalah yang penulis angkat di antaranya:

### 1. Kekurangan Personil Di Polresta Sleman Menyebabkan Beban Kerja

#### Personel Bertambah

Kepolisian Resor Kota Sleman secara data susunan personel anggota ternyata dalam realitanya mengalami kekurangan anggota kepolisian dan Pegawai Negeri Sipil Polri. PNS Polri ditugaskan untuk membantu anggota kepolisian di dalam kantor namun tidak terjun ke lapangan. Kekurangan anggota tersebut berdampak pada beban kerja anggota yang bertambah dan mengakibatkan jam kerja yang lebih agar dapat mengoptimalkan hasil kerja. Ketika ada hal mendesak yang harus disiapkan atau diperintahkan oleh atasan, anggota yang bersangkutan akan melakukan lembur melebihi jam kerja yang seharusnya tidak dilakukan.

### 2. Terbatasnya Kuota Pendidikan Kejuruan Personil Kepolisian

Dalam dunia kepolisian pendidikan kejuruan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan spesialis anggota kepolisian. Hal tersebut digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan memberikan penghargaan kenaikan pangkat lebih cepat satu periode. Pendidikan Kejuruan yang dilakukan anggota kepolisian sesuai dengan unit kerja masing-masing anggota, namun hal tersebut terkendala karena kurangnya kuota yang disediakan oleh kepolisian pusat. Dalam praktiknya pendidikan pendidikan kejuruan ini sangat dibutuhkan oleh anggota kepolisian dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mendukung profesionalisme tugas sehari-hari dan menjadi salah satu syarat untuk kenaikan pangkat personil.

### 3. Alat Teknologi Dan Perangkat Lunak Yang Kurang Update

Di dalam bagian sumberdaya manusia kepolisian akan memerlukan teknologi yang cukup memadai untuk merawat anggota Polresta Sleman dan polsek-polsek di bawahnya. Dalam tugasnya bag SDM Polresta Sleman akan menerima dan mengirimkan surat. Proses pembuatan surat-surat tersebut memerlukan beberapa teknologi yang memadai seperti komputer dan pencetak. Namun yang terjadi di lapangan adalah jumlah alat teknologi yang ada di Polresta Sleman bag SDM kurang memadai untuk setiap ruangan dan personel. Perangkat lunak yang dipakai dalam teknologi juga kurang *update*.

## PEMBAHASAN PERMASALAHAN

### 1. Kekurangan Personil Di Polresta Sleman Menyebabkan Beban Kerja Personel Bertambah

Menurut ahli Mahawati (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaannya merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Polresta Sleman dalam jumlah anggota kepolisian masih kekurangan anggota. Hal itu berdampak pada beban kerja dan jam kerja setiap anggota

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang bertambah. Beban kerja yang lebih tersebut berdampak pada produktivitas dan kefokusannya kerja anggota kepolisian. Solusi pada permasalahan kekurangan anggota pada Polresta Sleman adalah dengan mengajukan permintaan Bantuan Kendali Operasi (BKO) atau dengan melakukan atau meminta mutasi dari bagian lain untuk masuk ke dalam bagian sumberdaya manusia.

## 2. Terbatasnya Kuota Pendidikan Kejuruan Personil Kepolisian

Menurut ahli Uliana (2022) Pendidikan dan pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Pendidikan kejuruan personil kepolisian sangat diperlukan karena merupakan penghargaan untuk mempercepat kenaikan pangkat satu periode. Waktu pendidikan yang ditempuh paling singkat adalah satu bulan. Pendidikan pengembangan spesialis dan pelatihan kemampuan personel memiliki banyak peminat, namun karena kuota yang terbatas dari kepolisian pusat menjadikan pendidikan kejuruan memiliki antre yang cukup panjang.

Solusi dalam permasalahan pendidikan kejuruan ini menurut penulis adalah dengan mengikuti sertifikasi mandiri. Sertifikasi mandiri ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi setiap personel. Atau bisa juga dengan mengajukan untuk penambahan jumlah kuota pendidikan pengembangan spesialis

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan pelatihan kemampuan personel ke Polda DIY, lalu Polda DIY akan mengirimkan surat kepada kepolisian pusat di Jakarta untuk menambahkan kuota.

### 3. Alat Teknologi Dan Perangkat Lunak Yang Kurang Update

Menurut ahli Pramanda (2016) Peranan komputer di era globalisasi sekarang ini sangat penting dalam pengolahan informasi di organisasi karena dengan menggunakan pengolahan informasi berbasis komputer akan mampu menghasilkan suatu informasi yang tepat, akurat dan bermanfaat bagi organisasi maupun instansi. Seperti pada instansi lainnya, bagian sumberdaya manusia kepolisian juga merawat para anggotanya, bagian SDM juga menerima atau mengeluarkan surat yang dibutuhkan. Hal tersebut bisa dijalankan dengan baik jika ada teknologi yang memadai seperti komputer, pencetak atau lainnya. Solusi untuk jumlah alat teknologi yang kurang memadai adalah dengan mengajukan penambahan jumlah teknologi, atau dengan menggunakan alat pribadi sehingga personil dapat mengerjakan tugas secara efektif. Berbeda dengan perangkat lunak yang kurang *update* anggota kepolisian disarankan untuk melakukan pembaharuan pada *software* yang digunakan agar tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien.

### KESIMPULAN

Selama 3 bulan penulis melakukan aktivitas magang di Polresta Sleman. Penulis memilih Polresta Sleman sebagai tempat magang dikarenakan ingin mengetahui dan memperoleh pengalaman bagaimana sumberdaya manusia berjalan di dalam instansi kepolisian. Sumberdaya manusia kepolisian resor kota adalah salah satu bagian Polresta Sleman yang bertugas untuk melayani personel. Pelayanan personel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meliputi pengelolaan data personel, mutasi, kenaikan pangkat, pelatihan dan lain-lain.

Terdapat 3 masalah yang penulis angkat dalam laporan ini, yang pertama adalah kurangnya personil di Polresta Sleman, hal tersebut mengakibatkan beban kerja untuk bagian yang kekurangan bertambah. Beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan bertambahnya jam kerja personel, sehingga produktivitas dan kefokusannya berkurang.

Masalah yang kedua adalah kurangnya jumlah kuota pendidikan kejuruan personel kepolisian disediakan oleh kepolisian pusat. Kepolisian pendidikan pengembangan spesialis dan pelatihan kemampuan personel ini merupakan salah satu syarat untuk kenaikan pangkat sehingga banyak diminati oleh personel kepolisian. Namun peminat pendidikan kejuruan tidak sebanding dengan kuota yang disediakan sehingga terjadi antrian panjang. Masalah yang ketiga adalah jumlah alat teknologi yang kurang memadai dan kurang *update*. Bagian sumberdaya manusia kepolisian memberikan pelayanan dan perawatan kepada personel polisi, oleh karena itu bagian sumberdaya manusia pasti akan memerlukan jumlah teknologi yang cukup. Namun yang terjadi di lapangan adalah komputer dan alat pencetak terbatas. Dalam beberapa masalah tersebut penulis menemukan beberapa usulan solusi yang dapat dipertimbangkan oleh Polresta Sleman. Untuk masalah yang pertama terkait kekurangan anggota adalah dengan mengusulkan mutasi atau Bantuan Kendali Operasi (BKO) untuk meringankan beban kerja para personel di setiap bagian. Masalah yang kedua adalah alat teknologi dan perangkat lunak yang kurang *update*, untuk masalah ini solusi yang diusulkan adalah perangkat lunak yang kurang *update*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

anggota kepolisian disarankan untuk melakukan pembaharuan pada *software* yang digunakan agar tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Dan untuk masalah yang terakhir terkait dengan kurangnya kuota pendidikan kejuruan personil, solusi permasalahan tersebut adalah dengan mengajukan surat ke Polda DIY terkait dengan permintaan penambahan kuota untuk pendidikan kejuruan. Personel juga bisa melakukan sertifikasi mandiri sesuai dengan pelatihan pengembangan di masing-masing fungsi.

## REKOMENDASI

### 1. Bagi Subbag Sumberdaya Manusia Polresta Sleman

Selama kegiatan magang berlangsung penulis sangat bersyukur telah dididik dan dibimbing untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan penulis menjadi merasa seperti keluarga selama proses magang berlangsung. Kabag, Kasubbag dan para anggota selalu memberikan arahan, memberikan banyak ilmu dan memberikan kepercayaan untuk melakukan tugas.

Selama melaksanakan magang penulis mengamati bahwa keterbatasan beberapa anggota yang memiliki kemampuan di bidang teknologi. Perkembangan yang semakin pesat mengharuskan anggota untuk beradaptasi. Oleh karena itu penulis memberikan rekomendasi untuk sumberdaya manusia polri memberikan pelatihan atau seminar untuk mengimbangi teknologi sehingga tidak gagap teknologi di era teknologi yang terus berkembang.

### 2. Bagi STIE YKPN

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada awalnya penulis merasa kesulitan untuk memahami alur untuk kegiatan proses magang namun setelah mendapatkan informasi dari program studi hal tersebut dapat terselesaikan. Namun menurut penulis dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang perlu diperbaiki oleh pihak kampus diantaranya:

1. Rekomendasi perusahaan yang menerima mahasiswa magang

Menurut penulis pihak kampus kurang memberikan usulan terkait perusahaan yang menerima magang. Hal tersebut mengakibatkan para mahasiswa yang meminati magang harus mencari informasi di perusahaan satu ke perusahaan lainnya.

2. Pelaksanaan sosialisasi tugas akhir yang mepet semester baru

Pelaksanaan sosialisasi yang mepet dan penjelasan yang kurang detail mengakibatkan mahasiswa kurang paham bagaimana proses alur kegiatan magang. Hal tersebut sangat merugikan mahasiswa dikarenakan magang memerlukan proses yang cukup panjang seperti pembuatan proposal dan pengajuan kegiatan magang ke dalam perusahaan.

## **REFLEKSI DIRI**

Selama melaksanakan magang pada Polresta Sleman bagian sumberdaya manusia, penulis masih memiliki banyak kekurangan yang ada dalam diri penulis. Selama proses magang berlangsung penulis masih membutuhkan arahan dan petunjuk dari kasubbag dan personilnya. Penulis juga memahami bahwa yang dipelajari selama ini merupakan bagian sumberdaya manusia perusahaan, bukan sebuah instansi kepolisian. Hal tersebut mengakibatkan penulis sedikit merasa kurang memahami yang apa yang terjadi di dunia kepolisian. Penulis menyadari bahwa apa yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dipelajari selama ini dalam perkuliahan terkait teori manajemen belum bisa sepenuhnya diaplikasikan ke dalam instansi dikarenakan adanya budaya, situasi dan kondisi yang berbeda. Dalam matakuliah sumberdaya manusia terkait *planning*, *Organizing*, *leading*, dan *controlling* sangat diperlukan ketika ada anggota baru yang dimutasikan ke dalam Polresta Sleman. Bagian sumberdaya akan merencanakan untuk menerima anggota yang dimutasi kemudian diorganisasikan kepada divisi lain apakah memerlukan anggota baru. Bagian sumberdaya akan mengarahkan dan membuat surat perintah penugasan dan pada akhirnya akan dilakukan pengawasan secara berkala kepada anggota tersebut.

Selama melaksanakan kegiatan magang banyak hal yang didapatkan. Penulis berbaur dengan polisi yang umurnya cukup terpaut jauh membuat penulis mendapatkan wejangan dan nasihat-nasihat yang berguna untuk ke depannya. Selama bersosialisasi dengan anggota kepolisian penulis merasa ada peningkatan terkait pemecahan masalah. Pemecahan masalah yang dihadapi di lingkungan kerja lebih mudah jika dikerjakan secara bersama-sama, Selain itu penulis juga lebih percaya diri untuk dapat melangkah ke dalam dunia kerja karena memiliki pengalaman magang. Kedisiplinan dan tanggung jawab anggota kepolisian seolah-olah ikut ke dalam kebiasaan, sehingga akan berguna untuk dunia kerja yang sesungguhnya.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Eni Mahawati, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* . Yayasan Kita Menulis .
- Indonesia. Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021. (n.d.). *Susunan Organisasi dan Tata kera Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor*.
- Kadek Agung Uliana, D. P. (2022). *Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Di Bagian SDM Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*, 1163.
- Marnelly, T. (2012). Corporate Sosial Responsibility . *Corporate Sosial Responsibility (CSR): Tinjauan Teori dan Praktek di Indonesia*, 51.
- Pohan, D. D. (2021). Jenis-Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Sosial Studies* , 29.
- Raditya Putra Pramanda, E. S. (2016). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. 118.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 953-956.

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

