

LAPORAN MAGANG

KEPOLISIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (POLDA DIY)

ASSESSMENT CENTER BIRO SDM POLDA DIY

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Odelia Violeta Puspa Murti

2121 31624

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2024

TUGAS AKHIR

LAPORAN MAGANG

**KEPOLISIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (POLDA DIY)
ASSESSMENT CENTER BIRO SDM POLDA DIY**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ODELIA VIOLETA PUSPA MURTI

Nomor Induk Mahasiswa: 212131624

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Kamis tanggal 16 Januari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)



Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Bambang Setia Wibowo, SE., MM.

Penguji

Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 24 Januari 2025
Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



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

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Laporan ini ditunjukkan untuk menjelaskan kegiatan magang kerja di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (POLDA DIY) berada di JL. Ring Road Utara, yang sekarang menjadi Jl. Padjajaran Kelurahan Condongcatur, Depok, Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Kegiatan magang dimulai dari bulan September 2024 sampai dengan November 2024 ini bertujuan untuk melakukan penelitian tentang permasalahan-permasalahan yang ada di dalamnya dan kemudian disusun dalam sebuah laporan akhir kegiatan magang. Penelitian tersebut dilakukan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada didalamnya. Ketika mengikuti kegiatan *assessment center* yang dilakukan sub bagian kompeten, penulis menemukan ketidakefisienan dalam proses tersebut. Tidak hanya itu, penulis juga menemukan permasalahan lain yang didalam sub bagian kompeten, di mana adanya ketidakpahaman anggota dengan tugas anggota lain, kurangnya pemahaman atas alat tes teknologi yang dimiliki dan kurang nyamannya lingkungan fisik kantor *assessment center*. ketika mengikuti proses administrasi, penulis juga menemukan bahwa situasi atau lingkungan fisik di *assessment center* kurang nyaman bagi *assessee* dan *assessor*. Dari permasalahan yang ditemukan, penulis mencoba memberikan solusi yang berlandaskan pada teori-teori para ahli dan dari penelitian-penelitian yang ada di internet.

Kata kunci : Assesse, Assessor, Assessment, Solusi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This report is intended to explain the internship activities at the Yogyakarta Special Region Police (POLDA DIY) located on JL. North Ring Road, which is now Jl. Padjajaran, Condongcatur Village, Depok, Sleman, Special Region of Yogyakarta. The internship activities started from September 2024 to November 2024, aiming to conduct research on the problems in it and then compiled in a final report on the internship activities. The research was conducted by following the activities in it. When participating in the assessment center activities carried out by the competent sub-section, the author found inefficiencies in the process. Not only that, the author also found other problems in the competent sub-section, where there was a lack of understanding of members with the duties of other members, a lack of understanding of the technological test tools owned and the uncomfortable physical environment of the assessment center office. when following the administrative process, the author also found that the situation or physical environment in the assessment center was uncomfortable for the assessee and assessor. From the problems found, the author tries to provide solutions based on theories of experts and from research available on the internet.

Keywords: Assesse, Assessor, Assessment, Solutions.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, termasuk dalam institusi kepolisian seperti Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Bagian SDM bertanggung jawab dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan personel untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi kinerja kepolisian. Dalam organisasi sebesar Polda DIY, pengelolaan SDM mencakup banyak aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, sehingga penilaian kinerja dan pengelolaan kesejahteraan personel.

Sebagai institusi penegak hukum, Polda DIY memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, bagian SDM berperan strategis dalam mengelola talenta dan potensi personel guna mendukung kelancaran tugas-tugas operasional kepolisian. Melalui program pelatihan yang terstruktur Polda DIY bertujuan agar terciptanya lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia kerja, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Melalui magang di Biro SDM Polda DIY, penulis dapat belajar mengetahui tentang pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir di Polda DIY dari waktu ke waktu.

Alasan penulis memilih tempat magang di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu ingin mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan penulis ingin mengetahui cara pemrosesan dan pemilihan personel di Polda DIY. Penulis juga ingin menambah wawasan tentang bagaimana proses penilaian dan pengembangan karier yang dilakukan dalam institusi kepolisian.

Kegiatan magang di bagian SDM Polda DIY memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami secara langsung proses pengelolaan sumber daya manusia dalam institusi kepolisian. Melalui program ini, mahasiswa dapat mempelajari dinamika yang terjadi dalam manajemen personel, termasuk tantangan dan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja personel. Dengan pengalaman magang ini, diharapkan mahasiswa mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dalam kontes kerja nyata serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan institusi kepolisian.

PROFIL ORGANISASI AKTIVITAS MAGANG

1. Profil Perusahaan

Sejarah POLDA DIY

Pendirian Polda DIY berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1948 menandai awal mula kepolisian di wilayah Yogyakarta. Pada tahap awal, Polda DIY yang saat itu bernama Polwil Yogyakarta memiliki struktur organisasi yang sederhana dengan tiga bagian utama. Sejak tahun 1951, struktur organisasi Polda DIY mengalami perluasan dengan penambahan beberapa bagian baru, seperti bagian keuangan dan perlengkapan, untuk mendukung semakin kompleksnya tugas kepolisian.

Pada tahun 1967, seiring dengan berlakunya Peraturan Menpangak Nomor 5 Tahun 1967 Seiring berjalannya waktu, Kepolisian Yogyakarta bertransformasi menjadi Komando Daerah Inspeksi Kepolisian sebagai upaya meningkatkan efisiensi dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Perubahan struktur organisasi kembali terjadi pada tahun 1971, di mana berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor 41 Tahun 1971, lembaga tersebut berganti nama menjadi Komando Antar Resort Yogyakarta.

Hingga kemudian pada tanggal 1 Juli 1977 dengan dasar skep Kapolri NO.Pol : Skep/55/VII/1977 Komtarres Yogyakarta menjadi Komando Wilayah 96 (Kowil 96) Yogyakarta. Sementara itu, di bulan september 1989, Polwil yang sebelumnya berkantor di Jl. Malioboro Yogyakarta berpindah di Jl. Lingkar Utara (Jl. Padjadjaran) Condong Catur Depok Sleman Yogyakarta hingga sekarang.

2. Tugas dan Wewenang Bagian Assessment Center SDM

Ketika penulis melakukan magang, penulis berada di bagian Subbag Kompeten, Subbagian Kompetensi merupakan unit kerja di bawah Bagian Pembinaan Karier (Bag Binkar) yang memiliki tugas khusus dalam lingkup pengelolaan Sumber Daya Manusia. Bagian Binkar bertanggung jawab untuk memastikan setiap personel militer memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya melalui berbagai program pelatihan dan penempatan jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi masing-masing, serta melakukan penilaian yang dilakukan di Gedung Assessment Center POLDA DIY. Lokasi magang penulis berada dibagian Subbag Kompeten yang diketuai oleh Wisnu Jaka Saputra, S.H., S.I.P., M.M . pada pelaksanaan tugas dan kewajibannya bag binkar didukung oleh subbagian kepangkatan atau pamkat yang memiliki tugas sebagai penyusunan pangkat pelaksanaan UKP, subbagian mutasi dan jabatan atau mujab memiliki tugas mengatur dan melaksanakan mutasi jabatan untuk memastikan rotasi yang tepat dalam orgtanisasi dan yang terakhir bagian penempatan penulis melaksanan aktivitas magang yaitu subbagian kompeten

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang memiliki tugas melakukan asseement terhadap personel untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja anggota kepolisian yang berada di auditorium pusat assessment center Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Aktivitas Magang

Peraturan Pelaksanaan Magang

Mahasiswa magang harus mematuhi beberapa peraturan selama magang, seperti :

- a. Mahasiswa magang harus berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas, bertanggung jawab, dan mematuhi instruksi.
- b. Peserta magang harus tiba di kantor pukul 08.00 dan dapat pulang kapan saja sesuai dengan instruksi pembimbing magang. Karena sifat pekerjaan yang dinamis peserta magang harus siap dengan kemungkinan bekerja lembur atau memiliki jadwal yang padat.
- c. Mahasiswa magang harus memberi tahu bapak Wisnu Jaka Saputra, S.H., S.I.P., M.M. atau grup WhatsApp Kompeten jika mereka tidak dapat hadir atau menerima izin terlambat di kantor.
- d. Wajib mengenakan pakaian yang sopan dan rapi pada saat diarea kantor
- e. Menjaga rahasia yang tidak dapat diketahui pihak luar
- f. Bersikap sopan kepada pembimbing magang dan staff atau karyawan lainnya.

i. Pelaksanaan Aktivitas Magang

Subbagian Kompetensi Gedung Assessment Center POLDA DIY menjadi tempat pertama penulis melaksanakan *internship* pada bulan september 2024. Di sana, bapak Wisnu Jaka Saputra memberikan penjelasan tentang penilaian di POLDA DIY, dan kemudian penulis dikenalkan dengan lima karyawannya yaitu, Didik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wahyu Setyawan, Tri Siswari Faiqotul Himmah, Yustika Ayu Ardani, Oki Adi Pranata, Rexzi Khoirul Amri setelah itu. Mahasiswa magang diberikan ID card untuk memasuki magang dan melewati pos penjagaan provos di POLDA DIY. Dan setelah memasuki jam kerja semua bersiap untuk mengerjakan pekerjaan yang ada. Sebagai persiapan untuk istirahat makan siang penulis dan rekan magang lainnya memesan makanan terlebih dahulu. Kemudian, penulis diberikan arahan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tersedia sehingga waktu pulang kantor pada pukul 16.00 WIB, tetapi mungkin lebih lama karena akan ada kegiatan evaluasi, Penulis telah berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh Subbag Kompten.

4. Pelaksanaan Assessment Jabatan Kapolsek Urban di POLDA DIY TA 2024

Pelaksanaan assessment dilaksanakan di gedung assessment center POLDA DIY, dilaksanakan sesuai dengan struktur atau sesuai urutan assessment.

Biro SDM Polda DIY menyelenggarakan adanya assessment jabatan ini yang berlangsung selama empat hari mulai pada tanggal 30 September sampai dengan 3 Oktober 2024 dan bertempat di gedung *assessment center* Polda DIY. Selain itu, penulis diberikan peluang untuk turut serta atau berkontribusi dalam kegiatan

penilaian posisi ini karena kegiatan yang terkait dengannya :

- 1) Persiapan sebelum pelaksanaan assessment

Dalam pelaksanaan assessment jabatan Kapolsek Urban, dari pihak kompeten atau tempat penulis magang akan membuat surat panggilan untuk assessee dan assessor sebagai penguji pada saat assessment dilaksanakan. disini penulis ikut serta dalam pembuatan surat yang dibimbing oleh mas oki dan mas rexzi, setelah surat jadi dan sudah mendapatkan paraf dari kasubbag yang bertanggung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

jawab, surat akan diserahkan kepada Subbag Renmin, yang akan mendapatkan paraf dari Kasubbag Binkar, dan kemudian surat panggilan akan ditanda tangani oleh Karo (Kepala Biro).

2) Pembukaan

Sebelum pelaksanaan assessment dimulai akan ada pembukaan terlebih dahulu yang diadakan di ruang CAT dari pukul 08.00-08.30 WIB oleh Karo SDM dan Kasubbag Binkar pembukaan ini bertujuan menginstruksikan dan mendorong para peserta atau penilai untuk tetap tenang saat melaksanakan dan menjalani ujian. penulis diberi kesempatan untuk membantu mendokumentasikan kegiatan pembukaan ini. Untuk menunjukkan bahwa Biro SDM telah menilai Assessment posisi Kapolsek Urban, hasil akan diposting di Instagram dan TikTok.

3) Pelaksanaan DISC Test dan Psikometri

Setelah pembukaan assesse diarahkan untuk Test DISC (Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance), di test ini assesse diberi selembur kertas DISC yang berisi 24 pernyataan dan disetiap pernyataan ada empat pilihan yang menurut assesse itu pernyataan yang paling assesse setuju dan tidak assesse setuju lalu oleh assesse akan disilang tujuan adanya tes DISC ini untuk mengukur bagaimana assesse menanggapi aturan, lingkungan serta masalah dan tantangan yang ada, test DISC ini berlangsung selama 30 menit dan setelah test DISC dilanjutkan test berikutnya yaitu test psikometri yang berlangsung selama satu setengah jam dan tetap berada di lokasi yang sama, yaitu ruang CAT (Computer Assisted Test). Test psikometri ini assesse akan diukur psikologis assesse, kecerdasan, potensi kemampuan dan perilaku seseorang . test ini menggunakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

media computer dan assesse akan login dengan id card di web yang sudah di siapkan oleh para staff. Setelahnya assesse jika sudah selesai dipersilahkan untuk meninggalkan ruangan CAT dan menunggu diluar untuk ke tahap selanjutnya yaitu wawancara.

4) Pelaksanaan Wawancara

Setelah melakukan test DISC dan test Psikometri. Semua peserta akan dipanggil satu per satu ke ruang *interview* dan dilontarkan beberapa pertanyaan oleh penilai. Maksud dari *interview* ini adalah agar mengetahui seberapa sadar peserta akan perasaan dan masalah yang mereka hadapi, serta untuk mendapatkan informasi tentang situasi dan kondisi kehidupan peserta. Wawancara dianggap berhasil jika peserta dapat berbicara dengan jelas dan merasa nyaman saat berbicara, sehingga peserta dapat tetap terbuka. Pada kegiatan wawancara ini penulis berkontribusi sebagai pewawancara untuk mendampingi assessor lainnya.

5) Pelaksanaan Inray Test

Setelah istirahat kurang lebih 45 menit, peserta atau *assesse* akan dipanggil untuk Inray Test, setelah itu, peserta diminta untuk memasukkan nomor identitas mereka yang telah diberikan. Setelah itu, mereka dapat memulai tes dengan media *PC (Personal Computer)* yang telah disediakan di setiap meja penilaian atau meja *assesse*. Di alur evaluasi ini, situasi dan aktivitas kerja sehari-hari disimulasikan dalam keadaan nyata. Soal kasus digunakan untuk simulasi ini dan evaluasi diminta untuk menemukan masalah yang ada, selanjutnya *assesse* diminta untuk memberikan solusi yang terbaik untuk mengatasi kasus tersebut, dan setelahnya *assesse* menyimpulkan masalah yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terdapat dikasus tersebut secara menyeluruh dan memberikan serangkaian rencana untuk tindakan menangani masalah tersebut. Oleh karena itu, penilai mengetahui cara mengevaluasi kemampuan peserta dalam manajemen seperti pendelegasian, perencanaan, dan pengorganisasian. Pada aktivitas assessment ini penulis mendapatkan tugas untuk mengawasi para *assesse* secara bergilir dengan staf subbag kompeten, ketika ada evaluasi yang mengalami kesulitan dalam mekanisme pelaksanaan ujian dengan sistem komputerisasi, penulis juga membantu dan menawarkan bimbingan. Ujian ini berlangsung selama satu setengah jam, test ini dilaksanakan ditempat yang sama dengan tes DISC dan Psikometri di ruang CAT.

6) LGD & Integrasi hasil

Setelahnya *assesse* diberi waktu istirahat 15 menit, dan dilanjutkan tes berikutnya yaitu *leaderles group discussion* (LGD), *assesse* akan dibentuk menjadi grup yang dimana tidak ada pemimpin untuk berdiskusi didalamnya, dalam diskusi ini *assesse* diberikan sebuah kasus *assesse* diberi waktu 10 menit untuk membaca dan menganalisa kasus tersebut dan setelahnya *assesse* diberikan waktu kurang lebih 1 jam untuk berdiskusi yang diperhatikan oleh masing masing assessor , didalam diskusi ini para *assesse* bertukar ide, pendapat dan informasi tentang beberapa topik atau kasus yang sudah diberikan. Dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

adanya *leaderless group discussion assessor* dapat menilai keterampilan interpersonal dan kepemimpinan.

Dan setelah selesai discussion, dilanjutkan dengan adanya integrasi hasil yang dimana membericarakan kesimpulan dari klasifikasi perilaku yang telah disusun oleh masing-masing penilai untuk mengetahui hasil pencapaian tingkat kompetensi masing-masing peserta. Pada tahap ini, ringkasan penilaian kompetensi dari semua penilaian yang akan dijadikan dasar pembuatan LI atau laporan individu. Integrasi ini akan ditampilkan dalam bentuk microsoft excel yang dimana terdapat hasil dari test intray, wawancara dan LGD.

5. Pembuatan Laporan Individu Jabatan Kapolsek Urban TA 2024

Pembuatan laporan individu ini dilaksanakan setelah kegiatan asseement selesai dengan seluruh rancangan testnya, laporan ini disusun dengan format yang sudah disediakan dimana laporan individu ini menjabarkan hasil integrasi dari penilaian test intray wawancara LGD DISC dan psikometri, dimana hasil integasi tersebut menampilkan sembilan aspek kompetensi yaitu berpikir analitis,integritas, orientasi pada layanan, dorongan berprestasi, kepemimpinan, pengawasan, membangun hubungan, perencanaan dan pengorganisasian, ketabahan. Selain sembilan aspek tersebut terdapat hasil kesimpulan dari test psikometri dan DISC.

6. Pembuatan Backdrop Assessment Center Jabatan Institut Seni Yogyakarta

Pada aktivitas pembuatan backdrop ini penulis menggunakan software atau aplikasi canva di laptop untuk pengeditan backdrop ini yang nantinya akan digunakan untuk pembukaan assesment ISI Yogyakarta, backdrop ini digunakan di ruang CAT dan ditampilkan di layar proyektor. Backdrop ini berfungsi sebagai latar belakang visual yang membantu menciptakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

suasana yang menarik .

LANDASAN TEORI

Dibagian ini berisi kajian mendalam terhadap teori-teori yang mendukung dan relevan topik laporan magang. Teori-teori ini berasal dari materi perkuliahan dan buku - buku yang tersedia di website.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli berpendapat (Syamsir *et al.*, 2018) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menggunakan individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dan menurut (Edwin flippo, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan *human reserouce* merupakan proses strategis yang melibatkan berbagai aktivitas untuk meningkatkan kemampuan individu dalam organisasi.

Melalui pelatihan, pendidikan dan metode

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lainnya, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pada landasan teori ini penulis menggunakan tahap Perencanaan SDM. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan organisasi. Ini mencakup peramalan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Dengan melakukan perencanaan yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang terampil dan siap menghadapi tantangan di masa depan, sekaligus meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. (Robert L *et al.*, 2001) Perencanaan SDM adalah proses identifikasi dan analisis untuk memiliki SDM yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem adalah sekumpulan komponen yang bekerja sama mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, Informasi yaitu data yang sudah diolah sehingga menjadi informasi yang bermanfaat untuk membuat keputusan, dan Manajemen adalah sekumpulan orang yang bertanggungjawab mengelola perusahaan. Sedangkan sistem informasi manajemen menurut (Awalia, 2022) adalah suatu sistem perencanaan di dalam perusahaan yang melibatkan pengendalian internal seperti pemanfaatan sumber daya, dokumen, teknologi, dan akuntansi manajemen sebagai salah satu strategi dalam bisnis. Menurut (Pangestu, D. W. 2007) sistem informasi manajemen yaitu kumpulan dari interaksi sistem sistem informasi yang bertanggungjawab mengumpulkan dan mengolah data guna menyediakan informasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang bermanfaat bagi semua tingkatan manajemen.

Sistem informasi manajemen itu sendiri merupakan sekumpulan komponen yang mengolah data menjadi informasi untuk membantu pembuatan keputusan. Penulis menggunakan landasan teori sistem informasi manajemen bagian sistem informasi berdasarkan jenis keputusannya yaitu bagian decision support systems . decision support systems (DSS) yaitu sistem yang dirancang untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan tidak terstruktur. Menurut (Raymond Mcleod, Jr. 1998) system pendukung keputusan merupakan sebuah system yang menyediakan kemampuan dalam penyelesaian masalah dan komunikasi untuk permasalahan yang bersifat semi terstruktur.

3. Work Life Balance (Perilaku Organisasi)

Perilaku organisasi yaitu penerapan pengetahuan yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Menurut (Wardiah, 2016) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang menyelidiki dampak individu kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas. Menurut (Stephen P. Robbins, 2022) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Penulis menggunakan landasan teori perilaku organisasi pada bagian work life balance menurut (Lumunon *et al.*, 2019) work life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Permasalahan

Diwaktu menjalankan aktivitas magang di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, Penulis menemukan berbagai permasalahan yang terdapat pada bagian Biro SDM tepatnya di kantor Assessment Center . permasalahan tersebut diantaranya :

kurangnya pemahaman tentang Jobdesk individu karyawan

Selama menjalani magang di Polda DIY penulis memiliki kesempatan untuk mengamati secara langsung berbagai kegiatan yang berlangsung di assessment center. Pengalaman ini sangat berharga bagi penulis untuk memahami lebih dalam tentang proses penilaian kompetensi. Beberapa staff dan karyawan tidak paham terhadap jobdesk mereka dan tidak sesuai dengan skill atau tidak sesuai dibidang masing masing. Seperti penjagaan harian piket yang seharusnya di kerjakan oleh staf subbagian pangkat tetapi *job* tersebut dilimpahkan kepada subbagian kompeten yang pekerjaan tersebut terdapat di gedung assessment center hal tersebut terjadi karena posisi sub bagian pangkat lebih tinggi daripada sub bagian kompeten. Dan kurangnya pemahaman jobdesk ini terjadi ketika ada pekerjaan dan staff karyawan sedang tidak ada kerjaan begitu pula peserta magang dan terjadi perebutan untuk pengerjaan pekerjaan tersebut .

Lingkungan Fisik yang kurang memadai bagi Assesee dan Assesor di gedung Assessment Center

Selama magang di pusat *assessment center* Polda DIY, penulis mengamati bahwa beberapa fasilitas yang ada kurang mendukung pelaksanaan penilaian yang optimal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lingkungan fisik yang tidak memadai ini termasuk ruang yang sempit atau tidak banyak *space*, kebisingan dan keterbatasan sarana prasarana yang ada mengganggu konsentrasi peserta dan dapat menghambat proses penilaian yang efektif. Untuk mendapatkan hasil yang lebih reliabel perlu adanya perbaikan pada lingkungan fisik gedung *assessment center* agar lebih mendukung kondisi psikologis peserta.

Kurangnya pemahaman karyawan terhadap teknologi penggunaan alat tes *assessment*

Disaat menjalani masa magang di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta di bagian pusat penilaian *assessment center*, ada beberapa staff yang kurang paham terhadap alat tes *assessment*. Meskipun proses *assessment* telah dirancang sesuai dengan program yang ada, namun ditemukan beberapa kendala yang mengurangi efisiensi proses *assessment* ini. Salah satunya adalah ketergantungan yang berlebihan pada beberapa staff atau karyawan yang memiliki kemampuan terhadap alat tes *assessment* seperti web psikometri dan *inray*. Situasi ini menimbulkan resiko terganggunya kegiatan *assessment* diruang CAT jika staff atau karyawan ini berhalangan hadir. Hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam penerapan prosedur *assessment* yang perlu di perbaiki.

2. Pembahasan Solusi Permasalahan

Untuk membantu menyelesaikan masalah yang diangkat dalam laporan magang ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi yang relevan dari beberapa referensi dari teori teori para ahli.

Kurangnya pemahaman *jobdesk* orang lain

Kurangnya pemahaman mengenai *jobdesk* atau deskripsi pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan, penurunan produktivitas dan ketidakpuasan di tempat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja, maka dari itu perlu diadakan penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci. Kepala sub bagian kompeten bertanggungjawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh staff dan karyawan. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan menerapkan SOP yang jelas sehingga setiap individu dapat menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya tanpa terbebani oleh hirarki senioritas. Dengan menerapkan SOP yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif. Setiap staff dan karyawan akan memiliki tanggungjawab yang jelas sesuai dengan job deskripsinya tanpa takut adanya budaya senioritas. Perencanaan SDM pada landasan teori Manajemen Sumber Daya Manusia kurangnya pemahaman tentang job desk individu karyawan dapat mengganggu berbagai aspek perencanaan dalam manajemen SDM. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka guna mendukung perencanaan SDM yang efektif dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Suasana lingkungan fisik assessment center yang kurang nyaman bagi assessee dan assessor

Pada saat penulis melaksanakan kegiatan magang kepala sub bagian kompeten mengatakan bahwa lingkungan fisik disekitar area gedung assessment center bisa di perbarui jika tata letak ruangan untuk proses penilaian dapat ditinjau ulang. Kepala sub bagian kompeten memberikan contoh kantor dari foto google sebagai sebuah referensi dalam merancang ulang tata ruang kerja. Beliau berpendapat bahwa dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan seperti yang ada di foto google staff dan karyawan akan merasa lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pelaksanaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

assessment karena peserta akan merasa lebih nyaman dan tidak tertekan. Work life balance menjadi landasan teori untuk masalah ini. Dengan demikian, suasana lingkungan fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka di tempat kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia mereka

Kurangnya pemahaman staff atau karyawan terhadap alat tes

Setiap karyawan wajib memiliki pemahaman yang baik tentang cara menggunakan aset perusahaan. Ketidakmampuan dalam mengoperasikan aset akan berdampak langsung pada efisiensi kerja dan produktivitas. Untuk memastikan pelaksanaan uji assessment berjalan efektif dan efisien, seluruh karyawan perlu mengikuti pelatihan penggunaan alat tes tersebut. Pelatihan ini dapat diselenggarakan oleh lembaga internal atau eksternal perusahaan. Sebagai bentuk apresiasi, instansi perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan perkembangan kemampuannya yang tinggi. DSS menjadi landasan teori pada analisa solusi masalah ini terdapat hubungan erat antara kurangnya pemahaman staf terhadap alat tes dengan DSS dalam konteks sistem informasi manajemen. DSS berperan penting dalam menyediakan informasi, analisis, dan dukungan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan, sehingga proses pengambilan keputusan dalam rekrutmen dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN REFLEKSI DIRI

1. Kesimpulan

Assessment Center Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebuah metode penilaian yang digunakan oleh Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menilai potensi dan kompetensi anggota Polri dan serta calon pegawai atau biasa disebut ASN. Ini juga merupakan bagian dari membantu karyawan menempatkan diri mereka di masing-masing subbagian kerja sesuai dengan keahliannya. sebagai tempat untuk mengelola SDM. Penulis terlibat dalam berbagai kegiatan selama magang, seperti :

- a. Menginput data kegiatan harian atau laporan harian ke dalam sistem informasi yang berbentuk soft file
- b. Membantu dalam proses pelaksanaan assessment dan proses administrasi pengelolaan sumber daya manusia di Polda DIY
- c. Mengamati dan belajar bagaimana metode assessment yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Polda DIY
- d. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak masalah telah ditemukan, terutama yang berkaitan dengan personalia. Pada bagian ini, penulis menemukan beberapa masalah, termasuk lingkungan kerja fisik yang buruk, proses evaluasi yang tidak efektif, dan budaya senioritas di tempat kerja. Untuk mencegah delegasi wewenang, Polda DIY sebaiknya menerapkan SOP yang lebih baik serta memberikan kejelasan dalam jobdesk yang benar. Tata letak ruang penilaian harus dirancang dengan benar, dan sub bagian penilaian pusat harus memahami karakteristik karyawan dan terbuka untuk berkomunikasi. Selanjutnya, sub bagian penilaian pusat seharusnya memberikan waktu di luar jam kerja atau tugas dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tanggung jawab untuk beristirahat bersama dan rutin dilaksanakan.

2. Rekomendasi

Bagi POLDA DIY

Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta Sebaiknya ada peraturan tertulis untuk karyawan dan mahasiswa magang, sehingga mahasiswa magang tahu tentang deskripsi pekerjaan dan jam kerjanya. Polda DIY harus membedakan jadwal kerja untuk keduanya, sehingga mahasiswa magang dapat mempersiapkan diri untuk pekerjaan dan waktu mereka.

Bagi STIE YKPN

Dosen pembimbing dari STIE YKPN wajib melakukan kunjungan ke perusahaan atau instansi tujuan magang untuk menyerahkan mahasiswa dan meminta persetujuan terkait pelaksanaan program magang. Hal ini bertujuan untuk memastikan kelancaran kegiatan magang dan memberikan pendampingan kepada mahasiswa selama ditempat kerja. Selain itu, sangat penting bagi dosen pembimbing untuk meminta penjelasan atau keterangan langsung dari pembina *internship* di perusahaan atau lembaga pemerintahan tentang kinerja anak didiknya. Perkara tersebut dilaksanakan secara teratur untuk menciptakan hubungan kerjasama antara kampus dan instansi. Dan untuk pihak kampus sebaiknya mengadakan sosialisasi tugas akhir magang sebelum pelaksanaan kegiatan magang di instansi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Refleksi Diri

Selama menjalani *internship* di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta penulis telah mendapatkan berbagai pengalaman berharga yang tidak hanya memperkaya pengetahuan penulis tetapi juga membentuk keterampilan dan karakter diri penulis. Pengalaman ini membawa penulis untuk lebih memahami dunia kerja dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan yang profesional. Dan selama kegiatan magang di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta penulis terlibat dalam proyek assessment dari pengalaman ini penulis banyak belajar pentingnya bekerja tim.

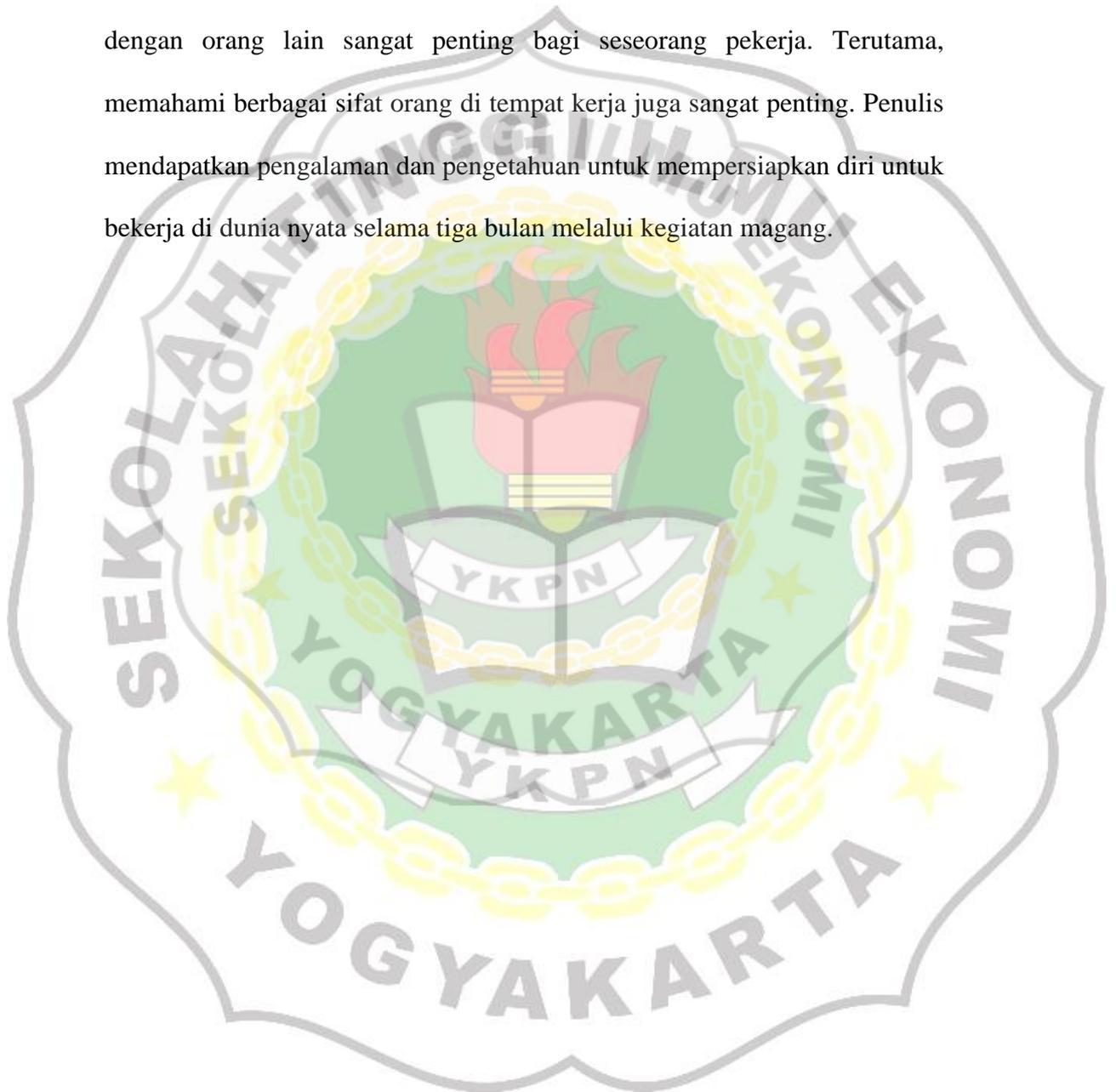
Selama menjalani masa magang di Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai mahasiswa magang penulis memperoleh banyak pengalaman berharga yang tidak dapat penulis dapatkan dibangku perkuliahan. Salah satu pengalaman yang berkesan ialah disaat penulis diberi kesempatan untuk mewawancarai assesse. Melalui tugas ini penulis belajar banyak tentang kehidupan, analisis sumber daya manusia dan banyak lainnya.

Selama kegiatan magang, penulis menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan, terutama karena penulis tidak siap untuk melakukannya. Selain itu, penulis menyadari bahwa sebisa mungkin penulis harus mengerjakan laporan magang secara bertahap, tetapi penulis masih kesulitan mengatur waktu yang tepat untuk menyelesaikannya. Selanjutnya, setelah menyelesaikan tugas kantor penulis selalu menyempatkan diri untuk bersantai dan mengatur segala sesuatu yang dibutuhkan untuk hari berikutnya.

Selain itu, penulis dilatih dalam tanggung jawab manajemen waktu ketelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melalui magang ini. Mereka juga belajar cara bekerja sama dengan orang lain dan bekerja dalam tim di tempat kerja. Selain itu, penulis menyadari bahwa di dunia kerja tidak selalu diperlukan banyak ilmu yang dimiliki seseorang. Namun, pengalaman dalam bersosialisasi, berkomunikasi, dan bersikap dengan orang lain sangat penting bagi seseorang pekerja. Terutama, memahami berbagai sifat orang di tempat kerja juga sangat penting. Penulis mendapatkan pengalaman dan pengetahuan untuk mempersiapkan diri untuk bekerja di dunia nyata selama tiga bulan melalui kegiatan magang.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, S. & dkk. (2022). Sistem Informasi Manajemen: Tujuan Sistem Informasi Manajemen. *CV. Pena Persada, April, 2*. <http://max21487.blogspot.com/2012/04/tujuan-sistem-informasi-manajemen.html>
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2)*, 952–962.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2022). Organizational Behavior. *Цэвэлмаа, 40(40)*, 1–40.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management, 3(2)*, 78–91.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*.
- Pangestu, D. W. (2007). Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen (SIM). *IlmuKomputer. com*.
- McLeod Jr, R. (1998). *Management Information Systems, Edisi 7*, PrenticeHall.
- Lumunon, D. F., Massie, J. D., & Trang, I. (2021). The effect of training, digital transformation, and work motivation on employee performance during the COVID-19 period: A study on culinary UMKM employees in Manado city. *Central Asian Journal Of Literature, Philosophy and Culture, 2(8)*, 22-37.
- Mathis, L. (2001). Robert dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.