

DAMPAK BEBAN KERJA UNIT SIUM TERHADAP LAYANAN DI POLSEK TEMPURAN KARAWANG TAHUN 2021

Rafid Maulana Ridwan^{1*}, Nandang², Zenita Apriani³

¹Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Indonesia

² Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Indonesia

³ Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Indonesia

*Korespondensi: mn18.rafidridwan@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The Tempuran Police is a forum for the public to make reports and complaints regarding criminal acts, theft, beatings, and requests for protection. Complaints and reports from the public will be received and processed further by the police following applicable law, for this research conducted by researchers, namely first to find out the lack of manpower in the Sium Unit of the Tempuran Karawang Police; secondly to find out the lack of performance in understanding digitalization computing at the Sium Unit of the Tempuran Karawang Police; thirdly to find out the intensity of the workload borne by the workforce in the Tempuran Karawang Police Sium Unit, the method used by researchers is a descriptive qualitative method, namely a data analysis method that determines, interprets, and classifies data or information also assisted with research methods library research, namely conducting in-depth studies through journals, books, and social media. The problems faced by the researchers included the first that the routine tasks of one of the units were transferred to the Sium unit because of the lack of members of the Tempuran Police and the second with the number of two members of the Sium Unit which made it impossible to be effective and efficient in completing reports and inputting data quickly and on time. Therefore the researcher provides suggestions for solutions to these problems, the first must add the number of members, workforce, or new employees in the Sium unit, and the second with a standard level, especially to reduce the intensity of fatigue experienced by other members so that researchers can find out and provide an explanation of the effectiveness and efficiency of time in processing reports and data input.

Keywords: Karawang; Polsek; Services; Sium; Workload.

ABSTRAK

Polsek Tempuran merupakan wadah bagi masyarakat untuk membuat laporan dan aduan terkait tindak pidana, pencurian, pemukulan, hingga permohonan perlindungan. Pengaduan dan pelaporan dari masyarakat akan diterima dan diproses lebih lanjut oleh pihak kepolisian sesuai dengan hukum yang berlaku, untuk tujuan dari penelitian ini dilakukan oleh peneliti, yaitu pertama untuk mengetahui kurangnya tenaga kerja pada Unit Sium Polsek Tempuran Karawang; kedua untuk mengetahui kurangnya kinerja dalam pemahaman komputasi digitalisasi pada Unit Sium Polsek Tempuran Karawang; ketiga untuk mengetahui intensitas beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja yang ada di Unit Sium Polsek Tempuran Karawang, metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif deskriptif yaitu suatu metode analisis data yang menentukan, menafsirkan, serta mengklasifikasikan data-data atau informasi juga dibantu dengan metode penelitian *library research* yaitu melakukan kajian yang mendalam melalui jurnal, buku, dan media sosial. Masalah yang dihadapi oleh peneliti diantaranya pertama tugas rutin salah satu unit dialihkan ke unit Sium karena

minimnya anggota Polsek Tempuran dan yang kedua dengan jumlah dua anggota Unit Sium yang sangat tidak memungkinkan untuk efektif dan efisiensinya penyelesaian laporan dan penginputan data dengan cepat dan tepat waktu. Maka dari itu peneliti memberikan saran solusi akan permasalahan tersebut yang pertama harus menambahkan jumlah anggota, tenaga kerja, atau pegawai baru dibagian unit Sium tersebut dan yang kedua dengan taraf standar terutama dapat mengurangi intensitas kelelahan yang dialami anggota lainnya sehingga peneliti dapat mengetahui dan memberikan penjelasan akan keefektifan dan efisiensi waktu pada pengerjaan laporan maupun input data tersebut.

Kata Kunci: Beban kerja; Karawang; Layanan; Polsek; Sium

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini kerja merupakan hal kegiatan tuntutan wajib oleh setiap kalangan masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup dalam berbagai akan sumber entah itu penghasilan, kesenangan, kebutuhan pokok, mimpi, dan lain sebagainya. Bekerja merupakan banyaknya dari sekian jenis aktivitas yang dilakukan setiap hari untuk keberlangsungan hidup masyarakat. Namun banyaknya pekerjaan yang tidak wajar pun sangat mempengaruhi kondisi fisik dan mental masyarakat dan menyebabkan salah satu kondisi yang terjadi pada pekerja, yaitu beban kerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu

yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. (Irawati & Carrollina Arimbi, 2017)

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan berlebihan maka yang dialami dapat menyebabkan pekerja melakukan individu. Bila ini kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Martanti, 2018).

Berkaitan penjelasan di atas juga menjadi ketidakwajaran dalam intensitas bekerja sendiri sangat banyak mempengaruhi dalam berbagai bidang pekerjaan salah satu diantaranya pelayanan.

Ivancevick, Lorensi, Skinner, dan Crosby mendefinisikan, "Pelayanan adalah produk yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang melibatkan usaha-usaha manusia dan menggunakan peralatan" (Zaenal & Muhibudin, 2015).

Gronroos menjelaskan bahwa pelayanan adalah aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi akibat adanya interaksi antara konsumen dan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/ pelanggan" (Zaenal & Muhibudin, 2015).

Menurut (Lukman, 2000:6), pelayanan adalah sesuatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Dengan demikian pelayanan adalah suatu kegiatan berupa pelayanan yang menawarkan kepuasan bagi pelanggan. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa ciri pokok pelayanan adalah tidak kasat mata dan melibatkan upaya manusia (aparatur) atau peralatan lain yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan (Ayu Yuniarti, 2014).

Sangat banyak aspek dari berbagai pelayanan itu sendiri karena sangat berkaitan erat dengan banyaknya bidang pekerjaan yang diharuskan menggunakan pelayanan, akan tetapi administrasi adalah salah satu bidang pekerjaan yang sangat banyak dilakukan atau dikerjakan di beberapa kalangan masyarakat, beberapa tugas pelayanan administrasi sendiri salah satu diantaranya pelaporan dan pemberkasan atau juga pengarsipan. Pelaporan dan pemberkasan atau juga pengarsipan merupakan salah satu tugas pelayanan penting dari sekian banyaknya tugas administrasi umum, perkantoran, maupun ketatausahaan, dan lain sebagainya yang bertujuan untuk menyimpan, mengubah, dan membuat sebuah data dan atau beberapa dokumen. Oleh sebab itu pentingnya pelaporan dan pemberkasan tersebut di zaman sekarang ini dideskripsikan dalam sistem digitalisasi yang begitu kompleks dan rumit namun mudah digunakan dalam berupa *software* atau perangkat lunak komputasi digital administrasi perkantoran salah satu contoh diantaranya *Microsoft Office*.

Administrasi perkantoran sendiri merupakan bagian dari tata pengelolaan surat yang ada pada kantor atau perusahaan. Di era digital menjadikan semua aspek

harus berubah mengikuti perkembangan. Kemajuan teknologi yang tidak diikutsertakan dengan perkembangan aspek pendukung menjadikan urusan di beberapa aspek menjadi terhambat. Pengembangan aspek pendukung menjadikan manusia mudah dalam melakukan banyak hal dan menghemat tenaga serta biaya (Sekawan Media Group, 2020).

Buruknya pelayanan birokrasi di Indonesia sudah seringkali dirasakan masyarakat sendiri ketika datang ke sektor-sektor publik milik pemerintah, misalnya Kepolisian Sektor yang terletak paling dekat dengan masyarakat. Banyak hal menyimpang yang dirasakan mulai dari pelayanan yang kurang sepenuh hati, terkesan berbelit-belit, lamban, dan sebagainya. Gambaran ini dikarenakan pegawai kepolisian terjebak dalam kekuasaan birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kreativitasnya hilang, kurang energi, kurang produktif, dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat yang pada dasarnya setiap kehidupan bersama dalam bermasyarakat selalu menginginkan adanya ketertiban (Rendra Octafani, 2012).

Terlepas dari kajian hal-hal administrasi di atas sangat penting adanya pelayanan tersebut untuk tugas pelaporan dan pemberkasan pada salah satu jenis

pelayanan administrasi secara keseluruhan yang telah dijelaskan sebelumnya, oleh karena itu pada pekerjaan unit Sium Polsek (Kepolisian Sektor) Tempuran Karawang ini merupakan sebuah fenomena umum untuk dijadikan pembahasan dan permasalahan yang akan dideskripsikan dan dijelaskan, karena dengan adanya kegiatan serta tugas *monitoring* pengamanan dan pengawasan wilayah hukum Polsek Tempuran Karawang dari pelaporan unit lainnya serta pelaporan dari masyarakat setempat yang dapat dibuatkan mobilisasi data yang menunjang serta memudahkan akses ke berbagai pihak.

Pejelasan Unit Sium sendiri dijelaskan pada *Job Description* yang diantaranya “(1) Sium sebagaimana yang di maksud Pasal 83 huruf a merupakan unsur *staff pembantu pimpinan dalam yang berada di bawah Kapolsek*. (2) Sium bertugas menyelenggarakan perencanaan, pelayanan administrasi umum, ketatausahaan dan urusan dalam, pelayanan markas perawatan tahanan serta pengelolaan barang bukti di lingkungan Polsek. (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang di maksud pada ayat (2), Sium menyelenggarakan fungsi: a. Perencanaan kegiatan administrasi, pelayanan administrasi umum serta

ketatausahaan, dan urusan dalam antara lain kesekretariatan dan kearsipan di lingkungan Polsek; b. Pelayanan administrasi personil dan sarpras; c. Pelayanan markas antara lain pelayanan fasilitas kantor, rapat, protokoler untuk upacara, dan urusan dalam lingkungan Polsek, dan d. Perawatan tahanan dan pengelolaan barang bukti”.

Sebagaimana yang tercantum pada ayat (2) yang dijabarkan pada ayat (3) bagian “a” tersebut menggambarkan pembuatan sebuah agenda, pembuatan laporan-laporan, dan pembukuan untuk disimpan dalam penyimpanan arsip fisik maupun non-fisik, lalu bagian “b” menggambarkan bahwa penginputan data laporan kesehatan dan kegiatan individual personil Polsek Tempuran Karawang serta pembuatan dan pelaporan juga pemakaian dan pengeluaran pengadaan sarana dan prasarana alat tulis kantor, bagian “c” menggambarkan untuk memberikan bantuan pelayanan untuk membantu jalannya kegiatan setiap personil polsek dan juga membantu pelayanan masyarakat, dan bagian “d” menggambarkan dapat memantau serta mempunyai tanggung jawab kepada tahanan agar diperlakukan sebagaimana mestinya yang sesuai peraturan dan hukum kepolisian yang

berlangsung juga menyimpan dan mengamankan barang bukti sebaik-baiknya agar dapat dipergunakan sebagai acuan pada bahan perlindungan masyarakat yang bersalah maupun tidak bersalah.

Dalam pengawasannya di masa pandemi sekarang ini, wilayah hukum Polsek Tempuran Karawang dengan kekurangannya anggota dan pemahaman ilmu digitalisasi (IT) yang ada saat ini sangat berpengaruh akan posisi jabatan yang ada, di sisi lain dilakukan adanya perangkapan dan pengalihan jabatan anggota dari beberapa jabatan yang ada agar dapat terbantu pada pengawasan monitoring masyarakat di 14 desa Kecamatan Tempuran, yang merupakan harus ditempati dan diutamakan pada setiap sektor desa tersebut dengan ketentuan dari SPRIN (Surat Perintah) yang sudah dibuat dan diputuskan oleh Polres (Kepolisian Resor). Akan tetapi dengan adanya perangkapan dan pengalihan jabatan anggota tersebut, hal itu dapat mempengaruhi beberapa kekurangan bantuan jabatan yang ada pada Polsek Tempuran itu sendiri.

Dengan penelitian di sana peneliti dapat mengenali dan mengetahui bahwa pentingnya Polsek Tempuran Karawang ini sendiri sangat berpengaruh terutama pada pelayanan masyarakat, seperti halnya

pembuatan pembuatan surat kehilangan barang, pembuatan laporan rutin dan non-rutin, pembuatan laporan warga terpapar positif covid-19, pembuatan laporan harian khusus, dan lain sebagainya.

METODE

Kualitatif Deskriptif yaitu suatu metode analisis data yang menentukan, menafsirkan, serta mengklasifikasikan data-data atau informasi (Irvianti & Verina, 2015) juga dibantu dengan metode penelitian *library research* yaitu melakukan kajian yang mendalam melalui jurnal, buku, dan media sosial, selanjutnya digunakan untuk mendeskripsikan titik temu bagaimana Polsek Tempuran Karawang dapat menyelesaikan beban kerja yang dibebani hanya beberapa anggota di Unit Sium tersebut. Data diperoleh dari kerja praktek (magang), wawancara, dan observasi langsung di lembaga kantor Polsek Tempuran Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan Unit Sium Polsek Tempuran Karawang

Dari hasil yang peneliti temukan di beberapa penelitian atau literatur yang ada terkait akan peninjauan dan analisis Unit Sium sendiri tidak terlalu banyak hal yang dipaparkan pada media jurnal maupun sebagainya dalam variabel yang peneliti

temukan. Sebagaimana peneliti untuk mengutip suatu teori maupun data yang ada pada penelitian terdahulupun sangat sulit untuk ditemukan. Oleh karena itu menelaah dari sisi tersebut peneliti ingin menambahkan juga menganalisis, mengetahui, serta menyimpulkan akan suatu masalah yang sedang terjadi pada Unit Sium tersebut terutama sesuai dengan judul permasalahan di atas, yaitu “Dampak Beban Kerja Unit Sium Terhadap Layanan di Polsek Tempuran Karawang Tahun 2021”.

Ada beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung pada Unit Sium Polsek Tempuran Karawang diantaranya: 1) Untuk bagian unit Sabhara atau Samapta yang seharusnya pembuatan surat kehilangan barang yang mereka selesaikan rutin dialihkan ke bagian unit Sium karena minimnya anggota Polsek Tempuran; 2) Bagian unit Sium sendiri dengan jumlah dua anggota yang sangat tidak memungkinkan untuk efektif dan efisiensinya penyelesaian laporan dan penginputan data rutin dan non-rutin dengan cepat dan tepat waktu. Jika misalkan tepat waktu ada beberapa laporan yang harus ditinggalkan terlebih dahulu karena ada juga beberapa laporan dan penginputan data dengan target waktu yang sudah ditetapkan, biasanya mereka

menyelesaikan sisanya dengan lembur atau bangun lebih pagi.

Oleh karena itu dengan kekurangannya anggota personil Polsek Tempuran saat ini banyak sekali faktor-faktor yang mengurangi esensi dari kinerjanya unit Sium yang mengakibatkan beban kerja berlebih. Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Nabawi, 2019) Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stress. Kompleksitas tugas polisi menyebabkan hampir tidak ada waktu santai karena kasus datang susul menyusul (Lutfiyah, 2011). Sedangkan dengan kondisi beban kerja yang tinggi dan tidak aman akan mengakibatkan kurang nyaman bekerjadan kecelakaan kerja yang

tinggi, akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi (Setyowati & Maria Ulfa, 2020).

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). (Sitepu, 2013)

Pendapat (Aumiller & Corey, 2007) Salah satu profesi yang memiliki resiko terjadinya stres dibandingkan dengan profesi lainnya seperti tenaga kesehatan, pegawai swasta, pegawai di Lembaga pemerintah adalah seorang Polisi. Felisiani (2015) melaporkan bahwa dalam suatu penelitian diketahui sebanyak 80% anggota Polri yang mengalami stres dari satuan Reserse dan anggota lalu lintas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humayon & Raza (2018) menunjukkan bahwa 97% polisi melaporkan stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hasil temuan analisis Hunnur, Bagali, & Sudarsha (2014) dengan Occupational Stress Index membuktikan bahwa terdapat 85,5% dari 475 responden total responden, mengalami stres kerja terkategori tinggi dengan profesi sebagai Polisi. (Purwanto & Sahrah, 2020)

Tabel I: Daftar ABK (Analisis Beban Kerja) 3 Januari 2022 Polsek Tempuran Karawang

Satfung	Tanggal	No	Uraian Kegiatan	Jumlah Beban Kerja	Kegiatan	Jumlah Waktu yang di Perlukan
SIUM	03/012022	1	Mengarsip surat masuk dan keluar	1	Dokumen	1 Jam
		2	Membuat upload analisa beban kerja	1	Dokumen	2 Jam
		3	Melaksanakan cek barang inventaris dan sarpas	2	Dokumen	1 Jam
		4	Membuat rencana anggaran thn 2022	1	Dokumen	3 Jam
		5	Melaksanakan cek ruang tahanan dan rawat tahanan	2	Kegiatan	1 Jam
		6	Melaksanakan arsip data	1	Dokumen	1 Jam

Sumber: *Polsek Tempuran Karawang 2021*

Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada **Tabel I** yang menjelaskan bahwa di salah satu hari tersebut pada penginputan beban kerja di Unit Sium sudah terstruktur, akan tetapi pada jumlah waktu yang diperlukan tidak terlalu menentu untuk perharinya. Maka sebab itu perbedaan ketentuan formal dan non-formal untuk pengerjaan pekerjaan laporan rutin maupun non-rutin tidak menentu dengan disebabkan beberapa faktor permasalahan. Oleh karena itu ada beberapa masalah yang sedang dihadapi oleh Unit Sium Polsek Tempuran Karawang tersebut, yaitu:

Kekurangan Anggota atau Personil

Kekurangan anggota menjadi salah satu faktor utama atas berbagai permasalahan yang ada di Polsek Tempuran ini. Adanya penambahan anggota yang dapat masuk ke Polsek Tempuran sendiri biasanya ada pemberitahuan pemindahan anggota atau datangnya rekrutan baru dari Polres Karawang atau Mabes Polri atau juga adanya bantuan dari pemagangan dari instansi atau lembaga tertentu.

Tabel II: Daftar Anggota Polsek Tempuran 2021

NO	N A M A	PANGKAT/NRP	JABATAN	RANGKAP	TGL LAHIR
1	Rigel Suhakso	AKP/73030166	Kapolsek	-	13-03-1973
2	Ujang Sutrisman	Aiptu/66100136	Kasium	-	01-10-1966
3	Irwan Kusumah	Aiptu/76120032	Kasi Humas	-	07-12-1976
4	Jajat Sudrajat	Aiptu/66060069	Kanit Binmas	-	03-11-1966
5	Sigit Sri S.	Aiptu/68030290	Kanit Patroli	Bhabinkamt	21-03-1968

ibmas					
6	Zaenal Mutaqin	Aiptu/66120675	Kanit Provos	-	21-12-1966
7	Wawan S.	Aiptu/68120059	Kanit Reskrim	-	31-12-1968
8	H. Ano	Aiptu/77080077	Kanit Intelkam	-	01-08-1977
9	Asep Juparsa	Aiptu/65110163	Bhabinkamtibmas	-	09-11-1965
10	Asrinaldo	Aiptu/66020350	Bhabinkamtibmas	-	27-02-1966
11	Aming	Aipda/80100832	Bhabinkamtibmas	-	16-10-1980
12	Lukman Nulhakim	Bripka/84030764	Bhabinkamtibmas	-	26-03-1984
13	Moh. Ahri	Bripka/84060439	Bhabinkamtibmas	-	05-06-1984
14	Ramto Oktaria	Bripka/84100610	Bhabinkamtibmas	-	04-10-1984
15	Ilham Gumelar	Bripka/87120474	Bhabinkamtibmas	-	11-12-1987
16	Hendri Akbar N.	Brigpol/88030220	Bhabinkamtibmas	-	12-03-1988
17	Ahmad Syapei	Brigpol/86121689	Angg. Reskrim	Bhabinkamt ibmas	16-12-1986
18	Maman Suherman	Penda/196601141 997031004	Banum	-	14-10-1966
19	Mukhtar s.	Pengda/19700313 2014121001	Min Reskrim	-	13-03-1970

Sumber: *Polsek Tempuran Karawang 2021*

Pada **Tabel II** dapat dilihat bahwa ada 19 identitas, jabatan, serta rangkap anggota Polsek Tempuran Karawang yang pada saat itu masih menjabat. Untuk

penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada **Tabel III** dengan ketentuan tipe polsek tersendiri.

Tabel III: Daftar Personel Polsek yang terlampir

No.	FUNGSI	POLRI		PNS	
		DSP	RIL	DSP	RIL
1	2	3	4	5	6
1	PIMPINAN	2	1	-	-
2	UNIT PROVOS	3	1	-	-
3	SIUM	6	1	2	1
4	SIKUM	-	-	-	-
5	SIHUMAS	3	-	-	-
6	SPKT	6	-	-	-
7	UNIT INTEL	5	1	-	-
8	UNIT RESKRIM	7	1	-	-
9	UNIT BINMAS	5	12	-	-
10	UNIT SABHARA	13	-	-	-

11	UNIT LANTAS	-	-	-	-
12	UNIT POLAIR)*	-	-	-	-
JUMLAH TOTAL		50	17	2	1

Sumber: *Polsek Tempuran Karawang 2021*

Dari **Tabel III** di atas dapat dilihat data mengenai jumlah personel di Polsek Tempuran Karawang berdasarkan kepangkatan dan jabatan yang diemban masing-masing personel dapat dilihat pada Tabel III. Jumlah personel yang diisyaratkan dalam Daftar Susunan Personel (DSP) berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor adalah 50 personel untuk tipe rural (Prakoso, 2017), akan tetapi dapat dilihat bahwa jumlah RIIL (sebenarnya) anggota di lapangan sangat jauh dari kata standar jumlah kepolisian dengan komposisi jumlah per-unit yang sudah sesuai DSP tersebut, juga alasan mengapa pada Unit Binmas sendiri berbanding terbalik dengan jumlah *overcapacity* dibandingkan dengan Unit lainnya pada Polsek Tempuran Karawang tersebut karena untuk Unit Binmas sendiri harus mengisi kekosongan pada setiap wilayah kelurahan atau desa dalam lingkup wilayah kecamatan tersebut yang sudah dijelaskan pada pengenalan masalah di Pendahuluan.

Pemahaman tentang IT atau Digitalisasi

Digitalisasi sendiri menurut Crawford et al., (2020) adalah proses membuat atau memperbaiki proses bisnis dengan menggunakan teknologi dan data digital. Istilah digitalisasi mengacu pada penggunaan teknologi dan data digital untuk meningkatkan bisnis, pendapatan, dan menciptakan budaya. (Nurjanah, 2022)

Masalah ini juga menjadi fatal dengan kurangnya tingkat pemahaman IT atau digitalisasi, apalagi pengerjaan pembuatan berbagai jenis *template* laporan dan penginputan data *offline* atau *online* yang dikerjakan oleh anggota polsek yang sudah lumayan lanjut usia. Oleh karena itu pemahaman yang dapat mereka *explore* atau kelola di era atau zaman sekarang ini sudah tertinggal akan arus kemajuan zaman.

Kurangnya Kesehatan

Dengan kurangnya anggota yang sangat minim sekali atau jauh dari standar kepolisian terutama di unit Sium juga kurangnya pemahaman IT di beberapa anggota mereka, banyak dari mereka yang harus memaksakan penyelesaian dan pengumpulan laporan dan input data

tersebut dengan upaya bangun lebih pagi atau lembur. Maka dari itu banyaknya dari mereka terkadang terserang atau terjangkit penyakit, kelelahan berlebihan, dan kurangnya istirahat yang dampaknya mempengaruhi akan intensitas kinerja serta motivasi kerja.

**Tabel IV: Nominatif Hasil E-MENTAL
NOMINATIF HASIL TES E-MENTAL SEMESTER 1 TAHUN 2021
SATKER POLSEK TEMPURAN**

NO	NAMA	PANGKAT	NRP	JABATAN	KESATUAN	HASIL					NILAI		REKOMENDASI
						HAMBATAN PSIKOLOGIS	KELELAHAN EMOSI	KEBOSANAN	APATIS	TK STRES	ANGKA	KAT	
1	RIGEL SUHAKSO	IPTU	73030166	KAPOLSEK	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	SEDANG	RENDAH	RENDAH	83	B	PERTAHANKAN KONDISI
2	UJANG SUTRISMAN	AIPTU	66100136	KASIUM	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
3	IRWAN KUSUMAH	AIPTU	76120032	KASIHUMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	SEDANG	RENDAH	RENDAH	83	B	PERTAHANKAN KONDISI
4	JAJAT SUDRAJAT	AIPTU	66060069	KANIT BINMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	SEDANG	SEDANG	SEDANG	SEDANG	73	C	DISARANKAN KONSELING
5	SIGIT SRI S.	AIPTU	68030290	KANIT PATROLI	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
6	ZAENAL MUTAQIN	AIPTU	66120675	KANIT PROVOS	POLSEK TEMPURAN								TIDAK BISA LOGIN
7	WAWAN S.	AIPTU	68120059	KANIT RESKRIM	POLSEK TEMPURAN	SEDANG	SEDANG	SEDANG	SEDANG	RENDAH	71	C	DISARANKAN KONSELING
8	H. ANO	AIPTU	77080077	KANIT INTELKAM	POLSEK TEMPURAN	SEDANG	TINGGI	SEDANG	SEDANG	SEDANG	56	K	WAJIB KONSELING
9	ASEP JUPARSA	AIPTU	65110163	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
10	ASRINALDO	AIPTU	66020350	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
11	AMING	AIPDA	80100832	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	SEDANG	SEDANG	SEDANG	SEDANG	SEDANG	60	K	WAJIB KONSELING
12	LUKMANNULHAKIM	BRIPKA	84030764	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
13	MOH. AHRI	BRIPKA	84060439	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTAHANKAN KONDISI
14	ILHAM	BRIPKA	871204	BHABIN	POLSEK	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	85	B	PERTA

	GUMELAR	A	74	KAMTIBMAS	TEMPURAN												HANKAN KONDISI
15	HENDRI AKBAR N.	BRIGPOL	8803020	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN												TIDAK BISA LOGIN
16	AHMAD SYAPEI	BRIGPOL	86121689	ANGG. RESKRIM	POLSEK TEMPURAN												TIDAK BISA LOGIN
17	RAMTOKTARIA	BRIGPOL	84100610	BHABIN KAMTIBMAS	POLSEK TEMPURAN	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH	RENDAH		85	B				PERTAHANKAN KONDISI
18	MUKHTAR S.	PENGDA	197003132014121001	MIN RESKRIM	POLSEK TEMPURAN												TIDAK BISA LOGIN

Sumber: *Polsek Tempuran Karawang 2021*

Pada **Tabel IV** di atas menjelaskan bahwa hasil data di atas melalui software aplikasi E-Mental dengan tujuan untuk merekam dan menyimpan jejak nilai indikator kesehatan anggota kepolisian dengan keterangan tertentu dalam aktivitas bekerja dengan proses menjawab kuesioner kepada pengguna aplikasi E-Mental tersebut. Oleh sebab itu dengan semua penjelasan masalah di atas peneliti memberikan saran serta solusi akan permasalahan tersebut, diantaranya:

Yang pertama harus menambahkan jumlah anggota, tenaga kerja, atau pegawai baru dibagian unit Sium tersebut, inipun sempat ditanyakan oleh peneliti kepada narasumber I yang mengatakan bahwa “... *polisi disini sangat sibuk dan banyak laporan yang menumpuk, jadi saya sendiri beserta anggota polsek lain merasa terbantu jika kamu mau dan magang di kantor polsek ini...*” maka dari wawancara

itu peneliti memberikan solusi atas jawaban serta mendeskripsikan perkataan narasumber I bahwa misalkan seperti halnya tenaga kerja formal dan non-formal, contoh tenaga kerja formal seperti staff atau anggota resmi kepolisian sedangkan untuk contoh tenaga kerja non-formal seperti pegawai magang serta orang luar kenalan yang mahir minimal komputasi digital sehingga tidak memberikan beban berlebih kepada ke dua anggota kepolisian resmi dalam pengerjaan laporan serta input data rutin dan non-rutin.

Yang kedua dengan taraf standar terutama dapat mengurangi intensitas kelelahan yang dialami anggota lainnya sehingga peneliti dapat mengetahui dan memberikan penjelasan akan keefektifan dan efisiensi waktu pada pengerjaan laporan maupun input data tersebut, hal ini pun sempat ditanyakan oleh peneliti dan dijawab juga disinggung oleh narasumber II bahwa

“... yah, sampai saat ini anggota staff unit Sium sudah ganti staff kurang lebih 3× atau 4×, karena terlalu banyak beban kerja atas tugas laporan yang harus dikerjakan entah itu pada satu atau dua orang yang kerjanya ...” maka dari itu pada data tabel yang dipaparkan di atas tidak mengurangi esensi dari perubahan jumlah anggota yang sesuai dalam observasi atau penelitian berlangsung yang telah ditentukan oleh keputusan Polres Karawang, serta usia yang menjadi salah satu faktor akan tingkat pemahaman komputasi digital dengan seiring bertambahnya usia yang mayoritas anggota kepolisian mengalami penurunan daya ingat dan kinerja akan perkembangan zaman sekarang ini, juga jabatan atau posisi sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas pada **Tabel III** bahwa yang lebih diutamakan itu unit pengawasan dan monitoring yaitu Unit Bhabinkamtibmas atau Unit Binmas yang merupakan unit tersebut harus selalu diisi sesuai jumlah desa atau kelurahan dalam satu wilayah kecamatan dengan berbagai prosedur dan ketentuan yang sudah diberlakukan dan diputuskan dari pihak atasan.

SIMPULAN

Peneliti memberikan kesimpulan berdasarkan permasalahan di atas, yaitu bahwa banyak kekurangan yang harus

dibenahi satu-persatu oleh unit Sium tersebut dalam hal Sumber Daya Manusia, kemampuan, dan kewajiban tugas kerja yang menjadikan bahan penelitian untuk hasil yang dipertimbangkan dengan memberikan yang terbaik untuk kedepannya, tidak menitikberatkan pada unit Sium Polsek Tempuran Karawang saja tetapi untuk semua unit-pun berlaku demikian agar menciptakan kinerja baru yang berbeda dari sebelumnya, lebih baik dan lebih efisien. Akan tetapi dengan perspektif realita yang ada diperlukan akan proses yang panjang, konkret, dan *kredibile* demi tercapainya dari tujuan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aumiller, G. ., & Corey, D. (2007). Defining the field of police psychology: Core domains and proficiencies. *Journal Police Criminal Psychology*, 2(5), 65–76
- Ayu Yuniarti, R. (2014). Studi Tentang Pelayanan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 426–435. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/04/ejournal%20Oretno%20ayu%20\(04-09-14-01-33-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/04/ejournal%20Oretno%20ayu%20(04-09-14-01-33-28).pdf)
- Felisiani, T 2015, ‘Polisi Bunuh Diri Karena Stres, 80 Persen Reserse dan Anggota Lalu Lintas’, *Tribunnews 3 November 2015*, diakses 7 Agustus 2022 <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/11/03/polisi-bunuh-diri->

[karenastres-80-persen-reserse-dan-anggota-lalu-lintas](#)

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Hunnur, S., R. Bagali, M. M., & Sudarshan, S. (2014). Workplace stress-causes of work place stress in police department: A proposal for stress free workplace. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 41. Doi: 10.9790/487X-16313947
- Irawati, R., & Carollina Arimbi, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Martanti, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Yang Dimediasi dengan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resor Kabupaten Kulon Progo. In *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt Kereta Api Indonesia (Pt Kai) Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kereta Api Kelas Eksekutif Taksaka* (Issue 55). <http://eprint.stieww.ac.id/688/1/161503269%20DINA%20MARTANTI.pdf>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurjanah, M. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 168–187. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.010>
- Prakoso, G. R. (2017). Optimalisasi Penyelidikan Intelijen Dalam Penanggulangan Tindak Pidana Pencurian Dengan Pemberatan Di Wilayah Hukum Polsek Purwokerto Timur. *Akademi Kepolisian Semarang*, 1(1), 209–260. <http://journal.akpol.ac.id/index.php/sr/article/view/12>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9(3), 260–266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Rendra Octafani, N. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Anggota di Polsek Tambun- Polresta Bekasi* [Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya]. <http://repository.ubharajaya.ac.id/6527/>
- Sekawan Media Group. (2020). *Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Digital Pentingnya penggunaan aplikasi administrasi perkantoran Manfaat aplikasi administrasi perkantoran dalam pengarsipan surat Solusi aplikasi administrasi perkantoran di era digital* Artikel

Terkait Cara Penomor.
<https://www.sipas.id/blog/administrasi-perkantoran-digital/>

Setyowati, R., & Maria Ulfa, S. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul The Correlation Between Workload and Work Environment towards the Work Stress of the Traffic Unit Police Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 6(2), 169–178. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>

Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2871>

Zaenal, M., & Muhibudin, L. W. (2015). Manajemen Pelayanan Publik. In *Manajemen Pelayanan Publik*. https://etheses.uinsgd.ac.id/4264/1/ZM_Manajemen_Pelayanan_Publik.pdf

PROFIL SINGKAT

Peneliti bernama RAFID MAULANA RIDWAN, lahir di Bandung, 16 Juli 1998. Saat ini sedang meniti karir dalam menempuh bidang pendidikan di Program Sarjana Manajemen di FEB (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) Universitas Buana Perjuangan Karawang sejak September 2018 lalu sampai saat ini. Peneliti berharap suatu saat ingin mencoba dan mencari pengalaman bekerja di Luar Negeri untuk mencari edukasi dan pengalaman baru serta wawasan yang lebih luas dan nalar yang lebih tajam dengan tambahan dan pengembangan kemampuan (*skill*)