



Special Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2024**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## ANALISA BEBAN KERJA PERSONEL SATRESKRIM POLRES METRO JAKARTA SELATAN DENGAN MEMPERTIMBANGAN DAMPAK KESEHATAN

**D.Hamdani Mahmudin and Sri Yanthy Yosepha**

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, dhamdanimahmudin5524@gmail.com,  
sriy@unsurya.ac.id*

### **Abstract.**

*Abstract. In carrying out their duties, each personnel is required to prepare excellent physical fitness and strategies in taking steps and policies in accordance with the direction indicated by the leadership. Judging from the number of reports received by the South Jakarta Metro Police in the first three months of 2024, it already reflects that the high crime rate in The South Jakarta administrative area shows a high crime rate, this clearly must be handled as quickly as possible by the South Jakarta Police Criminal Investigation Unit to provide security in the community. The high number of case reports that occur is not matched by the number of existing personnel, this is clearly an imbalance that arises due to the high workload, demands for a good work ethic and strong precision service which clearly puts physical and mental pressure on personnel in the field to provide the principles of service, protection and guidance to the community with the principles of a strong work ethic, namely Predictive PRECISION, Fair Responsibility and Transparency, but in its implementation it is often faced with limited personnel in efforts to resolve existing criminal cases, which are related to the health effects that arise considering The large number of cases that need to be resolved will take up rest time and encourage personnel to work hard beyond the working time limit. This must be an aspect of leadership consideration in determining the direction of policy on duty so that the physical health of the personnel on duty is maintained and avoided from high levels of stress that can arise. felt by personnel to minimize negative things for the personnel themselves, their families and, more importantly, the agency where they work.*

### **Abstrak.**

Dalam melaksanakan tugas setiap personel diwajibkan untuk menyiapkan fisik yang prima dan strategi dalam mengambil langkah dan kebijakan sesuai dengan arah yang ditunjukkan oleh pimpinan, melihat dari jumlah laporan yang diterima oleh Polres Metro Jakarta Selatan di tiga bulan awal tahun 2024 sudah mencerminkan bahwa tingginya angka kriminalitas di wilayah administrasi Jakarta Selatan menunjukkan angka kriminalitas yang tinggi, hal ini jelas harus ditangani secepat mungkin oleh bagaian satuan reserse kriminal Polres Jakarta Selatan untuk memberikan keamanan di tengah masyarakat. Tingginya laporan kasus yang terjadi tidak diimbangi dengan jumlah personel yang ada, hal ini jelas terjadi ketimpangan yang timbul akibat adanya beban kerja yang tinggi, tuntutan etos kerja yang baik dan pelayanan yang presisi yang kuat jelas memberikan tekanan secara fisik dan mental kepada persoel di lapangan untuk memberikan prinsip pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat dengan perinsip etos kerja yang kuat yakni PRESISI Prediktif, Responsibilitas dan Transparansi berkeadilan namun dalam pelaksanaannya seringkali di hadapkan dengan adanya keterbatasan personel dalam upaya menyelesaikan kasus kriminalitas yang ada, yang berkaibat pada efek kesehatan yang di timbulkan mengingat banyaknya kasus yang perlu diselesaikan akan menyita waktu istirahat dan



mendorong personel untuk bekerja keras melewati batas waktu kerja, hal ini harus menjadi aspek pertimbangan pimpinan dalam menentukan arah kebijakan dalam bertugas sehingga kesehatan fisik dan personel yang bertugas tetap terjaga dan terhindar dari tingkat stres yang tinggi yang dirasakan personel untuk meminimalisir hal negatif bagi personel itu sendiri, keluarganya, dan lebih besar pada instansi tempat bekerja.

**Keywords:** analisa beban kerja; polres jakarta selatan; dampak kesehatan.

## PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian kinerja adalah sesuatu yang berhasil dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja selain itu pengertian lain menurut para ahli kinerja adalah adalah hasil kerja yang di wujudkan dalam bentuk data kualitas dan kuantitas yang berhasil diraih oleh seorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut para ahli kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Penjelasan mengenai pengertian kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Diantaranya yang menjadi pengaruh kinerja ialah faktor internal dan eksternal meliputi banyak hal yang berkontribusi menciptakan baik-buruknya etos kerja seseorang.

Kinerja seorang juga sering kali dinilai untuk melihat masukan yang diberikan oleh personel tersebut, dalam penilaiannya, menggunakan indikator penilaian kinerja juga bisa memberikan manfaat yang sama bagi tempat bekerja, sehingga tempat bekerja bisa menaikkan kualitas dan daya saing salahsatu caranya dengan meilhat kinerja personel dari penilaian yang diberikan, evaluasi terkait sistem yang diterapkan dalam perusahaan, termasuk pemberian gaji, tunjangan, cuti dan liburan yang merupakan hak personel namun diatur oleh manajer atau bagian sumber daya manusia dimana ia bekerja. apakah sudah ada kesesuaian dengan kinerja personel dengan melakukan pengecekan secara berkala agar memberikan dampak positif terhadap personel salah satu caranya dengan melihat catatan personel yang melaporkan kegiatan dari agenda harian yang telah di lakukan dengan pencapaian target yang berhasil di selesaikan, laporan agenda kegiatan dan tugas- tugas dengan fungsi pokok yang berbeda- beda sesuai dengan tugas pokok masing- masing, sehingga pelayanan yang diberikan dalam melayani yang di butuhkan oleh masyarakat yang memerlukan kecepatan, ketepatan waktu yang efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan yang di amanahkan. Untuk memudahkan pembuatab rencana kegiatan dan tugas yang dilaksanakan oleh personel di lapangan maka munculah agenda- agenda yang berbasis dengan teknologi informasi dengan digitalisasi data yang bertujuan untuk memudahkan personel dalam menjalankan tugas, pelaporan, pelayanan dan penerimaan laporan yang di berikan masyarakat sehingga muara dari digitalisasi data pelayanan publik ini dapat memudahkan tugas personel di lapangan. Meski demikian adanya hal tersebut tidak menutup celah dimana kegiatan yang dilaksanakan tidak terlayani secara sempurna karena berbagai hambatan dan kendala di lapangan seperti personel yang terbatas dan tingkat laporan masyarakat yang tinggi tidak diimbangi dengan jumlah personel yang tersedia mengakibatkan pelayanan terhadap keluhan masyarakat kurang tertangani dengan baik. yang menjadi tugas poko utama Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam bentuk memelihara keamanan dalam negeri guna menciptakan rasa kemanan di masyarakat, langkah menegakkan hukum cenderung mendapat sorotan masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi hal yang penting karena institusi kepolisian merupakan garda terdepan dari penegakan hukum di Indonesia hal ini jelas menjadi sorotan publik dalam segi apapun, masyarakat mengharapkan pelayanan Polri yang baik dan tanpa celah mengisyaratkan bahwa harapan terhadap kepuasan pelayanan terhadap masyarakat. hal ini nyang mendorong penulis menyelami bagaimana melihat permasalahan diatas dapat teratasi dengan melihat indikator- indikator beban kerja yang tinggi yang tidak sejalan dengan jumlah personel yang ditugaskan, tuntutan pelayanan masyarakat yang maksimal dengan waktu rehat dan istirahat yang minim akan bermpak pada timbulnya permasalahan kesehatan yang muncul pada personel di lapangan, yang berdampank langsung penurunan kepuasan kerja, tingkat stres, kepercayaan, keadilan, motivasi personel,



pembelajaran dan pengambilan keputusan faktor lainnya yang menjadi cara dan perilaku kepemimpinan, power dan keputusan yang tegas yang diambil sebagai sosok pemimpin, karakter kuat yang memiliki kemampuan turut andil dalam perubahan kinerja personel di lapangan kerja merupakan aspek yang diraih oleh seorang personel yang meliputi kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang turut berkontribusi terhadap terselesainya rangkaian tugas yang diberikan, hasil yang di capai oleh personel menggambarkan dua hal yang berbeda yaitu hal baik atau positif maupun negatif bagi pencapaian tujuan organisasi. Tuntutan publik terhadap kinerja positif Polri sesuai dengan moto yang di junjung oleh Polri saat ini untuk mencapai kinerja yang Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi berkeadilan. Namun, etos kerja bukan hanya sekedar perwujudan nilai-nilai diatas saja melainkan juga berpengaruh pada keterampilan dan pengetahuan seorang personel yang turut menunjang kesuksesan seseorang. Pengembangan karier, sangat penting untuk memahami salah satu kemampuan ini, oleh sebab itu, berikut adalah penjelasan mengenai etos kerja dan juga cara menumbuhkannya etos kerja yang harus dimiliki setiap personel diantaranya semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, sikap ini sangat penting karena mencerminkan kualitas diri dari seseorang. Orang yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih dihargai karena memiliki rasa didiplin tinggi dan penuh bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. disamping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat personel yang memiliki etos kerja yang baik mendapatkan nilai lebih dari yang lain, hal ini dapat sejalan dengan meningkatkan kesempatan untuk terus mengembangkan diri dan potensi yang dimiliki seorang personel dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, ketika orang yang memiliki etos kerja dapat mencapai kesuksesannya, etos kerja sebenarnya dapat dikendalikan dengan cara membayangkan semua kesulitan dalam bertugas dapat diselesaikan dengan mudah dengan rasa percaya diri akan kemampuan diri pribadi yang di dorong dengan berbagai aspek kemampuan seperti gelar pendidikan yang tinggi, sertifikasi atas kualifikasi kemampuan tertentu, atau bahkan pengalaman yang pernah diraih yang menjadi bekal pembelajaran dalam dunia bekerja, hal demikian itulah dapat mengisyaratkan sejauh mana tingkat kreativitas personel dapat di implementasikan dan di gunakan untuk memecahkan masalah, dan seberapa besar kuat niat kita untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan etos kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kerja keras dan rasa bertanggung jawab yang dapat ditunjukkan untuk mempengaruhi kinerja rekan kerja, bahkan atasanmu.

Etos kerja yang tinggi memiliki dampak yang kurang baik juga di bidang kesetanan karena di waktu yang bersamaan kita etos kerja yang tinggi itu tidak diimbangi dengan olah raga teratur dan istirahat yang cukup maka hal ini akan menjadi bom waktu bagi kesehatan personel yang bertugas, penurunan kesehatan tidak semata-mata langsung jatuh sakit melainkan menabung sedikit-sedikit masalah yang ada di badan puncaknya manakala keadaan imun tubuh turun, dan secara bersamaan tugas yang ditangani sedang dalam masa puncaknya maka disini titik simpul kritis bagi seorang personel akan mendapatkan masalah kesehatan bagi dirinya, hal ini sering terjadi dan dialami sebagian besar personel baik di staff dan di lapangan yang mengesampingkan aspek kesehatan yang di alaminya. Hal ini jelas sangat berbahaya dan menjadi alarm system bagi unsur pimpinan yang berada di atas untuk lebih awarnes terhadap kinerja dan kesehatan personel secara bersamaan dan berkelanjutan.

Keperluan pribadi dan keluarga menjadi faktor pendorong selanjutnya terhadap penurunan kinerja yang di alami personel manakala unsur keluarga tidak dapat mendapatkan waktu yang optimal karena hilangnya waktu yang di berikan kepada keluarga atas tuntutan kinerja dan beban tugas yang tinggi mendorong kenaikan level stress anggota semakin tajam, hal ini muncul karena semua hal diatas saling keterkaitan dan berkesinambungan satu dan lain hal. upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah kondisi ideal dalam lingkungan dan pada saat bekerja, aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya kesalahan dan kekeliruan yang berakibat fatal bagi kondisi fisik personel dalam bertugas. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja sesuai petunjuk dan standar keselamatan dalam bekerja. Kesehatan personel harus diimbangi dengan berbagai program kesehatan yang dilaksanakan oleh para pemangku kepentingan dan unsur pimpinan diatasnya, berikut ini penulis sampaikan berikut ini indikator yang mempengaruhi kesehatan diantaranya:



- I. Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan personel dalam melaksanakan tugas di lapangan diantaranya sebagai berikut:
  1. Analisa beban kerja baik secara fisik, mental maupun sosial rekan kerja dalam mewujudkan tempat kerja yang mendukung aspek kenyamanan dan keamanan.
  2. Kapasitas pekerjaan yang di terima personel yang di emban pada tingkatan berbeda-beda antar personel di sesuaikan dengan tingkat pendidikan yang telah di capai, kemampuan jasmani dan keterampilan yang dimiliki.
  3. Lingkungan kerja yang mendukung aspek dukungan kesehatan yang meliputi aspek fisik aspek sosial aspek geografis dimana tempat bekerja.
- II. Berikut ini salah satu faktor penyebab munculnya musibah kecelakaan dalam bekerja yang sering terjadi di beberapa kasus yang muncul secara umum:
  1. Kondisi berbahaya, posisi dalam keadaan bekerja menuntut kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang tidak jarang mengharuskan masuk dalam kondisi berbahaya baik secara kondisi lapangan ataupun target tugas yang harus di capai memiliki resiko yang sangat tinggi, tantangan tersebut harus di jawab dengan kehati-hatian dalam mengambil keputusan dan penuh pertimbangan.
  2. Perbuatan Berbahaya, perhitungan dalam mengambil tindakan harus di imbangi dengan kemampuan yang dimiliki personel hal demikian agar terhindar kecelakaan kerja karena minimnya pengetahuan personel sehingga salah mengambil keputusan dan melakukan perbuatan yang fatal yang dapat merugikan keselamatan diri sendiri dan tempat bekerja indikasi-indikasi kinerja mulai menurun dapat terlihat dan ditunjukan oleh personel yang memiliki etos kerja yang menurun dapat dilihat dari tingkat penyelesaian tugas yang rendah dan jam kerja yang di selesaikan sedikit hal ini salah satu indikator yang muncul, dalam penurunan kinerja personel biasanya terjadi karena beberapa faktor diantaranya:
    - a. Tekanan kinerja yang memberikan beban kerja yang tinggi yang memberikan efek yang sangat besar terhadap kondisi personel. Tekanan penyelesaian Tugas yang tinggi sangat berpengaruh pada kesehatan personel hingga muncul indikasi stress terlebih manakala personel di berikan tugas dan limpahan tugas yang memang bukan ranah pekerjaannya tanpa memiliki kompensasi tertentu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini berakibat pada hilangnya konsentrasi karena terpecah dengan pembagian tugas yang kurang jelas.
    - b. Perhatikan beban kinerja, dalam memberikan dan membagi tugas pekerjaan kepada personel di harapkan dapat diberikan sebijak mungkin untuk menghindari beban tugas yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan personel tersebut.
    - c. Kurangnya Apresiasi, merasa kurangnya apresiasi menjadi alasan personel tidak di perhatikan oleh atasannya, apresiasi tidak hanya berupa material melainkan dalam tutur kata, cara bicara atasan, pemberian hak personel seperti libur dan cuti yang menjadi hak personel di berikan secara berkala dan teratur.

## KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini berdasarkan dari beberapa teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia adapun teori yang digunakan adalah teori klasik, teori hubungan manusia, dan teori kontijensi. Penggunaan ke tiga teori tersebut diyakini penulis akan mampu menjawab masalah dimuat dalam karya tulis ini, karena ke tiga teori ini dijadikan dasar berpikir untuk analisis penelitian, ke tiga teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a) Teori klasik

Teori klasik mencakup teori administrasi klasik yang dikembangkan oleh Henri Fayol dan teori pendekatan ilmiah yang dipelopori oleh Frederick Wislow Taylor. Teori ini memiliki paham dengan tujuan peningkatan efektifitas dan efisiensi tempat bekerja. Di dalam penjelasannya paham ini menekankan pada fungsi manajemen sumber daya manusia, tingkatan kekuatan dan jenjang kewenangan, struktur organisasi, pembagian tugas, dan perbaikan efektifitas kerja. Teori klasik memberikan analogi manusia bertindak secara berfikir, terdorong oleh kenaikan insentif penghasilan, menjabarkan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan personel yang dijelaskan secara terperinci dan terpisah namun didalam pelaksanaannya sedikit membahas

kemampuan softskill manusia yang berperan di dalamnya, hubungan sosial masyarakat dan perkembangan yang terjadi secara aktual di tempat kerja.

## b). Teori hubungan manusia

adalah Elton Mayo, Chester Barnard, Mary Parker Follet. Pemikiran utama dalam teori hubungan manusia: Manusia sebagai makhluk sosial Komunikasi dan interaksi Kepemimpinan dan partisipasi Motivasi intrinsik Baca juga: Bidang-bidang dalam Manajemen Teori perilaku Teori perilaku memiliki fokus pada bagaimana perilaku individu di tempat kerja, sehingga menggeser fokus dari struktur organisasi dan tugas kerja ke aspek manusia dan interaksi sosialnya di lingkungan kerja.

## c). Teori kontingensi

Teori kontingensi menyatakan bahwa tidak ada satu pun teori manajemen yang tepat untuk digunakan dalam segala situasi. Manajer harus menyesuaikan bagaimana keadaan dan tuntutan yang ada sebelum melakukan pendekatan. Teori kontingensi mengakui bahwa setiap perusahaan ataupun situasi yang dihadapinya memiliki karakteristik yang unik, sehingga pendekatan manajemen yang diperlukan harus disesuaikan dengan konteks yang spesifik Faktor dan prinsip utama teori kontingensi: Kesesuaian konstektual Faktor-faktor kontingensi, seperti struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kekuasaan dan kebijakan organisasi, teknologi yang digunakan, karakteristik tugas, dan dinamika lingkungan eksternal Pendekatan adaptif Pengambilan keputusan Teori sistem Teori sistem dikemukakan oleh Ludwig Von Bertalanffy.

Dari kesimpulan tiga teori diatas maka penulis memiliki dasar kerangka berfikir bahwa ketiga teori ini berdekatan dan saling keterkaitan satu dengan yang lainnya Teori ini memiliki prinsip yang menekankan pada implementasi manajemen, tingkatan jabatan, struktur organisasi, pemberian pekerjaan, dan perbaikan secara efektif dalam dunia kerja. Yang di selaraskan dengan aspek manusia didalamnya. Manusia sebagai makhluk sosial yang berkomunikasi dan saling berinteraksi yang masing-masing memiliki jiwa kepemimpinan. Namun didalam teori hubungan manusia selama penurunan kinerja terjadi memiliki faktor lain diantaranya di sebutkan bahwa perbantuan sistem dan kebijakan dan keputusan kepemimpinan yang memerlukan penyesuaian dari personel karena dihadapkan pada aturan baru dan arag kebijana yang berbeda dari sebelumnya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis mencoba menjelaskan mealui Jenis kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menjelaskan sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam situasi sosial tertentu yang memuat masalah yang dibahas secara mengalir dan jelas guna mengedepankan proses penelitian dari mulai pembahasan diawal dan mengungkapkan masalah sosial yang ada, sebab akibatnya dan mencari solusi yang di harapkan dapat menjadi langkah solutif bagi maslah sosial yang muncul yang penulis angkat. penelitian kuantitatif yang diambil bertujuan untuk menjelaskan secara tererinci dengan di bantu data- data pendukung didalamnya, penelitian kualitatif memusatkan pada seberapa lengkap dan dalam informasi yang didapatkan, dengan menggali sumber- sumber data yang dibutuhkan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam mengunkapakan masalah yang muncul yaitu dengan beratnya beban kinerja yang di hadapi personel satreskrim polres jakarta selatan karena volume kerja yang tinggi namun belum di imbangi jumlah kekuatan personel yang sesuai kapasitas yang di perlukan hal ini jelas terjadi ketimpangan yang muncul. Oleh karena itu penulis mencob menjelaskan pada narasi pendahuluan untuk pembukaan pendahuluan, dilanjutkan dengan latar belakang, kajian teori dari pendapat para ahli dan cara meraih data melalui metodologi pnelitian yang di ambil guan mengungkapkan hasil yang di capai serta membahasa pembahasan secara jelas dan secara terperinci guna menarik kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis guan memberikan benang merah dalam kajian kesimpulan dan pada akhirnya memberikan saran yang berupaya untuk ikut berkontribusi terhadap pemaslahan yang di bahas.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja personel tentunya menjadi faktor utama yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan tempat bekerja pada setiap instansi atau kantor dimana personel tersebut bekerja. Tentunya memiliki personel dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan mengatur. Namun, ketika kinerja personel turun apa yang akan kita lakukan Langkah pertama tentunya mencari tahu faktor yang mempengaruhi kinerja personel kita harus melihat secara teliti dan bijak yang di perlukan.

### a). faktor keputusan pimpinan yang kurang peduli

Dalam memberikan tugas kepada personel yang akan bertugas pada suatu tempat tertentu maka hal – hal yang harus di perhatikan sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan secara seksama kinerjanya personel terlebih manakala kita bertugas sebagai fungsi sumber daya manusia, pengetahuannya, hingga kemampuannya dalam melaksanakan tugas guna terselesaikannya secara baik. Tentunya sebagai pemimpin seorang pimpinan harus memberikan arahan dan semangat terhadap personel yang dibinanya. Seperti kita memiliki seorang atasan yang tidak mencerminkan hal yang baik pada saat memimpin personel lainnya dapat berimbas pada kenaikan level stress atau kurang memberikan suri tauladan yang baik, yang di khawatirkan dapat berdampak pada penurunan kinerja personel yang semakin menurun.

### b). Bentrokan kepribadian

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Terkadang perbedaan sifat dan karakter memerlukan warna yang berbeda dalam satu tim namun hal ini harus di selaraskan ketika dalam bekerja karena perbedaan kepribadian jika tidak memiliki rasa saling menghormati dan toleransi diantara satu sama lain maka akan memberikan permasalahan di kemudian hari dal ini jelas dapat berbahaya bagi pribadi masing – masing bahkan bisa berakibat gagalnya tugas yang di emban karena bentrokan sifat dan karakteristik kepribadian. Biasanya muncul akibat munculnya ketidakcocokan satu sama lain yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan hingga tidak saling menghargai sesama rekan kerja.

### c). Tidak cocok dengan tim

Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus satu visi dan misi yang sama dengan pimpinannya. Untuk mencapai visi dan misi tersebut tentunya diperlukan kinerja personel yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan seseorang dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang. Untuk itu pemilihan anggota tim tentu perlu adanya etos kerja yang baik guna memberikan pelayanan yang prima dan tim yang kompak sehingga semua hal yang dilakukan oleh personel didalam satu tim dalam satu keputusan yang sama. Keterbukaan merupakan hal yang penting sehingga kita harus mempunyai sikap yang terbuka pada semua hal dalam pekerjaan dengan mengatur strategi dan cara bertindak dalam mengambil keputusan di dalam suatu Tim. Mulai dari masalah yang ada, dampak yang mungkin terjadi, hingga keputusan yang diambil. Jika menerapkan asas keterbukaan dapat membuat rasa saling percaya dan meminimalisir yang dapat merusak citra tempat bekerja

### d). Tidak jelas pembagian tugas

Pada saat pembagian tugas diawal dalam melaksanakan tugas harus melakukan kontrak kerja, tentu harus memberikan gambaran tugas yang di berikan kepada personel sehingga batasan dan ruang lingkup anggota dalam bertindak itu sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Seiring dengan berjalannya waktu mempercayai personel dalam penugasan tertentu, seperti melimpahkan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab personel atau berikan pekerjaan diluar tugas pokok utamanya akan menjadi bias mana hal yang akan dikerjakan karena meminta bantuan personel lain yang mengerjakannya yang berakibat konsentrasi personel menurun dan berkurang karena bingung mengenai peran dan tugas yang diberikan

### e). membandingkan situasi kerja dengan pendapat tim lain

Dampak negatif dari membanding-bandingkan situasi kerja sendiri dengan tempat lain memiliki dampak kurang baik terhadap kinerja personel karena berakibat kinerja personel yang tidak stabil. Menurut riset, dampak dari membandingkan situasi kinerja karena adanya informasi



yang belum tentu kebenarannya namun memiliki efek negatif karena memberikan paham dalam pemikiran rasa kekurangan di dibandingkan dengan rekan tim lain, hal ini dapat menjadi konflik terbuka dan memberikan kesenjangan antara personel yang satu dengan yang lain, hubungan sosial yang rusak memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja hal inilah yang harus di hindari bagi para manajer dan menghindari konflik terbuka antar personel satu dengan yang lain.

## f). Kesehatan karyawan

Kurang waktu istirahat menjadi salah satu faktor kesehatan personel terganggu, tidak jelasnya waktu jam kerja turut andil dalam memberikan penurunan tingkat kesehatan personel di lapangan yang akan terganggu bila saat personel pusing karena menahan rasa lelah karena tenaga habis oleh kurangnya jam waktu istirahat yang diberikan, salah satu cara mengatasinya dengan memberikan waktu beristirahat dan rekreasi yang cukup, sehingga terhindar dari kesehatan yang terganggu ataupun stress karena pekerjaan. Jika Anda sudah memahami faktor apa yang menjadi penyebab turunnya kinerja personel Langkah selanjutnya Anda dapat meminimalkan hal tersebut dengan mencari solusi yang tepat, baik untuk personel maupun untuk tempat bekerja. Anda juga dapat menyusun beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan etos kerja kembali dari personel yang ada, dengan melakukan pendekatan kekeluargaan dalam satu tempat kerja diantaranya seperti family gathering, dan libur bersama dan acara di tempat bekerja yang dilakukan secara bersama-sama.

Selain dari pada faktor – faktor diatas salah satu unsur lainnya dengan meningkatkan performa dan aspek kesejahteraan bagi para personel yang memerlukan support dan dukungan dalam operasional tugas di lapangan untuk menunjang kelancaran dalam berkinerja sehingga kendala- kendala yang menjadi fasilitas dasar personel dapat teratasi dan meminimalisir hambatan- hambatan yang lebih besar karena kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bertugas. Sebuah institusi dengan lingkungan kerja yang keras, dan selalu mobilitas dengan cepat. Harapan untuk mencapai target yang di mintakan kepada personel yang tinggi dengan tingkat kesulitan yang bervariasi mendorong personel dan tim untuk bertindak kepat dan akurat. Dengan kondisi seperti demikian, munculnya halangan dan rintangan pun bermacam-macam namun ketika personel mampu melwati tugasnya dengan baik di titik inilah tanggungjawab yang di milikinya telah selesai di tuntaskan, aspek kehati-hatian, ketelitian harus dimiliki oleh setiap personel sehingga gambaran rancangan tugas yang diberikan atasan kepada personel dapat di eksekusi secara cepat dan tepat sasaran menurut penulis inilah salah satu yang dinamakan aspek personel yang baik dan memiliki etos kerja yang luar biasa. Berikut ini ada beberapa macam kualifikasi bahwa seorang personel dikatakan baik dalam bertugas di antaranya :

### 1. Karyawan yang memiliki etika baik

Etika adalah satu kata yang sarat makna tidak semua orang mampu menerapkan pembelajaran etika dengan baik. etika diatur sehingga akan terlihat sekali jika kita mengabaikan etika. Hal ini sangat jelas mencerminkan adat sopan santun yang dicerminkan oleh seorang sebagai contohnya ketika orang berbicara dengan kita, harus diberikan respon yang baik dengarkan apa yang di sampaikan, dan memberikan perhatian yang penuh hal ini memberikan contoh etika yang baik dalam berkomunikasi.

### 2. Motivasi yang tinggi

Personel dalam bertugas tentunya memiliki harapan kesejahteraan, pangkat dan jabatan yang ingin di raih dan di wujudkan oleh dorongan motivasi dari dunia kerja dan keluarga, hal ini jelas memiliki efek positif manakala setiap personel menggunakan motivasinya untuk mencapai tujuannya dalam batas-batas yang wajar sesuai dengan kemampuan finansial, ekonomi dan pengahilan yang di dapatkan. Motivasi membuat personel akan memiliki kemajuan dalam mencapai tujuan. Selain itu personel yang baik akan memaksimalkan segala jenis potensi yang dimiliki dalam pekerjaannya.

### 3. melakukan evaluasi dalam bekerja

Sebagai personel di lapangan sering menghadapi permasalahan yang muncul sehingga solusi yang diberikan oleh atasan dalam bentuk koreksi dan masukan dapat di jadikan masukan



dan evaluasi dalam bekerja hal ini membentuk personel yang tangguh dan selalu memberikan optimalisasi dalam bekerja sehingga kekurangan yang terjadi dapat diminimalisir karena selalu memberikan feedback yang positif atas saran dan masukan yang diberikan juga dapat berkompetisi dalam bertugas bersama rekan kerja yang lain, tujuannya yaitu mendapatkan celah kekurangan diri sendiri guna meningkatkan soft skill dan hard skill yang dirasa masih kurang sehingga aspek keterampilan personel semakin berkembang dan saling mengisi kekurangan yang ada. Didalam dunia kerja tidak ada satu hal pun yang sempurna melainkan kebaikan akan di capai manakala personel dapat memiliki wawasan yang luas, pikiran yang terbuka, menerima saran dan masukan dari orang lain sehingga hal ini dapat menjadi evaluasi yang baik bagi personel tersebut pada khususnya dan menyebarkan hal baik juga pada lingkungan sekitar dimana tempat ia bekerja, personel dengan kinerja yang memuaskan pastinya tidak terlepas dari kerja keras dan kemauan yang kuat serta konsistensi yang tinggi dalam setiap menjalankan tugas yang diberikan atasan.

Gangguan kesehatan dapat mengganggu berbagai aspek dalam kehidupan, termasuk pekerjaan ini hanyalah gangguan masalah kesehatan yang ringan ditambah jika personel tersebut memiliki gaya hidup yang buruk karena faktor makanan dan jam kerja yang buruk hal ini sangat berdampak besar bagi kesehatan yang dimiliki, banyaknya deretan permasalahan yang akan di hadapi, waktu yang di dapatpun akan terkuras hanya untuk pemulihan kesehatan personel di lapangan, waktu yang bisa digunakan untuk bekerja, hilang sia-sia begitu saja. Bukan hanya diri pribadi tugas yang di embanpun akan terbengkalai manakala aspek kesehatan ini tidak di perhatikan karena, penumpukan daftar tunggu tugas akan semakin menumpuk karena adanya faktor kesehatan personel yang menurun berakibat pada terhambatnya penyelesaian tugas-tugas dan berdampak pada penurunan kinerja personel baik yang bertugas di lapangan maupun di bagian staff. Semua ini tentu bisa kamu hindari dengan mudah apabila kamu menjaga kesehatan fisik. Namun demikian faktor yang mempengaruhi kesehatan bukan hanya secara fisik jasmani melainkan ada yang namanya mental psikologi.

Sampai bulan maret 2024 saja Satreskrim Polres Metro Jakarta Selatan berhasil menangani beberapa kasus kriminal di wilayah hukum polres metro jakarta selatan diantaranya mengungkap target operasi (TO) sebanyak 71 kasus dan non (TO) 281 kasus.

Tabel 1. Penangann kasus kriminalitas Januari-Mret 2024

No	Jenis Kejahatan	Wilayah Hukum	Jumlah kasus
A	Pencurian dengan kejahatan		14 kasus
		Polres metro jakarta barat	4 kasus
		Polres Tangerang Kota	4 kasus
		Polres Kabupaten Bekasi	3 kasus
		Polres Tangerang Selatan	1 kasus

Sumber : Ditreskrim dan Satreskrim Polres Jakarta Selatan

Tabel 2. Penanganan kasus oleh personel sebagai berikut 59 kasus

No	Unit/ wilayah hukum	Wilayah Hukum	Jumlah kasus
1	Subdit Resmob		1 kasus
2	subdit Jatanras		7 kasus
3	Polres Jakarta Utara		8 kasus
4	Polres Jakarta Barat		8 kasus
5	Polres Metro jakarta Selatan		11 kasus
6	Polres Depok		3 kasus
7	Polres Bekasi		4 kasus
8	Polres Tangsel		4 kasus
9	Polres Bandara Soetta		1 kasus





Tabel 3. Kasus Curanmor: 182 kasus, penanganan personel yang terlibat sebagai berikut:

No	Unit/ wilayah hukum	Wilayah Hukum	Jumlah kasus
1	Subdit Resmob		5 kasus
2	Subdit Jatabras		2 kasus
3	Subdit Ranmor		6 kasus
4	Polre Jakpus		6 kasus
5	Polres jakut		8 kasus
6	Polres jakbar		10 kasus
7	Polres jaksel		8 kasus
8	Polres jaktim		6 kasus
9	Polre Tangerang Kota		13 kasus
10	Polres Depok		6 Kasus
11	Polre Bekasi kabupaten		27 kasus
12	Polres Tangsel		5 Kasus
13	Polres Bandara Soetta		1 kasus

Tabel 4. Operasi Kewilayahan Pekat Jaya 2024  
Polres Jakarta Selatan

No	Kasus yang meresahkan	Jumlah kasus	Ket
1	Judi	13 kasus	
2	Miras	132 kasus	
3	Pemerasan	3 kasus	
4	Undang-undang darurat	21 kasus	
5	Pembunuhan	3 kasus	
6	Anirat	6 kasus	
7	Pencurian	24 kasus	
8	Dan lain-lain	23 kasus	

Total barang bukti yang disita:

1. 7 unit Mobil,
2. 117 unit Sepeda Motor,
3. 3 pucuk senpi,
4. 48 bilah Sajak,
5. Rp 13.613.000,- uang tunai,
6. 106 unit Hp,
7. 187 unit leptop,
8. 132 botol miras.

Disamping banyaknya pengungkapan kasus kriminal tersebut dibaliknya banyak sekali tekanan yang dirasakan baik dari unsur pimpinan sampai dengan unsur pelaksana anggota di lapangan, tekanan dari harapan masyarakat yang menggantungkan keadilan dan penyelesaian kasus yang dia alami merupakan bentuk pelayanan yang harus di berikan, volume laporan yang masuk yang sangat tinggi inilah mendorong semua personel yang ditugaskan untuk bergerak secara cepat tanpa mengindahkan waktu istirahat, sebagai bentuk perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat. Banyaknya tekan tersebut memunculkan indikasi penurunan kinerja personel yang bermula dari gejala kesehatan yang terganggu baik secara fisik maupun secara mental. Kesehatan mental sangat buruk bagi seseorang dalam bekerja, fisik dan mental harus memiliki keseimbangan kesehatan yang baik, kedua faktor ini saling berhubungan erat satu dengan yang lain, tidak kurang banyak sekali kejadian manakala lelahnya fisik dari beban kerja yang dialami oleh setiap personel di perburuk dengan mental yang kurang sehat naiknya tingkat stress personel dapat memicu berbagai permasalahan yang timbul karenanya. Hal ini jelas merugikan bagi setiap individu maupun tempat bekerja. Jika kesehatan mental terganggu sgeralah lakukan cara-cara untuk menenangkan diri dengan melepaskan penat pekerjaan dengan mengambil waktu istirahat sejenak dan bebrbagi keluh kesah yang di hadapi dengan membuka diri pada orang lain yang dapat meringankan beban psikis yang di hadapi atau dengan pergi ke

kalangan profesional di bidang kedokteran yang menangani kasus kesehatan yang dimiliki guna memperkecil hal-hal buruk yang tidak diinginkan. Selain itu kita perlu mengerti apa langkah yang bisa dilakukan untuk menjaganya. Berikut cara memelihara kesehatan mental agar tetap terjaga dan menjadi masukan bersama di antaranya sebagai berikut:

1. menerima dan berbicara soal permasalahanmu kepada psikolog
2. rajin melakukan olahraga
3. istirahat yang cukup
4. makan makanan sehat dan minum yang bergizi
5. menjalin hubungan yang baik bersama keluarga dan teman kerja
6. lakukan berbagai hobi untuk melepas stres dan penat
7. minta bantuan profesional dibidangnya masing-masing
8. dan lain-lain

Kepolisian Negara Republik Indonesia tak pernah lepas dari sorotan. Kritik, aduan, serta protes dari masyarakat selalu muncul. Tidak sedikit yang kecewa dengan kinerja kepolisian karena buruknya pelayanan, perlakuan diskriminatif, hingga penyalahgunaan wewenang. Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) menerima 1.150 saran dan keluhan dari masyarakat. Ada berbagai macam perubahan yang dapat menentukan potensi penurunan kinerja terdapat banyak penelitian mengenai fenomena penurunan kinerja selama implementasi sistem. Hal ini mengacu pada penurunan kinerja atau produktivitas. Studi penelitian yang memberikan beberapa wawasan mengenai tingkat penurunan kinerja selama implementasi dunia kerja. Persentase penurunan kinerja dapat diminimalisir oleh organisasi dapat meminimalkan dampak penurunan kinerja dengan merencanakan dan mengelola proses penerapan secara hati-hati, memberikan pelatihan dan dukungan yang sesuai kepada personel dan memantau kinerja secara cermat. Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja adalah penerapan yang terkait dengan sistem baru. Pengguna memerlukan waktu untuk terbiasa dengan sistem lama atau kemajuan teknologi baru dan mungkin pada awalnya kesulitan menyelesaikan tugas dengan kecepatan atau tingkat akurasi yang sama seperti yang mereka lakukan pada sistem sebelumnya.

1. Masalah implementasi:
2. Gangguan komunikasi:
3. Budaya organisasi:

Penelitian telah menunjukkan bahwa menerapkan beberapa perubahan secara bersamaan dapat menyebabkan risiko penurunan kinerja yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa contoh studi penelitian yang mengeksplorasi masalah ini: Bagaimana menghindari penurunan kinerja di seluruh unsur bagian Polres Metro Tangerang Selatan, dari berbagai perubahan terhadap kinerja personel, penulis menyarankan agar memprioritaskan perubahan berdasarkan kepentingan strategisnya, dan menerapkan perubahan dengan cara yang meminimalkan gangguan terhadap personel. Secara khusus instansi tempat dimana ia bekerja harus melaksanakan kegiatan dengan kebijakan sebagai berikut:

#### **a. Prioritas**

Organisasi harus memprioritaskan perubahan berdasarkan kepentingan strategisnya, dan menerapkan perubahan dengan cara yang meminimalkan gangguan terhadap personel. Hal ini dapat melibatkan penyesuaian perubahan dengan strategi organisasi secara keseluruhan, dan memastikan bahwa kendala kesehatan yang dialami oleh personel dapat teratasi. Dan apa yang dilaksanakan oleh personel akan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menumpuk dengan dikerjakan satu demi satu secara optimal dan memaksimalkan waktu yang ada.

#### **b. Waktu dan urutan**

Waktu dan urutan perubahan dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan waktu penugasan dan mempertimbangkan aspek kesehatan dan keselamatan anggota di lapangan.

#### **c. Koordinasi:**

Koordinasi yang efektif terhadap berbagai inisiatif perubahan sangat penting untuk meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja. Organisasi harus memastikan adanya komunikasi dan koordinasi yang jelas antara berbagai departemen dan tim yang terlibat dalam penugasan, dan adanya dukungan dan sumber daya yang memadai bagi personel yang sedang



melaksanakan tugas di lapangan untuk membantu mereka beradaptasi terhadap perubahan. Memiliki prioritas dan urutan yang jelas merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan nilai yang signifikan bagi organisasi, Berikut adalah beberapa temuan penelitian dari berbagai artikel tentang cara mengurangi penurunan kinerja:

Survei dari Litbang Kompas menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Kepolisian Republik Indonesia secara keseluruhan mendapat nilai 87,8 persen, jika dibandingkan dengan hasil survei lain seperti Indonesia Indicator menyatakan tingkat kepuasan masyarakat mendapatkan nilai 76% dari skala 100 . Naiknya kepercayaan publik terhadap kinerja Polri dalam membenahi diri, mengupayakan menegakkan hukum, pendekatan terhadap masyarakat. Jika kita analisa lebih lanjut sepanjang tahun ini, Polri telah mengerahkan upaya untuk menyelesaikan berbagai kasus seperti narkoba, pengamanan agenda bertaraf internasional seperti KTT Asean, mengkondisikan pengamanan pelaksanaan pemilu yang damai, pendekatan soft approach kemanusiaan dalam konflik Papua, pengungkapan dan penangkapan teroris, penangkapan dsb. dan yang paling penting pelayanan utama tahunan yaitu penanganan arus mudik dan arus balik yang mendapatkan apresiasi terbesar di masyarakat terhadap Polri.

Tabel 5. Lima isu menonjol di media online dalam enam bulan terakhir

No	Kasus	Jumlah Pemberitaan
1	proses hukum Ferdy Sambo	56.040 pemberitaan
2	penanganan arus mudik/balik	43.127 pemberitaan
3	pengungkapan kasus dan jaringan narkoba	31.411 pemberitaan
4	persiapan keamanan penyelenggaraan pemilu 2024	30.899 pemberitaan
5	serta penyelesaian konflik Papua	27.928 pemberitaan

Penulis menganalisa dan menyimpulkan kasus mudik, pengungkapan jaringan narkoba, dan pengamanan pemilihan umum 2024 didominasi pemberitaan yang baik dari raport kinerja Polisi sementara pada konflik Papua masih menyisakan tendensi negatif karena penyampaian berita yang berkembang terhadap penyanderaan pilot dan isu mengenai KKB. Inovasi Polri dalam pengaduan masyarakat melalui berbagai aplikasi terbaru meninsyaratkan Polri semakin moderan guna mengimbangi kemajuan teknologi yang dapat di manfaatkan untuk mempermudah pelayanan terhadap aduan masyarakat yang membantu dan mendukung personel di lapangan untuk secepat mungkin diupayakan untuk diselesaikan dengan melalui proses pendekatan soft approach dan tindakan hard approach yang terukur sesuai dengan tingkatan penanganan kasus yang akan di tangani. Tidak dapat dipungkiri bahwa Polisi adalah salah satu bidang pekerjaan yang memiliki risiko kecelakaan dalam bekerja yang tinggi. Faktany data menunjukan bahwa sepanjang 2022 terdapat 1.226 polisi yang gugur dalam tugas, baik dalam menindak kejahatan hingga menangani kelompok bersenjata, di samping banyaknya polisi yang gugur, jumlah kejahatan juga mengalami peningkatan sepanjang tahun lalu hal ini terhitung tinggi secara perhitungan rata ada 102 pers yang gugur tiap bulannya pada saat melaksanakan tugas.

Keselamatan dan kesehatan personel dalam bertugas harus di pantau secara berkala tingginya beban kinerja yang di rasakan oleh seorang personel lambat laun turun menyumbang naiknya tingkat stres dari pekerjaan , tentunya setiap orang pernah mengalami perasaan lelah dalam bekerja dan mengalami stres. Stres dapat timbul dari berbagai macam tingkata dan penyebabnya diantaranya adalah tuntutan terhadap pekerjaan bisa merupakan sumber stres yang potensial sangat tinggi karena menyita waktu dan pikiran. Sumber stres yang potensial memicu timbulnya stres yang berhubungan dengan peristiwa kinerja yang berdampak secara fisik maupun psikologis dari personel. Penelitian ini dharapkan turut memberikan masukan dan analisa apakah dampak yang timbul bagi kesetan jika personel terindikasi mengalami kelelahan saat bekerja karena pengaruh stres terhadap personel anggota Polri di Polres Metro Jakarta Selatan. Uji klinis dengan pembiayaan yang lebih baik dapat dijadikan sebagai sampel data untuk pengambilan langkah kebijakan terhadap manjemn sumber daya manusia dalam bertugas. Yang di harapkan dalam tes keshatan yang dilaksanakan pada uji klinis tidak ada peluang kekeliruan. Namun uji klinis ini perlu diteliti kembali dengan melibatkan subjek penelitian yang



lebih besar. Oleh karena itu, Pusdokes Polri perlu membangun dan mengembangkan laboratorium klinis pengujian gangguan kesehatan fisik dan psikologi yang konferensif untuk di upayakan sebaik mungkin sebagai pengambilan data guna mengetahui kondisi personel terkini apakah masih bisa bertugas dengan baik atau tidak untuk menghindari kejadian – kejadian buruk pada saat personel sedang bertugas terlebih jam kerja yang tidak ada batasan waktu dalam berdinamika harus menjadi pertimbangan khusus atasan dalam memperhatikan personel di bawah binaannya terutama yang bertugas di satker dengan tingkat kecelakaan kerjanya tinggi, seperti satker Reskrim secara efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Fakta adanya beban berat kinerja yang dirasakan oleh personel satreskrim polres metro jakarta selatan yang di rasakan oleh semua personel terbukti di tahun ini saja data mengatakan bahwa penanganan kasus kriminal di wilayah hukum polres metro jakarta selatan ini mencapai 71 kasus target operasi dan 281 kasus non target operasi hingga total 352 kasus dalam periode januari maret 2024 saja, ini menandakan bahwa tingkat kriminilitas di wilayah hukum polres metro jakarta selatan ini terbilang cukup tinggi sejalan dengan jumlah laporan aduan masyarakat yang tinggi di wilayah ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya beban kerja personel di lapangan sangat menuntut personel untuk konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugas, bagian reserse kriminal ini bersentuhan langsung dengan para pelaku tindak kriminal langkah yang di ambilpun harus dengan penuh perhitungan dan konsentrasi yang tinggi mulai dari soft approach dan tindakan hard approach yang di berikan sesuai dengan kondisi di lapangan.

Dari hasil penelitian dan analisa ditemukan adanya fakta bahwa dalam kurun waktu 2022 saja jumlah personel polri yang gugur mencapai 1.226 personel dikarenakan gugur karena tugas dan sakit hal ini terhitung tinggi rata-rata jumlah 102 personel polisi gugur setiap bulan karena tugas dan sakit, bidang pekerjaan polri yang memiliki tingkat resiko yang tinggi harus menjadi bahan pertimbangan dalam menugaskan anggota, mengatur strategi, manajemen resiko dan menjaga keselamatan serta kesehatan personel. Dari analisa yang di buat di temukan adanya temuan bahwa tingkat stres yang dihadapi personel di lapangan cukup tinggi melihat jumlah kegiatan rutinitas yang sudah jadi kewajiban sudah berjalan ditambah dengan tuntutan penyelesaian tugas yang mewajibkan kecepatan ketepatan dan akurasi yang tinggi menambah beban kinerja yang di emban personel.

## SARAN

Unsur pimpinan memberikan kebijakan penambahan personel untuk bagian staff dan lapangan guna menambah kekuatan team melakukan manajemen waktu, personel yang bertugas guna di berikan waktu istirahat yang cukup dan pergeseran waktu istirahat yang fleksibel manakala target dan penugasan sudah terselesaikan dengan baik. Memberikan saran kepada unsur pimpinan untuk melakukan pelatihan berkala untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan personel guna melakukan pemeliharaan dan perawatan personel di lapangan.

Melaksanakan manajemen resiko bagi seluruh team dan mendatakan resiko, kemampuan personel, jumlah personel yang di perlukan dalam menjalankan tugas yang di berikan pimpinan agar terselesaikan dengan baik tanpa ada kekurangan apapun. Menrekomendasikan pusdokes polri perlu membangun dan mengembangkan laboratorium klinis pengujian gangguan kejiwaan personil polri, di rumkit bhayangkara pusat maupun di kewilayahan, agar bisa melakukan uji berkala gangguan kejiwaan personil polri, terutama yang bertugas di satker dengan tingkat kecelakaan kerjanya tinggi, misalnya satker reskrim secara efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Moleong, Lexi J. (1991). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., (1993), Human Resource Management (5rded.), Massachusetts, Allyn and Bacon.



# HUMANIS

(Humanities, Management and Science Proceedings)

Henri Fayol pada tahun (1916) Administration Industrielle et generale  
Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, Handbook of Human Performance Technology A  
Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations.  
San Francisco: Jersey-Bass Publisher  
<https://kepuustakaan-ilmukepolisianri.perpusnas.go.id>