

KONSEP MOTIVASI KERJA DALAM PENGEMBANGAN KARIR ANGGOTA KEPOLISIAN

Dhela Gusti Octavia

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

Putri Najzwa Maulida

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

Sheldio Balvas Vadilla

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

Tri Wahyuni

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

Tugimin Supriyadi

Prodi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

*Email: 202310515106@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

The Indonesian National Police (Polri) focuses on increasing employee motivation to improve their performance. Motivation is one of the important factors that influences individual success. If the police do not have work motivation it will have a negative impact on their performance; Decreased quality of public services, decreased productivity, loss of initiative and creativity, increased absenteeism and turnover, high levels of stress and job dissatisfaction, poor work relationships. Therefore, it is important to increase motivation for police performance, various strategies have been implemented, including providing good examples, supporting the role of psychologists in the police to help police officers overcome stress and depression, providing role models, instilling discipline, and providing career development opportunities, as well as creating positive and supportive work environment. Education and training is one of the keys to enhancing career growth and mental growth and communication tactics have been researched to understand their impact on performance. Work motivation can influence a person's performance by up to 80%. High motivation is usually associated with increased productivity, work quality, and initiative. Therefore, increasing work motivation is an important factor in human resource management in various organizations, including the National Police. The aim of this research is to find out how much influence motivation has on the performance of the National Police. Involves analyzing techniques such as role modeling, instilling discipline, and providing career development opportunities.

Keywords ; Work motivation, police performance, career development.

ABSTRAK

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) fokus meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan individu. Apabila polri tidak mempunyai motivasi kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerjanya; Penurunan kualitas layanan publik, Produktivitas menurun, Kehilangan inisiatif dan kreativitas, Meningkatnya ketidakhadiran dan Turnover, Tingginya tingkat stres dan ketidakpuasan kerja, Hubungan kerja yang buruk. Maka dari itu penting untuk meningkatkan motivasi kinerja polri, berbagai strategi telah diterapkan antara lain memberikan contoh yang baik, adanya dukungan peran psikolog dalam kepolisian untuk membantu anggota polisi mengatasi stres dan depresi, memberikan teladan, menanamkan kedisiplinan, dan memberikan kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu kunci untuk meningkatkan pertumbuhan karir dan pertumbuhan mental serta taktik komunikasi telah diteliti untuk memahami dampaknya terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang hingga 80%. Motivasi yang tinggi biasanya berhubungan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk polri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam kinerja polri. Melibatkan analisis teknik-teknik seperti keteladanan, penanaman disiplin, dan pemberian kesempatan pengembangan karir.

Kata Kunci ; *Motivasi kerja, kinerja polri, pengembangan karir.*

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kinerjanya untuk masyarakat, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) telah melakukan berbagai upaya, termasuk pemberian keteladanan, penanaman disiplin, dan kesempatan untuk kemajuan profesional. Selain itu, perlu disokong lagi kinerja kerja mereka dari sisi internal, salah satunya adalah menciptakan motivasi. Hal ini karena motivasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam melakukan suatu hal, termasuk dalam lingkup kerja. Jika anggota kepolisian memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja individu, serta keseluruhan kesuksesan organisasi.

Dalam mencapai kesuksesan untuk organisasi, aparat atau anggota Polri perlu dilakukan evaluasi melalui berbagai keterampilan. Penelitian oleh (Cahyono, 2018) menyatakan ada sejumlah keterampilan yang digunakan untuk mengontrol dan menilai kinerja aparat kepolisian, salah satunya pendidikan dan pelatihan untuk pertumbuhan karir mereka yang awalnya adalah pembangunan motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Hal ini dinilai bisa menjadi strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja aparat kepolisian.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polri. Dalam pembahasannya, penelitian ini melibatkan analisis teknik-teknik seperti keteladanan, penanaman disiplin, dan pemberian kesempatan pengembangan karir, serta adanya dukungan peran psikologi dalam kepolisian untuk membantu anggota polisi mengatasi stres dan depresi.

METODE PENELITIAN

Dalam pencarian datanya, penelitian ini menggunakan metode analisis studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian yang didapatkan dari sumber kepustakaan, salah satunya jurnal dan artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Motivasi Kerja

Menurut penelitian oleh (Utomo, 2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan aksi karena ingin mencapai sesuatu yang menjadi tujuannya. Motivasi akan selalu ada pada diri manusia karena berdampingan dengan jalannya kehidupan mereka, baik di rumah, sekolah, maupun dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi juga berkaitan erat dengan pekerjaan, hal itu disebut motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian oleh (Hasibuan 2003) motivasi kerja berkenaan dengan persoalan yang berkaitan tentang bagaimana cara agar atasan/senior beserta bawahan/junior di dalam suatu lingkup organisasi dapat mengerahkan semua kemampuan terbaiknya untuk mencapai visi misi bersama. Tak terkecuali anggota Polri dengan Kepolisian sebagai organisasinya. Motivasi kerja polri merupakan upaya untuk membuat pelaksanaan kerja lebih efektif dengan cara meningkatkan kinerja kerjanya saat ini maupun di masa yang akan datang. Cara yang dapat dilakukan antara lain memimpin dengan memberi contoh motivasi anggota kepolisian dan memperkenalkan inovasi tempat kerja yang memudahkan pekerjaan mereka.

B. Motivasi Kerja pada Anggota Kepolisian

Motivasi kerja anggota kepolisian merupakan suatu potensi kekuatan yang di miliki seseorang yang dapat dihasilkan baik oleh dirinya sendiri maupun pengaruh luar yang bekerja pada dirinya. Untuk meningkatkannya, beberapa strategi yang dapat diadopsi meliputi meningkatkan pemahaman

akan konsep diri dan peran dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman, memberikan kepercayaan dan pengakuan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir.

Menurut (Wicaksono, 2021), untuk meningkatkan motivasi kerja beberapa langkah yang dapat diambil, antara lain sebagai berikut.

1. Menciptakan rasa nyaman dan didukung, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif
2. Menerapkan cara berkomunikasi yang efektif dan terbuka sehingga dapat memperbaiki hubungan antara anggota organisasi dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan
3. Memberikan apresiasi atas pencapaian kinerja Polri yang berprestasi dengan mengadakan penghargaan resmi untuk mengakui dan merayakan pencapaian individu atau unit didalam Polri
4. Memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan minat dan bakat, sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan
5. Mengoperasikan sistem kerja yang memungkinkan staf beroperasi dengan sukses dan efisien, seperti menjadwalkan tugas, memberikan *deadline*, dan sumber daya yang dibutuhkan
6. Menciptakan Iklim Organisasi yang Harmonis di lingkungan organisasi dengan tidak membiarkan adanya kesenjangan sosial. Jika terdapat kesenjangan, perlu dilakukan penyelidikan untuk mengungkap alasan mengapa kinerja kerjanya mulai berada di bawah standar

C. Faktor Alasan Kemunculan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian

Motivasi kerja tidak serta merta muncul begitu saja, diperlukan alasan yang mendasari seorang individu membangun motivasinya sendiri. Sama halnya dengan anggota kepolisian. Mereka perlu alasan yang dapat melatarbelakangi pembangunan motivasi kerja mereka agar semakin baik dalam melaksanakan tugas yang berguna bagi masyarakat.

Menurut penelitian oleh (Polda Bali, 2023) dan (Wahyudi & Ibrahim, 2022) menerangkan bahwa salah satu cara membangun alasan motivasi kerja anggota Polisi adalah dengan memenuhi kebutuhan mendasar seperti memberikan kesejahteraan dan rasa syukur. Hal itu dapat berupa beberapa hal, yaitu sebagai berikut.

1. Penting untuk memberikan pelatihan bagi pemilik perusahaan independen kepada anggota Polisi agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan pendapatan tambahan. (Polres Tapanuli Selatan, 2023)
2. Penilaian terhadap jumlah dan kualitas bangunan rumah dinas perlu dilakukan guna menjamin kesejahteraan anggota Polri (Polda Bali, 2023)

3. Pemberian penghargaan dan percepatan promosi kepada personel Polri sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya dan motivasi untuk berbuat lebih baik. (Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri, 2023)
4. Memberikan gaji dan tunjangan, sehingga anggota polisi dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya sambil menumbuhkan etos kerja

Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan kesejahteraan anggota Polri dapat meningkat. Karena jika kesejahteraan mereka terpenuhi, maka anggota polisi akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan begitu, sikapnya akan cenderung positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Jika itu terjadi, akan meningkatkan kerjasama, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif dalam tim. Sehingga dampaknya kinerja Polri terhadap pelayanan publik yang diberikan bisa meningkat.

D. Implementasi Motivasi Kerja dari Anggota Kepolisian untuk Pengembangan Karir

Ketika organisasi telah memenuhi kepuasan serta kesejahteraan bagi anggotanya untuk membangun motivasi kerja, maka anggota tersebut perlu membuktikan hasil dari motivasi kerja yang telah ia bangun. Hal tersebut diproyeksikan agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan. Tak terkecuali organisasi kepolisian. Aparat atau anggotanya juga perlu mengimplementasi hasil dari peningkatan kinerja kerja setelah kesejahteraan mereka dipenuhi oleh organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan sikap-sikap seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kerja. Hal ini karena kepemimpinan yang efektif pada Polri sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga pelayanan publik yang baik (A. Kadarman, 2019). Metode kepemimpinan meliputi penyesuaian, delegasi, koordinasi, dan pengendalian. Dalam konteks ini, anggota Polri perlu melakukan penyesuaian kerja yang adaptif dengan situasi kondisi, mengkoordinasikan sesuatu secara cepat dan terstruktur, serta dapat mengendalikan situasi kembali aman jika ada hal genting yang terjadi.

Cara lain yang dapat dilakukan untuk mengimplementasikan motivasi kerja adalah dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Jika terjadi jadwal bentrok karena suatu kelompok atau divisi yang dibutuhkan punya pekerjaan resmi di luar kantor, maka dikoordinasikan dengan komunikasi yang efektif. Satu hal lain yang tidak kalah penting, memiliki hati nurani dan kesiapan dalam menghadapi masalah yang dirasakan masyarakat terkait hukum dan keadilan.

Ketika semua hal diatas telah dijalankan, maka karir dari anggota tersebut juga ikut mengalami pengembangan karena dihubungkan dengan evaluasi kinerja dan penilaian anggota Polri. Semakin baik evaluasinya, maka semakin berkembang pula karirnya.

Untuk mengembangkan karir memang diperlukan motivasi kerja yang berfungsi sebagai penyokong diri untuk terus terpacu meningkatkan kinerjanya. Tetapi, keberhasilan untuk mengembangkan karir juga diikuti oleh faktor eksternal lain seperti adanya peningkatan ilmu dan pengetahuan tentang kepolisian. Anggota harus mampu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis mereka untuk dinaikkan jabatannya (promosi).

Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diadopsi untuk mengembangkan karir anggota Polri.

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggota Polri dalam rangka meningkatkan keterampilan dan kemampuan, seperti memberikan kesempatan kepada anggota Polri untuk mengikuti pelatihan mandiri (Poernamasasi, 2016)
2. Pengembangan karir bintara Seperti yang dilakukan pada Bid Tik Satker Polda Metro Jaya, perlu dilakukan analisis dan mencari rencana pengembangan karir yang tepat guna menangkis desakan perpindahan anggota Polri. (Umiati & Hamka, 2023)
3. Penting untuk membantu anggota Polri dalam mengembangkan pola pikir percaya diri yang memungkinkan mereka menerima tanggung jawab atas pekerjaan dan tanggung jawab mereka, serta terhadap bawahan dan anggotanya. (Kardamanta, 2021)
4. Pengembangan SDM Polri Sistem Pengembangan bertugas untuk meningkatkan mental dan sikap profesional anggota Polri, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja anggota Polri. (Kardamanta, 2021).

Dalam jangka panjang, upaya-upaya ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas layanan publik, serta terpeliharanya layanan kepolisian yang berkualitas.

KESIMPULAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya demi melayani masyarakat, seperti memberikan keteladanan, menanamkan disiplin, dan menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional. Tetapi, sebelum hal itu dilakukan, faktor utama dalam diri (internal) yang menentukan keberhasilan individu dalam lingkup kerja adalah motivasi. Jika anggota Polri memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini akan berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja individu, serta keseluruhan kesuksesan

organisasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada pembangunan motivasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian.

Motivasi kerja pada anggota Polri merupakan kekuatan potensial yang dapat dihasilkan baik dari diri sendiri maupun dari pengaruh luar. Untuk meningkatkan motivasi ini, beberapa strategi dapat diadopsi, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kepercayaan dan pengakuan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan karir. Implementasi dari motivasi kerja ini penting dalam pengembangan karir anggota Polri, dengan cara menerapkan sikap kepemimpinan, menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, dan meningkatkan keterampilan teknis serta non-teknis. Dengan upaya ini, diharapkan kesejahteraan anggota Polri meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Polri.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151–170.

Andira, A., Razak, R., & Tahir, N. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *Kimap*, 3(2), 423–433.

Argo, B. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Konsep Diri untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Polisi Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Polres Semarang [nika Soegijapranata Semarang].

Cahyono, I. (2018). Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri Dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. In REpository UIN Sumatra Utara.

Damayanti, Y. R. (2013). Pengaruh Motivasi, Tipe Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Kepolisian Sektor Jajaran Polda Jawa Timur) [Universitas Airlangga].

Dewi, N. A. (2019). Laporan Pelaksanaan MBKM Proyek Kemanusiaan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri). Universitas Tarumanegara.

Gilang. (2019). Menggagas Kepemimpinan Strategik Polri. *TBNews Polda Kepri*.

Greatnusa. (2023). 8 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja yang Baik. *GreatNusa*.

Gumara, D. (2008). Motivasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Personel Polri di Polres Langgamus.

Humas POLRI. (2023). Divpropam Polri Terapkan Inovasi Berbasis Industri 4.0.

Kardamanta, R. . (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri Melalui Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara (SPN) [Universitas Negeri Jakarta].

Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri. (2023). Jurnal LITBANG Polri. jlp.puslitbang.polri.go.id

Nurzamzam, E. M. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Motivasi Kerja pada Anggota Polri yang Bertugas di Wilayah Hukum Polres X (pp. 1–5).

Poernamasasi, I. O. (2016). Analisis perencanaan dan pengembangan karir anggota Polri pada Penugasan Khusus di Kementrian dan Lembaga Universitas Indonesia.

<https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20422888&lokasi=lokal#parentHorizontalTab3>

Polda Bali. (2023). Guna Pemenuhan Kesejahteraan, Puslitbang Polri Evaluasi Kualitas dan Kuantitas Bangunan Rumah Dinas di Polda Bali.

Polres Tapanuli Selatan. (2023). Wujudkan Peningkatan Kesejahteraan Polri, Kapolres Tapsel Pimpin Pelatihan Usaha Mandiri bagi Anggota.

Cahyono, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian (Studi Kasus pada Polres Metro Bekasi Kota). Jurnal Administrasi Publik, 7(2), 111-122.

Wicaksono, A. (2021). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Aparat Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jurnal Ilmu Kepolisian, 10(2), 113-124.

Utomo, S. (2010). Motivasi dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.