

MOTIVASI KERJA SALAH SATU FAKTOR MENINGKATKAN KINERJA POLRI

Oleh Herie Purwanto, S.H. *)

Pengantar

Ada tiga hal yang penting terkandung dalam profesionalisme Polri di era reformasi ini, yaitu :

Pertama: filosofi dan kajian ilmiah tentang kepolisian universal yang secara nyata memiliki budaya dan supremasi hukum serta menjunjung tinggi HAM.

Kedua: jati diri Polri sebagai Polisi Nasional pejuang yang lahir bersama rakyat, yang menempatkan nusa dan bangsa Indonesia sebagai titik awal dan titik akhir pengabdian profesionalisme.

Ketiga: memperhatikan perkembangan aspirasi masyarakat sejalan dengan reformasi nasional.

Dalam menghadapi itu semua, manajemen sumber daya Polri harus mengacu kepada doktrin pembinaan dan visi ke dalam (*inward looking*) yaitu mewujudkan kesiapan, kemampuan dan kekuatan sumber daya demi terlaksananya tugas pokok Polri. Salah satu upaya dalam pemberdayaan sumber daya manusia adalah meningkatkan motivasi kerja.

Lingkup Motivasi Kerja

Secara umum masalah motivasi kerja akan mengait pada masalah kemampuan. Logika sederhananya adalah seorang yang sudah berbekal pada kemampuan di bidang pekerjaannya akan signifikan dengan motifasi kerjanya. Dalam

kapasitas kemampuan kerja bagi anggota Polri dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. Menguasai teknik dan taktik Kepolisian (merupakan penerapan teori ilmu pengetahuan dalam ilmu Kepolisian) yang digunakan dalam tugas dengan benar.
- b. Telah mengikuti jenjang pendidikan di Polri. Pangkat dan jabatan harus sebanding dengan pendidikan yang telah diikutinya. Dalam pola ini telah diatur dalam sistem pembinaan karier dan sistem pendidikan Polri.
- c. Melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dalam hal ini sudah diatur bagaimana prosedur, sikap dan perilaku pelayanan terhadap masyarakat.
- d. Perilaku anggota dalam bertugas terkontrol oleh pimpinan serta berpedoman pada Tri Brata dan Catur Prasetya.
- e. Menjadi anggota Polri bangga dan kebanggaan ini tercermin dari sikap sehari-hari baik di lingkungan dinas maupun dalam pergaulan sosial.

A Dale Timpe dalam Motivasi Pegawai (1999) menyebutkan bahwa sebagian sulit memotivasi diri sendiri. Karena itu tidak mengherankan bahwa memotivasi orang lain adalah tugas yang sulit. Sementara Kunarto dalam Binteman Polri (1999) memberikan pengertian

*) Penulis bertugas pada Polres Pekalongan, Polda Jawa Tengah.

motivasi sebagai dorongan, rangsangan bagi seorang pekerja agar bekerja dengan sebaik-baiknya dan berprestasi setinggi-tingginya. Dorongan dan rangsangan itu pada hakikatnya adalah tujuan individu dalam setiap eksistensinya pada suatu organisasi.

Jenis-jenis Motivasi

Untuk pemahaman lebih lanjut tentang motivasi, perlu kiranya disinggung mengenai jenis-jenis Motivasi. Menurut Chester I Berner membagi motivasi sebagai berikut :

- a. Dorongan materiil;
- b. Kesempatan memperoleh kehormatan, prestise dan kekuasaan;
- c. Syarat-syarat kerja yang memuaskan seperti bersih dan luas di lingkungan kerjanya;
- d. Bangga dengan pekerjaannya, dapat berjasa bagi keluarga dan orang lain dapat mengembangkan motivasi;
- e. Terdapat *sense of belonging* dan *sense of partisipan*.

Sementara itu Plowman dan Peterson membagi motivasi atas tiga jenis yaitu : Insentif Finansial, Insentif bukan finansial dan Insentif sosial. Ketiga hal ini sangat berkaitan dengan gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemimpin yang memperhatikan kinerja anggotanya serta hubungan intern anggota sehingga tercipta solidaritas satu organisasi.

Faktor-Faktor Yang Bisa Memberikan Motivasi

Motivasi dimulai dengan sikap pemimpin (manajer). Apakah sebagai manajer sudah bisa berperan sebagai manajer atau belum. Gaya kepemimpinan

yang memuaskan anggota atau pegawai merupakan sarana dalam tercapainya sasaran organisasi atau perusahaan.

Sebagai manajer pengertian tentang perannya sehubungan dengan bawahan, pengertian tentang kebutuhan bawahan serta keterampilan manajer dalam menyelaraskan sasaran pribadi bawahan dengan sasaran organisasi menentukan sekali bagi manajer dalam memotivasi anggota.

Roy W Walters (1987) mengatakan bahwa peran manusia dan hubungannya dengan organisasi merupakan kunci motivasi dan produktifitas. Meningkatkan motivasi dengan cara paksa dan otoriter tidak akan berhasil guna. Sikap otoriter justru memperbesar kerenggangan hubungan baik secara fisik maupun secara batin pimpinan dengan bawahannya.

Sementara Panji Anoraga (1998) yang menyitir Miler dan Fram menyebutkan bahwa motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil.

Hal ini berarti bagi sementara orang bekerja merupakan sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu pada orang lain. Kerja sebagai aktivitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan.

Beberapa hal yang bisa melatarbelakangi motivasi individu dalam kerja adalah:

a. Bahwa dalam bekerja tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama. Misalnya seseorang kerja dengan giat tidak hanya ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin diakui atau dipuji.

b. Motivasi dapat berubah-ubah, sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalkan pegawai pada suatu saat menginginkan gaji yang tinggi, sedangkan pada waktu lain menginginkan pimpinannya yang baik atau kondisi kerja yang menguntungkan.

c. Motivasi berbeda-beda antar individu.

d. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu. Banyak tingkah laku yang tidak disadari oleh pelakunya, dengan kata lain ada pengaruh dari luar.

Mekanisme Koordinasi

Henry Mintzberg (1983) menawarkan satu solusi dalam kaitannya dengan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme, yaitu dengan mekanisme koordinasi yang meliputi :

a. *Mutual Adjustment* (saling mencocokkan).

Para anggota organisasi perlu melaksanakan saling mencocokkan terhadap kaitan tugasnya. Koordinasi ini dilaksanakan secara perorangan dan informal. Kebanyakan anggota enggan melaksanakannya secara perorangan karena berpegangan pada tugas pokoknya sendiri. Tidak disadari bahwa keberhasilan satu sama lain selalu berhubungan. Misalnya anggota di penjagaan yang menerima laporan polisi

tentang kejadian suatu perkara, bila anggota penerima laporan tidak mengadakan koordinasi baik jalur vertikal maupun horizontal, tidak akan menghasilkan penanganan yang baik.

b. *Direct Supervision* (supervisi langsung)

Supervisi secara langsung oleh pimpinan langsung dapat berjalan dengan baik manakala para atasan langsung menguasai apa yang harus dikerjakan oleh anggotanya, baik proses, keterampilan yang harus dimiliki dan hasil yang harus dicapai. Mengingat kriteria supervisi yang cukup banyak, maka pimpinan akan cukup padat pekerjaannya baik untuk pelaksanaan tugasnya sendiri dan supervisi. Dalam supervisi langsung tersebut, koordinasi akan terjaga dengan baik oleh para bawahan dari tiap bagian. Ada kekeliruan sedikit sudah diketahui para atasan dan segera dirumuskan perbaikannya. Tapi kalau supervisi lemah, maka bawahan jarang ada pengawasan dan pelanggaran yang kecil akan terbiarkan dan lama-lama menjadi problem pelanggaran yang serius.

c. *Standardization of Work Process* (standardisasi proses kerja)

Standardisasi proses kerja harus dibuat sejak awal, untuk memudahkan pelaksanaan tugas dan koordinasi. Dalam lingkup Polri, *job discription* yang ada benar-benar dioptimalkan. Bila sudah demikian maka kinerja antara masing-masing individu dengan bagian dan pimpinan akan berjalan sinergis.

d. *Standardization of Work Out Put* (standardisasi hasil kerja).

Standardisasi hasil kerja harus dibuat untuk setiap pejabat, karena standardisasi ini akan menunjukkan seberapa besar proses kerja telah dilaksanakan termasuk di dalamnya adanya ketergantungan dengan pejabat lain yang terkait. Kesatuan yang tanpa standardisasi hasil kerja maka baik buruknya, berhasil tidaknya pejabat tidak akan diketahui, maka untuk membuat promosi yang asli tidak akan tercapai, akibatnya adalah kemerosotan kerja dan hasil kerja. Pejabat dalam konteks ini tidak hanya setaraf Kapolres namun sampai tingkat bawah, yaitu Kajaga atau Kepala Unit.

e. *Standardization of Worker Skill* (standardisasi keterampilan kerja).

Setiap petugas Polri atau pejabat di Polri harus dibuat standardisasi keterampilannya. Keterampilan dan kemampuan dapat ditentukan melalui pendidikan serta pelatihan. Kemudian dari sini penugasannya dengan memanfaatkan latarbelakang pendidikannya tadi.

Penutup

Akhirnya, masalah motivasi kerja tergantung dari faktor individu, kepemimpinan serta lingkungan. Tiga variabel ini bila secara vertikal maupun secara horizontal mengadakan koordinasi maka efektifitas kerja dapat tercapai, sehingga profesionalisme individu meningkat. ■



PT. SURYA SUNDORO SUMBING WOOD INDUSTRY

*Mengucapkan: Selamat kepada Bapak Jenderal Polisi Drs. Da'i Bachtiar
Sebagai Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.*

HEAD OFFICE: Jl. Pemuda No. 34 Jakarta 13220, Phone: (021) 47862481, Fax: (021) 47862482, 47862483, 47862484
MILL OFFICE: Jl. Raya Purworejo KM. 13 - Sapuran, Phone: (0286) 611020-2, Fax: (0286) 611018, WONOSOBO, CENTRAL JAVA.