



IMPLEMENTATION RESULTS; OVERVIEW OF WORK MOTIVATION OF POLICE MEMBERS

HASIL IMPLEMENTASI; GAMBARAN MOTIVASI BEKERJA ANGGOTA POLRI

Nadya Aprisca Dewi¹, Willy Tasdin²

¹Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

²Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta

E-mail: nadya.705200111@stu.untar.ac.id¹, willyt@fpsi.untar.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Nadya Aprisca Dewi
nadya.705200111@stu.untar.ac.id

Key words:

police members, impact of motivation, performance, education and training, improvement strategies

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1323 - 1334

ABSTRACT

The Indonesian National Police (Polri) is focusing on increasing employee motivation to improve their performance. Motivation is a crucial factor that influences a person's success and can be influenced by internal and external factors. To improve performance, various strategies have been implemented, including providing role models, instilling discipline, and providing career development opportunities. Education and training are key 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%, and recognition is essential at both individual and internal levels. The study of work motivation within the National Police highlights the challenges faced by members and the importance of understanding its impact on performance and public services. The aim of this research is to understand the influence of work motivation on the performance of Polri members. Involves analyzing techniques such as role modeling, instilling discipline, and providing career development opportunities. This research method is qualitative and descriptive. The data collection method used is observation. The research focuses on improving police performance in the Police Sector, by implementing strategies such as increasing employee motivation, well-being, and fostering a harmonious organizational climate. Five indicators are used to measure this strategy: increasing trust and recognition, implementing efficient coworking systems, providing training and career development, overcoming information gaps, addressing employee welfare, and awarding achievements. Factors such as administrative policies, salary, and interpersonal relationships also influence motivation. The long-term goal is to enhance leadership and public services.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Nadya Aprisca Dewi <i>nadya.705200111@stu.untar.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: anggota polri, dampak motivasi, kinerja, pendidikan dan pelatihan, strategi peningkatan</p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 1323 - 1334</p>	<p>Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) fokus meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Untuk meningkatkan kinerja, berbagai strategi telah diterapkan, antara lain memberikan teladan, menanamkan kedisiplinan, dan memberikan kesempatan pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan adalah kunci untuk meningkatkan pertumbuhan karier, dan pertumbuhan mental serta taktik komunikasi telah diteliti untuk memahami dampaknya terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang hingga 80%, dan pengakuan sangat penting baik pada tingkat individu maupun internal. Kajian motivasi kerja di lingkungan Polri menyoroti tantangan yang dihadapi anggota dan pentingnya memahami dampaknya terhadap kinerja dan pelayanan publik. Tujuan penelitian ini adalah memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri. Melibatkan analisis teknik-teknik seperti keteladanan, penanaman disiplin, dan pemberian kesempatan pengembangan karir. Metode penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi. Penelitian ini fokus pada peningkatan kinerja kepolisian di lingkungan Mabes Polri dengan menerapkan strategi seperti meningkatkan motivasi pegawai, kesejahteraan, dan menumbuhkan iklim organisasi yang harmonis. Lima indikator digunakan untuk mengukur strategi ini: meningkatkan kepercayaan dan pengakuan, menerapkan sistem coworking yang efisien, memberikan pelatihan dan pengembangan karir, mengatasi kesenjangan informasi, menangani kesejahteraan karyawan, dan memberikan penghargaan atas prestasi. Faktor-faktor seperti kebijakan administratif, gaji, dan hubungan interpersonal juga mempengaruhi motivasi. Tujuan jangka panjangnya adalah meningkatkan kepemimpinan dan pelayanan publik.</p> <p><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Karena berpengaruh terhadap kinerja anggotanya, maka Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mempunyai kebutuhan mendesak untuk meningkatkan motivasi pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan seseorang adalah tingkat motivasinya dalam bekerja. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja Polri. Di antara teknik-teknik

tersebut adalah pemberian keteladanan, penanaman disiplin, dan pemberian kesempatan untuk kemajuan profesional. Motivasi adalah kekuatan yang sangat kuat yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan internal dan eksternal, dan motivasi memainkan peran penting dalam mendorong orang mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka. (Andira et al., 2022; Nurzamzam, 2019; Puri, 2020).

Ada sejumlah keterampilan yang digunakan untuk mengontrol dan menilai kinerja aparat Polri. Salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja mereka adalah pertumbuhan karir mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu, taktik pertumbuhan mental dan komunikasi juga telah diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh strategi tersebut terhadap kinerja aparat Polri. (Agustina et al., 2023; Andira et al., 2022; Cahyono, 2018). Pentingnya meningkatkan motivasi kerja di kalangan kepolisian karena besarnya pengaruh motivasi terhadap pekerjaan seseorang. Banyak sumber menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang sebanyak 80%, hal ini menyoroti pentingnya meningkatkan motivasi kerja di kalangan kepolisian. (Argo, 2018). Perlunya pengakuan, baik pada tingkat individu maupun internal Polri sendiri, digaribawahi sebagai komponen penting dalam proses peningkatan kinerja anggotanya (Wahyudi & Ibrahim, 2022). Peningkatan motivasi kerja di lingkungan Polri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja anggotanya. Motivasi kerja memengaruhi kinerja individu, dan berbagai strategi telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja Polri, termasuk memberikan contoh, menanamkan disiplin, dan memberikan kesempatan pengembangan karier. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, dan memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka (Gumara, 2008; Suyatno, 2011; Wardhani et al., 2017). Kinerja personel Polri diatur dan dievaluasi berdasarkan berbagai kompetensi, dan pengembangan karier mereka melalui pendidikan dan pelatihan merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, strategi komunikasi dan pengembangan mental telah diteliti untuk memahami dampaknya terhadap kinerja personel Polri (Damayanti, 2013; Gumara, 2008). Studi tentang motivasi kerja di lingkungan Polri menyoroti berbagai permasalahan yang dihadapi anggota Polri dan pentingnya memahami dampak motivasi terhadap kinerja dan pelayanan publik. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik sadar maupun tidak sadar, untuk bekerja. Motivasi kerja memengaruhi kinerja individu, dan berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang.

Maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri. Melibatkan analisis teknik-teknik seperti keteladanan, penanaman disiplin, dan pemberian kesempatan pengembangan karier. Selain itu, mengevaluasi dampak pertumbuhan karir melalui pendidikan dan pelatihan, serta mempelajari taktik pertumbuhan mental dan komunikasi. Menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam pekerjaan anggota Polri, dengan mencatat dampaknya mencapai 80% pada kinerja individu, juga menganalisis perlunya pengakuan pada tingkat individu dan internal Polri sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Strategi-strategi seperti memberikan contoh, menanamkan disiplin, dan memberikan kesempatan pengembangan karier juga dibahas. Eksplorasi dampak pengembangan karier melalui pendidikan, pelatihan, strategi komunikasi, dan pertumbuhan mental pada kinerja personel Polri juga menjadi fokus terhadap permasalahan yang dihadapi anggota Polri dan menekankan pentingnya

pemahaman dampak motivasi terhadap kinerja dan pelayanan publik. Selain itu, teks menjelaskan konsep motivasi kerja sebagai dorongan pada individu dan memahami faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja di lingkungan Polri.

METODE

Metode penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi. Data dalam observasi ini diberikan secara melimpah kepada peneliti baik dalam bentuk tertulis maupun *soft copy*; data sering diperiksa dan dipahami pada tingkat yang lebih dalam untuk memperoleh informasi yang diyakini peneliti diperlukan. Penelitian ini menerapkan teknik penelitian kualitatif, dengan konsentrasi pada analisis artikel yang dipublikasikan baik di publikasi dalam maupun luar negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik yang digunakan oleh lembaga dan organisasi untuk memberikan layanan berdasarkan kebutuhan masyarakat saat ini – sering disebut pegawai negeri – adalah pendekatan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan tujuan organisasi, upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan masa depan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku. Dalam hal ini, ada lima indikasi yang dapat digunakan untuk mengukur rencana tindakan peningkatan kinerja Polri.

Temuan kajian mengenai taktik peningkatan kinerja kepolisian dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Mabes Polri sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Taktik ini mencakup peningkatan kesejahteraan, peningkatan motivasi, pengembangan lingkungan kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan karier. Hal ini sangat membantu dalam pelaksanaan peningkatan kinerja kepolisian karena dengan meningkatkan kinerja aparat kepolisian maka mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan hal ini sangat erat kaitannya dengan kajian yang sedang dilakukan.

Meningkatkan Motivasi Kerja

Setiap individu memerlukan motivasi kerja agar dapat terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja keras. Pemberian motivasi kerja Polri merupakan upaya untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja dengan cara meningkatkan pelaksanaan kerja Polri baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Anggota Polri diinstruksikan untuk mendukung perilakunya dengan memberikan keteladanan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan selalu menegakkan kedisiplinan anggota Polri lainnya. Selain menginspirasi dan mendorong anggotanya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, Kepolisian di Polres XYZ juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan cara memimpin dengan memberi contoh, memotivasi orang lain, dan memperkenalkan inovasi tempat kerja yang memudahkan pekerjaan mereka. Namun motivasi kerja merupakan suatu potensi kekuatan yang dimiliki seseorang yang dapat dihasilkan baik oleh dirinya sendiri maupun oleh pengaruh luar yang bekerja pada dirinya, menurut (Dewi, 2019).

Dari hasil pencarian, beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja anggota Polri antara lain administrasi dan kebijaksanaan institusi, gaji, hubungan interpersonal, serta pemahaman akan konsep diri dan peran dalam organisasi

(Pratama, 2011; Suyatno, 2011). Studi tentang motivasi kerja anggota Polri juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepercayaan dan pengakuan, serta pelatihan dan pengembangan karier dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka (Gumara, 2008; Satwika, 2019; Suyatno, 2011). Untuk meningkatkan motivasi kerja anggota Polri, 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 karier (Gumara, 2008; Pratama, 2011; Satwika, 2019; Suyatno, 2011). Selain itu, faktor-faktor seperti gaji dan hubungan interpersonal juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggota Polri. Dalam konteks Polri, beberapa strategi yang dapat diadopsi untuk meningkatkan motivasi kerja meliputi:

1. Meningkatkan pemahaman akan konsep diri dan meningkatkan kesadaran tentang perannya dalam organisasi (Suyatno, 2011)
2. Meningkatkan kepercayaan dan pengakuan kepada anggota Polri, sehingga mereka merasa dihargai dan lebih (Greatnusa, 2023).
3. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman, yang memudahkan karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan menyelamatkan.
4. Menerapkan sistem rekan kerja yang efisien untuk mengatur tugas, waktu, dan sumber daya yang diperlukan.
5. Menggunakan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi dan mengatasi kesenjangan informasi antara anggota Polri (Wicaksono, 2021).
6. Memberikan pelatihan dan pengembangan karier untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan Polri (Gumara, 2008).

Menurut (Wicaksono, 2021), untuk meningkatkan motivasi kerja beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

Menciptakan lingkungan kerja yang positif

1. Motivasi karyawan mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik karena membuat mereka merasa didukung dan lebih nyaman.
2. Menerapkan cara berkomunikasi efektif
Komunikasi yang baik dapat membantu mengatasi kesenjangan informasi dan memperbaiki hubungan antara anggota organisasi.
3. Memberikan apresiasi atas prestasi
Menghargai kinerja pekerja karyawan dan memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dikerjakan dapat memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan.
4. Memperhatikan kesejahteraan karyawan
Memberikan kepercayaan kepada karyawan dan menyediakan fasilitas yang diperlukan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih motivasi.
5. Mengoperasikan sistem rekan kerja
Untuk memungkinkan staf beroperasi dengan sukses dan efisien, menjadwalkan tugas, jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya, dan sumber daya yang dibutuhkan.

Selain itu, (Dewi, 2019) memverifikasi bahwa kelompok tersebut berhasil mendapatkan item baru yang belum pernah mereka dapatkan sebelumnya, khususnya di bidang penegakan hukum. Hal-hal baru ini mencakup pengalaman, pelajaran, informasi, dan koneksi baru. Selain itu, kelompok ini juga mengalami

kesulitan dalam menjalankan inisiatif kemanusiaan. Salah satu kendala yang dihadapi adalah jadwal waktu pelaksanaan yang tidak sesuai dengan kedua tujuan tersebut karena perbedaan divisi dan jam kerja, serta kedua sasaran mempunyai pekerjaan resmi di luar kantor. Oleh karena itu, kelompok tersebut sering kali mengubah dan menyelaraskan jadwalnya dengan dua target yang kosong. Meskipun demikian, kelompok dan kedua sasaran tersebut tetap mampu melaksanakan implementasi dengan cara yang efektif dan konsisten. Hal ini dimungkinkan oleh komunikasi dan kolaborasi efektif yang terjalin antara kelompok dan sasaran.

Meningkatkan Kesejahteraan Polri

Penilaian kinerja sering kali digunakan sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan mungkin terkait dengan gagasan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti pendapatan, tunjangan, dan gaji. Berdasarkan teori tersebut dan hasil penelitian, dinilai tepat karena menurut salah satu anggota Polri, gaji dan tunjangan yang diterima akan mendorong petugas untuk bekerja keras. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Di kantor polisi, kesejahteraan Polri dijadikan sebagai motivator dan alat untuk membantu anggota Polri bekerja lebih baik. Program kesejahteraan Polri, seperti gaji dan tunjangan, dapat meningkatkan kinerja anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya serta menumbuhkan etos kerja yang memungkinkan Polri melaksanakan kewajibannya dengan lebih efektif.

Untuk meningkatkan kesejahteraan Polri, beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Penting untuk memberikan pelatihan bagi pemilik perusahaan independen kepada anggota Polri agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan pendapatan tambahan. (Polres Tapanuli Selatan, 2023)
2. Meningkatkan motivasi kerja anggota Polri dengan memenuhi kebutuhan mendasar seperti memberikan kesejahteraan dan rasa syukur (Polda Bali, 2023; Wahyudi & Ibrahim, 2022).
3. Penilaian terhadap jumlah dan kualitas bangunan rumah dinas perlu dilakukan guna menjamin kesejahteraan anggota Polri (Polda Bali, 2023).
4. 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)
5. Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan kesejahteraan anggota Polri dapat meningkat dan motivasi kerja mereka semakin kuat. Hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja Polri dan pelayanan publik yang diberikan. (Gumara, 2008; Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri, 2023).

Menciptakan Iklim Organisasi yang Harmonis

Lingkungan organisasi yang harmonis menjadi salah satu ide yang ditemukan. Jika terdapat kesenjangan antara apa yang dilakukan orang dan apa yang telah terbukti meningkatkan kinerja personel, maka penting untuk menyelidiki alasan mengapa kinerja di bawah standar tersebut. Hipotesis yang ditemukan tidak dapat dilepaskan dari terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sektor bisnis harus menyediakan lingkungan yang unik bagi para profesional agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaiknya.

Di Polres, Polri menciptakan suasana tersendiri agar Polri dapat berfungsi secara efisien. Banyak orang yang cocok satu sama lain dapat ditemukan jika kita mengkaji teori dan hasil penelitian. Jika ada kendala dalam menjalankan tugasnya, berdiskusi dengan anggota Polri lainnya juga dapat membantu meningkatkan kinerjanya sebagai aparat kepolisian. Hal ini dilakukan untuk memastikan adanya kesenjangan kinerja dalam kemampuan polisi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelusuran lainnya mengungkapkan sejumlah faktor yang dapat berperan dalam terciptanya iklim organisasi yang harmonis di kalangan anggota Polri. Faktor-faktor tersebut antara lain kebijakan pengembangan sumber daya manusia anggota Polri, budaya organisasi, kinerja anggota Polri, kesejahteraan anggota Polri, dan kepemimpinan. (Andira *et al.*, 2022; Redaksi, 1999; Sagiyanto, 2016; Saharazad & Susanty, 2016). Penyempurnaan kebijakan pengembangan sumber daya manusia anggota Polri, penguatan budaya organisasi yang positif, peningkatan kinerja dan kesejahteraan anggota Polri, serta penguatan kepemimpinan merupakan beberapa strategi yang dapat dilakukan guna mewujudkan organisasi yang harmonis. iklim bagi anggota Polri (Andira *et al.*, 2022; Humas POLRI, 2023; Redaksi, 1999; Sagiyanto, 2016; Saharazad & Susanty, 2016). Selain itu, Divpropam Polri mampu menerapkan inovasi berbasis Industri 4.0 di bidang pelayanan masyarakat lokal guna meningkatkan kualitas pelayanan dan membangun suasana harmonis dalam organisasi. (Humas POLRI, 2023).

Kepemimpinan

Menurut gagasan Ilyas, kepemimpinan yang sukses adalah sebagai berikut: pengawasan adalah suatu prosedur yang memotivasi pegawai untuk berpartisipasi secara positif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan teori Ilyas dan temuan penelitian, masuk akal jika kepemimpinan semakin mendekati efektif. Pimpinan berupaya memotivasi satuan kerja anggotanya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat; Sebagai seorang pemimpin, perbaikan tersebut dilakukan dengan memberikan bimbingan dan memberikan contoh dalam menjalankan tugasnya. guna memenuhi tujuan organisasi dan menjamin berfungsinya Polri.

Kepemimpinan yang efektif pada Polri sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga pelayanan publik yang baik (A. Kadarmanta, 2019). Berikut adalah beberapa aspek penting dalam kepemimpinan Polri:

1. Karakter dan integritas
Seorang pemimpin harus memiliki karakter yang melayani dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.
2. Visi yang jelas
Visi ini adalah kemampuan untuk mendorong perubahan dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.
3. Metode kepemimpinan
Untuk menjadi pemimpin yang baik, seseorang harus memiliki berbagai teknik kepemimpinan. Metode kepemimpinan meliputi penyesuaian, delegasi, koordinasi, dan pengendalian (Polri, 2020).
4. Kepemimpinan transformasional
Kepemimpinan transformasional melibatkan persiapan anggota organisasi untuk berubah dan berkembang, serta mampu mengubah hal negatif menjadi positif (Suripto, 2009).

5. Kepemimpinan strategik
Kepemimpinan strategik melibatkan pembuatan kebijakan yang baik dan memperkira kebijakan sebelum implementasinya (Gilang, 2019).
6. Komunikasi
Pemimpin harus berkomunikasi dengan baik dengan semua anggota organisasi untuk menjalin hubungan yang baik dan menciptakan sinergi dalam pelaksanaan tugas Polri.
7. Pengembangan sikap percaya diri
Pemimpin harus memiliki sikap percaya diri untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan tugasnya, serta bertanggung jawab atas bawahan/ anggotanya (Rexi, 2019).
Dalam jangka panjang, upaya-upaya ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kepemimpinan di Polri dan, pada akhirnya, memperkuat kinerja dan pelayanan publik yang diberikan oleh institusi (A. Kadarman, 2019; Solikin, 2019).

Pengembangan Karir

Ketika pengembangan karir karyawan dihubungkan dengan evaluasi kinerja, hal ini berfungsi sebagai tindakan perlindungan yang menginspirasi pertumbuhan staf. Penilaian anggota Polri perlu menunjukkan tujuan utama yang dapat mereka capai dan juga mempertimbangkan tuntutan individu terhadap pengembangan profesional. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, masuk akal bagi buruh untuk merencanakan promosi jabatan sebagai sarana memajukan karir dan membantu Polri dalam hal tersebut. Proses pendidikan, pelatihan, dan perencanaan pertumbuhan dan pengembangan Polri ke depan agar menjadi kepolisian yang lebih profesional merupakan cara pengembangan karir para anggotanya dilakukan. Sedangkan tujuan pengembangan karir personel Polri adalah untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Anggota harus mampu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis mereka untuk melakukan hal ini.

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik serta menjaga pelayanan kepolisian yang baik, penting untuk mengembangkan karir anggota Polri dengan baik. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diadopsi untuk mengembangkan karir anggota Polri:

1. Pendidikan dan Pelatihan
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. Perencanaan karir
Memberikan bantuan kepada anggota Polri dalam proses perencanaan karir dengan menentukan tujuan utama yang dapat dicapai dan memastikan bahwa kebutuhan pribadi untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional terpenuhi secara konsisten (Andira *et al.*, 2022).
3. Pengembangan karir bintangara
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).
4. Pengembangan sikap percaya diri
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).

5. Kepemimpinan

Meningkatkan kemampuan kepemimpinan anggota Polri melalui pendidikan dan pelatihan, seperti yang dilakukan di kementerian dan lembaga negara lain yang mempunyai program sejenis. (Poernamasasi, 2016).

6. Koordinasi dan pengendalian

Koordinasi dan kontrol anggota Polri harus diperkuat untuk menjamin kinerja prima dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. (Poernamasasi, 2016).

7. 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. (Andira *et al.*, 2022).

SIMPULAN

Penelitian tentang peningkatan kinerja kepolisian di Mabes Polri sejalan dengan teori yang bertujuan untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini melibatkan strategi seperti peningkatan motivasi, kesejahteraan, penciptaan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan karir. Untuk mengukur strategi tersebut, digunakan lima indikator yaitu: meningkatkan kepercayaan dan pengakuan anggota Polri, menerapkan sistem *coworking* yang efisien untuk mengatur tugas, memberikan pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, menerapkan metode komunikasi yang efektif untuk mengatasi kesenjangan informasi dan meningkatkan kinerja. hubungan antar anggota organisasi, memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai dan memberikan fasilitas yang diperlukan, serta memberikan penghargaan atas prestasi untuk memperkuat keterlibatannya dalam mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, beberapa strategi dapat dilakukan, antara lain meningkatkan pemahaman konsep diri dan perannya dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman, memberikan kepercayaan dan pengakuan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir. Faktor-faktor seperti kebijakan administrasi dan kelembagaan, gaji, hubungan interpersonal, serta pemahaman konsep diri dan peran dalam organisasi juga berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja. Dalam jangka panjang, upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan kepemimpinan di Polri serta memperkuat kinerja dan pelayanan publik yang diberikan lembaga tersebut. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan pelayanan publik yang baik. Pengembangan karir anggota Polri dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, perencanaan pertumbuhan dan pengembangan Polri menjadi Polri yang lebih profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kadarmanta. (2019). *Kepemimpinan Efektif pada Organisasi Polri di Era Reformasi Birokrasi*.
- 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. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>
- 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.]. <http://repository.unika.ac.id/16630/>
- 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. <http://repository.uinsu.ac.id/6204/1/SKRIPSI.pdf>
- Damayanti, Y. R. (2013). Pengaruh Motivasi, Tipe Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Kepolisian Sektor Jajaran Polda Jawa Timur) [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/106145/4/4.BAB1.PENDAHULUAN.pdf>
- 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*. <https://tribranews.kepri.polri.go.id/2019/01/15/menggagas-kepemimpinan-strategik-polri/>
- Greatnusa. (2023). 8 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja yang Baik. *GreatNusa*. <https://greatnusa.com/artikel/cara-meningkatkan-motivasi-kerja/>
- Gumara, D. (2008). Motivasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Personel Polri di Polres Langgamus. <https://docplayer.info/41226434-Motivasi-sebagai-upaya-meningkatkan-kinerja-personel-polri-di-polres-tanggamus.html>
- Humas POLRI. (2023). Divpropam Polri Terapkan Inovasi Berbasis Industri 4.0. <https://humas.polri.go.id/2023/07/10/divpropam-polri-terapkan-inovasi-berbasis-industri-4-0-dalam-pelayanan-masyarakat/>
- Kardamanta, R. . (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri Melalui Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara (SPN) [Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/20041/2/BAB I.pdf>
- 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.
<https://humas.polri.go.id/2023/11/14/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.
<https://humas.polri.go.id/2023/08/08/wujudkan-peningkatan-kesejahteraan-polri-kapolres-tapsel-pimpin-pelatihan-usaha-mandiri-bagi-anggota/>
- Polri. (2020). Makna Kepemimpinan yang Melayani Bag 1.
<https://tribrataneews.kepri.polri.go.id/2019/01/14/kriteria-dalam-menjadi-pemimpin-yang-baik/>
- Pratama, G. R. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi. Universitas Islam Negeri.
- Puri, M. L. M. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict*, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
<https://eprints.ums.ac.id/56581/5/BAB I.pdf>
- Redaksi. (1999). Hasil Penelitian Dislitbang POLRI Intern: Upaya Meningkatkan Penyelesaian Perkara Tindak Pidana yang Dilakukan POLRI. Jurnal Litbang POLRI, 2. <http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital%2F39057-Jlp2-99-062.pdf>
- Rexi. (2019). Kriteria dalam Menjadi Pemimpin yang Baik. Tribrataneews Polda Kepri.
<https://tribrataneews.kepri.polri.go.id/2019/01/14/kriteria-dalam-menjadi-pemimpin-yang-baik/>
- Sagiyanto, A. (2016). Makna Performa POLRI Dalam Membentuk Budaya Organisasi Cakrawala-Jurnal Humaniora, 16(1).
- Saharazad, K. P., & Susanty, A. I. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur. E-Proceeding of Managemen, 3(2), 1-6.
- Satwika, K. N. (2019). Pengaruh Sikap terhadap Motivasi Kerja pada Anggota Polri Sabhara di Polres Purbalingga. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Solikin. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Trimurjo Polres Lampung Tengah. Journal of

- Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689-1699.
file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Suripto. (2009). Kepemimpinan Transformasional Polri. *Jurnal Studi Kepolisian*, 71.
<http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital%2F29023-071-Jsk09-118.pdf>
- Suyatno. (2011). Studi tentang Motivasi Kerja Anggota Kepolisian yang Bertugas di Polsek Wilayah Polres Purbalingga Menjelang Pensiun. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Umiati, S. D., & Hamka. (2023). Strategi Pengembangan Karir untuk Mengatasi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) pada Personel Polri (Studi Kasus: Satker Bid Tik Polda Metro Jaya). *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5(1).
<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/659>
- Wahyudi, D., & Ibrahim, S. (2022). Peningkatan Kinerja Anggota Polri Reserse Kriminal (Reskrim) Polisi Sektor (Polsek) Krueng Raya terhadap Penanggulangan Kriminalitas. *Consilium : Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(1), 27-37. <https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium/article/download/15/172/756>
- Wardhani, D. P., Wahyuddin, & Wajdi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Profesi Kepolisian dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo) [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/56581/>
- Wicaksono, P. (2021). 5 Langkah Tepat Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Qubisa.Com. <https://qubisa.com/article/meningkatkan-motivasi-kerja#showContent>