

GAMBARAN MOTIVASI KERJA ANGGOTA BINTARA REMAJA DI POLRESTA SURAKARTA

Ima Nia Uliasari

Prodi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

Imaniapaket5@gmail.com

Abstrak

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. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan yang dilakukan secara sadar. Tujuan penelitian ini adalah memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota bintara remaja. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan observasi dan wawancara. Informan dari penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang yang merupakan anggota bintara remaja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki anggota bintara remaja satu dengan yang lain berbeda-beda. motivasi anggota sangat baik, sehingga dapat mendorong kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dimiliki.

Kata Kunci: *bintara, motivasi kerja, remaja*

Abstract

Motivation is a crucial factor that influences a person's success and can be influenced by both internal and external factors. To improve performance, various strategies have been implemented, including providing examples, instilling discipline, and providing career development opportunities. Motivation is a condition that drives someone to do actions that are done consciously. The purpose of this study was to understand the effect of work motivation on the performance of young non-commissioned officers. The research method used was qualitative with observation and interviews. The informants of this study were 5 (five) people who were young non-commissioned officers. The results of the study showed that the work motivation of young non-commissioned officers varied from one to another. motivation was very good, so that it could encourage awareness of the importance of the work they had.

Keywords: *non-commissioned officer, work motivation, teenager*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi publik dengan lingkungan kerja yang dinamis. Polri mempunyai tugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum, Polri juga bertugas menjaga keamanan di dalam negeri dan bertindak sebagai aparat penegak hukum. Image Polri sangat mudah terlihat mengingat lingkup tugasnya yang langsung berhadapan dengan masyarakat dan segala bentuk permasalahannya (Greatnusa, 2023). Oleh karena itu kinerja anggota polri berpengaruh terhadap kebutuhan mendesak untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas. Salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan seseorang adalah tingkat motivasinya dalam bekerja. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja 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. Ada sejumlah

keterampilan yang digunakan untuk mengontrol dan menilai kinerja bintara remaja, 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. Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Pernyataan ini dapat dipahami dengan mendefinisikan motivasi atau dorongan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi berlandaskan kemampuan usaha tersebut guna memenuhi kebutuhan.

Pentingnya meningkatkan motivasi kerja di kalangan remaja karena besarnya pengaruh motivasi terhadap pekerjaan seseorang. menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Dessler Gerry (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi,

rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Peningkatan motivasi kerja di lingkungan bintara remaja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja anggotanya. Motivasi kerja memengaruhi kinerja individu, dan berbagai strategi telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja bintara remaja, termasuk memberikan contoh, menanamkan disiplin, dan memberikan kesempatan pengembangan karier. Kinerja personel bintara remaja diatur dan dievaluasi berdasarkan berbagai kompetensi dan pengembangan karier, melalui pendidikan dan pelatihan merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Studi tentang motivasi kerja di lingkungan menyoroti berbagai

permasalahan yang dihadapi anggota bintara remaja.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah dijelaskan, maka untuk memahami gambaran motivasi kerja terhadap anggota bintara remaja. Hal ini dikarenakan masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya, Akan tetapi dengan motivasi yang tepat para bintara remaja akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Jenis wawancara yang digunakan adalah *one on one interview*, yaitu proses pengambilan data dimana peneliti memberikan pertanyaan dan mencatat jawaban dari seorang partisipan pada satu waktu (Creswell, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota bintara remaja yang memiliki umur 18-21 tahun dan anggota sabhara di Polresta Surakarta. Menurut Santrok (2003) menganggap dalam sebagian besar budaya, remaja awal dimulai dari usia 10-13 tahun dan berakhir kira-kira usia 18-22 tahun. Pada masa remaja individu mengalami perkembangan fisik yang cepat

disertai dengan perkembangan mental yang cepat hal ini membuat remaja perlu menyesuaikan diri dengan membentuk mental, sikap, nilai, dan motivasi. Sampel penelitian ini berjumlah 5 bintanga remaja. Penyusunan guide wawancara menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Winardi (2001) yaitu keinginan,kebutuhan dan rasa aman dan 8 indikator motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa hasil wawancara yang dijabarkan mendapatkan hasil bahwa setiap individu memerlukan motivasi kerja agar dapat terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja keras.

Subjek I (F) 21 tahun, menjadi anggota polri merupakan cita-cita yang subjek inginkan sejak kecil, subjek bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja yang dimiliki subjek “ kejarlah cita-citamu dan buktikan kepada orang yang membencimu bahwa k amu bisa” Subjek tidak terlalu memikirkan gaya hidup yang mewah, karena subjek sudah merasakan susahanya mencari uang dan subjek menghargai hasil kerjanya.

Subjek memiliki antusias yang baik,subjek menjalankan tugas dengan senaang hati tanpa mengeluh. Subjek II (G) berusia 18 tahun, keinginan subjek menjadi

anggota kepolisian adalah keinginannya sendiri, subjek selalu melakukan pekerjaan dengan baik, jika ada kritikan dari pimpinan atau atasannya subjek selalu memahami dan tidak pernah marah jika kritikan itu tidak bekenan.

Subjek tidak memiliki gaya hidup yang mewah seperti remaja lainnya karena subjek ingin membahagian orangtuanya dengan memberikan hadiah. Motivasi yang dimiliki subjek bertujuan untuk kebahagiaan orangtuanya.

Kegiatan setiap harinya subjek selalu berhati-hati dan selalu mendapatkan perlindungan dari pimpinannya. Hal ini subjek berargumen bahwa dirinya merasa aman. Subjek III (F) berusia 19, subjek sangat excited dalam menjalankan tugas-tugasnya, Ketika subjek mendapatkan ancaman dari masyarakat disaat melakukan tugas subjek tetap tenang dan santai menghadapinya, motivasi kerja subjek cukup baik, subjek seorang yang pendiam dan selalu menyendiri.

Menurut subjek, subjek merupakan individu yang tidak menyukai gaya hidup generasi jaman sekarang, subjek lebih memilh hidup sederhana dan menabung uangnya untuk masa depan. Ketika subjek melakukan kesalahan subjek mengakuinya

dan meminta pimpinan untuk memberikan arahan.

Subjek IV (A) berusia 21, Subjek memiliki motivasi kerja yang menurutnya itu privasi, subjek memberikan alasan bahwa motivasi kerja dimiliki masing-masing individu. Untuk pekerjaan yang dilakukan subjek dilaksanakan dengan baik dan sesuai perintah yang diberikan pimpinan.

Menurut subjek menjadi anggota polri adalah tanggung jawab untuk mengayomi masyarakat dengan baik, maka dirinya harus bisa memberikan pendampingan kepada masyarakat supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan menggiring opini public.

Subjek V (B) berusia 20 tahun, Beranggapan bahwa setiap pekerjaan ada konsekuensinya. Ketika subjek merasa terancam subjek memberikan pendampingan yang baik untuk masyarakat. Memberikan pendampingan kepada masyarakat dengan baik merupakan salah satu kepuasan yang dimilikinya. Hal ini menjadikan subjek memiliki prinsip, subjek dalam menjalankan tugas tidak tergesa-gesa dan dilakukan semaksimal mungkin. Subjek dapat menunda kegiatan lain demi pekerjaannya.

Pemberian motivasi kerja anggota bintara remaja merupakan upaya untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja dengan

cara meningkatkan pelaksanaan kerja yang baik saat ini maupun di masa yang akan datang. anggota bintara remaja diinstruksikan untuk mendukung perilakunya dengan memberikan keteladanan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan selalu menegakkan kedisiplinan anggota lainnya. Selain menginspirasi dan mendorong anggotanya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi motivasi kerja merupakan suatu potensi kekuatan yang dimiliki seseorang yang dapat dihasilkan baik oleh dirinya sendiri maupun oleh pengaruh luar yang bekerja pada dirinya. Selain itu, pendorong motivasi kerja seorang anggota bintara remaja adalah keinginan, kebutuhan dan rasa aman hal ini terdapat pada aspek menurut Winardi (2001). Hal ini sesuai dengan teori Hirarki Abraham Maslow (1970) meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar.

Salah satu teori Maslow yang paling populer adalah teori kebutuhan, sehingga dikenal dengan teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut teori ini, kebutuhan manusia bermacam-macam dan dapat dikelompokkan-kelompokkan. Adapun ide yang ingin dilontarkan oleh Abraham Maslow

adalah bahwa kebutuhan manusia yang beraneka ragam tersebut dapat dikelompokkan yaitu

1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya, seperti penghormatan dan penghargaan diri sendiri, penghargaan dari orang lain. Individu ingin mengetahui atau yakin bahwa dirinya berharga serta mampu mengatasi segala tantangan dalam pekerjaannya. Terpuaskannya akan kebutuhan akan rasa harga diri pada individu akan menghasilkan sikap percaya diri, rasa berharga, rasa takut, rasa mampu, dan rasa perasaan berguna.

2) Kebutuhan, dalam hal ini yang dimaksud adalah kebutuhan terhadap makanan, minuman, pakaian dan kesehatan. Karena merupakan kebutuhan yang paling mendesak, maka kebutuhan paling didahulukan pemuasannya oleh individu. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi atau belum terpuaskan, maka individu tidak akan tergerak untuk bertindak memuaskan kebutuhan-kebutuhan lain yang lebih tinggi. Hal ini sangat mempengaruhi gaya hidup yang dimiliki anggota bintara remaja, anggota memiliki gaya hidup yang sederhana dengan mengutamakan kebutuhan yang akan mendatang. Rasa aman yang dimaksud oleh

Maslow dengan kebutuhan rasa aman ini adalah suatu kebutuhan yang menodorong individu yang memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya keteraturan dari keadaan lingkungannya.

Menurut Hasibuan (2014) cara untuk meningkatkan motivasi kerja antara lain :

1. Meningkatkan pemahaman akan konsep diri dan meningkatkan kesadaran tentang perannya dalam organisasi.
2. Meningkatkan kepercayaan dirinya.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman, yang memudahkan anggota untuk bekerja dengan lebih produktif.
4. Menerapkan sistem rekan kerja yang efisien untuk mengatur tugas, waktu, dan menjalankan tugas yang diberikan satu persatu.
5. Menggunakan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi dan mengatasi kesenjangan informasi antara anggota.

SIMPULAN

Kegiatan penelitian ini menunjukkan bahwa anggota bintara remaja memiliki motivasi kerja yang baik dan berbeda-beda. Keinginan untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja sedangkan keinginan

untuk dapat memiliki dapat mendorong individu mau bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pendapat dari anggota bintara remaja Polresta Surakarta. Motivasi yang paling penting bagi anggota bintara remaja untuk mendorong bekerja dengan baik dan mendapatkan kepuasan. Jika anggota memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja maka hal tersebut akan menyebabkan kinerja menjadi berkurang.

SARAN

Mengingat motivasi kerja berpengaruh positif terhadap anggota bintara remaja di Polresta Surakarta, hendaklah faktor motivasi kerja diberikan perhatian yang lebih untuk anggota bintara remaja.

DAFTAR PUSTAKA

- Argo, B. S. 2018. *Pengaruh Pelatihan Konsep Diri Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Polisi Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Polres Semarang* : Unika Soegijapranata Semarang.
<http://repository.unika.ac.id/16630/>
- Creswell, John W. 2012. *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Fourth Edition*. USA: Pearson.
- Dessler Gerry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46
- Greatnusa, 2023. *8 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja yang Baik*. GreatNusa.<https://greatnusa.com/artikel/cara-meningkatkan-motivasi-kerja>.
- Hasibuan. 2014. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Catatan Keempat. Jakarta : Bumi Askara.
- Maslow, Abraham H., 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. Jakarta: 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/65>
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Remaja Gravindo Persada