

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI**
(Studi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lampung Timur)

Wahyu Widodo

Dosen Tetap STISIPOL Dharma Wacana Metro

ringgarangga@gmail.com

ABSTRACT

The research problems are how the role of human resource management in order to increase employee motivation to work? This study aims to determine the role of human resource management in order to increase employee motivation. The data collection technique used is using the interview / interview as the main engineering, documentation and observation as a technique of supporting the 10 informants. Based on the research results can be concluded as follows: The role of human resource management in the Office Sat.Pol.PP East Lampung district can be good, as shown by the education level of high school informant s / d Bachelor, and the employees are educated high school, many of which continue their education in college, Employees have a high motivation to follow the training and skills courses.

ABSTRAK

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah menggunakan metode interviu/wawancara sebagai teknik utama, dokumentasi dan observasi sebagai teknik pendukung terhadap 10 informan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Peran manajemen sumber daya manusia di Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan tingkat pendidikan informan dari SLTA s/d Sarjana, dan pada pegawai yang berpendidikan SLTA, banyak yang melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mengikuti diklat dan kursus-kursus keterampilan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi, setiap organisasi akan berupaya membangun dan mendayagunakan semua sumber organisasinya secara optimal dalam rangka mencapai tujuannya. Secara konvensional pembangunan sumber daya manusia diartikan investasi *human capital* yang harus dilakukan sejalan dengan investasi *Physical Capital*. Alasan lain yang sangat fundamental mengapa hal tersebut perlu dilakukan ialah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Oleh karena itu daerah harus berupaya untuk mengembangkan diri dalam hal kelembagaan (*institution*), keuangan (*financial*), dan sumber daya manusia (*human resopurces*) adalah merupakan salah satu faktor penentu yang perlu mendapat perhatian yang

lebih besar yang akan menjamin keberhasilan daerah dalam menjalankan otonomi daerah hal ini disebabkan oleh karena aparatur daerah merupakan subyek dalam aktivitas pemerintahan.

Berkaitan dengan sumber daya manusia, dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui tingkat pendidikan formal yang pernah diikuti, selain pendidikan formal, pendidikan non formal juga sangat diperlukan untuk menunjang keterampilan dan kemampuan seorang pegawai. Salah satu ukuran yang menentukan bagaimana kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan ditunjukkan oleh kemampuan sumber daya manusianya, yaitu melalui bagaimana tingkat pendidikan yang pernah dicapai, selain itu pendidikan non formal (diklat, kursus-kursus, pendidikan keterampilan) juga sangat menentukan kemampuan sumber daya seseorang.

Tabel 1. Data Kemampuan Sumber Daya Manusia pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lampung Timur

No	Uraian	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
	(TK.Pendidikan)		
1	Pasca sarjana	2	3,33
2	Sarjana	25	41,67
3	SLTA	31	51,67
4	SLTP	2	3,33
	<i>Jumlah</i>	<i>60</i>	<i>100,00</i>
	(Pendidikan dan Pelatihan)		
1	Diklat Adum	35	58,33
2	Lain-lain	25	41,67
		<i>60</i>	<i>100,00</i>

Sumber : Data Sat Pol.PP Kab. Lamtim

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam rangka kebijakan peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur agar memiliki kemampuan manajerial guna mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan tugas selain itu juga menjamin disiplin, semangat pengabdian dan keteladanan serta tanggap terhadap aspirasi/keinginan masyarakat. Pemerintah daerah akan menghadapi berbagai tantangan sehubungan dengan terbatasnya kemampuan aparat untuk menjawab semua tantangan itu maka pemerintah daerah perlu mempersiapkan berbagai hal menyangkut kemampuan aparat. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :“Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai?”

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti yang diungkapkan Notoatmojo (1991 : 14), adalah “Suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya aparatur reformasi melalui *strategy learning organization*. Hal

tersebut dapat dipahami karena seringkali training-training yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”.

Pengembangan sumber daya aparatur yang terarah dan terencana disertai dengan pengelolaan yang baik akan mampu memaksimalkan penggunaan-penggunaan sumber daya aparatur dalam mencapai kinerja yang optimal. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum dapat menjamin para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan sangat memuaskan artinya bahwa pegawai masih memerlukan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan karena selalu ada cara untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Upaya organisasi mengembangkan kebijakan angkatan kerjanya masing-masing sesuai dengan kebutuhan pendayagunaan sumber daya manusianya dalam rangka mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya aparatur pemerintah harus dipandang sebagai suatu upaya proaktif pemerintah sehingga kebijakan angkatan kerjanya dapat berjalan efektif.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi itu adalah salah satu proses untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan terhadap berbagai tujuan yang ingin dicapainya. Jadi dalam motivasi ini mengandung suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk membangkitkan seseorang terhadap berbagai keinginan yang akan diperbuatnya.

Dalam rangka memberikan motivasi kerja terhadap bawahan, agar bawahan mau bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, maka seorang pimpinan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahannya yang meliputi :

- a) Kebutuhan fisik yang sifatnya dasar (*basic physiological*), kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan, dan papan (perumahan) yang diaplikasikan dalam bentuk gaji pegawai per bulannya.
- b) Keselamatan dari bahaya luar (*safety from external danger*), kebutuhan akan keselamatan merupakan hal terpenting untuk menjamin kelancaran bekerja, dimana seorang pegawai merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan.
- c) Cinta kasih dan aktivitas kemasyarakatan (*love, affection, and social activity*), kebutuhan ini mencerminkan sikap seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan juga memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat sebagai unsur yang dilayani.
- d) Penghormatan dan rasa harga diri (*esteem and self respect*), kebutuhan penghormatan terhadap bawahannya merupakan hal yang dapat memotivasi bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas kedinasan, dan seorang pegawai akan merasa diperhatikan apabila mendapat penghargaan dari pimpinannya.
- e) Perasaan diri berhasil mencapai sesuatu (*self realization and accomplishment*), kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kepuasan seorang bawahan/pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan, hal ini dapat memotivasi seorang pegawai untuk menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.

Penggolongan kebutuhan tersebut di atas adalah merupakan tingkatan kebutuhan manusia yang harus dipenuhi oleh seorang pimpinan. Apabila salah satu tingkatan kebutuhan

dari seorang karyawan tersebut telah terpenuhi, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai atau akan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, dalam hal ini adalah pencapaian tujuan kerja sebagaimana yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variabel maka akan dikemukakan indikator-indikator :

- a) Peran sumber daya manusia adalah: suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, diukur melalui indikator (1) tingkat pendidikan, (2) diklat yang pernah diikuti, (3) kursus-kursus yang pernah diikuti, dan (4) keterampilan penggunaan sarana dan prasana.
- b) Motivasi kerja adalah suatu rangsangan yang diberikan kepada orang-orang agar yang dimaksud tersebut mampu melakukan kegiatan-kegiatan secara baik, diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - 1) Kebutuhan fisik yang sifatnya dasar
 - 2) Keselamatan dari bahaya luar
 - 3) Cinta kasih dan aktivitas kemasyarakatan
 - 4) Penghormatan dan rasa harga diri
 - 5) Perasaan diri berhasil mencapai sesuatu

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah menggunakan metode interviu/wawancara sebagai teknik utama, dokumentasi dan observasi sebagai teknik pendukung. Informan kunci pada penelitian ini adalah Kasubag 1 orang, Kasi-Kasi Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 4 orang,, dan sebagai informan pendukung diambil 10 orang pegawai Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedudukan dan fungsi Polisi Pamong Praja mengalami perubahan yaitu dari perangkat wilayah menjadi perangkat daerah dan ini sangat mempengaruhi peraturan perundang-undangan yang ada, begitu juga misi, tugas dan fungsi akan berbeda, yang sebelumnya mengarah pada aspek mengawasi jalannya penyelenggaraan pemerintah di daerah sekarang sebagai aparat daerah yang bertugas untuk menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban masyarakat (Pasal 148 ayat 2 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah).

Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas :

- Kepala Kantor Sat Pol PP
- Sub Bagian Tata Usaha
- Seksi Pengendalian Operasional
- Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- Seksi Kesamaptan

Hasil wawancara dengan informan, mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan para pegawai negeri sipil di Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur pada umumnya berpendidikan SLTA sampai dengan Sarjana, dan rata-rata berpendidikan SLTA, namun demikian pada saat ini banyak pegawai negeri sipil yang melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang tersebar di Propinsi Lampung.

Selanjutnya hasil wawancara mengungkapkan bahwa pada saat ini para pegawai cukup mampu menyelesaikan tugas-tugas kedinasan maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan. Namun demikian optimalisasi pelaksanaan tugas-tugas tersebut dapat lebih ditingkatkan apabila kualitas sumber daya manusianya baik. Pendidikan merupakan penunjang kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan ataupun tugas yang diberikan pimpinan, untuk itu perlu diupayakan peningkatan di bidang pendidikan bagi para pegawai negeri sipil.

Terkait dengan dengan pendidikan dan latihan (Diklat) yang pernah diikuti oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur menunjukkan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur selalu mengutus pegawainya untuk mengikuti Diklat-diklat baik yang diselenggarakan daerah ataupun pada tingkat nasional. Diklat tersebut merupakan suatu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selanjutnya hasil wawancara mengungkapkan bahwa kursus-kursus yang pernah diikuti beliau khususnya yang berkaitan dengan tertib administrasi kantor, dengan mengikuti kursus-kursus tersebut ternyata dapat menambah pengetahuan dan wawasan pengetahuan tentang keadministrasian yang sangat diperlukan pada suatu instansi ataupun lembaga pemerintahan. Kemudian ada yang menambahkan bahwa kursus-kursus yang diselenggarakan dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu diikuti oleh para pegawai di lingkungan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur, hal ini sangat mendukung kemampuan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas-tugas kedinasan ataupun tugas yang diberikan oleh pimpinan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur sangat mendukung dengan diselenggarakannya kursus-kursus baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur ataupun pihak lain yang bertujuan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Terkait dengan manfaat kursus mengungkapkan bahwa dengan mengikuti kursus-kursus tersebut secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan seorang pegawai pada saat mengikuti kursus-kursus tersebut telah diberikan bekal dan pengetahuan tentang kiat-kiat melaksanakan tugas dengan baik, dan bagaimana caranya memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas kedinasan.

Terkait dengan keterampilan dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, hasil wawancara mengungkapkan bahwa keterampilan penggunaan sarana dan prasarana bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur cukup baik, hal ini dapat terlihat dari setiap pelaksanaan tugas-tugas kedinasan, dimana membutuhkan peralatan yang tersedia, dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sarana dan prasaran tersebut. Para pegawai mampu memanfaatkannya dan menggunakannya, namun untuk peralatan yang membutuhkan pengetahuan khusus, para pegawai diberikan pendidikan khusus cara menggunakan peralatan tersebut, seperti komputer, media cetak, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja Sat.Pol PP Kabupaten Lampung Timur

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa selama ini kebutuhan fisik yang bersifat dasar seperti kebutuhan sandang, pangan, dan perumahan dapat terpenuhi, hal ini merupakan suatu motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Tingkat kesejahteraan pegawai pada saat ini sudah lebih baik dibandingkan dengan tahun-tahun terdahulu, hal ini tentu saja memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Secara signifikan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang bersifat dasar seperti kebutuhan pangan, kebutuhan sandang, perumahan, kesehatan dan merupakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa keselamatan kerja di lingkungan Kantor Sat Pol.PP Kabupaten Lampung Timur selalu diperhatikan, hal ini berkaitan dengan kenyamanan kerja pegawai, sehingga para pegawai tidak memiliki perasaan khawatir akan adanya ancaman bahaya dari dalam ataupun dari luar kantor. Bahwa keselamatan kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam rangka memberikan ketenangan bekerja dan rasa aman bagi seorang pegawai. Dengan perasaan aman maka seorang pegawai dapat lebih produktif dalam menghasilkan pekerjaan, selain itu dengan perasaan aman maka dapat menjadi motivasi bagi seorang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Selanjutnya hasil wawancara mengungkapkan bahwa pegawai negeri sipil merupakan pelayan bagi masyarakat, sehingga terjalinnya keakraban antara pegawai negeri sipil dengan masyarakat akan terjalin dengan baik. Sehingga kebijakan dari kantor Sat.Pol.PP yang diterapkan kepada masyarakat akan berjalan dengan baik. Cinta kasih dan aktivitas kemasyarakatan berjalan dengan harmonis, baik sesama pegawai negeri sipil ataupun kepada masyarakat. Terjalinya hubungan yang baik antara pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur dengan masyarakat mempermudah dalam penerapan kebijakan untuk masyarakat.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa selama ini penghormatan dan rasa harga diri seorang pegawai sangat diperhatikan oleh pimpinan. Pimpinan selalu mengadakan pendekatan interpersonal kepada pegawai untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi seorang pegawai, dengan pendekatan tersebut maka permasalahan-permasalahan tersebut dapat diketahui dan dapat dipecahkan bersama, sehingga dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan seorang pegawai tidak memiliki beban permasalahan, pimpinan selalu memberikan penghormatan kepada para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini merupakan motivasi bagi seorang pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Peran manajemen sumber daya manusia di Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan tingkat pendidikan informan dari SLTA s/d Sarjana, dan pada pegawai yang berpendidikan SLTA, banyak yang melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, kemudian diklat, kursus-kursus keterampilan, rata-rata pegawai pernah mengikutinya.
- (2) Pegawai negeri sipil di Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan keinginan terpenuhinya kebutuhan fisik yang bersifat dasar seperti kebutuhan pangan, sandang, dan perumahan, kemudian penghargaan dari pimpinan apabila meraih prestasi kerja yang tinggi, selanjutnya adalah terciptanya rasa aman dan tenang dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan maupun tugas yang diberikan pimpinan.

6. Saran-Saran

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka disarankan kepada:

- (1) Kantor Sat.Pol.PP Kabupaten Lampung Timur untuk selalu memotivasi pegawai negeri sipil untuk meraih tingkat pendidikan yang lebih tinggi, yaitu dengan menyelenggarakan promosi belajar bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi tinggi.
- (2) Kepada pegawai negeri sipil untuk selalu menggali ilmu pengetahuan melalui pendidikan, dan harus mengikuti perkembangan iptek untuk peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, jakarta
- Djarmiko, YH, 2008, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Effendi, Usman, 2014, *Azas Manajemen*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kinerja*, CV.Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu, S. 2009, *Manajemen* , Bumi Aksara, Bandung
-2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Bandung
- Heidrachman, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Telaga Bening, Jakarta
- Manullang, M, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Poerwadarminta, 2004, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta
- Robbins, SP, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Suprpto, 1992, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Stoner,JAF, 1995, *Manajemen*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Terry, GR, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta