

Eksplorasi Semangat Kerja dan Kemampuan dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian (Studi Kasus di Bidang Operasional Polda Kaltara)

Achmad Diky Fadilah¹, Sadly Abdul Djabar², Muhammad Ridwan Arif³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Fajar.

Abstrak

Penelitian ini menyoroti peran strategis semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas tugas, dan keterlibatan personel dalam penegakan hukum serta pelayanan publik. Masalah utama yang diteliti mencakup: (1) bagaimana dampak semangat kerja dan kemampuan mempengaruhi kinerja personel kepolisian di bidang operasional Polda Kaltara, dan (2) upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedua faktor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan kinerja personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas personel, sementara kemampuan yang baik termasuk keterampilan teknis, pengetahuan hukum, dan kemampuan komunikasi mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas operasional. Sinergi antara semangat kerja dan kemampuan memperkuat kinerja keseluruhan personel kepolisian. Untuk mencapai kinerja optimal, Polda Kaltara harus mengimplementasikan program pelatihan yang komprehensif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan terintegrasi dalam meningkatkan semangat kerja dan kemampuan diharapkan dapat memperkuat kinerja personel dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Semangat Kerja; Kemampuan; Kinerja Personel Kepolisian.*

Abstract

This study highlights the strategic role of work spirit and ability in improving productivity, task quality, and personnel involvement in law enforcement and public services. The main problems studied include: (1) how the impact of work spirit and ability affects the performance of police personnel in the operational field of the North Kalimantan Regional Police, and (2) what efforts can be made to improve both factors. This study uses qualitative methods to gain an in-depth understanding of the relationship between work spirit, ability, and personnel performance. The results of the study indicate that high work spirit contributes significantly to personnel motivation and productivity, while good abilities including technical skills, legal knowledge, and communication skills affect the effectiveness of operational task implementation. The synergy between work spirit and ability strengthens the overall performance of police personnel. To achieve optimal performance, the North Kalimantan Regional Police must implement a comprehensive training program and create a supportive work environment. An integrated approach to improving work spirit and ability is expected to strengthen personnel performance and improve the quality of service to the community.

Keywords: *Work Enthusiasm; Skills; Police Personnel Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Dalam konteks menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memegang peranan yang sangat strategis. Institusi ini bertanggung jawab tidak hanya untuk menegakkan hukum, tetapi juga untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan menjamin keselamatan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, efektivitas dan efisiensi kerja personel kepolisian merupakan kunci utama. Kinerja yang optimal dari personel kepolisian sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah semangat kerja dan kemampuan individu.

Kedudukan dan peranan Kepolisian sebagai unsur yang bertugas sebagai abdi negara harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sama halnya penyelenggaraan kewenangan di kepolisian memerlukan adanya personel sebagai sumber daya manusia yang selalu mampu untuk bergerak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Fenomena umum yang terjadi saat ini dimana Personel di lingkup Kepolisian Polda Kaltara telah diberikan tunjangan kerja atau biasa disebut tunkin sebagai tambahan penghasilan personel yang diberikan dengan maksud peningkatan kesejahteraan terhadap personel polisi, bisa juga dikatakan sebagai motivasi tambahan agar para personel Polda Kaltara dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan personel juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan mencakup keterampilan teknis, pengetahuan hukum, serta kemampuan komunikasi dan manajerial. Di bidang operasional, yang seringkali menghadapi situasi darurat dan kompleks, kemampuan personel dalam menjalankan tugas-tugas operasional secara efektif sangat menentukan. Penguasaan keterampilan yang relevan, seperti teknik interogasi, penanganan situasi kritis, dan penggunaan teknologi modern, berkontribusi langsung pada keberhasilan pelaksanaan tugas dan penanganan kasus.

Akan tetapi muncul lagi fenomena lain yang terjadi dimana personel seakan-akan bekerja hanya karena tuntutan untuk mendapatkan gaji dan tunkin bukan karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap hal tersebut. Polisi pada lingkungan kerja Polda Kaltara terkesan menganggap bahwa bekerja di lingkungan Polda Kaltara tidak disiplin dan rumit ketika bekerja di kantor dinas, kesannya di Kepolisian bekerja dengan santai dan dapat mengambil kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Polisi memiliki tugas sebagai pemberi layanan kepada masyarakat. Untuk itu para personel Polda Kaltara dituntut mempunyai motivasi dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semangat kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal personel itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap personel, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi personel Polda Kaltara di lingkup bidang operasional yang sebagian besar kurang mempunyai semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas - tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya personel yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya.

Dari informasi yang didapatkan menunjukkan beberapa masalah terkait kedisiplinan dan kinerja personel di Polda Kaltara. Misalnya, tingkat keterlambatan personel dalam hal kehadiran di kantor maupun mengikuti upacara pagi menunjukkan angka yang signifikan. Diketahui juga bahwa beberapa personel cenderung bersikap pasif terhadap pekerjaan mereka, seperti kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, terdapat catatan mengenai personel yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Fenomena-fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam hal semangat kerja dan kedisiplinan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kinerja personel kepolisian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural dan sistemik, tetapi juga oleh faktor individu, seperti semangat kerja dan kemampuan. Semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi personel untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi, sementara kemampuan yang baik dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas operasional. Kedua faktor ini, semangat kerja dan kemampuan, saling berinteraksi dalam berdampak pada kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan institusi kepolisian.

Semangat kerja adalah elemen fundamental yang mempengaruhi motivasi dan dedikasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks kepolisian, semangat kerja yang tinggi dapat mendorong personel untuk menghadapi tantangan dengan lebih proaktif, terutama dalam situasi yang penuh risiko dan tekanan. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat stres, dan berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kemampuan personel juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan hukum, serta kemampuan komunikasi dan manajerial. Di bidang operasional kepolisian, yang seringkali menghadapi situasi darurat dan kompleks, kemampuan personel dalam menjalankan tugas secara efektif sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan penanganan kasus. Penguasaan keterampilan yang relevan, seperti teknik interogasi, penanganan situasi kritis, serta penggunaan teknologi modern, berkontribusi langsung pada efektivitas operasional.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis menyusun tesis dengan judul "Eksplorasi Semangat kerja dan kemampuan dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian (Studi Kasus di Bidang Operasional Polda Kaltara)" Studi ini berfokus pada eksplorasi semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian, dengan studi kasus di bidang operasional Polda Kaltara. Bidang operasional merupakan salah satu bagian yang sangat vital dalam institusi kepolisian karena berkaitan langsung dengan kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan penegakan hukum dan pelayanan publik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif dipilih karena memberikan kedalaman dan pemahaman yang lebih mendetail tentang fenomena yang diteliti, yakni bagaimana semangat kerja dan kemampuan mempengaruhi kinerja individu dalam konteks kepolisian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus.

Dalam penelitian ini lokasi penelitian yang tepat adalah di Kantor Kapolda Kaltara, atau lebih formalnya disebut Kepolisian Daerah Kalimantan Utara (Polda Kaltara), adalah salah satu unit dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang bertanggung jawab atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban di wilayah Kalimantan Utara. Kantor Polda Kaltara terletak di Tanjung Selor tepatnya di Jalan Jenderal Sudirman No. 01, Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

Penelitian ini akan melibatkan 10 orang personel polisi yang bekerja di bidang operasional Polda Kaltara. Subjek penelitian dipilih berdasarkan peran aktif mereka dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari di kepolisian. Dengan fokus pada semangat kerja dan kemampuan, diharapkan informasi yang diperoleh dapat memberikan wawasan

mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel di lingkungan kepolisian.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini analisis data dilakukan pada sebelum lapangan dan selama dilapangan. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk melakukan pengecekan validitas temuan yaitu Triangulasi Data, Verifikasi oleh Informan, Analisis Mendalam, Memberikan Kutipan dan Contoh, dan Refleksi Pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penulis melakukan wawancara kepada sepuluh narasumber yang merupakan anggota polda Kaltara. Wawancara ini berfokus pada tiga aspek utama: semangat kerja, kemampuan, dan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa terdapat variasi dalam jawaban yang diberikan oleh para responden mengenai ketiga aspek tersebut.

Secara umum, personil polisi di kapolda Kaltara menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Mereka menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang kuat dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Namun, semangat kerja mereka tidak selalu konsisten dan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal. Faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja adalah hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Personil merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan kolega dan mendapatkan dukungan dari atasan mereka. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik atau ketidakpuasan dengan manajemen dapat menurunkan semangat kerja mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis untuk menjaga semangat kerja yang tinggi.

Kemampuan yang dimiliki oleh personil polisi di Polda Kaltara umumnya cukup baik. Semua personil telah melalui proses seleksi yang ketat dan pelatihan intensif sebelum menjadi pegawai, yang memastikan bahwa mereka memiliki dasar keterampilan dan pengetahuan yang solid. Meskipun demikian, dengan perubahan situasi dan perkembangan di lapangan, penting bagi mereka untuk terus mengupgrade kemampuan mereka. Pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Penyesuaian terhadap teknologi baru, perubahan kebijakan, dan tantangan operasional yang terus berkembang adalah beberapa alasan mengapa peningkatan kemampuan secara berkala sangat penting.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa hubungan antara semangat kerja dan kemampuan kerja sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi dan kemampuan yang baik sering kali berhubungan dengan hasil kerja yang lebih baik. Personil yang memiliki semangat yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak positif pada hasil kinerja mereka. Sementara itu, kemampuan yang baik juga mempengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan proyek. Kemampuan yang terampil dan terlatih memungkinkan personil untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Kombinasi antara semangat kerja dan kemampuan kerja terbukti menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan dorongan dan motivasi untuk memanfaatkan kemampuan yang ada secara maksimal. Sebaliknya, kemampuan kerja yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, serta menghadapi tantangan dengan lebih baik. Kedua aspek ini saling melengkapi dan berkontribusi pada pencapaian hasil kinerja yang baik. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan tetapi juga pada pemeliharaan dan peningkatan semangat kerja untuk memastikan pencapaian kinerja yang optimal.

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang digunakan dalam wawancara untuk mengetahui semangat, kemampuan, dan kinerja Kapolda Kaltara :

1. Semangat Kerja

Bagaimana Anda mendeskripsikan semangat kerja Anda di Polda Kaltara?

"Semangat kerja saya di Polda Kaltara bisa saya deskripsikan sebagai dedikasi penuh dan komitmen tinggi. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan terus mencari cara untuk meningkatkan diri agar bisa menghadapi berbagai tantangan yang ada." (Bonarges, Simanjuntak, 20 Agustus 2024)

Faktor-faktor apa yang Anda rasa mendukung semangat kerja Anda?

"Faktor utama yang mendukung semangat kerja saya adalah adanya dukungan yang kuat dari pimpinan dan rekan kerja. Selain itu, fasilitas yang memadai dan kesempatan untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan operasional juga turut memotivasi saya." (Bonarges, Simanjuntak, 20 Agustus 2024)

Bagaimana semangat kerja Anda mempengaruhi kinerja Anda sehari-hari?

"Semangat kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja saya dengan meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Ini juga membantu saya untuk tetap fokus dan menghadapi berbagai tantangan dengan sikap yang positif." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

2. Kemampuan kerja

Keterampilan atau kemampuan apa yang Anda anggap paling penting dalam melaksanakan tugas operasional di Polda Kaltara?

"Kemampuan analitis dan keterampilan komunikasi yang efektif adalah kunci dalam melaksanakan tugas operasional. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah dan keterampilan teknis dalam penggunaan peralatan juga sangat penting." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

Apa jenis pelatihan atau pengembangan kemampuan yang telah Anda ikuti?

"Saya telah mengikuti pelatihan terkait penanganan krisis, penggunaan teknologi terbaru, dan keterampilan kepemimpinan. Pelatihan ini membantu saya dalam menangani berbagai situasi dengan lebih baik dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan." (Heru Sutikno, 20 Agustus 2024)

Adakah hubungan antara kemampuan Anda dan cara Anda bekerja dalam tim?

"Kemampuan saya berhubungan langsung dengan cara saya bekerja dalam tim. Keterampilan dalam komunikasi dan koordinasi membantu saya untuk bekerja lebih baik dalam tim. Namun, jika semangat saya menurun, kemampuan saya untuk berkolaborasi secara efektif juga bisa terpengaruh." (Anton Budi, 20 Agustus 2024)

3. Kinerja :

Bagaimana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi penilaian kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan saya berpengaruh langsung pada penilaian kinerja. Semangat yang tinggi sering menghasilkan hasil yang lebih baik dan efisiensi yang lebih besar. Namun, semangat yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan pengaruh negatif pada penilaian." (Zulkifli, 20 Agustus 2024)

Dalam pandangan Anda, sejauh mana semangat kerja dan kemampuan Anda mempengaruhi kinerja Anda?

"Semangat kerja dan kemampuan belajar saya memiliki pengaruh besar pada kinerja. Ketika saya bersemangat dan mampu belajar dengan cepat, saya dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih efektif. Namun, ketika semangat saya menurun dan saya menghadapi kesulitan belajar, kinerja saya dapat terpengaruh secara negatif." (Hendra, 20 Agustus 2024)

Bisakah Anda berbagi pengalaman spesifik yang menunjukkan hubungan antara semangat kerja, kemampuan, dan hasil kerja Anda?

"Contohnya, ketika saya menghadapi pelatihan teknis yang baru, semangat dan kemampuan belajar saya sangat mempengaruhi hasil akhir. Dengan semangat yang tinggi dan dukungan yang memadai, saya dapat cepat memahami dan menerapkan keterampilan baru, yang berdampak positif pada hasil kerja saya. Sebaliknya, jika saya mengalami kesulitan dan semangat saya rendah, pencapaian saya mungkin tidak optimal hingga saya mendapatkan bimbingan tambahan." (Hendra, 20 Agustus 2024)

1. Dampak Semangat Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Personel Kepolisian

Semangat kerja dan kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Semangat kerja yang tinggi biasanya memotivasi individu untuk berkomitmen lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dari wawancara yang telah dilakukan kepada personil Polda Kaltara diketahui bahwa pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan berkontribusi secara positif terhadap tim. Mereka juga lebih mungkin untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan berkomunikasi dengan lebih baik dengan rekan-rekan mereka.

Di sisi lain, kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan mengatasi tantangan yang muncul. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan tetapi juga mempercepat penyelesaian tugas dan pemecahan masalah yang kompleks.

Ketika semangat kerja dan kemampuan berfungsi secara sinergis, dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih besar. Semangat yang tinggi dapat mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, sedangkan kemampuan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengembangan kedua aspek ini melalui pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan mereka.

a. Semangat Kerja Personel Kepolisian

Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi dan energi yang dimiliki seseorang saat menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2018), semangat kerja merupakan keinginan dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta disiplin dalam mencapai kinerja yang optimal. Ini juga mencakup kemauan dan kepuasan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan memahami perilaku manusia, alasan di balik keinginan untuk bekerja, dan jenis kepuasan yang diperoleh, seorang manajer dapat lebih efektif dalam memotivasi timnya. Semangat kerja ini mendorong individu untuk berinovasi dan berkreasi dalam pekerjaannya.

Di Polda Kaltara, semangat kerja personel berperan penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas operasional. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki beberapa dimensi utama yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1) Kepemimpinan dan Dukungan Atasan:

Kepemimpinan yang efektif di Polda Kaltara berkontribusi signifikan terhadap semangat kerja personel. Hasil wawancara menunjukkan bahwa personel merasa lebih termotivasi ketika atasan mereka menunjukkan dukungan aktif dan memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan yang partisipatif, di mana atasan terlibat langsung dalam proses kerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini meningkatkan semangat kerja karena

personel merasa diakui dan dihargai, yang mengarah pada peningkatan kinerja operasional.

Pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu memotivasi karyawan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan pengakuan atas pencapaian, sehingga meningkatkan semangat kerja mereka. Dukungan atasan, seperti penyediaan sumber daya yang memadai, kesempatan pengembangan, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, juga sangat penting. Ketika atasan menyediakan alat yang diperlukan, pelatihan, dan fleksibilitas, karyawan merasa lebih siap dan dihargai, yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja mereka.

2) Hubungan Antar Rekan Kerja:

Hubungan yang baik antar rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Personel yang berinteraksi dalam suasana yang harmonis dan saling mendukung melaporkan tingkat semangat kerja yang lebih tinggi. Aktivitas team building dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim berfungsi sebagai faktor pendukung semangat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung mengurangi stres dan meningkatkan keterlibatan personel dalam tugas-tugas operasional.

Ketika rekan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kolega mereka, mereka merasa lebih nyaman dan didukung di tempat kerja, yang meningkatkan semangat kerja mereka. Kolaborasi yang lancar dan komunikasi yang terbuka antara rekan kerja memudahkan pertukaran ide, penyelesaian masalah, dan pencapaian tujuan bersama, yang dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja juga membantu mengurangi stres dan tekanan, serta memperkuat kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Sebaliknya, hubungan yang buruk atau penuh konflik dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja dengan menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan mengganggu kolaborasi. Dengan demikian, hubungan antar rekan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan tim dan individu.

3) Kekurangan Personel:

Jumlah personel yang terbatas di Polda Kaltara juga berdampak pada semangat kerja dan kinerja operasional. Kekurangan ini mengakibatkan beban kerja yang lebih tinggi pada personel yang ada, yang berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan motivasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa personel sering kali harus menangani tanggung jawab yang seharusnya dikelola oleh beberapa orang, sehingga menciptakan tekanan tambahan dalam pelaksanaan tugas operasional. Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat efektivitas serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengatasi kendala ini, perlu ada upaya penambahan jumlah personel, yang dapat dilakukan melalui peningkatan rekrutmen dan distribusi sumber daya manusia yang lebih merata. Selain itu, dukungan melalui penyediaan sarana yang memadai dan penyusunan jadwal kerja yang lebih terstruktur akan membantu menjaga semangat dan keseimbangan kerja-kehidupan personel.

4) Pengakuan dan Apresiasi:

Pengakuan terhadap hasil kerja merupakan pendorong utama semangat kerja. Program penghargaan yang diterapkan di Polda Kaltara, seperti pengakuan bulanan untuk kinerja terbaik atau bonus untuk pencapaian target, telah terbukti meningkatkan semangat kerja personel. Penghargaan ini tidak hanya memberikan motivasi tambahan tetapi juga membangun budaya kerja yang positif, di mana personel merasa hasil kerja mereka dihargai dan diperhatikan.

5) Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik:

Semangat kerja berdampak pada oleh motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri) dan ekstrinsik (motivasi dari luar). Motivasi intrinsik mencakup kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sementara motivasi ekstrinsik mencakup insentif finansial, pengakuan sosial, dan promosi. Personel di Polda Kaltara yang memiliki keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja operasional.

b. Kemampuan Kerja Personel Kepolisian

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan, 2020). Kemampuan kerja personel mencerminkan sejauh mana mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Kemampuan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi pelatihan, pengalaman, dan keterampilan teknis:

1) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan:

Pelatihan yang berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan personel. Personel yang mengikuti pelatihan reguler, baik dalam bentuk kursus teknis maupun pelatihan soft skills, menunjukkan peningkatan dalam keterampilan operasional dan kemampuan problem-solving. Di Polda Kaltara, program pelatihan yang mencakup simulasi situasi nyata dan penggunaan teknologi terbaru sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan personel dalam menghadapi tantangan di lapangan.

2) Pengalaman Kerja:

Pengalaman kerja berperan signifikan dalam mengasah kemampuan kinerja. Personel dengan pengalaman yang lebih banyak cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menangani situasi kompleks dan membuat keputusan yang efektif. Pengalaman memungkinkan personel untuk belajar dari situasi sebelumnya dan mengembangkan strategi yang lebih baik untuk situasi yang serupa di masa depan.

3) Keterampilan Teknis dan Teknologi:

Kemampuan teknis, seperti penggunaan peralatan dan teknologi terbaru, berkontribusi pada efektivitas operasional. Personel yang terampil dalam menggunakan peralatan canggih dan memahami teknologi baru menunjukkan kinerja yang lebih baik. Polda Kaltara perlu terus memperbarui peralatan dan memberikan pelatihan teknis agar personel dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja operasional.

4) Manajemen Waktu dan Stres:

Kemampuan untuk mengelola waktu dan mengatasi stres juga merupakan komponen penting dari kemampuan kinerja. Personel yang mampu mengatur waktu mereka dengan efektif dan mengelola stres dengan baik dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien. Program dukungan psikologis dan manajemen stres di tempat kerja dapat membantu personel untuk tetap fokus dan produktif.

2. Upaya untuk Meningkatkan Semangat Kerja dan Kemampuan Personel

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat tergambarkan bahwa semangat dan kemampuan mereka memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi mendorong untuk berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain,

kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika kedua faktor ini berpadu, pegawai cenderung lebih termotivasi dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, pengembangan semangat dan peningkatan kemampuan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara. Berikut adalah penjelasan rinci tentang strategi yang dapat diterapkan :

a. Penguatan Kepemimpinan

Penguatan kepemimpinan di Polda Kaltara sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel karena kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai pendorong utama motivasi dan kinerja individu. Dengan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, anggota kepolisian akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Kepemimpinan yang kuat juga memastikan bahwa setiap personel memiliki visi yang sama, dapat bekerja sama secara sinergis, dan mengatasi tantangan dengan lebih efisien. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif dapat membantu membangun rasa percaya diri dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

1) Pelatihan Kepemimpinan untuk Atasan

Pelatihan kepemimpinan yang efektif untuk para atasan di Polda Kaltara dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap semangat dan kinerja personel. Program pelatihan ini harus mencakup beberapa aspek penting: a) Teknik Komunikasi Efektif: Pelatihan harus mencakup cara-cara untuk berkomunikasi secara jelas dan terbuka dengan anggota tim. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan dengan aktif, menyampaikan instruksi dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi. b) Manajemen Konflik: Pelatihan harus mengajarkan para atasan bagaimana cara menangani konflik dengan bijaksana. Konflik di tempat kerja sering kali mempengaruhi moral dan produktivitas. Mengajarkan teknik resolusi konflik yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. c) Strategi Umpan Balik Konstruktif: Para atasan perlu dilatih untuk memberikan umpan balik yang membangun dan memotivasi. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu personel memahami area yang perlu diperbaiki dan bagaimana cara meningkatkan kinerja mereka.

2) Kepemimpinan yang Terbuka dan Partisipatif

Menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif dapat memberikan beberapa keuntungan: a) Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, atasan tidak hanya mendengarkan ide dan pendapat mereka tetapi juga memberi mereka rasa tanggung jawab terhadap hasil keputusan. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan di kalangan personel. b) Dorongan Positif: Kepemimpinan yang partisipatif termasuk memberikan dorongan dan penghargaan kepada anggota tim. Ini menciptakan atmosfer positif dan mendorong personel untuk berkontribusi secara maksimal. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi. c) Transparansi dan Keterbukaan: Kepemimpinan yang terbuka juga melibatkan transparansi dalam komunikasi dan keputusan. Ketika personel merasa

bahwa informasi penting disampaikan dengan jujur dan terbuka, mereka cenderung merasa lebih aman dan dihargai dalam lingkungan kerja.

Dengan menerapkan kedua strategi ini, Polda Kaltara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel. Pelatihan kepemimpinan yang baik dan gaya kepemimpinan yang partisipatif berfungsi sebagai fondasi penting untuk pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

b. Peningkatan Hubungan Antar Rekan Kerja

Peningkatan hubungan antar rekan kerja di Polda Kaltara sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel karena hubungan yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung. Ketika anggota tim saling percaya dan berkomunikasi dengan efektif, mereka lebih cenderung merasa nyaman dalam berbagi informasi, ide, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan efisiensi. Lingkungan kerja yang positif memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa lebih terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, hubungan yang baik dapat mengurangi konflik dan stres, serta memperkuat rasa kebersamaan dan loyalitas di antara personel. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kemampuan personel, yang berdampak langsung pada kualitas dan efektivitas pelayanan publik di Polda Kaltara. Berikut adalah penjelasan lebih detail tentang dua metode utama untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja:

1) Aktivitas Team Building dan Sosial

Aktivitas team building dan sosial bertujuan untuk memperkuat ikatan sosial di antara anggota tim, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kerjasama. Ini dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan rasa saling pengertian di antara rekan kerja. Contoh Jenis Aktivitas: a) Outing atau Kegiatan Rekreasi :Mengadakan outing seperti piknik, hiking, atau permainan luar ruangan dapat menciptakan kesempatan bagi anggota tim untuk berinteraksi dalam suasana santai di luar lingkungan kerja. Aktivitas ini membantu membangun hubungan personal yang lebih kuat dan memperkuat rasa kebersamaan. Selain itu, dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat tim. b) Workshop atau Pelatihan Bersama : Mengadakan workshop yang berfokus pada keterampilan tertentu atau pelatihan pengembangan diri di luar konteks pekerjaan sehari-hari. Selain meningkatkan keterampilan, workshop bersama dapat memfasilitasi interaksi yang lebih mendalam antara rekan kerja. Ini juga bisa meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. c) Acara Sosial : Mengadakan acara sosial seperti perayaan ulang tahun, pesta tahunan, atau acara khusus lainnya. Acara sosial memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk berinteraksi dalam suasana yang lebih informal, membantu membangun hubungan yang lebih baik dan mengurangi jarak sosial.

Penting untuk merencanakan aktivitas dengan baik, mempertimbangkan preferensi dan minat anggota tim, serta memastikan bahwa kegiatan tersebut inklusif dan tidak memicu ketidaknyamanan. Aktivitas team building dan sosial sebaiknya dilakukan secara berkala, seperti setiap kuartal atau tahunan, untuk memastikan hubungan tetap terjaga dan diperkuat.

2) Meningkatkan Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi internal bertujuan untuk memastikan bahwa informasi dapat mengalir dengan lancar di seluruh tim, memfasilitasi berbagi pengalaman, dan memberikan umpan balik konstruktif. Ini dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kohesi tim. Metode Peningkatan Komunikasi:

- a) Saluran Komunikasi yaitu Platform Digital: Menggunakan platform komunikasi seperti aplikasi chat grup, email internal, atau sistem manajemen proyek yang memungkinkan pertukaran informasi secara efektif. Rapat Reguler: Menyelenggarakan rapat tim secara berkala untuk memastikan bahwa semua anggota tim mendapatkan update terbaru dan dapat menyampaikan pendapat mereka.
- b) Forum dan Diskusi yaitu Sesi Berbagi Pengalaman: Mengadakan sesi di mana anggota tim dapat berbagi pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang ditemukan. Ini bisa berupa forum diskusi atau sesi berbagi informasi. Umpan Balik Konstruktif: Menyediakan ruang untuk umpan balik dua arah di mana personel dapat memberikan saran dan kritik secara konstruktif terhadap proses kerja atau kebijakan.
- c) Pengembangan Keterampilan Komunikasi yaitu Pelatihan Komunikasi: Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi di antara anggota tim, seperti cara berbicara di depan umum, keterampilan mendengarkan, dan teknik komunikasi non-verbal. Kegiatan Ice Breaking: Mengadakan kegiatan pembuka yang dapat membantu mengurangi ketegangan dan mempermudah komunikasi antar anggota tim baru atau yang kurang dikenal.
- d) Implementasi yaitu Keterlibatan Semua Pihak: Pastikan semua anggota tim terlibat dalam komunikasi, tidak hanya dalam menyampaikan informasi tetapi juga dalam mendengarkan dan memberikan umpan balik. Transparansi dan Keterbukaan: Menciptakan budaya keterbukaan di mana informasi dibagikan secara transparan dan anggota tim merasa nyaman untuk berbicara. Hubungan yang Lebih Baik: Peningkatan komunikasi internal dapat memperbaiki hubungan antar rekan kerja dengan mengurangi misinformasi dan meningkatkan pemahaman satu sama lain. Dengan komunikasi yang baik, tim akan lebih terkoordinasi, mengurangi konflik, dan bekerja lebih efisien menuju tujuan bersama.

c. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara karena mereka memberikan anggota kepolisian kesempatan untuk terus memperbarui dan memperdalam pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Ketika personel merasa terampil dan siap menghadapi tantangan baru, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen tinggi terhadap tugas mereka. Selain itu, pelatihan yang relevan dapat membantu anggota menghadapi situasi yang berkembang dan kompleks, memperbaiki kemampuan mereka dalam membuat keputusan, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat keseluruhan efektivitas institusi. Berikut penjelasan rinci tentang strategi-strategi terkait pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan fokus pada penguatan kepemimpinan:

1) Pelatihan Reguler dan Terstruktur

Pelatihan reguler dan terstruktur adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills personel secara berkelanjutan. Pelatihan ini harus mencakup berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka dan perkembangan teknologi terbaru.

Implementasi terdiri atas Identifikasi Kebutuhan: Lakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengetahui keterampilan apa yang perlu ditingkatkan. Ini dapat

melibatkan survei, wawancara, atau penilaian kinerja. Desain Program: Rancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Ini bisa mencakup pelatihan teknis (seperti penggunaan peralatan baru) dan soft skills (seperti komunikasi efektif dan kepemimpinan).

Setelah pelatihan, lakukan evaluasi untuk mengukur efektivitasnya dan berikan umpan balik kepada peserta untuk perbaikan berkelanjutan.

2) Pengembangan Karir dan Kesempatan Pendidikan

Memberikan kesempatan bagi personel untuk melanjutkan studi atau mengikuti kursus khusus yang relevan dengan bidang kepolisian akan meningkatkan keterampilan mereka serta memberikan motivasi untuk berkembang dalam karir mereka.

Implementasi terdiri atas Program Beasiswa: Tawarkan beasiswa atau dukungan finansial untuk studi lanjut di bidang yang relevan, seperti hukum, manajemen, atau teknologi. Kursus Khusus: Sediakan akses ke kursus-kursus khusus yang dapat memperdalam pengetahuan dalam bidang tertentu, seperti teknik investigasi atau kepemimpinan. Rencana Pengembangan Karir: Bantu personel dalam merencanakan jalur karir mereka dengan menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

d. Infrastruktur dan Teknologi

Infrastruktur dan teknologi berpengaruh besar terhadap semangat, kemampuan, dan kinerja personel Polda Kaltara karena keduanya berdampak cara kerja sehari-hari. Infrastruktur yang memadai dan teknologi terbaru memungkinkan personel menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi frustrasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Ketika personel memiliki akses ke alat dan sistem yang canggih, mereka dapat bekerja lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan keterampilan teknis mereka. Selain itu, peralatan dan sistem yang handal mengurangi stres dan menghindari gangguan yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Infrastruktur yang baik dan teknologi yang diperbarui memastikan bahwa personel dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan mengurangi beban kerja, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara, fokus pada infrastruktur dan teknologi dapat dilakukan melalui beberapa langkah kunci. Pertama, pembaruan peralatan harus memastikan bahwa semua perangkat, seperti kendaraan, alat komunikasi, dan perangkat lunak, adalah terbaru dan berfungsi dengan baik. Ini melibatkan audit rutin, pengadaan peralatan baru sesuai kebutuhan, serta perawatan berkala. Kedua, pelatihan teknologi penting untuk memaksimalkan penggunaan peralatan terbaru. Personel harus mengikuti pelatihan yang mencakup penggunaan perangkat baru dan sistem yang diperbarui, baik melalui sesi tatap muka maupun e-learning, dengan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas. Terakhir, evaluasi kebutuhan teknologi dilakukan secara berkala untuk menilai teknologi yang ada dan mengidentifikasi area yang membutuhkan pembaruan atau inovasi. Dengan memonitor perkembangan teknologi terbaru, mengumpulkan umpan balik dari personel, dan merencanakan pembaruan yang diperlukan, Polda Kaltara dapat memastikan teknologi yang digunakan tetap relevan dan mendukung efisiensi operasional.

e. Dukungan Psikologis dan Manajemen Stres

Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara, penerapan program dukungan psikologis dan manajemen stres sangat penting. Program ini bertujuan untuk membantu personel mengatasi tekanan dan stres yang sering dialami dalam pekerjaan kepolisian, yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Dukungan psikologis mencakup penyediaan akses ke layanan konseling profesional, di mana personel dapat berbicara tentang masalah pribadi atau pekerjaan dengan seorang ahli untuk mendapatkan dukungan emosional dan strategi coping. Selain itu, workshop manajemen stres dapat diselenggarakan untuk mengajarkan teknik-teknik praktis seperti meditasi, pernapasan dalam, dan teknik relaksasi lainnya, yang dapat membantu personel mengurangi tingkat stres mereka. Kegiatan ini juga bisa mencakup pelatihan tentang pengelolaan waktu dan penetapan prioritas untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Dengan memberikan dukungan psikologis dan pelatihan tentang manajemen stres, Polda Kaltara tidak hanya membantu personel menjaga kesehatan mental mereka tetapi juga meningkatkan semangat kerja, meminimalkan burnout, dan memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan berfokus pada kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan semangat kerja dan kemampuan personel di Polda Kaltara melalui dukungan psikologis dan manajemen stres, beberapa strategi detail dapat diterapkan sebagai berikut:

1) Konseling

Konseling memberikan akses kepada personel untuk berbicara dengan profesional kesehatan mental yang terlatih. Ini penting untuk membantu mereka mengatasi stres, kecemasan, atau masalah psikologis lainnya yang mungkin berdampak pada kinerja mereka.

Implementasi terdiri atas Penyediaan Layanan: Jalin kerjasama dengan psikolog atau konselor profesional untuk menyediakan layanan konseling. Pastikan ada opsi untuk konseling tatap muka atau daring, sehingga mudah diakses oleh seluruh personel. Kerahasiaan dan Keamanan: Pastikan bahwa sesi konseling dilakukan dalam lingkungan yang aman dan rahasia, agar personel merasa nyaman untuk berbagi masalah mereka tanpa khawatir informasi mereka bocor. Penjadwalan dan Aksesibilitas: Tawarkan waktu konseling yang fleksibel, termasuk opsi di luar jam kerja jika diperlukan, untuk memastikan semua personel dapat mengakses layanan tanpa mengganggu jadwal operasional mereka.

2) Workshop Manajemen Stres

Workshop ini bertujuan untuk memberikan personel alat dan teknik untuk mengelola stres secara efektif, yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan kinerja kerja. Desain dan Rencana: Rancang workshop yang mencakup teknik-teknik seperti relaksasi, mindfulness, pernapasan dalam, dan strategi pengelolaan waktu. Workshop harus mencakup teori serta praktik untuk membantu personel menerapkan teknik dalam kehidupan sehari-hari. Pengajaran oleh Ahli: Undang ahli manajemen stres atau pelatih kesehatan mental untuk memimpin workshop. Mereka dapat memberikan wawasan profesional dan latihan langsung yang bermanfaat. Sesi Berkala: Selenggarakan workshop secara berkala, misalnya setiap beberapa bulan, untuk memberikan pembaruan dan dukungan berkelanjutan kepada personel. Pertimbangkan untuk menyertakan sesi tanya jawab dan diskusi untuk membantu personel mengatasi masalah spesifik mereka.

3) Kegiatan Relaksasi

Kegiatan relaksasi membantu personel mengurangi stres dan membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, yang berkontribusi pada kesejahteraan

secara keseluruhan. Organisasi Kegiatan: Rencanakan dan laksanakan kegiatan yang dapat membantu personel menghilangkan stres, seperti olahraga bersama (misalnya, jogging atau olahraga tim), kegiatan rekreasi (seperti piknik atau outing), atau kegiatan sosial (seperti makan malam bersama atau acara sosial). Membangun Kebersamaan: Pilih kegiatan yang tidak hanya membantu relaksasi tetapi juga memperkuat kebersamaan dan hubungan antar anggota tim. Kegiatan sosial dan rekreasi dapat membangun dukungan sosial yang penting dalam mengatasi stres. Frekuensi dan Variasi: Adakan kegiatan secara rutin, misalnya setiap bulan atau kuartal, dan variasikan jenis kegiatan untuk menjaga minat dan partisipasi personel.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Polda Kaltara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, di mana personel merasa diperhatikan dan didukung dalam mengatasi stres. Ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka tetapi juga memperkuat semangat kerja dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas.

SIMPULAN

Semangat kerja dan kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian, khususnya di bidang operasional Polda Kaltara. Temuan menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, penghargaan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik, mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan personel dalam tugas operasional. Kepemimpinan yang inspiratif dan apresiasi terhadap kinerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Di sisi lain, kemampuan kerja, yang mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan manajemen waktu dan stres, berkontribusi besar dalam memperkuat efektivitas dan efisiensi personel dalam pelaksanaan tugas. Program pelatihan yang berkesinambungan, pengembangan keterampilan, dan penggunaan teknologi terbaru sangat membantu personel dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lapangan.

Referensi :

- Edison, L. (2016). *Manajemen Kinerja Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi. (2017). *Analisis Kinerja Manajemen*. Edisi Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mafru, N. U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2)
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior (Fifteenth Edition)*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*, 18(1).
- Suwatno ., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Westra, P. (2011). *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).