BAB II

LANDASAN TEORI

A. Polisi Sat Res Narkoba

1. Pengertian Polisi Sat Res Narkoba

Menurut kunarto (1997) mengatakan, tiga arti Polisi adalah Polisi sebagai fungsi, Polisi sebagai organ kenegaraan dan Polisi sebagai pejabat atau petugas. Yang banyak disebut sehari-hari memang polisi dalam arti petugas atau pejabat. Karena merekalah yang sehari hari bekiprah dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Pada mulanya dulu polisi itu berarti orang yang kuat dan menjaga keselamatan dan ketentraman kelompoknya. Namun dalam bentuk negara kota, polisi sudah harus dibedakan dengan masyarakat biasa, agar rakyat jelas bahwa pada merekalah rakyat minta perlindungan, dapat mengadukan keluhannya dan seterusnya dengan diberi atribut tertentu. Tersirat juga maksud bahwa dengan atribut-atribut khusus dapat segera terlihat bahwa polisi punya kewanangan meneggakan aturan dan melindungi masyarkat.

Sedangkan Satuan Reserse Narkoba di singkat Sat Res Narkoba adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Res Narkoba dipimpin oleh Kepala Satuan Res Narkoba disingkat Kasat Res Narkoba yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres (polressleman.org/kasat-resnarkoba).

2. Tugas Sat Res Narkoba

Tugas dari Sat Narkoba, yaitu (ppid.polri.go.id):

a. Untuk membina dan menyelanggarakan fungsi penyelidikan/penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba.
b. Penganalisian kasus narkoba beserta penanganannya dan pengkajian efektivitas pelaksanaan tugas direktorat narkoba.
c. Pengawasan penyidikan tindak pidana narkoba dilingkungan polda.
d. Pembinaan dan penyeluhuan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba dan pengumpulan.
e. Pengelolaan data serta menyajikan informasi dan dokumentasi program kegiatan Sat Narkoba

3. Fungsi Sat Res Narkoba

Fungsi dari tugas Sat Narkoba, yaitu (ppid.polri.go.id):

a. Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika, psikotropika dan obat obatan berbahaya;
b. Penyelenggaraan pengawasan terhadap predaran narkotika, psikotropika dan obat-obatan berbahaya;
c. Penyelenggaraan pembinaan, pencegahan, rehabilitasi korban dan penyalahgunaan narkoba.

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebuah keberasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Robert W. White mengatakan dorongan utama tindakan manusia adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan mengendalikan faktor-faktor lingkungan, baik faktor fisik maupun faktor sosial (Hersey dan Blanchard, 1986).

Menurut McAshan (dalam Sutrisno, 2011), mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Robbin (2007) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan menurut Boulter, Dalziel dan Hill (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan kompetensi adalah suatu karateristik dasar dari seseorang yang

memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, sedangkan peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Wibowo (2014), kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sedangkan menurut Finch dan Crunkilton (dalam Sutrisno, 2011), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan knerja para karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasa mereka terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap sebagai hasi belajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan didukung oleh sikap yang di tuntut pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Gibson (dalam Safrina, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Pendidikan adalah keadaan dalam bidang kognitif misalnya bagaimana seseorang melakukan pembelajaran (mencari informasi) untuk dirinya sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan kompetensi.
2. Minat *(interest)* adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.
3. Motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mendorong orang melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan keseimbangan untuk dapat mengatur dirinya sendiri dari golongan orang lain untuk menjadi kompeten. Apabila motivasi sudah menjadi bagian dari prilaku maka akan terlihat sikap seseorang sebagai orang yang termotivasi, hal ini dapat meningkatkan kompetensi individu.
4. Sosioekonomi keluarga, bagi orang yang menengah ke atas mempunyai dana untuk meningkatkan kompetensinya, sedangkan orang dengan sosioekonomi rendah tidak cukup dana untuk meningkatkan kompetensinya.

Sedangkan menurut Zwell (dalam Wibowo, 2014), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetesi, yaitu:

1. Keyakian dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi prilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreaktif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebayakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Ketrampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan beriteraksi dengan kekuatun dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahaan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuannya cendrung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

   Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompentensi kerja yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, pendidikan, minat dan sosioekonomi.

3. Aspek-aspek Kompetensi

Menururt Gordon (dalam Sutrisno, 2011), menjelaskan aspek-aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan *(knowledge)*, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukakn identifikasi belajar, dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman *(understanding)*, yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimilki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahanan yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan *(skill)*, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efesien
4. Nilai *(value)*, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran, keterbukaan, demokratis, dll.
5. Sikap *(attitude)*, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat *(interest)*, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kompensasi kerja yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia malakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja, tentulah semuanya ini berdasarkan motivasi yang dimiliki sendiri. Manullang (1997) mengatakan motivasi merupakan pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedangkan menurut Indrawijaya (1989), motivasi merupakan fungsi berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Hal tersebut merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Jadi, motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis dimana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Manullang (1981) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang menyebabkan , menyalurkan, dan mendukung karyawan supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Karena perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Orang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaanya. Maka individu tersebut akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Robbins (dalam Wibowo, 2014) menyatakan motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunujukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus dan merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka.

Menurut Mc Cormick (Mangkunegara, 2002) mengemukakan motivasi kerja merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memerlukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.Dilanjutkan dengan pendapat Nawawi (1997) yang mengemukakan dari segi psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa suasana batin yang terlihat dalam bergairah atau bersemangatnya karyawan dalam bekerja, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkai proses perilaku manusia pada pencapain tujuan dalam melakukan pekerjaan..

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang kan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (dalam Sutrisno, 2011) adalah:

a. Faktor Intern

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.

3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang fleksibel.

Menurut Anoraga dan Suyati (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
2. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan-kebutuhan pribadi tujuan-tujuan, persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Asnawi (2002) terdapat empat aspek utama yang membedakan motivasi individu dalam berkerja, yaitu:

1. Mengambil tanggung jawab atas perbuatanya.

   Individu dengan motivasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seorang akan berusaha untuk

menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikannya

2. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya.

   Pada individu dengan motivasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang mendatang.

3. Mempertimbangkan resiko.

   Individu dengan motivasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai kegiatan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuanya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

4. Kreatif dan Inovatif.

   Individu dengan motivasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi yaitu mengambil tanggung jawab atas perbuatanya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, Mempertimbangkan resiko dan, kreatif dan inovatif.

4. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja menurut Frederick Hezberg ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu (Sutrisno, 2011):

1. Faktor pemeliharaan *(maintenance factor)*

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memeihara keadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan.

2. Faktor motivasi *(motivation factor)*

   Faktor ini merupakan faktor mendorong sesorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup: kepuasan kerja; prestasi yang diraih; peluang untuk maju; pengakuan orang lain; kemungkinan pengembangan karier; dan tanggung jawab.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Pada Anggota Kepolisian Sat Res Narkoba Di POLRESTA Medan

Polisi merupakan satu diantara sekian banyak yang selalu dituntut untuk menampilkan hasil kerja sebaik mungkin. Untuk menampilkan hal tersebut, seorang aparat kepolisian harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugasnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melasanakan atau melakukan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki polisi dalam menjalankan tugasnya, maka tujuan dari tugas tersebut akan tercapai.

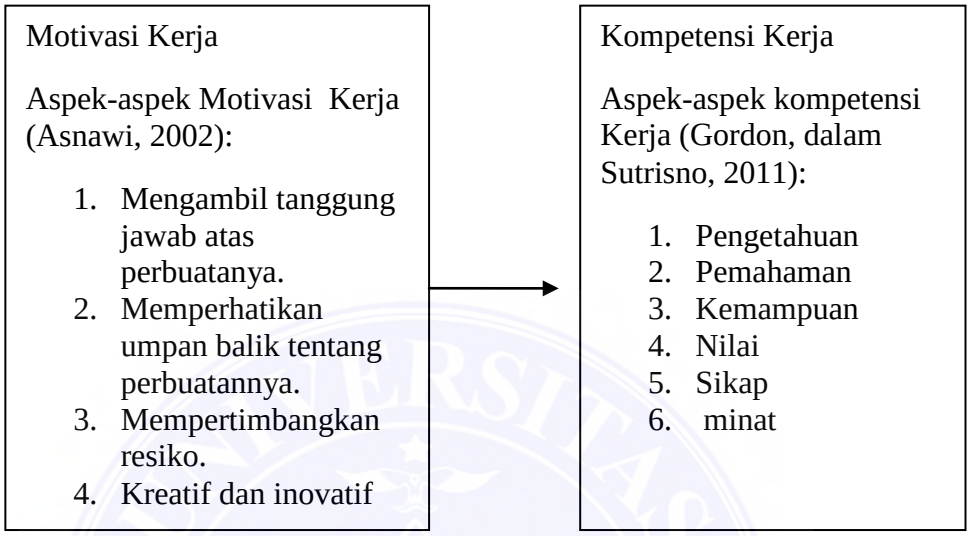
Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam serta melekat pada seseorang dengan prilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Adanya kompetensi dalam setiap individu dapat

meningkat hasil kerja yang tinggi. Kompetensi dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor, seperti pendidikan, minat, motivasi, sosioekonomi, keyakinan dan nilai-nilai, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosinal dan kemampuan intelektual.

Untuk menghasilkan kompetensi yang tinggi, anggota kepolisian yang bergerak di bidang Sat Res Narkoba perlu memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja berdampak positif dengan kompetensi. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan keadaan internal seseorang yang mendorong orang melakukan sesuatu. Motivasi kerja berkaitan dengan keseimbangan untuk dapat mengatur dirinya sendiri untuk menjadi kompeten. As'ad (1987) mengatakan perlunya motivasi kerja untuk menimbulkan semangat atau dorongan kerja, karena motivasi dapat meningkatkan tinggi rendahnya kompetensi individu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa anggota kepolisian yang tidak termotivasi, tidak akan mencapai kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaanya. Sebaliknya, polisi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi atas pekerjaanya, dapat memiliki kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan tugas.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas maka penulis mengajukan hipotesis yang akan di uji kebenarannya yaitu "Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kompetensi pada anggota kepolisian Sat Res Narkoba di POLRESTA Medan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kompetensi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kompetensi pada anggota kepolisian Sat Res Narkoba.