

SKRIPSI

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KEPOLISIAN DALAM
PELAYANAN ADMINISTRASI DI KEPOLISIAN SEKTOR GALESONG
KABUPATEN TAKALAR**



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KEPOLISIAN DALAM
PELAYANAN ADMINISTRASI DI KEPOLISIAN SEKTOR GALESONG
KABUPATEN TAKALAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Disusun dan Diajukan Oleh:

AYU ANDIRA

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11130 17

Kepada

00/09/2021

-

1 exp

S. Alumni

-

R/0153/ADN/CD

AND

i'

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN AKHIR

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam
Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor
Galesong Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : Ayu Andira

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11130 17

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si


Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Nasrul Haq, S.Sos., MPA

NMB: 730727

NBM: 1067463

PENERIMAAN TIM

Telah diterima dan disetujui oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0204/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 28 Agustus 2021.

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
TIM PENILAI**

Ketua **Sekretaris**

 **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**  **Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**
NBM: 730727 NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si 
2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd 
3. Dr. Abdi, M.Pd 
4. Nurbiah Tahir S.Sos., M.AP 

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ayu Andira

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11130 17

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 April 2021

Yang Menyatakan,



Ayu Andira

ABSTRAK

Ayu Andira, Rosdianti Razak dan Nurbiah Tahir. Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

Kepolisian Sektor Galesong adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu dalam bidang pemeliharaan keamanan, ketertiban, penegak hukum, melindungi, mengayomi dan sebagai pelayanan masyarakat. Namun dalam pemberian pelayanan masih terdengar keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Polri di Kepolisian Sektor Galesong salah satunya adalah masih berbelit-belitnya prosedur dan lamanya pelayanan yang diberikan karena Polri yang kurang responsif terhadap pengaduan masyarakat ditambah dengan banyak kasus yang lama ditangani sehingga penanganan kasus tidak maksimal.

Adapun jenis dan tipe penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian terdiri dari 5 (lima) orang yang dianggap dapat memberikan informasi terperinci terkait strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam memberikan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja terdiri dari 5 strategi yaitu: 1) Meningkatkan motivasi kerja, strategi peningkatan kinerja anggota Polri di Polsek Galesong dilakukan dengan pemberian motivasi, motivasi yang diberikan oleh Kapolsek antara lain dengan memberikan contoh pelaksanaan tugas dan menanamkan sikap kedisiplinan serta menjaga hubungan baik dengan anggotanya; 2) Meningkatkan kesejahteraan pegawai, pemberian tunjangan dan gaji yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Polri, dengan meningkatkan kesejahteraan akan memotivasi anggota Polri dalam bekerja; 3) Menciptakan iklim organisasi yang harmonis, dengan mewujudkan iklim organisasi yang harmonis, Polri di Polsek dapat menjalankan tugasnya dengan baik dimana di Polsek Galesong menerapkan sistem kerja seperti kekeluargaan yang erat dan saling terbuka sesama anggota; 4) Kepemimpinan, pimpinan yang ada di Polsek Galesong sangat mendukung peningkatan kinerja anggota Polri, peningkatan dilakukan dengan melakukan apel pagi setiap hari dan pemberian arahan kepada semua fungsi yang ada; 5) Pengembangan karir, pengembangan karir di Polsek Galesong sangat membantu Polri dalam merencanakan karir kedepan dengan pengembangan karir Polri yang ada di Polsek Galesong akan meningkatkan kemampuan teknik dan teknis serta meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Kata kunci: Strategi, Kinerja, Pelayanan

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabaraakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar” skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan penulis. Namun dengan adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa pikiran serta dukungan yang diberikan berupa dorongan moril dan bantuan materil, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penghormatan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahku Zainuddin Sikki, Ibuku Ella, kakakku Syarifuddin Gading, yang telah mencurahkan kasih sayangnya, terus mendukung dan mendoakan disetiap langkahku. Semoga dihari esok kelak menjadi anak dan adik yang membanggakan bagi kalian.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., MPA Selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi negara Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Ibu Dra. Rosdianti Razak, M.Si selaku pembimbing I dan ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., MAP selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen baik Pengajar atau Asistennya, seluruh Staff Pegawai diruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Anggota Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
8. Teman-teman Terlalod, Rezky Aulia Tusmaenaf, Nurul Fauziah Saldy Azis, Meylindah Arifin, Astrina Dwi Putri Samsu dan Rizki Amalia Pratiwi yang selama ini bersama-sama melewati suka maupun duka, yang berjuang bersama-sama mencapai gelar sarjana
9. Teman-teman Angkatan 2017 terkhusus kelas D yang selama ini bersama-sama berjuang dalam menempuh Pendidikan untuk memperoleh gelar sarjana.

Penulis memohon maaf untuk sebagian nama yang mungkin belum sempat saya sebutkan, karena sesungguhnya penghormatan dan aspirasi saya hanya lebih dari sekedar menuliskan nama-nama mereka di karya tulis ilmiah ini. Akhirnya keterbatasan jumlah yang membuat karya ini jauh dari kata sempurna, sehingga tetap menyisakan tempat untuk setiap kritikan dan saran yang membangun. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabaraakatuh.

Makassar, 9 Agustus 2021

Ayu Andira



DAFTAR ISI

SAMPUL	v
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENERIMA TIM	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Konsep dan Teori.....	9
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Fokus Penelitian	25
E. Deskripsi Fokus	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Waktu dan Lokasi.....	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian	27
C. Informan.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29

E. Teknik Analisa Data	30
F. Teknik Pengabsahan Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Karakteristik Objek Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian.....	37
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	28
------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	25
Gambar 3.1 Tabel Informan Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Takalar.....	33
Gambar 4.2 Gambar Polsek Galesong.....	34
Gambar 4.3 Struktur Organisasi.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Republik Indonesia adalah salah satu pilar penegak hukum di Indonesia yang mempunyai peran penting dan strategis. Artinya Polri memiliki peran yang menentukan kearah mana hukum dan keamanan Negara akan diwujudkan dalam masyarakat khususnya ketertiban masyarakat. Di kepolisian sesungguhnya hukum itu hidup, karena ditangan polisi hukum itu dijalankan, sehingga tepat kalau tugas pokok Polri adalah sebagai pelindung, pengayom, pelayan sekaligus sebagai penegak hukum. Namun realitanya masyarakat seringkali merasa bahwa pelayanan yang diberikan polisi belum maksimal.

Citra Kepolisian Republik Indonesia saat ini tidak terlepas dari sorotan publik, khususnya terkait dengan komplain masyarakat maupun instansi pemerintah terhadap Polri yang di duga menyalahgunakan wewenang, melanggar disiplin kode etik kepolisian, kolusi dan nepotisme, sehingga merugikan masyarakat di mana implikasinya bermuara pada citra Polri yang negatif.

Berbagai strategi telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja Polri salah satunya dengan penerapan peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang sistem penilaian kinerja personel dan peningkatan kinerja anggota Polri. Peraturan Kepala Kepolisian Republik

Indonesia mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja.

Strategi sebagai pendukung peningkatan kinerja suatu organisasi, tidak bisa lepas dari kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dan perilaku anggota organisasi tersebut. Organisasi Polri sebagai suatu bagian dari organisasi publik yaitu Pemerintah Indonesia telah menunjukkan kinerja memberikan dampak positif terhadap stabilitas kehidupan sosial dan politik bangsa Indonesia. Dinamika kehidupan sosial dan politik berjalan lebih cepat dari pada perubahan struktur dan mekanisme kerja dalam organisasi Polri.

Sebagai lembaga profesi yang memberikan pelayanan publik Polri dituntut agar menjalankan tugasnya secara profesional berdasarkan ketentuan yang ada dalam undang-undang dan standar operasional prosedur (SOP) serta mempunyai etika profesi dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini diharapkan sikap mental serta disiplin dari setiap Anggota Polri, terus dibina agar produk-produk pelayanan Polri dapat sesuai dengan standar profesi Polri. Sehingga masyarakat mengharapkan agar Aparat Pemerintah yaitu Polri, dapat mewujudkan sikap profesional serta mengembangkan kinerja dalam memberikan pelayanan yang mengacu pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hariyadi 2018) dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta. Dari hasil penelitian yang di lakukan Hariyadi Strategi peningkatan kinerja anggota menggunakan strategi “Agresif” Yaitu (1) strategi SO upayanya meningkatkan paradigma baru dalam pelayanan kepada masyarakat yang lebih humanis, meningkatkan koordinasi dan melakukan pembinaan berlanjutan (2) Strategi WO yaitu mengembangkan pengetahuan pegawai melalui Diklat, meningkatkan pengetahuan Polri dengan cara studi banding; (3) Strategi ST yaitu mengembangkan suatu sistem serta persiapan kerja untuk meningkatkan sosialisasi pada masyarakat (4) Strategi WT yaitu mengembangkan sarana dan prasarana, membuat tim work, audit mutu oleh lembaga independen. Menurut Hariyadi Polsek Gedongtengen memiliki kekuatan yang lebih besar daripada kelemahannya sehingga sebaiknya ditingkatkan kinerja Polri secara berkelanjutan.

Kepolisian Sektor Galesong adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu dalam bidang pemeliharaan keamanan, ketertiban, penegak hukum, melindungi, mengayomi dan sebagai pelayanan masyarakat. Namun dalam pemberian pelayanan masih terdengar keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Polri di Kepolisian Sektor Galesong salah satunya adalah Polri yang tidak ramah pada saat memberikan pelayanan serta lamanya pelayanan yang diberikan karena sikap Polri yang kurang responsif terhadap pengaduan masyarakat ditambah dengan banyak kasus dan

konflik yang lama ditangani sehingga penanganan kasus tidak maksimal. Sikap Polri tersebut yang membuat masyarakat menjadi kecewa yang berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri dalam memberikan pelayanan publik.

Berbagai keluhan masyarakat mengenai kinerja Polri dalam memberikan pelayanan publik menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Polri yang masih rendah yang menimbulkan dampak ketidakpuasan kepada masyarakat. Kinerja Polisi Republik Indonesia yang belum maksimal merugikan masyarakat di mana implikasinya bermuara pada citra Polri yang negatif.

Dari beberapa hal yang dibahas di atas, saat ini banyak kasus yang menyoroti kinerja Kepolisian di Indonesia. Polri selaku garda terdepan dalam penegak hukum. Jika dilihat kenyataannya, kinerja Polri menjadi sorotan masyarakat. Perilaku Polri yang sering kali mendapat kritikan dari masyarakat berkaitan dengan kinerjanya. Masyarakat belum terlalu puas terhadap pelayanan yang diberikan, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian untuk lebih meningkatkan kinerja anggota Polri di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

Berdasarkan seluruh pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana Strategi Peningkatan kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja Kepolisian Republik Indonesia di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis

1. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar sebagai bahan masukan meningkatkan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat.
2. Di harapkan hasil penelitian ini dapat memperluas cakrawala pengetahuan, untuk memperkaya kajian ilmiah di bidang ilmu administrasi negara khususnya tentang kinerja Polri.
3. Di harapkan mampu memberikan sumbangan bagi instansi yang terkait dan dapat menjadi bahan bacaan serta bahan referensi umum bagi studi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja Polri di masa yang akan datang.

b. Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kajian teoritis berdasarkan teori maupun aplikasi yang diperoleh dari Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam meningkatkan kinerja Polri.
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang aktual mengenai aspek yang diteliti dan yang belum diteliti pada penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, diantaranya:

1. Hariyadi (2018) dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta. Dari hasil penelitian yang dilakukan Hariyadi Strategi peningkatan kinerja anggota menggunakan strategi “Agresif” Yaitu (1) strategi SO upayanya meningkatkan paradigma baru dalam pelayanan kepada masyarakat yang lebih humanis, meningkatkan koordinasi dan melakukan pembinaan berlanjutan (2) Strategi WO yaitu mengembangkan pengetahuan pegawai melalui Diklat, meningkatkan pengetahuan Polri dengan cara studi banding; (3) Strategi ST yaitu mengembangkan suatu sistem serta persiapan kerja untuk meningkatkan sosialisasi pada masyarakat (4) Strategi WT yaitu mengembangkan sarana dan prasarana, membuat tim work, audit mutu oleh lembaga independen. Menurut Hariyadi Polsek Gedongtengen memiliki kekuatan yang lebih besar daripada kelemahannya sehingga sebaiknya ditingkatkan kinerja Polri secara berkelanjutan.
2. Benny (2013) dengan judul Sistem Manajemen Kinerja Polri Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pada Polres Cilegon. Hasil penelitian

disimpulkan bahwa penerapan Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia No 16 Tahun 2011 yaitu sistem penilaian kinerja Polri melalui Sistem Manajemen Kinerja Polri di Polres Cilegon serta jajarannya, tidak dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku. Tahapan-tahapan pelaksanaan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dalam menjalankan penilaian kinerja hanya bersifat formalitas atau hanya menggugurkan kewajibannya saja serta kurangnya pengetahuan maupun kesadaran dari Polri tentang Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia No 16 Tahun 2011 yang dalam pelaksanaan penilaian kinerja akhirnya tidak berjalan maksimal. Penilaian kinerja dengan Sistem Manajemen Kinerja Tidak berpengaruh terhadap gaji dan tunjangan kinerja yang akhirnya turut mempengaruhi pelaksanaan penilaian kinerja. Dari hasil penelitian benny dapat di simpulkan bahwa penerapan penilaian kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja Polri tidak berpengaruh pada kinerja personel pada Polres Cilegon.

3. Muliawati (2014) dengan judul Analisis Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal Di Unit Pidana Umum Polres kabupaten Seluma. Dari hasil penelitian diperoleh 1) kualitas kerja yang di tampilkan oleh aparat dengan tugas yang di perintahkan dapat di atasi meskipun menemui hambatan dan dilaksanakan sesuai tugas pokok dan fungsi maupun standar Operasional Prosedural yang di tentukan. 2) Kualitas kerja yang di lakukan dalam penyelesaian seluruhnya dapat terselesaikan. 3) Pemanfaatan waktu yang ada dalam menyelesaikan tugas pada dasarnya dapat di kerjakan tepat pada waktunya. Kerja sama antar anggota sudah

terjalin sangat baik. 5) Aparat bertanggung jawab dengan baik dan konsisten dengan tugas masing-masing anggota. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Kinerja Aparat Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal di Unit Pidana Umum Polres Kabupaten Seluma berjalan dengan baik. Agar kinerja Polri terus berjalan dengan baik maka perlu adanya kerja sama yang baik antar atasan maupun bawahan dan rekan kerja. Peningkatan sarana dan prasarana yang baik akan tercapainya suatu tujuan daripada Polri itu sendiri. Kemudian diharapkan atasan dapat memberikan perhatian pada pelaksanaan tugas anggotanya agar tercipta suasana yang kondusif maupun kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas kepolisian.

Dengan melihat penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kinerja Polri yang masih jauh dari kata maksimal di mana dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat masih banyak menemui hambatan hambatan dalam pelaksanaannya, berbagai kebijakan telah dilakukan seperti penerapan Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia nomor 16 tahun 2011 dengan sistem manajemen kinerja Polri dan berbagai strategi kinerja lainnya. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar diharapkan peningkatan kinerja Polri dapat dilakukan dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan Polri dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat.

B. Konsep dan Teori

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Definisi strategi pertama yang disampaikan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon,2011:13) menjelaskan bahwa Strategi merupakan rencana yang disatukan, utuh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan serta dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama instansi dapat dicapai dengan pelaksanaan yang tepat oleh instansi. Sedangkan strategi menurut Salusu (2006:101) merupakan suatu seni memerlukan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan hubungan yang efektif dan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya strategi itu sangat penting bagi setiap eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, pejabat senior dan junior, pejabat tinggi, menengah dan rendah. Hal ini harus dihayati karena strategi dijalankan oleh setiap orang pada setiap tingkat. Ada 4 fase yang perlu ditempuh dalam keputusan pembuatan strategi (Salusu, 1996:272)

1. Fase Identifikasi, mencakup beberapa hal yang penting, antara lain seseorang harus mempunyai kesadaran akan perlunya suatu keputusan. Ia juga perlu menyadari perlunya suatu proses yang ditempuh agar tiba pada suatu keputusan yang baik, karena pada dasarnya langkah-langkah penting dalam identifikasi adalah evaluasi terhadap kinerja organisasi sekarang, evaluasi tujuan, sasaran organisasi serta perumusan masalah, dan perancangan Strategi yang baik.

2. Fase Pengembangan adalah fase tentang faktor-faktor apa saja yang berpengaruh di lingkungan internal sehingga memilih faktor-faktor strategik berupa kekuatan dan kelemahan organisasi. Dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh di lingkungan eksternal sehingga memilih faktor-faktor strategik berupa peluang dan ancaman ancaman maupun tantangan, dengan kata lain menganalisis SWOT.
3. Fase Penyelesaian merupakan peninjauan ulang tujuan serta sasaran jika dianggap perlu, perumusan berbagai alternatif strategi sebagai penetapan alternatif terpilih berdasar prioritas serta pengesahan atas alternatif yang terpilih.
4. Fase Implementasi dan Evaluasi adalah bagian penting dalam suatu proses merancang dan membuat strategi, Fase ini merupakan bagian integral dari proses pengambilan keputusan strategi yang mempertimbangkan bahwa suatu keputusan strategi baru memiliki arti bagi organisasi apabila dijalankan dengan baik. Dari fase ini kita dapat mengetahui bagaimana baik buruknya dan berhasil tidaknya suatu strategi itu berlangsung, pelaksanaan program serta hasil dari program itu yang akan dijadikan nilai pertimbangan dalam fase Implementasi maupun Evaluasi.

b. Konsep Strategi

Menurut Salusu dalam bukunya pengambilan keputusan strategik (1996:6), konsep konsep strategi memberikan perhatian serius terhadap perumusan tujuan maupun sasaran organisasi, faktor-faktor yang menjadi kekuatan atau kelemahannya, dan peluang-peluang serta tantangan yang akan

dihadapi bagi organisasi. Analisis tentang faktor-faktor ini sangat membantu dalam merumuskan alternatif-alternatif sehingga memudahkan para pengambil keputusan tertinggi dalam setiap organisasi memilih alternatif terbaik. Pilihan atas alternatif terbaik dilakukan setelah memperhitungkan berbagai konsekuensi-konsekuensi yang akan muncul apabila suatu alternatif dipilih dan dijalankan.

Konsep-konsep strategi itu yang akan menjadi tulang punggung dari manajemen strategi, keputusan strategi, dan perencanaan strategi. Oleh karena itu, tidak dapat dihindari bahwa dimensi-dimensi utama pada konsep manajemen strategi, keputusan strategi, dan perencanaan strategi, saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain sehingga apabila berbicara mengenai keputusan strategi, ia tidak dapat menghindari pembahasan tentang prinsip-prinsip utama dalam manajemen strategi dan perencanaan strategi.

Apabila pengambilan keputusan serta perencanaan adalah fungsi dari manajemen, dan juga pengambilan keputusan strategi serta perencanaan strategi terhadap manajemen strategi. Manajemen strategi pertama-tama bertugas melahirkan keputusan strategi yang menetapkan tujuan serta sasaran, lalu menetapkan apa yang seharusnya atau sebaiknya dilaksanakan mengenai masa depan, serta menentukan siapa yang dapat menjalankan pekerjaan itu dan bagaimana tugas itu dapat dilaksanakan. Sementara itu, ia memantau maupun menggerakkan aktivitas operasional dari semua pihak yang bertanggung jawab dan yang terkait dalam mencapai tujuan maupun sasaran organisasi. Dalam

artian manajemen strategi berfungsi melahirkan keputusan strategi, menyusun perencanaan strategi, lalu mengevaluasi dan mengontrol.

c. Strategi Peningkatan

Secara konseptual strategi peningkatan dalam konteks agropolitan merupakan upaya yang dilakukan untuk menganalisis kondisi lingkungan organisasi baik internal yang meliputi kelemahan serta kekuatan dan kondisi lingkungan eksternal seperti peluang dan ancaman yang akan dihadapi, sehingga diambil alternatif dalam menentukan strategi yang dapat dilakukan. Analisis lingkungan internal adalah suatu proses untuk menilai faktor-faktor keunggulan strategis instansi/organisasi dalam menentukan dimana letak kekuatan dan kelemahannya, sehingga penyusunan strategi bisa dimanfaatkan secara efektif, kesempatan lingkungan serta menghadapi hambatannya, meningkatkan profil sumber daya manusia dan keunggulan, membandingkan profil tersebut dengan kunci sukses, serta mengidentifikasi kekuatan utama dimana organisasi dapat membangun strategi untuk mengeksploitasi peluang serta meminimalkan kelemahan dan mencegah kegagalan.

2. Kinerja Pegawai

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan yang dimiliki manusia sejak lahir (alami) dan dipelajari. Manusia memiliki kemampuan dalam berperilaku tertentu namun perilaku ini diaktualisasi saat-saat tertentu saja. Kemampuan dalam berperilaku

ini disebut dengan (*ability*) kemampuan, kemudian ekspresi dari potensi disebut sebagai (*performance*) kinerja.

Hasibuan (2012:94) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya melalui kecakapan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam artian bahwa bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Yun (2007:745) mengatakan jika kinerja diartikan dengan perilaku nyata langsung pada proses produksi barang atau jasa serta kegiatan yang memberikan dukungan langsung dalam proses teknis pada sebuah organisasi.

Brahmasari (2004:64) Mengemukakan kinerja merupakan pencapaian dari tujuan organisasional yang berupa output kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, yang dapat diandalkan serta hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Penekanan kinerja bisa bersifat jangka pendek dan jangka panjang, baik dalam tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang di rancang dalam menghubungkan tujuan dari organisasi dan tujuan dari individu yang akhirnya kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja dapat berupa tindakan maupun pelaksanaan tugas yang diselesaikan seseorang dan dapat diukur dalam kurung waktu tertentu.

Dari beberapa penjelasan mengenai kinerja dapat di katakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam menjalankan

tugas yang bebaskan kepadanya berdasarkan pada kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai

Dedy (2014) strategi peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu cara yang digunakan oleh instansi maupun organisasi dalam memberikan pelayanan berdasarkan kebutuhan yang ada pada masyarakat, yang biasa disebut dengan pegawai negeri sipil. Kemudian menurut Mockijat, peningkatan kinerja pegawai merupakan usaha dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja pegawai pada saat ini maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang tujuannya mengubah sikap tersendiri dari pengetahuan kecakapan, dan perilaku.

Wibowo (2017) mengatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan yang jauh lebih besar dari pada pengukuran kinerja pegawai, sebab dalam peningkatan memerlukan berbagai kebijaksanaan dalam program. Sehingga strategi peningkatan kinerja pegawai dikatakan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dalam memajukan pegawai baik dari pengetahuan maupun kemampuan pegawai sehingga bisa mengubah kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya agar bisa meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan proses atau tindakan yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan maupun keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan Administrasi sehingga tercipta pelayanan yang berkualitas.

4. Indikator Kinerja

Menurut Ilyas, (2001:67) strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi adalah :

1. Meningkatkan motivasi kerja: Motivasi merupakan kesiapan khusus seseorang dalam melakukan maupun meneruskan serangkaian aktivitas yang ditujukan dalam mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang berasal dari internal individu sehingga menimbulkan dorongan maupun semangat untuk bekerja keras.
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan, tunjangan maupun gaji, evaluasi Kinerja sering dipakai sebagai alat dalam meningkatkan kinerja personel.
3. Iklim organisasi yang harmonis: apabila terjadi kesenjangan antara apa yang di kerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu di lakukan observasi terhadap penyebab kinerja dan sub optimal tersebut. sehingga memberikan kesempatan setiap personel dalam bekerja optimal, organisasi juga perlu menciptakan suatu lingkungan yang berbeda untuk personel profesional.

4. Kepemimpinan yang efektif: supervisi merupakan suatu proses yang memacu personel unit kerja dalam berkontribusi secara positif sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.
5. Pengembangan karier, Penilaian Kinerja adalah suatu pengaman positif yang memberikan motivasi serta pengembangan personel. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat di capai dan memperhatikan juga kebutuhan personal untuk tumbuh kembang secara profesional.

5. Sistem Manajemen Polri

Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 merupakan peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada anggota kepolisian negara republik Indonesia menggunakan sistem manajemen kinerja. Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia ini dirancang dengan tujuan agar meningkatkan kinerja yang baru serta menggantikan sistem penilaian kinerja personal Polri yang lama yaitu daftar penilaian anggota Polri. Dalam sistem manajemen kinerja Polri terdapat lima prinsip dasar tentang penilaian kinerja yaitu:

- a) Objektif, adalah penilaian kinerja yang didasarkan pada fakta atau capaian kinerja berdasarkan kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya;
- b) Transparan, yaitu penilaian terhadap kinerja yang di lakukan secara terbuka terhadap faktor kinerja generik dan spesifik yang telah di sepakati oleh PP dengan PYD dan hasil penilaian di sampaikan secara langsung;

- c) Akuntabel, yaitu hasil penilaian kinerja dapat dipertanggung jawabkan;
- d) Proporsional, yaitu penilaian kinerja di dasarkan atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya;
- e) Adil, yaitu penilaian diberikan berdasarkan kinerja yang di lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang di emban dengan tidak membeda bedakan yang satu dan yang lainnya.

Dalam peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia nomor 16 tahun 2011 adalah peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada kepolisian negara republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja penilaian kinerja anggota Polri ada 2 macam yaitu:

1. Penilaian kinerja generik menilai 10 (sepuluh) faktor kinerja, meliputi:

a) Kepemimpinan;

Faktor kinerja pada kepemimpinan meliputi potensi dalam mempengaruhi, memotivasi, maupun mengarahkan .

b) Jaringan sosial;

Faktor kinerja jaringan sosial meliputi potensi membangun, memelihara atau menjalankan kerja sama, dan hubungan baik dengan pegawai dengan masyarakat.

c) Komunikasi;

Faktor kinerja dengan pengendalian emosi ialah potensi mengendalikan emosi saat situasi yang penuh tekanan, agar tidak mempengaruhi kinerja.

d) Pengendalian emosi;

Faktor kinerja dengan pengendalian emosi ialah kekuatan mengendalikan emosi saat situasi yang penuh tekanan, agar tidak mempengaruhi kinerja.

e) Agen perubahan;

Faktor kinerja agen perubahan meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.

f) Integritas;

Faktor kinerja integritas kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang di lakukan.

g) Empati;

Faktor kinerja empati ialah menepatkan diri pada posisi orang lain, dan mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.

h) Pengelolaan administrasi;

Faktor kinerja yang meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, memperbaiki proses administrasi.

i) Kreativitas; dan

Faktor kinerja kemandirian ialah potensi mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan berdasarkan pertimbangan faktor risiko.

j) Kemandirian.

Faktor kinerja kemandirian ialah potensi mengendalikan diri serta mengambil inisiatif tindakan berdasarkan pertimbangan faktor risiko.

2. Penilaian kinerja spesifik yang di dasarkan pada kesepakatan antara PP dengan PYD yang mencakup 5 (lima) faktor kinerja berdasarkan dengan tugas, fungsi

serta tanggung jawabnya. 5 (lima) faktor kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengarah kepada penetapan kinerja tahunan yang telah di tetapkan oleh masing-masing satuan kerja.

6. Pelayanan Publik

Menurut Pasolong (2008 : 128), mendefinisikan bahwa pelayanan adalah aktivitas individu, sekelompok maupun organisasi baik langsung atau tidak langsung dalam memenuhi kebutuhan. Menurut Moenir (2003 : 16) mengatakan bahwa pelayanan merupakan proses memenuhi kebutuhan pada aktivitas orang lain secara langsung. Sedangkan menurut Lukman dalam Sinambela (2006 : 4) pelayanan merupakan suatu kegiatan yang bergantung dalam suatu kumpulan dan kesatuan, serta menawarkan kepuasan hanya saja hasilnya tidak terikat dalam suatu produk secara fisik.

Menurut Sinambela (2006 : 5) pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah kepada sejumlah manusia yang mempunyai suatu kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, yang menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat dalam suatu produk secara fisik. Pelayanan publik atau *public service* dapat merupakan segala sesuatu yang berbentuk jasa pelayanan, seperti barang publik atau jasa publik dimana pada prinsipnya menjadi tanggung jawab yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah baik di pusat, di daerah, atau di lingkungan Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 pelayanan publik merupakan kegiatan dan serangkaian kegiatan dalam upaya pemenuhan kebutuhan pelayanan berdasarkan dengan perundang-undangan bagi semua warga negara atau penduduk atas pelayanan publik barang dan jasa.

a. Asas Asas Pelayanan Publik

Asas asas pelayanan publik yaitu sebagai berikut:

1. **Transparansi**, yaitu bersifat terbuka, mudah serta bisa diakses bagi semua pihak yang membutuhkan serta disediakan secara memadai dan mudah untuk dimengerti.
2. **Akuntabilitas**, yaitu dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.
3. **Kondisional**, yaitu berdasarkan pada kondisi atau kemampuan pemberi dan penerima pelayanan serta tetap berpegang kepada prinsip efisiensi dan efektivitas.
4. **Partisipatif**, mendorong peran dan masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan publik dengan tetap memperhatikan aspirasi, kebutuhan serta harapan masyarakat.
5. **Kesamaan Hak**, yaitu jauh dari kata diskriminatif dalam artian tidak membedakan agama, suku, ras, golongan, gender, maupun status ekonomi.
6. **Keseimbangan, hak dan Kewajiban**, pemberi atau penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajibannya.

Dari uraian tersebut terlihat bahwa dalam melaksanakan pelayanan publik ditunjukkan kepada semua masyarakat termasuk dengan masyarakat yang berkebutuhan khusus, pelayanan publik yang terbaik adalah pelayanan yang dapat menjangkau semua elemen masyarakat. Dengan keadaan tersebut pelayanan publik akan mempermudah masyarakat dalam aktifitasnya.

b. Unsur Unsur Pelayanan Publik

Menurut Barata (2004:11) Terdapat empat unsur penting dalam proses pelayanan publik antara lain:

1. Penyedia layanan, merupakan pihak yang bisa memberikan suatu layanan tertentu kepada pelanggan, dapat berupa layanan dalam bentuk penyediaan dan penyerahan barang (*goods*) maupun jasa jasa (*sevices*).
2. Penerima layanan, adalah mereka yang disebut sebagai konsumen (*customer*) yang menerima berbagai layanan dari penyedia layanan.
3. Jenis layanan, adalah pelayanan yang diperoleh dari penyedia layanan.
4. Kepuasan pelanggan, saat pemberian layanan penyedia layanan mengacu pada pada tujuan utama pelayanan, yaitu kepuasan pelanggan. Hal ini menjadi penting karena kepuasan yang didapatkan oleh pelanggan itu biasanya memiliki kaitan erat dengan standar kualitas barang dan jasa yang mereka nikmati.

Unsur-unsur dalam pelayanan publik diperlukan agar dapat mendukung pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat yaitu kepuasan pelanggan yang menjadi perhatian penyelenggara pelayanan (pemerintah)

untuk menerapkan arah kebijakan pelayanan publik yang berorientasi serta memuaskan masyarakat.

c. Prinsip Prinsip Pelayanan Publik

Prinsip prinsip pelayanan publik adalah:

- a) Kesederhanaan yang artinya dalam memberikan pelayanan publik mudah dipahami serta tidak berbelit belit dan mudah dilaksanakan.
- b) Kejelasan ini mencakup;
 1. Administratif pelayanan publik dan persyaratan teknis.
 2. Unit bekerja atau pejabat yang berwenang adalah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan atau penyelesaian keluhan.
 3. Rincian dan tata cara pembayaran.
- c) Kejelasan waktu, pelaksanaan pelayanan publik bisa diselesaikan dalam kurang waktu yang sudah ditentukan.
- d) Kemudahan akses, seperti tempat dan lokasi, sarana memadai, serta mudah dijangkau oleh masyarakat.
- e) Tanggung jawab, pimpinan penyelenggara pelayanan publik dan pejabat yang di pilih untuk bertanggung jawab terhadap penyelenggara pelayanan dan penyelesaian persoalan.
- f) Kedisiplinan, kesopanan, keramahan, pemberi pelayanan harus memiliki sikap disiplin, sopan santun, dan ramah dengan memberikan pelayanan dengan ikhlas.

g) Kenyamanan, lingkungan pelayanan tetap tertib, teratur dan tersediannya ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang mendukung seperti parkir, tempat ibadah.

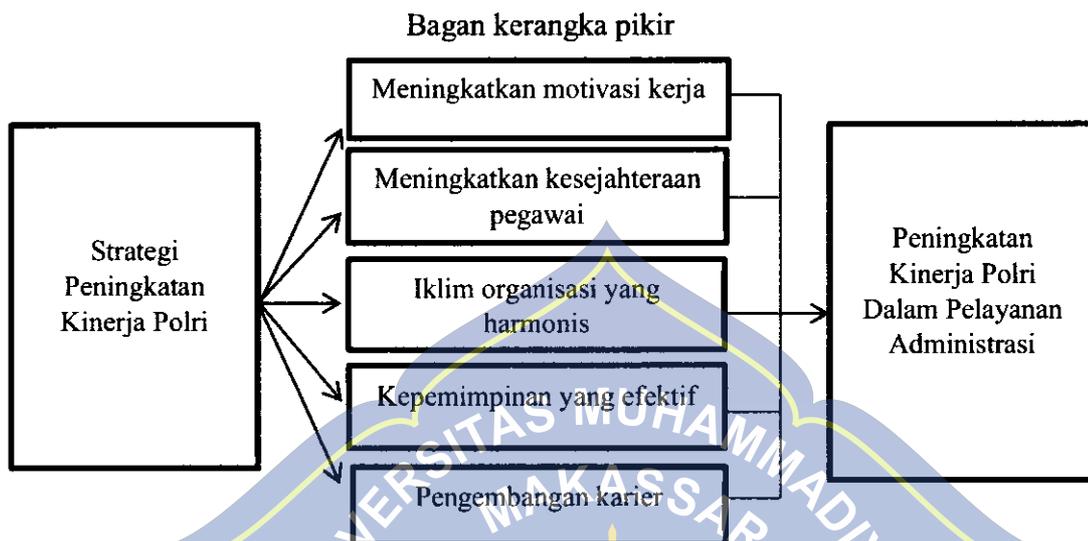
Dari beberapa uraian tersebut dapat dikatakan bahwa dalam memberikan pelayanan publik pegawai dituntut memberikan rasa nyaman serta kemudahan bagi penerima layanan dengan bentuk pelayanan yang dilakukan pemerintah, baik yang berupa barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat atau dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan dengan berpedoman pada asas dan prinsip pelayanan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar dengan tujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi.

Menurut Ilyas (2001:67) indikator mengenai strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi adalah: (1) Meningkatkan motivasi kerja; (2) Meningkatkan kesejahteraan Pegawai; (3) Iklim organisasi yang harmonis; (4) Kepemimpinan yang efektif; (5) Pengembangan karier.

Berdasarkan indikator di atas, maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir penelitian, sebagaimana yang terlihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 kerangka pikir

D. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian maka penelitian ini akan difokuskan pada “Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar” dengan menggunakan strategi seperti meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan pengembangan karier.

E. Deskripsi Fokus

Berdasarkan fokus penelitian maka dapat dikemukakan deskripsi fokus yaitu :

1. Meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan motivasi kerja Polri dapat menimbulkan dorongan maupun semangat dalam bekerja sehingga Polri dapat bekerja dengan baik dengan adanya motivasi kerja, Polri dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semangat sehingga pelayanan dapat lebih cepat dan efisien.
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kesejahteraan Polri dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang tinggi maupun tunjangan. Banyak yang menjadikan gaji serta tunjangan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Iklim organisasi yang harmonis, dalam menciptakan lingkungan yang baik diperlukan lingkungan yang baik, komunikasi baik dan kerjasama antar personel sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan harmonis.
4. Kepemimpinan yang efektif, pemimpin yang pandai, beribawa dan bijaksana dalam menjalankan tugasnya mempunyai dampak yang sangat baik dan menjadi contoh bagi anggotanya. Dengan kepemimpinan yang baik bagi anggota kinerja Polri juga akan semakin baik.
5. Pengembangan karier, pengembangan karier menjadi motivasi kerja dan pengembangan bagi personel untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

Penelitian ini berlangsung kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. Hal ini sesuai dengan fokus penelitian yaitu Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis dan lisan dari orang orang dan perilaku yang diamati dan bertujuan untuk menyambungkan pengetahuan secara mendalam mengenai objek penelitian. Penelitian kualitatif melihat dan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain secara Holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata kata atau bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu jawaban atas wawancara dan observasi dari Kepolisian Sektor Galesong

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung namun melalui media perantara. Peneliti memperoleh data sekunder dari arsip data dan profil Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

D. Informan

Penelitian menggunakan *purposive sampling* karena informan yang di ambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan mengenai Strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi.

Berikut ini informan dalam penelitian ini yaitu:

No	Nama	Jabatan
1	Iptu Muhammad Azhar	Kapolsek
2	Aiptu Muh Sholicun	Kasium
3	Aiptu Nur Salam	SPKT
4	Jumarnia	Masyarakat
5	Mawar	Masyarakat

Tabel 3.1 Data Informan Penelitian

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi (pengamatan)

Dalam pengamatan ini peneliti diperkaya dengan data data baik dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk *soft copy* yang didapatkan di Polsek Galesong, data tersebut diteliti dan dipahami lebih mendalam secara berulang ulang untuk mendapatkan data yang dirasakan dibutuhkan dalam peneliti ini.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara bertahap. Hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dari narasumber yang berbeda beda dianalisis serta dipahami secara mendalam setelah itu direkap menjadi hasil analisis dan didukung oleh hasil survei yang ditemukan di lapangan.

3. Dokumentasi adalah pengambilan sebuah data melalui dokumen, foto, arsip atau surat surat yang diperlukan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai mengumpulkan data dalam kurung waktu tertentu. Setelah itu hasil analisis ditarik kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan

Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. Tahapan model analisa menurut Miles dan Huberman antara lain sebagai berikut:

1. *Data collection* (pengumpulan data)

Pengumpulan data adalah pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi langsung maupun dokumentasi. Kegiatan wawancara yang dilakukan oleh peneliti merupakan kegiatan dengan melakukan proses tanya jawab langsung terhadap informan. Wawancara yang dilakukan peneliti baik secara langsung (*face to face*), telepon dan media lainnya, dan terlibat langsung dengan kelompok tertentu yang terdiri dari tiga sampai enam responden.

2. *Data reduction* (reduksi data)

Reduksi data yang dilakukan peneliti yaitu dengan menelaah data yang tersedia dari berbagai sumber. Setelah dikaji, langkah berikutnya adalah dengan membuat rangkuman untuk setiap kontak atau pertemuan dengan informan. Dalam merangkum data biasanya ada satu unsur yang tidak bisa dipisahkan yang disebut membuat abstraksi, abstraksi yaitu membuat ringkasan inti, proses, dan persyaratan yang berasal dari responden.

3. *Data display* (Penyajian data)

Setelah data reduksi, yang dilakukan selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Untuk penelitian kualitatif, penyajian data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, tabel, hubungan antar kategori, *flowchart* dan lain sebagainya. Yang paling sering digunakan dan menyajikan data dalam penelitian kualitatif yaitu dengan teks yang bersifat naratif.

G. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data yaitu untuk menjamin bahwa semua yang diamati maupun yang diteliti penulis sesuai dengan data yang sesungguhnya ada memang benar benar terjadi. Hal ini dilakukan penulis agar memelihara dan menjamin bahwa data tersebut benar adanya, baik bagi pembaca dan subjek penelitian. Guna mendapatkan tingkat pengabsahan data, penulis menggunakan triangulasi, yaitu mengadakan perbandingan antara sumber data yang satu dengan lainnya.

Ada tiga macam triangulasi yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Yaitu membandingkan dengan cara memeriksa ulang derajat tingkat kepercayaan kredibilitas informasi yang didapatkan maupun diperoleh melalui sumber yang beda, dengan membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara.

2. Triangulasi Teknik

Yaitu menguji kredibilitas dengan cara memeriksa semua data ke sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Seperti data yang didapatkan dari wawancara, dicek dengan observasi, media *review* maupun dokumentasi.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas yang ada, pengujian kredibilitas data bisa dilakukan dengan cara melakukan pengecekan

dengan wawancara, observasi dan teknik lain dalam waktu atau situasi berbeda.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Wilayah Kabupaten Takalar

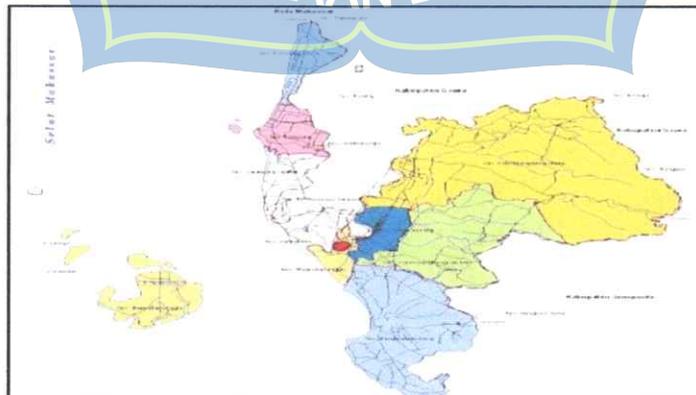
Kabupaten Takalar merupakan salah satu wilayah kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak antara 5031 sampai 50381 Lintang Selatan dan diantara 19990221 sampai 1990391 bujur timur dengan luas wilayah 566,5 km² yang terdiri dari kawasan hutan seluas 8.254. Secara administrasi Kabupaten Takalar terdiri dari 10 kecamatan dengan batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kabupaten Gowa

Sebelah Timur : Kabupaten Jeneponto

Sebelah Selatan : Selat Makassar

Sebelah Barat : Laut Flores



4.1 Gambar Peta Kabupaten Takalar

2. Gambaran Umum Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar

Kepolisian Sektor Galesong yang beralamatkan jalan Karaeng Bonto Marannu Nomor 1, Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar merupakan satu diantara 10 Polsek yang ada di kabupaten Takalar. Kepolisian Sektor Galesong memiliki luas wilayah hukum 25,93 km² dengan batas batas wilayah sebagai berikut:

Sebelah utara : Polsek Galesong Utara

Sebelah Selatan : Polsek Galesong Selatan

Sebelah Barat : Kab. Gowa

Sebelah Timur : Selat Makassar



Gambar 4.2 Kantor Polsek Galesong

3. Struktur organisasi Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar

a. Unsur pimpinan

1. Kapolsek Galesong : Iptu Muhammad Ashar

2. Wakil Polsek : Aipda Abdul Azis

b. Unsur pengawas dan pembantu pimpinan

3. Kanit propovos : Aipda Syarifuddin

c. Unsur pembantu pimpinan dan pelayanan

4. Kasium : Aiptu Sholicun

- a. Kaur reumin
- b. Kaur taud
- c. Kaur tahti

d. Unsur pelaksana tugas pokok

5. Setral pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) :

- a. Aiptu H. Hasanuddin
- b. Aiptu Nur Salam
- c. Aipda Nur Alamsyah

6. Kanit intelkam : Aipda Syarifuddib S.H

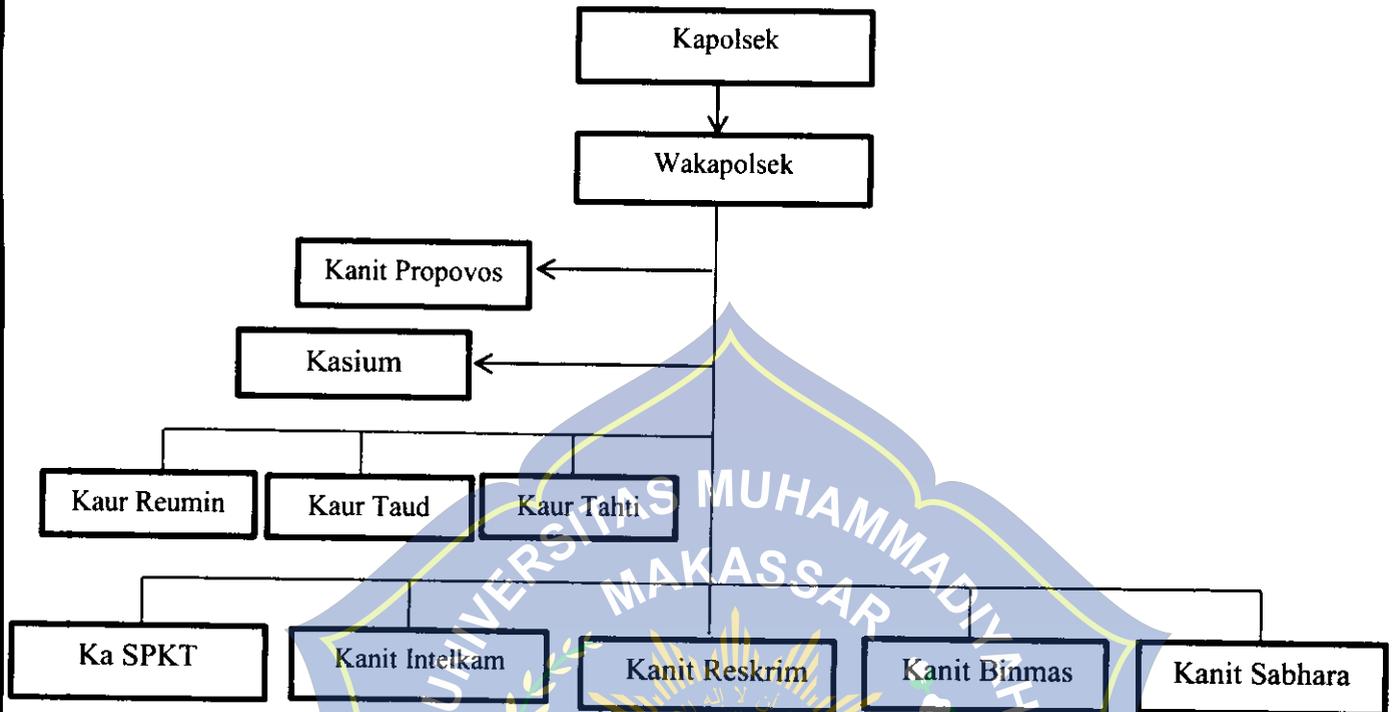
7. Kanit reskrim : Aipda Syamsuddin S.pd

8. Kanit binmas : Aiptu Muh Rasul

9. Kanit sabhara : Aiptu Sulfijar Efendi



Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Polsek Galesong

Gambar 4.3 Struktur organisasi Polsek Galesong

Adapun tugas pokok Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 adalah :

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Penegak hukum
- c. Memberikan perlindungan
- d. Pengayom masyarakat
- e. Memberikan pelayanan kepada masyarakat

4. Visi dan Misi

a. Visi

“Terwujudnya insan Polri yang, bermoral, bersih, terpercaya dan profesional dalam menegakkan hukum dan sebagai pelindung pengayom pelayanan masyarakat yang dapat memberikan rasa aman, tenang dan terpercaya”

b. Misi

- a. Memberikan perlindungan, mengayomi, dan pelayanan dengan cepat, tanggap/ responsif dan tidak deskriminatif sehingga masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis.
- b. Memberikan keamanan serta ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang ada dalam bingkai integritas wilayah hukum.
- c. Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proposional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- d. Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas”
- e. Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa dari masyarakat yang ber bhineka tunggal ika.

B. Hasil Penelitian

Strategi peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi maupun instansi dalam memberikan pelayanan

berdasarkan kebutuhan yang ada pada masyarakat, yang biasa disebut dengan aparat sipil negara. Peningkatan kinerja pegawai merupakan usaha yang dilakukan dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja pegawai pada saat ini maupun yang akan datang agar pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dalam artian peningkatan kinerja pegawai merupakan kegiatan yang tujuannya mengubah perilaku sikap tersendiri dari pengetahuan kecakapan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian menyebutkan bahwa kepolisian memiliki fungsi sebagai salah satu fungsi pemerintah Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat. Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tersebut telah dijelaskan bahwa kepolisian memiliki fungsi untuk melayani masyarakat selain fungsi-fungsi lainnya, oleh karena itu Polisi mulai berbenah untuk meningkatkan pelayanan publik yang sudah ada pada saat ini dengan dengan cara menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Pelayanan pada Kepolisian di Polsek Galesong disebut dengan Sentral Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Sektor, dalam pasal 10 ayat a (2) SPKT bertugas :

1. Memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, pemberian bantuan atau pertolongan dan pelayanan surat keterangan; dan

2. Menyajikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan tugas kepolisian guna dapat diakses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sentral pelayanan Kepolisian terpadu (SPKT) bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama laporan/pengaduan, pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. SPKT dapat melayani berupa: laporan polisi (LP), surat tanda terima laporan polisi (STTPLP), surat pemberitahuan perkembangan hasil penelitian (SP2HP), surat tanda lapor keterangan (SKTLK), surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), surat izin keramaian, surat izin mengemudi dan lain sebagainya. Dalam hal ini untuk mengukur strategi peningkatan kinerja Kepolisian dalam pelayanan administrasi ada lima indikator menurut Ilyas yaitu:

1. **Meningkatkan motivasi kerja**

Meningkatkan motivasi kerja pegawai bertujuan untuk mendorong semangat kerja anggota Polri agar dapat bekerja dengan memberikan semua kemampuan serta keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Banyak yang bisa dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja kepolisian seperti dengan memberikan apresiasi hasil kerja Polri, memberikan motivasi kerja melalui inspirasi dan memberikan penghargaan atau *reward* bagi anggota kepolisian yang berprestasi. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja kepolisian karena dengan motivasi diharapkan setiap anggota mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas yang tinggi karena

semakin tinggi motivasi anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka makin tinggi pula produktivitasnya. Motivasi itu sendiri merupakan kesiapan khusus seseorang dalam melaksanakan maupun meneruskan serangkaian aktivitas yang ditujukan dalam mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu meningkatkan motivasi kerja Polri sangat di butuhkan untuk mendorong semangat kerja Polri dalam memberikan pelayanan administrasi.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan Kapolsek Galesong terkait dengan meningkatkan motivasi kerja:

“Saya tidak memiliki cara tertentu dalam meningkatkan motivasi kerja anggota saya, saya hanya memberikan contoh pelaksanaan tugas untuk selalu menanamkan kedisiplinan dalam bekerja karena sebagai anggota Polri itu seharusnya sudah melekat dalam diri kami dan saya sebagai Kapolsek selalu mengapresiasi hasil kerja anggota saya dan memelihara interaksi sosial dengan baik” (Wawancara penelitian dengan MA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan motivasi anggota Polri Kapolsek Galesong tidak memiliki cara tertentu dalam meningkatkan motivasi kerja anggotanya, Kapolsek memberikan motivasi dengan cara memberikan contoh pelaksanaan tugas dan selalu menanamkan kedisiplinan dalam bekerja, peningkatan motivasi juga dilakukan Kapolsek dengan mengapresiasi hasil kerja anggotanya dan menjaga hubungan baik.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan kasium di Polsek Galesong terkait meningkatkan motivasi kerja:

“Untuk meningkatkan motivasi kerja, saya selalu berusaha berpikiran positif, membangun rasa percaya diri dan menghargai hasil kerja saya, dan untuk memotivasi anggota Polri lainnya tidak repot karena mereka

sudah tahu tupoksi masing masing sehingga dalam bekerja mereka berusaha memotivasi dirinya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat” (Wawancara penelitian dengan S pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja anggota Polri dilakukan dengan berpikir secara positif selalu menghargai hasil kerja yang telah dilakukan dan peningkatan motivasi kerja Polri akan mudah jika mereka tahu akan tupoksi masing masing.

Salah seorang anggota Polri di Polsek Galesong menambahkan:

“Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan contoh dan saurituladan kepada kami dan anggota lainnya dengan menggerakkan dari belakang akan mempermudah kami dalam pelaksanaan tugas serta dengan memberikan inovasi pekerjaan apa yang bisa lebih cepat berhasil dilaksanakan sesuai dengan tujuan pokok Polri” (Wawancara penelitian dengan NA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi kerja Polri dengan memberikan contoh dan saritauladan serta memberikan dukungan dari belakang akan mempermudah Polri dalam menjalankan tugas. Serta pemberian inovasi inovasi dalam bekerja akan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh Polri.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan informan masyarakat terkait dengan motivasi Polri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan publik.

“Selama ini Polri selalu bersemangat melaksanakan tugasnya karena tujuan utama Polri dari segi tugas dan kewajibannya memberikan pelayanan publik untuk masyarakat dalam mengayomi masyarakat

sehingga kita sebagai masyarakat merasa nyaman dan aman bersama Polri” (wawancara penelitian dengan J pada tanggal 27 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa Polri selalu semangat dalam melaksanakan tugasnya karena tujuan utama Polri dari segi tugas dan kewajiban adalah memberikan pelayanan publik untuk masyarakat sehingga masyarakat menjadi aman bersama Polri.

Masyarakat lainnya juga menambahkan:

“Menurut saya sendiri Polri sudah semangat dalam melaksanakan tugasnya kita bisa lihat dari pelayanan yang diberikan sudah bagus, pengalaman saya sendiri sewaktu mengurus surat keterangan hilang Polri sangat cepat memberikan pelayanan sehingga harapan saya Polri dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya” (wawancara penelitian dengan M pada tanggal 27 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa Polri sudah semangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan administrasi bisa dilihat dari cara kepolisian memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi meningkatkan motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja melalui insipirasi dan memberikan penghargaan atau *reward* bagi anggota kepolisian yang berprestasi serta meningkatkan kinerja anggota kepolisian dengan memberikan arahan dan memberikan contoh pelaksanaan tugas akan mendorong semangat kerja bagi semua anggota Polri yang ada di Polsek Galesong. Kemudian dengan pemberian

inovasi-inovasi dalam bekerja bagi anggota kepolisian akan mempermudah kepolisian dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Kesejahteraan pegawai dengan tunjangan dan gaji yang tinggi sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk kepolisian, banyak instansi menjadikan tunjangan dan gaji sebagai alat dalam memotivasi pegawai agar lebih giat dalam Bekerja. Kesejahteraan dilaksanakan tidak semata mata untuk kesejahteraan pegawai namun juga demi meningkatkan prestasi Polri dan kinerja anggota Polri. Dengan program kesejahteraan bagi pegawai akan memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan Kapolsek Galesong terkait dengan kesejahteraan pegawai:

“Pada dasarnya semua tujuan anggota Polri dan semua ASN itu sama menginginkan kesejahteraan, namanya kesejahteraan itu penting dengan peningkatan kesejahteraan tentunya akan meningkatkan kinerja Polri sehingga Polri dapat bekerja dengan baik, namun Polri tidak bisa bergantung dengan kesejahteraan, karena tanpa adanya kesejahteraan Polri harus tetap bekerja dengan baik karena sudah menjadi tugas yang harus dijalankan mengingat kita sebagai anggota Polri yang memiliki kontrak dengan negara” (Wawancara penelitian dengan MA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan bagi Polri sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian di Polsek Galesong, kesejahteraan

dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian sehingga Polri dapat menjalankan tugasnya sebagai pelayan kepada masyarakat dengan baik. Namun sebagai anggota kepolisian tanpa adanya kesejahteraan anggota harus tetap bekerja dengan baik mengingat kepolisian sebagai ASN yang memiliki tugas sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan kasium terkait dengan kesejahteraan pegawai:

“Dengan meningkatkan kesejahteraan dengan tunjangan maupun gaji tentu saja memberikan dan meningkatkan kinerja kami karena dengan kesejahteraan itu bisa menambah atau sebagai input dalam memotivasi kinerja kita dalam melaksanakan tugas” (Wawancara penelitian dengan S pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian tunjangan dan gaji akan meningkatkan kinerja anggota kepolisian di Polsek Galesong. Kesejahteraan dijadikan sebagai input dalam memotivasi kinerja anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pendapat anggota Polri lainnya menambahkan:

“Kesejahteraan akan membuat kami tenang karena dengan adanya kesejahteraan kebutuhan kami akan terpenuhi, kesejahteraan juga tentu akan berdampak pada kinerja kami karena dengan kesejahteraan akan memberikan motivasi saat bekerja” (Wawancara penelitian dengan NA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan sangat berdampak pada kinerja anggota kepolisian di Polsek Galesong, dengan kesejahteraan kebutuhan anggota

kepolisian akan terpenuhi sehingga memberikan motivasi kerja pada anggota di Polsek Galesong.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kepolisian dengan kesejahteraan pegawai sangat berdampak pada kinerja Polri di Polsek Galesong, kesejahteraan dengan gaji maupun tunjangan seperti tunjangan keluarga yang terdiri dari tunjangan istri, suami dan anak, tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk dan tunjangan beras akan memberikan semangat kerja dan memotivasi anggota Polri yang ada di Polsek Galesong sehingga dapat dikatakan bahwa dengan upaya meningkatkan kinerja dengan kesejahteraan sangat mendukung dalam memotivasi Polri agar lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan administrasi.

3. Menciptakan iklim organisasi yang harmonis

Iklim organisasi yang harmonis dalam bekerja sangat dibutuhkan karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta berdampak yang sangat besar terhadap perilaku, motivasi dan kepuasan kerja anggota Polri sehingga dengan iklim organisasi yang harmonis anggota Polri akan meningkat serta merasa nyaman. Dalam menciptakan iklim organisasi, dibutuhkan hubungan sosial yang harmonis antara pimpinan dan anggota dan sesama anggota. Hubungan sosial ini berupa komunikasi, kerja sama antara anggota, dan dukungan dari anggota.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan Kapolsek Galesong terkait dengan iklim organisasi yang harmonis:

“Menciptakan Iklim organisasi yang harmonis, jadi sebagai Kapolsek di Polsek Galesong sistem kerja harmonis di organisasi itu memang perlu, jadi saya dengan anggota saya itu saling terbuka, saling mensupport, saling bertukar pikiran bila mana menemui kendala kendala dalam pelaksanaan tugas dan bekerja dengan sistem kekeluargaan yang erat” (Wawancara penelitian dengan MA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Kapolsek Galesong dalam menciptakan iklim organisasi yang harmonis dilakukan dengan cara menjaga hubungan baik dengan saling terbuka, saling mendukung dan bertukar pikiran serta bekerja dengan sistem kekeluargaan yang erat.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan kasium terkait menciptakan iklim organisasi yang harmonis:

“Kami menciptakan iklim organisasi yang harmonis dengan cara menjaga hubungan kami dengan anggota Polri lainnya menjadikan iklim kerja seperti kekeluargaan dan kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan saling terbuka antar anggota” (Wawancara penelitian dengan S pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan tetap menjaga hubungan baik dengan anggota Polri di Polsek Galesong serta menciptakan iklim kerja seperti kekeluargaan yang erat akan memberikan rasa nyaman dan terbuka bagi anggota Polri dalam bekerja.

Anggota Polri lainnya menambahkan:

“Tidak sulit menciptakan iklim organisai yang harmonis di Polsek Galesong kami saling terbuka dengan anggota lain dan menghormati satu sama lain sehingga kami bekerja dengan nyaman” (Wawancara penelitian dengan NA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa Polri dalam menciptakan iklim organisasi yang harmonis di Polsek Galesong itu dengan cara saling terbuka dengan sesama anggota dan saling menghormati dengan anggota lainnya sehingga Polri dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi menciptakan iklim organisasi yang harmonis dapat disimpulkan bahwa Polsek Galesong menciptakan iklim organisasi yang harmonis dengan tetap menjaga hubungan baik dengan anggota lainnya, saling menghargai dan bertukar pikiran bila menemui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas serta menjadikan lingkungan kerja dengan sistem kekeluargaan yang erat. Sikap Polri yang saling terbuka dengan saling bertukar pikiran jika menemui hambatan hambatan dalam pelaksanaan tugas dan saling menghargai dengan menjaga sopan santun seperti kepatuhan, ketaatan berbangsa dan bernegara sehingga menjadikan lingkungan organisasi Polsek galesong menjadi harmonis sehingga hal ini akan membuat Polri menjadi nyaman dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Pimpinan Polsek Galesong sudah mendukung kegiatan peningkatan kinerja anggota Polri salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Polsek Galesong adalah apel pagi, rapat koordinasi dan peningkatan kinerja lainnya. Hal ini disampaikan oleh Kapolsek Galesong terkait dengan kepemimpinan:

“Saya sudah memberikan perhatian terhadap anggota saya dengan meningkatkan kinerjanya, saya sebagai pimpinan selalu meningkatkan anggota saya dengan apel pagi, rapat koordinasi dan peningkatan kinerja lainnya. Apel pagi yang kami lakukan hampir setiap hari dan juga sebagai kegiatan cek anggota yang hadir saat itu” (Wawancara penelitian dengan MA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja dilakukan Polsek Galesong dengan melakukan kegiatan apel pagi yang hampir setiap pagi dilakukan dan rapat koordinasi. Kegiatan Apel dilakukan sebagai kegiatan untuk mengecek anggota Polri yang hadir dan bertugas pada hari itu.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan kasium di Polsek Galesong terkait kepemimpinan:

“Kapolsek sangat mendukung peningkatan kinerja anggota Polri di Polsek Galesong ini, biasanya kami diberikan arahan pada seluruh anggota dari semua fungsi yang ada. Kapolsek selalu berpesan agar kami selalu meningkatkan kinerja kami dalam menjalankan tugas kami” (Wawancara penelitian dengan S pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan yaitu Kapolsek Galesong sangat mendukung peningkatan kinerja Polri di Polsek Galesong peningkatan dilakukan Kapolsek

dengan memberikan arahan pada semua anggota Polri serta selalu berpesan agar anggota Polri meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Anggota Polri lainnya di Polsek Galesong menambahkan:

“Kepemimpinan yang ada di Polsek Galesong sudah menghampiri efektif, pimpinan selalu memberikan arahan maupun dorongan untuk selalu bekerja dengan baik serta selalu menanyakan anggota kita dari jaringan bawah sampai tingkat pimpinan apa apa yang menjadi kendala yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di kantor maupun dilapangan” (Wawancara penelitian dengan NA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan di Polsek Galesong memberikan arahan dan dorongan agar anggota Polri di Polsek Galesong bekerja dengan baik dan selalu menanyakan apa saja kendala yang ditemui dalam melaksanakan tugas anggotanya baik di kantor maupun lapangan.

Kepemimpinan yang efektif dapat kita lihat dari cara kerja Polri dalam memberikan pelayanan Administrasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan masyarakat terkait dengan kinerja Polri dalam pelayanan Administrasi di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar.

“Pelayanan di Polsek Galesong itu sudah baik, selalu mengutamakan pelayanan prima bagi masyarakat serta selalu memberikan edukasi tentang pentingnya menjaga keamanan dan jangan mudah terprovokasi oleh isu isu yang dapat merusak tali persaudaraan di lingkungan sekitar. Namun harapan saya semoga kedepannya dalam memberikan pelayanan Polri lebih baik lagi dan selalu menjadi mitra dan pengayom masyarakat sehingga tercipta suasana yang aman dan nyaman tanpa adanya rasa takut” (wawancara dengan informan J pada tanggal 14 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepolisian sudah baik bisa kita lihat dari pelayanan

publik yang diberikan, dimana kepolisian bekerja memberikan pelayanan selalu mengutamakan pelayanan prima bagi masyarakat sehingga hal ini menunjukkan bahwa kinerja Polri sudah baik dilihat dari kepuasan masyarakat dengan kinerja Polri dalam memberikan pelayanan prima serta kepolisian juga selalu memberikan edukasi kepada masyarakat untuk tidak mudah terprovokasi oleh isu-isu yang merusak tali persaudaraan. Dengan kinerja Polri yang baik masyarakat masih berharap agar kinerja kepolisian dalam dapat baik lagi serta ditingkatkan dan menjadi mitra dan pengayom masyarakat sehingga masyarakat menjadi aman nyaman tanpa adanya rasa takut.

Masyarakat lainnya juga menambahkan:

“Saya rasa pelayanan yang bagian administrasi sudah baik polisi melayani dengan cepat tapi untuk kasus-kasus biasanya lama diselesaikan apalagi masih ada Polisi yang sering memihak dan masih kurang ramah kepada kita sehingga harapan saya kedepan polisi di Polsek Galesong nantinya pelayanannya lebih ramah dan jangan membeda-bedakan kasta dan jabatan” (wawancara dengan informan M pada tanggal 14 Juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepolisian dalam pelayanan sudah baik terutama pelayanan administrasi, Polri bekerja dengan cepat. Namun disisi lain masyarakat juga mengatakan bahwa kinerja Polri dalam menyelesaikan konflik/kasus masih sangat lamban dan belum maksimal di tambah Polri masih kurang ramah dan tidak adil dalam memberikan pelayanan. Sehingga harapan masyarakat kinerja Polri kedepan dapat lebih ditingkatkan dalam artian dalam memberika pelayanan dapat lebih ramah dan tidak membeda-bedakan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan membawa anggota organisasi atau instansi untuk bekerja bersama sesuai dengan tanggung jawab masing masing dan membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. Sedangkan kepemimpinan yang ada di Polsek Galesong sudah menghampiri efektif dimana pimpinan Polsek Galesong sangat mendukung peningkatan kinerja anggota Polri, Kapolsek bertugas memimpin, membina, mengawasi, mengatur dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polsek dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya termasuk kegiatan pengaman markas dan memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Upaya peningkatan kinerja anggota Polri dilakukan Kapolsek Galesong berdasarkan tugas dan fungsinya dengan melakukan apel pagi dan memberikan arahan serta mendorong motivasi kerja pada semua anggota Polri dan fungsi yang ada untuk selalu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan bagi masyarakat. Kemudian dari hasil wawancara dengan masyarakat menunjukkan bahwa kinerja Polri dalam pelayanan prima di Polsek Galesong sudah baik namun masih perlu peningkatan kinerja Polri dalam penanganan kasus karena masyarakat masih belum puas akan kinerja Polri dalam penyelesaian kasus/konflik yang dianggap masih lamban dan Polri yang masih kurang ramah pada saat memberikan pelayanan.

5. Pengembangan karir

Karir adalah salah satu hal yang sangat penting baik bagi anggota maupun organisasi itu sendiri. Karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi secara individu baik dalam jenjang jabatan maupun kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir membantu anggota Polri di Polsek Galesong merencanakan karir masa depan dengan keterampilan dan pendidikan yang mempunyai anggota Polri dapat merencanakan karirnya di masa yang akan datang.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan Kapolsek Galesong terkait dengan pengembangan karir:

“Kita sebagai ASN dan anggota pasti ingin karirnya bagus pengembangan karir penting bagi kami dengan pengembangan karir kami bisa merencanakan karir kedepannya dan mengejar kenaikan pangkat kami untuk itu dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi anggota Polri agar bisa merencanakan pengembangan karirnya” (Wawancara penelitian dengan MA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat penting bagi anggota Polri yang ada di Polsek Galesong dengan pengembangan karir, anggota Polri dapat merencanakan karirnya yang akan datang seperti kenaikan pangkat. Pengembangan karir dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu bagi anggota untuk melakukan pengembangan.

Berdasarkan kesempatan wawancara dengan kasium di Polsek Galesong terkait dengan pengembangan karir:

“Pengembangan karir sangat penting bagi kami sebagai anggota Polri karena dengan pengembangan karir kami bisa meningkatkan kemampuan teknik dan teknis dan termasuk anggota yang berprestasi kita bisa tunjuk dan mengarahkan agar bisa diberikan pendidikan maupun pelatihan khusus agar kedepan dia bisa merencanakan karirnya. (Wawancara penelitian dengan S pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir membantu Polri dalam meningkatkan kemampuan teknik dan teknis anggota Polri yang ada di Polsek Galesong pengembangan bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan khusus untuk mengembangkan dan merencanakan karir yang akan datang.

Anggota Polri lain juga menambahkan bahwa:

“pengembangan karir membantu kami merencanakan karir kita kedepan contoh dengan merencanakan kenaikan jabatan maupun pangkat kita harus merencanakan dari sekarang dengan meningkatkan kemampuan kita dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu“ (Wawancara penelitian dengan NA pada tanggal 5 juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir membantu Polri merencanakan kenaikan jabatan dan pangkat peningkatan dibutuhkan perencanaan dari sekarang dengan meningkatkan kemampuan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa upaya meningkatkan kinerja dengan pengembangan karir membantu Polri merencanakan karir kedepan dari sekarang dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan atau yang disingkat dengan diklat Polri

adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan guna membentuk karakter dan jati diri seutuhnya dalam mengembangkan pengetahuan, sikap, meningkatkan kemampuan dan keterampilan calon pegawai negeri pada Polri agar memiliki ketaqwaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, mahir dan terampil untuk melakukan suatu pekerjaan dalam tugas, yang diperlukan untuk dirinya masyarakat, bangsa dan negara sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme dalam rangka pelaksanaan tugas sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan bagi masyarakat. Karir yang bagus membutuhkan kemampuan yang bagus pula sehingga dalam merencanakan karir perlunya meningkatkan kemampuan teknik dan teknis Polri di Polsek Galesong.

C. Pembahasan

Hasil penelitian terkait dengan strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas yaitu strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dengan: meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan dan pengembangan karir sangat menunjang bagi pelaksanaan peningkatan kinerja kepolisian dan sangat memiliki kaitan yang erat dalam penelitian yang saya lakukan.

Berbagai kendala sering ditemukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam pelaksanaan pelayanan administrasi diantaranya faktor budaya organisasi dan perilaku anggota Polri sering terabaikan, belum seperti yang diharapkan masyarakat, bahkan ada yang menilai masih rendah dan buruk dampaknya pelayanan Polri dianggap buruk, tingkat pendidikan dan kepekaan sosial dari anggota Polri, terutama layanan di lapangan masih rendah dan tidak professional, keterbatasan sarana dan prasarana khususnya dukungan peralatan berupa kendaraan patroli, alat komunikasi, dukungan BBM kendaraan patroli R4 dan R2 serta dukungan anggaran khususnya di tingkat Polres dan Polsek yang meliputi dukungan anggaran operasional fungsi Reserse, Lantas, Intel, Sabhara, dan Binmas, mengakibatkan pelayanan Polri kepada masyarakat belum *quick responsive* dan datang terlambat di TKP, Pelaksanaan program Reformasi Birokrasi Polri belum berorientasi kepada pelayanan, kurang respon dan dilaksanakan “setengah hati”.

Berdasarkan hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi sudah dilakukan di kepolisian sektor Galesong Kabupaten Takalar dan sangat membantu dalam memperbaiki pelaksanaan tugas kerja anggota kepolisian di Polsek Galesong. Peningkatan kinerja kepolisian dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja Polri dengan memberikan reward maupun punishment bagi anggota kepolisian di Polsek Galesong. Peningkatan kinerja dalam pelayanan administrasi bisa dilakukan dengan mendorong semangat kerja dengan

pemberian reward seperti diberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri yang berprestasi, dilakukan promosi jabatan dan memberikan tunjangan maupun gaji yang tinggi. Pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan kinerja anggota Polri pada saat ini maupun yang akan datang. Peningkatan kinerja kepolisian sangat dibutuhkan sebagai perbaikan pelaksanaan tugas maupun mengembangkan kinerja Polri di Kepolisian Sektor Galesong. Dalam upaya meningkatkan kinerja kepolisian juga sangat dibutuhkan sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai seperti mobil untuk patroli, komputer sebagai alat dalam pembuatan surat menyurat dan lain sebagainya sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan temuan peneliti peningkatan kinerja anggota kepolisian di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar sudah dilakukan dan sangat membantu dalam memperbaiki kinerja anggota Polri sedangkan untuk penelitian terdahulu peningkatan kinerja sebagai sebagai upaya dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja masih jauh dari kata maksimal di mana dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat masih banyak menemui hambatan hambatan dalam pelaksanaannya, upaya memperbaiki kinerja juga dilakukan dengan menerapkan berbagai kebijakan seperti penerapan Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia nomor 16 tahun 2011 dengan sistem manajemen kinerja Polri dan berbagai strategi kinerja lainnya namun anggota Polri masih belum paham akan peraturan tersebut terbukti

dengan masih rendahnya kinerja yang ditampilkan anggota Polri sehingga hal ini perlu mendapat perhatian untuk selalu meningkatkan kinerja anggota kepolisian yang ada di Indonesia.

Dalam meningkatkan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi dibutuhkan beberapa penjelasan terhadap poin yang ada didalamnya meliputi: meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan dan pengembangan karir.

1. Meningkatkan motivasi kerja

Strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam memberikan pelayanan publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar khususnya dalam meningkatkan kinerja jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas salah satunya meningkatkan motivasi kerja yaitu merupakan kesiapan khusus seseorang dalam melakukan maupun meneruskan serangkaian aktivitas yang ditujukan dalam mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang berasal dari internal individu sehingga menjadikan sebuah dorongan maupun semangat untuk bekerja keras. Jika dilihat dari teori Ilyas sudah sesuai dengan hasil temuan peneliti dimana anggota Polri di Polsek Galesong diarahkan dan didorong perilakunya dengan memberikan contoh pelaksanaan tugas dan selalu menanamkan sikap kedisiplinan anggota Polri, upaya meningkatkan kinerja dengan pemberian motivasi kerja Polri merupakan salah satu usaha dalam memperbaiki pelaksanaan kerja Polri

pada saat ini maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan kerja dapat lebih efisien. Peningkatan motivasi kerja juga dilakukan oleh Polri di Polsek Galesong dengan pemberian contoh dan saritauladan, sikap positif Polri serta adanya inovasi-inovasi kerja yang dilakukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas Polri akan mendorong dan memotivasi anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai

Meningkatkan kesejahteraan pegawai jika dikaitkan dengan teori Ilyas yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan, tunjangan maupun gaji, dan evaluasi kinerja sering dipakai sebagai alat dalam meningkatkan kinerja personel. Dari teori Ilyas dan hasil peneliti temukan sudah sesuai karena di Polsek Galesong upaya meningkatkan kinerja anggota Polri dengan adanya gaji dan tunjangan akan memberikan semangat kerja Polri seperti yang dikatakan salah satu anggota bahwa dengan kesejahteraan bagi Polri akan menambah motivasi dan sebagai input dalam meningkatkan kinerja. Kesejahteraan bagi Polri di polsek dijadikan sebagai alat dan motivasi yang dapat memperbaiki kinerja Polri karena dengan adanya kesejahteraan seperti tunjangan dan gaji bagi Polri dapat mendorong semangat kerja dan memotivasi kinerja anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

3. Menciptakan iklim organisasi yang harmonis

Menciptakan iklim organisasi yang harmonis jika dikaitkan dengan teori Ilyas salah satunya yaitu Iklim organisasi yang harmonis: apabila

terjadi kesenjangan antara apa yang di kerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu di lakukan observasi terhadap penyebab kinerja dan sub optimal tersebut. Sehingga memberikan kesempatan setiap personel dalam bekerja optimal, organisasi juga perlu menciptakan suatu lingkungan yang berbeda untuk personel profesional. Jika dilihat dari teori Ilyas dan hasil temuan peneliti itu sudah banyak menemui kesesuaian dimana di Polsek Galesong Polri sudah menciptakan lingkungan yang berbeda dimana lingkungan kerja yang ditampilkan itu kekeluargaan yang erat dan anggota Polri yang saling menghormati sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi Polri dapat berjalan dengan baik. Untuk memperbaiki kinerja Polri di Polsek Galesong juga dilakukan dengan saling bertukar pikiran antar sesama anggota Polri jika menemui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas sehingga Polri tidak terjadi kesenjangan dalam menjalankan tugasnya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan jika dikaitkan dengan teori Ilyas salah satunya yaitu kepemimpinan yang efektif: supervisi merupakan suatu proses yang memacu personel unit kerja dalam berkontribusi secara positif sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Jika dilihat dari teori Ilyas dan hasil yang ditemukan peneliti maka itu sudah sesuai dimana kepemimpinan yang ada di Polsek Galesong sudah menghampiri efektif, upaya meningkatkan kinerja dilakukan pimpinan dengan berusaha memacu unit kerja anggotanya untuk selalu meningkatkan kinerja dalam memberikan

pelayanan publik kepada masyarakat, sebagai pemimpin di Polsek Galesong peningkatan dilakukan dengan memberikan arahan pada semua anggota di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar dengan apel pagi yang hampir dilakukan setiap hari sebagai upaya dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja sehingga Polri dapat bekerja dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

5. Pengembangan karir

Pengembangan karir jika dikaitkan dengan teori Ilyas salah satunya yaitu pengembangan karir, Penilaian Kinerja adalah suatu pengaman positif yang memberikan motivasi serta pengembangan personel. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat di capai dan memperhatikan juga kebutuhan personal untuk tumbuh kembang secara profesional. Dari teori ilyas dan hasil temuan peneliti sudah menemui kesesuaian dimana pengembangan karir bagi pegawai membantu anggota Polri untuk mengembangkan karirnya kedepan dengan merencanakan kenaikan pangkat dan jabatannya. Upaya peningkatan kinerja dengan pengembangan karir anggota dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta perencanaan dari sekarang untuk tumbuh kembang Polri menjadi Polri yang profesional. Sedangkan pengembangan karir pegawai dilakukan dengan tujuan peningkatan kinerja pegawai dengan memperbaiki pelaksanaan kinerja untuk itu sangat dibutuhkan kemampuan anggota dengan meningkatkan kemampuan baik teknik maupun teknis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam memberikan pelayanan publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar, bahwa strategi peningkatan kinerja anggota Polri sudah dilakukan di Polsek Galesong dan sangat membantu peningkatan kinerja Polri dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat dimana di dapatkan hasil strategi menciptakan kinerja yang tinggi berdasarkan indikator menurut Ilyas yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja, strategi peningkatan kinerja anggota Polri di Polsek Galesong dilakukan dengan pemberian motivasi, upaya meningkatkan kinerja dengan pemberian motivasi dilakukan oleh Kapolsek dengan memberikan contoh pelaksanaan tugas dan menanamkan sikap kedisiplinan kepada anggota serta menjaga hubungan baik.
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, upaya meningkatkan kinerja dengan kesejahteraan bagi Polri dengan memberikan tunjangan maupun gaji yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Polri di Polsek Galesong, dengan meningkatkan kesejahteraan akan mendorong semangat kerja dan memotivasi anggota Polri untuk melaksanakan tugasnya.
3. Menciptakan iklim organisasi yang harmonis, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Polri adalah dengan mewujudkan iklim organisasi yang

harmonis, menciptakan iklim organisasi yang harmonis di Polsek Galesong dilakukan dengan saling terbuka dan menghargai sesama anggota dan bertukar pikiran jika menemui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas, lingkungan kerja juga ditampilkan di Polsek Galesong dengan kekeluargaan yang erat dan anggota Polri yang saling menghormati.

4. Kepemimpinan, pimpinan yang ada di Polsek Galesong sudah mendukung peningkatan kinerja anggota Polri, peningkatan dilakukan dengan melakukan apel pagi setiap hari dan pemberian arahan kepada semua fungsi yang ada.
5. Pengembangan karir, pengembangan karir bagi Polri sangat membantu anggota Polri di Polsek Galesong dalam merencanakan karir kedepan, dengan pengembangan karir Polri dapat merencanakan kenaikan pangkat dan jabatan dari sekarang dengan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.

B. Saran

Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan memberikan pelayanan dengan mudah dan ramah tanpa membeda bedakan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik serta memberikan respon cepat terhadap pengaduan masyarakat, karena walaupun sudah bertugas dengan baik, tapi bagi sebagian masyarakat pelayanan Polri masih belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Barata, A. A. (2004). *Dasar dasar pelayanan prima cet 2 Jakarta* : PT elex Media Komputindo
- Diansari, U. (2017). *Fungsi Omdudsmen Republik Indonesia Perwakilan Selatan Dalam Penyelesaian Pengaduan Pelayanan Publik*
- Deriyani. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Kominikasi dan Motivasi Kerja pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699*
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel. Jurnal Ecoment Global, 4(2), 26. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.753>*
- Hariyadi. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta*
- KaPolri. (2011). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Idonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolsian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. 1–14*
- Lestari, Y. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Kuantan Singingi. Journal of Chemical Information and M odeling, 53(9), 1689–1699*
- Meliyawati. (2014). *Analisis Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Di Unit Pidana Umum (Unit Pidum) Polres Kabupaten Seluma*
- Moenir. (2003). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sutopo (2006) *Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Universitas Sebelas Maret
- Maryam, N. S. (2016) *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Volume VI No. 1*
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta
- Rizkita, W. H (2018) *Strategi Kebudayaan dan Parawisata dalam Pengembangan Batik Karawang di Kabupaten Karawa*
- Sinambela. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik, teori, kebijakan dan implementasi*. Bumi Aksara
- Setwoyadi B. *Sistem Manajemen Kinerja Polri Benny Setyowadi Fakultas Pasca Sarjana Program Studi Kajian Ilmu Kepolisian Jakarta. (2013)*

UU RI (2009). *Undang-Undang RI No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Lembaran Negara RI Tahun 2009. Sekretariat Negara. Jakarta, 1–77*

UU (2002). *Undang-Undang RI No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*

Wibowo, D. H. (2020). *Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Polsek Piyungan*



L

A

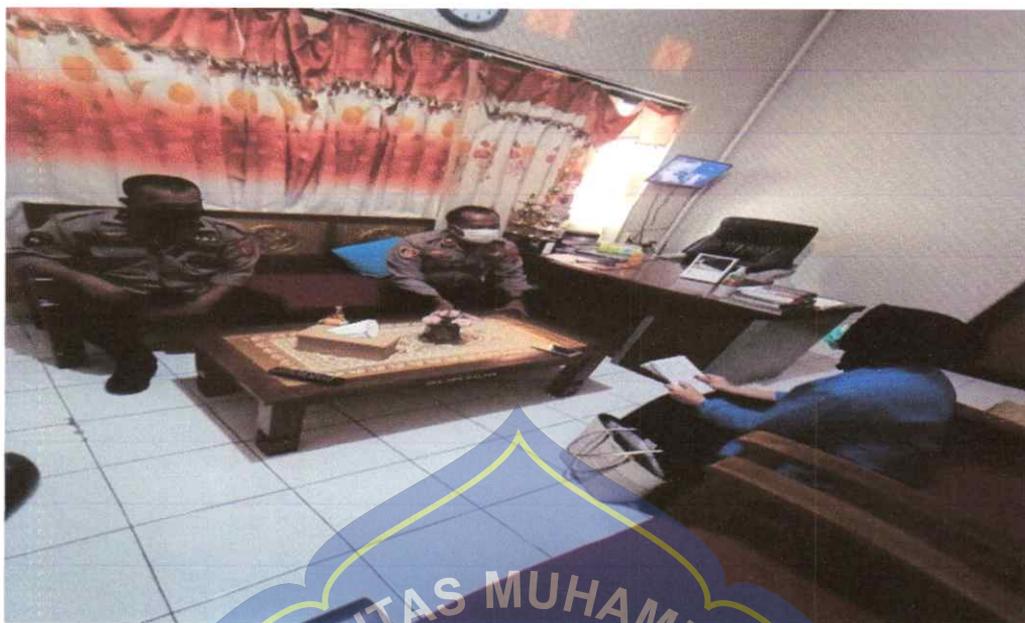
M

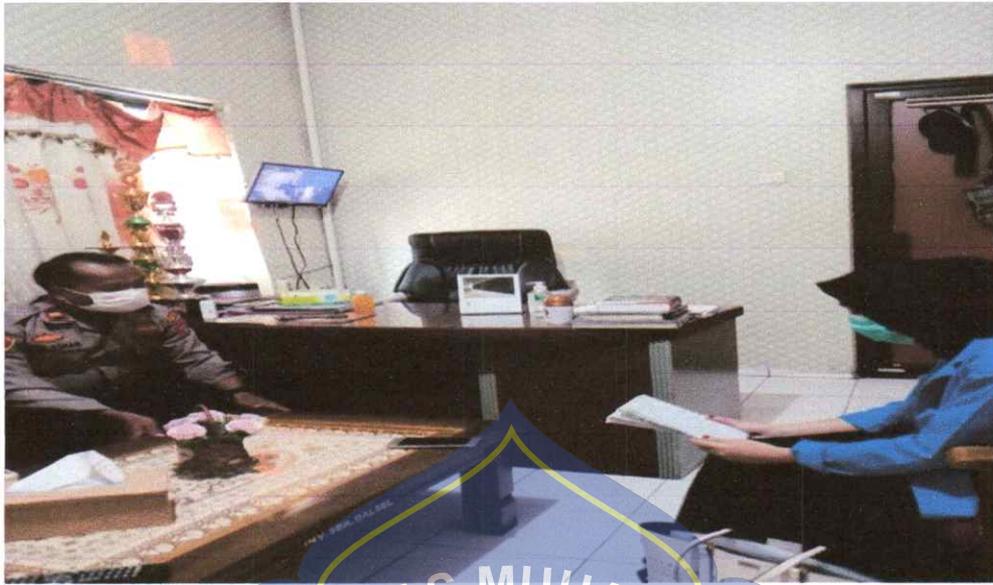


N



Gambar Polsek Galesong dari kedepan





Wawancara dengan bapak kapolsek dengan anggota Polri



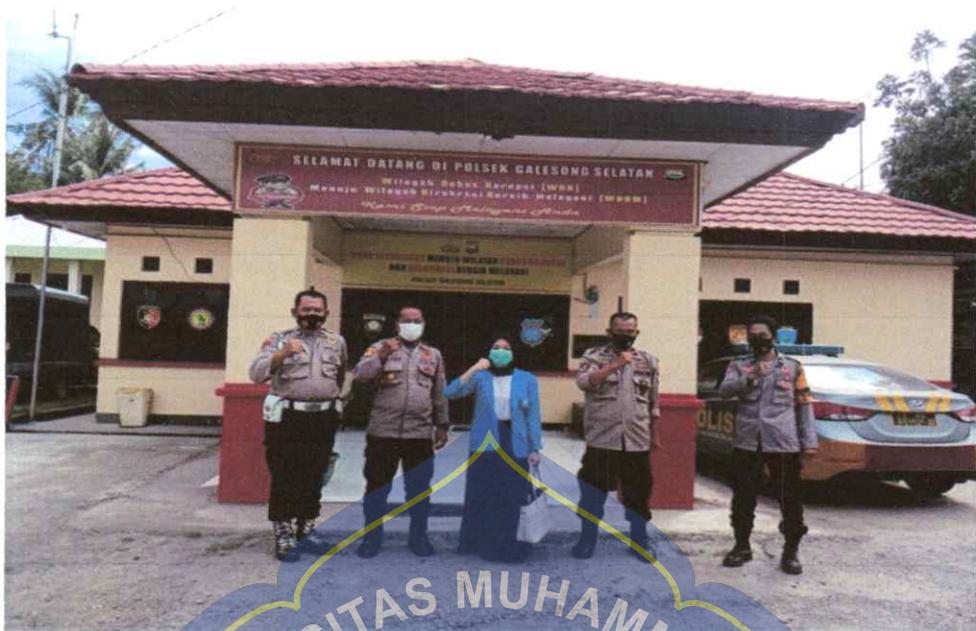
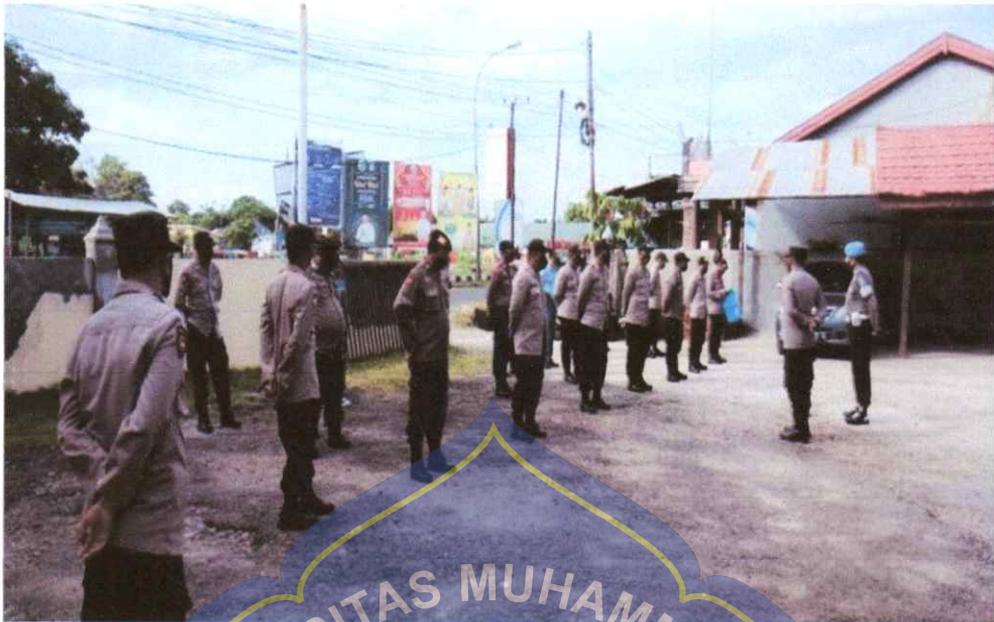


Foto bersama dengan Kapolsek, Wakil Polsek, Kasium dan binnas



Kegiatan apel pagi anggota Polri di Polsek Galesong



Polsek Galesong dalam memberikan edukasi kepada masyarakat



Dokumentasi dengan informan masyarakat



RIWAYAT HIDUP



Ayu Andira adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 7 februari 1999, di Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari 2 bersaudara. Dari pasangan Zainuddin Sikki dan Ella. Penulis pertama kali masuk pendidikan SDN No. 193 Inpres Pajangengan Kabupaten Takalar pada Tahun 2004 dan tamat 2010 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Galesong Selatan Kabupaten Takalar dan tamat pada tahun 2013. Setelah tamat di SMP, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 1 Galesong Selatan Kabupaten Takalar dan tamat pada tahun 2016. Dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yyang sebesar besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Pelayanan Administrasi Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar”