

## **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KEPOLISIAN DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PUBLIK DI KEPOLISIAN SEKTOR GALESONG KABUPATEN TAKALAR**

**Ayu Andira<sup>1\*</sup>, Rosdianti Razak<sup>2</sup>, Nurbiah Tahir<sup>3</sup>**

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*The purpose of the study was to determine the Strategy for Improving Police Performance in Providing Public Services in the Police Sector of Galesong, Takalar Regency. This study uses a qualitative method. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The informants in the study consisted of 5 (five) people. The results of this study indicate that 1) the aspect of increasing Polri's motivation is carried out by providing examples and instilling a disciplined attitude to help improve Polri's performance, 2) welfare aspects for employees can encourage Polri's work spirit at the Galesong Police Station 3) aspects of a harmonious organizational climate, Galesong Polsek works with a close family system so that the work environment becomes safe and comfortable 4) leadership aspects at the Galesong Police are very supportive of improving performance with morning meetings and giving directions 5) career development aspects are very helpful for Polri in planning careers such as promotions and positions through education and training.*

**Keywords:** *strategy, performance, public service*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian terdiri dari 5 (lima) orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) segi meningkatkan motivasi Polri dilakukan dengan pemberian contoh dan menanamkan sikap kedisiplinan membantu meningkatkan kinerja Polri, 2) aspek kesejahteraan bagi pegawai dapat mendorong semangat kerja Polri di Polsek Galesong 3) aspek iklim organisasi yang harmonis, Polsek Galesong bekeja dengan sistem kekeluargaan yang erat sehingga lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman 4) aspek kepemimpinan di Polsek Galesong sangat mendukung peningkatkan kinerja dengan apel pagi dan pemberian arahan 5) aspek pengembangan karir sangat membantu Polri dalam merencanakan karir seperti kenaikan pangkat dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

**Kata kunci:** strategi, kinerja, pelayanan publik

---

\* ayuandira@gmail.com

## PENDAHULUAN

Berbagai strategi 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 upaya untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan dan juga 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. Dimana 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 berdasarkan ketentuan yang ada dalam undang-undang dan standar operasional prosedur (SOP) serta mempunyai etika profesi dalam pemberian pelayanan. 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 kalangan 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.

Kepolisian Sektor Galesong adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu dalam bidang pemeliharaan keamanan, ketertiban, sebagai penegak hukum, melindungi, mengayomi dan sebagai pelayanan masyarakat. Namun dalam pemberian pelayanan masih terdengar keluhan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan oleh anggota Polri di Kepolisian Sektor Galesong salah satunya adalah masih berbelit-belitnya

prosedur dan lamanya pelayanan yang diberikan karena Polri yang kurang responsif terhadap berbagai pengaduan masyarakat ditambah dengan banyak kasus 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 anggota Polri dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Polri yang masih rendah sehingga menimbulkan dampak ketidakpuasan masyarakat. Kinerja Polisi Republik Indonesia yang belum maksimal merugikan masyarakat di mana implikasinya bermuara pada citra kepolisian yang negatif.

Definisi strategi pertama yang dikemukakan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon, 2011:13) menyebutkan bahwa Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat dari organisasi. Kemudian strategi menurut Salusu (2006:101) yaitu suatu seni

menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai suatu sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Menurut Salusu dalam bukunya yaitu pengambilan keputusan strategik (1996:6), konsep konsep strategi selalu memberi perhatian serius terhadap perumusan tujuan dan sasaran organisasi, faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahannya, serta peluang-peluang dan tantangan yang senantiasa dihadapi oleh setiap organisasi. Analisis mengenai faktor-faktor ini sangat berguna dalam merumuskan alternatif-alternatif yang akan memudahkan para pengambil keputusan tertinggi dalam setiap organisasi memilih alternatif terbaik. Pilihan atas alternatif terbaik biasanya dilakukan setelah memperhitungkan konsekuensi-konsekuensi yang akan timbul apabila suatu alternatif dipilih dan dilaksanakan.

Secara konsepsional strategi peningkatan pada konteks agropolitan adalah upaya untuk melakukan analisis terhadap kondisi lingkungan kawasan baik internal yang meliputi kelemahan dan kekuatan dan kondisi lingkungan eksternal yaitu peluang dan ancaman yang akan dihadapi, kemudian diambil alternatif untuk menentukan strategi

yang harus dilakukan. Analisis lingkungan internal merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai faktor-faktor keunggulan dari suatu strategis organisasi untuk menentukan dimana letak kekuatan dan kelemahannya, sehingga penyusunan strategi dapat dimanfaatkan secara efektif, kesempatan lingkungan serta menghadapi berbagai hambatannya, mengembangkan profil sumber daya dan keunggulan, membandingkan profil tersebut dengan kunci sukses, dan mengidentifikasi kekuatan utama dimana industri dapat membangun berbagai strategi untuk mengeksplorasi peluang yang ada dan meminimalkan kelemahan dan mencegah kegagalan.

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk melalui 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 yang diserahkan kepadanya berdasarkan

kecakapan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam artian bahwa bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Sedangkan 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) kinerja merupakan pencapaian dari tujuan organisasional yang berupa output kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan yang keinginan dari suatu organisasi. Penekanan kinerja bisa bersifat jangka pendek dan jangka panjang, baik tingkatan individu, kelompok dan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang di rancang dalam menghubungkan tujuan dari organisasi dan tujuan dari individu yang akhirnya kedua tujuan tersebut bertemu.

Menurut Dedy (2014) strategi peningkatan kinerja pegawai adalah 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 Moekijat, 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.

Menurut 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. 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.

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 suatu 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.

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.

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.

Menurut Sinambela (2006:5) pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah kepada sejumlah manusia yang mempunyai suatu kegiatan yang menguntungkan dalam 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 laksanakan 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.

Menurut UU No 25 Tahun 2009 pelayanan publik merupakan kegiatan dan serangkaian kegiatan dalam upaya pemenuhan kebutuhan pelayanan berdasarkan perundang-undangan bagi semua warga negara atau penduduk atas pelayanan publik barang dan jasa.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis dan tipe penelitian ini adalah kualitatif bersifat deskripsi. Teknik pengumpulan data yang digunakan ada observasi. 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. Wawancara, wawancara dilakukan secara bertahap 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, dan dokumentasi, dokumentasi adalah pengambilan sebuah data melalui dokumen, foto, arsip atau surat surat yang diperlukan. Informan dalam ini penelitian terdiri dari 5 (lima) orang yaitu Kapolsek, Kasium, Anggota Polri. Teknik

analisa data yaitu reduksi data, pengumpulan data, penyajian data.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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. Peningkatan kinerja pegawai adalah usaha dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja pegawai pada saat ini dan yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai merupakan kegiatan yang tujuannya mengubah sikap tersendiri dari pengetahuan kecakapan, dan perilaku. Dalam hal ini untuk mengukur strategi peningkhjatan kinerja Polri ada lima indikator menurut Ilyas yaitu:

Hasil penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam memberikan pelayanan publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas yaitu strategi menciptakan kinerja pegawai yang tinggi: meningkatkan motivasi, meningkatkan kesejahteraan, menciptakan iklim organisasi yang harmonis, kepemimpinan yang efektif

dan pengembangan karir hal ini sangat menunjang pelaksanaan peningkatan kinerja kepolisian karena dengan adanya peningkatan kinerja anggota Polri dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan indikator menurut Ilyas dan sangat memiliki kaitan yang erat dalam penelitian yang saya lakukan.

### **Meningkatkan Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja yaitu sesuatu yang berasal dari internal individu sehingga yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat untuk bekerja keras. Jika dilihat dari teori Ilyas sudah sesuai dengan hasil temuan peneliti dimana anggota Polri diarahkan didorong perilakunya dengan pemberian contoh pelaksanaan tugas serta selalu menanamkan kedisiplinan anggota Polri, 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 saritaudalan, sikap positif Polri serta adanya inovasi-inovasi kerja yang dilakukan untuk mempermudah pelaksanaan tugas sehingga dapat mendorong dan memotivasi anggota

dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

### **Meningkatkan Kesejahteraan Polri**

Meningkatkan kesejahteraan pegawai jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Ilyas yaitu meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan, tunjangan maupun gaji, evaluasi kinerja sering dipakai sebagai alat dalam meningkatkan kinerja personel. Dari teori Ilyas dan hasil peneliti temukan sudah sesuai karena di Polsek Galesong 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 imput dalam meningkatkan kinerja. Kesejahteraan bagi Polri di polsek dijadikan sebagai alat dan motivasi yang dapat memperbaiki kinerja anggota Polri dengan adanya kesejahteraan seperti tunjangan dan gaji bagi Polri dapat mendorong semangat kerja dan memotivasi kinerja anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga Polri dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih baik.

## **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 ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu di lakukan observasi terhadap penyebab kinerja dan sub optimal tersebut. Sehingga memberikan kesempatan bagi 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 mengalami kesenjangan pada saat menjalankan tugas.

## **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 Polsek Galesong sudah menghampiri efektif, pimpinan berusaha memacu unit kerja anggotanya untuk selalu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, sebagai pemimpin peningkatan dilakukan dengan memberikan arahan dan contoh pelaksanaan tugas sehingga Polri dapat bekerja dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

## **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pegawai jika dikaitkan dengan teori Ilyas salah satunya yaitu pengembangan karir, penilaian kinerja merupakan suatu pengaman positif yang memberikan motivasi pengembangan personel. Penilaian bagi anggota Polri harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat di capai dan memperhatikan juga kebutuhan-

kebutuhan personal untuk tumbuh kembang secara profesional. Dari teori Ilyas dan hasil temuan peneliti sudah sesuai dimana pengembangan karir bagi pegawai membantu Polri untuk mengembangkan karirnya kedepan dengan merencanakan kenaikan pangkat jabatannya. Pengembangan karir bagi anggota dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan dan perencanaan dari sekarang untuk tumbuh kembang Polri menjadi Polri yang lebih profesional. Sedangkan pengembangan karir anggota Polri dilakukan dengan tujuan peningkatan kinerja pegawai dengan memperbaiki pelaksanaan kinerja untuk itu dibutuhkan kemampuan anggota dengan meningkatkan kemampuan baik teknik maupun teknis.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi peningkatan kinerja kepolisian dalam memberikan pelayanan publik di Polsek Galesong, strategi peningkatan kinerja anggota Polri sudah dilakukan di Polsek Galesong dan sangat membantu Polri dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dimana di dapatkan hasil peningkatan kinerja berdasarkan indikator menurut Ilyas yaitu sebagai

berikut: 1) Meningkatkan motivasi kerja, strategi peningkatan kinerja anggota Polri di Polsek Galesong dilakukan dengan pemberian motivasi, motivasi yang diberikan Kapolsek itu antara lain dengan memberikan contoh pelaksanaan tugas dan menanamkan sikap kedisiplinan, menjaga hubungan baik, 2) Meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai dengan memberikan tunjangan dan gaji yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Polri, kesejahteraan akan mendorong semangat kerja dan memotivasi anggota Polri dalam bekerja. Dilihat dari 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 Polri, peningkatan dilakukan dengan melakukan apel pagi setiap hari dan pemberian arahan kepada semua fungsi yang ada, 5) Pengembangan karir pegawai, 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.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barata, A. A. (2004). *Dasar dasar pelayanan prima*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrim Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 26. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.753>
- Hariyadi, H., Isfianadewi, D., & Wikaningtyas, S. U. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta Tahun 2018* (Tesis, STIE Widya Wiwaha).
- KaPolri. (2011). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian 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 Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Moenir. (2003). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rizkita, W. H., & Hakim, H. L. (2018). Strategi Kebudayaan dan Parawisata dalam Pengembangan Batik Karawang di Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 3(2), 116-127.
- Sinambela. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik, teori, kebijakan dan implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, D. H., Assery, S., & Novitasari, D. (2020). *Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Polsek Piyungan* (Tesis, STIE Widya Wiwaha).