PAPARAN NASKAP

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN MELAYANI GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN POLRI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT



OLEH:

NAMA : BAYU ANUWAR SIDIQIE
NO. SERDIK : 202303002052
POKBING : 8 (LOYALITAS)

OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN MELAYANI GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN POLRI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPERCAYAAN MASYARAKAT

POLA PIKIR

INSTRUMENTAL INPUT

RUJUKAN TEORI:
GT: *Servant Leadership* (Winarto & Darmoko, 2021), MT:
- *Servant's Heart Theory* (Greenleaf, 1977)
- *Transformational Exemplar Theory* (Burns, 1978)
- *Mentoring Theory* (Zachary, 2012)
- *Sinergy Theory* (Covey, 1989)
- *Team Framework Model Theory* (Katzenbach & Smith,1993)

Kondisi faktual kepemimpinan melayani

SUBJEK	METODE	OBJEK
Kapolres Purwakarta	Mengeliminasi budaya korupsi Meningkatkan kepekaan dan etos kerja Mengeliminasi intoleransi Menginisiasi pelatihan bagi seluruh anggota Menjamin SOP pelayanan masing-masing satuan diterapkan dengan baik Mengelola peran serta masyarakat Mengeliminasi pelanggaran anggota/komplain masyarakat	• Anggota Polres dan Polsek jajaran • Masyarakat Kab. Purwakarta

ENVIRONMENTAL INPUT
- PERKEMBANGAN LINGSTRA
- INTERNAL - EKSTERNAL

EVALUASI DAN PENGENDALIAN

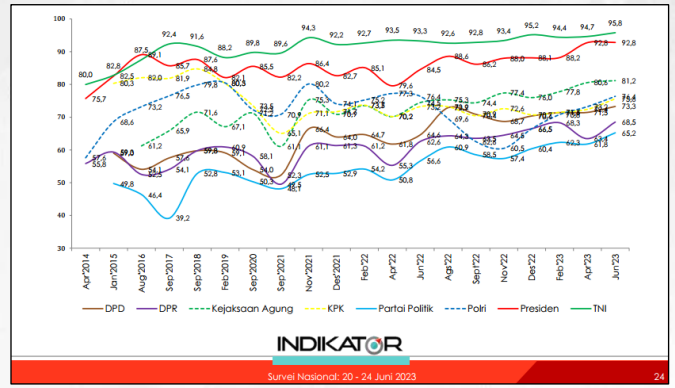
Kondisi ideal kepemimpinan melayani → **Pelayanan Polri** → **Kepercayaan masyarakat**

PENDAHULUAN

KEPERCAYAAN MASYARAKAT

- Keterlibatan masyarakat penting dalam democratic policing (Karnavian & Sulistyo, 2017)
- Polri = Indikator, 02 Juli 23: 76,4% ; LSI, 11 Juli 23: 64%
- Polres Purwakarta = 78,1%

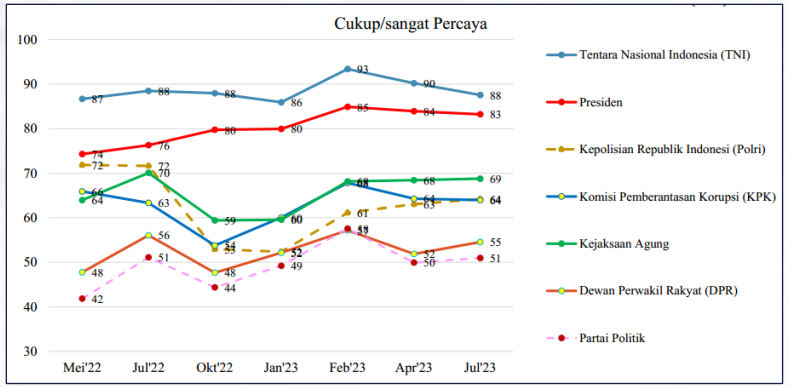




PELAYANAN POLRI

- Kualitas pelayanan Polri berkorelasi positif dengan citra institusi Kepolisian (Indahingwati, 2017)
- IKM Polres Purwakarta 81,11 (11 April 2023)



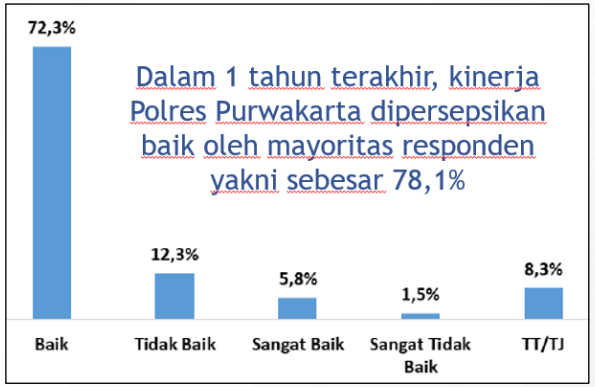


KEPEMIMPINAN MELAYAN

- Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik (Paarlberg & Lavigna, 2010)







RUMUSAN MASALAH & TINJAUAN PUSTAKA

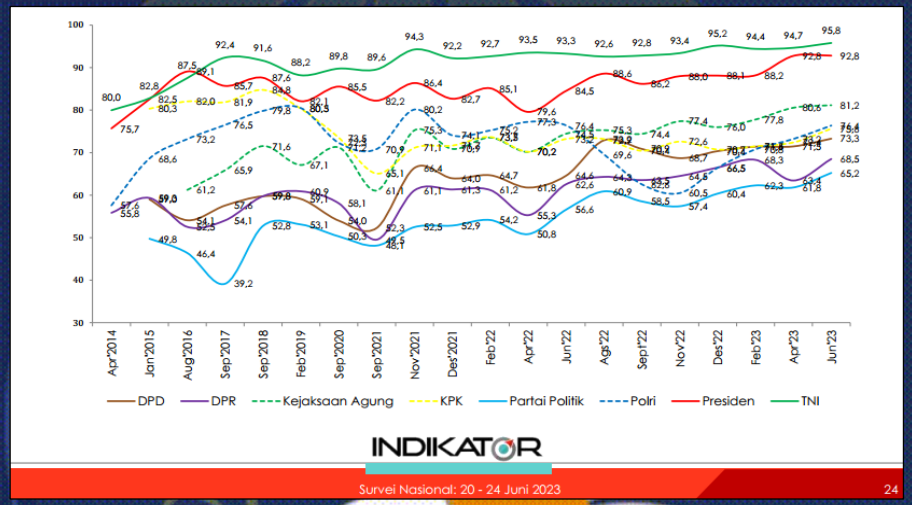
TRANSFORMASI MENUJU POLRI YANG PRESISI
PREDIKTIF - RESPONSIBILITAS - TRANSPARANSI BERKEADILAN

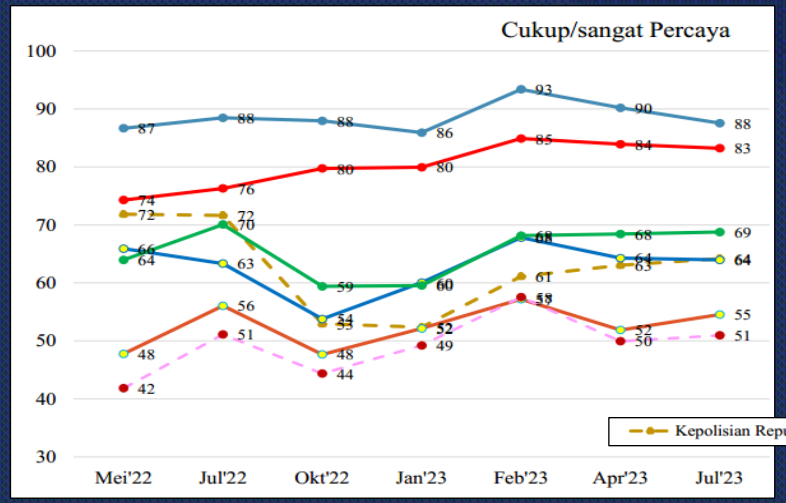
PERMASALAHAN → Bagaimana kepemimpinan melayani guna meningkatkan pelayanan Polri dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat?

GRAND THEORY → Servant leadership (Paulus Winarto dan Rudi Darmoko, 2021)

PERSOALAN	MIDDLE THEORY	APPLIED THEORY
Bagaimana kualitas pelayanan pada kepemimpinan melayani?	Servant's Heart Theory (Greenleaf, 1977)	Service Quality Theory (Parasuraman, dkk. (1985)
Bagaimana inovasi pada kepemimpinan melayani?	Transformational Exemplar Theory (Burns, 1978)	Innovation Theory (Drucker, (2012)
Bagaimana pembinaan pada kepemimpinan melayani?	Mentoring Theory (Zachary, 2012)	McClelland's theory of needs (McClelland, 1961)
Bagaimana kerjasama pada kepemimpinan melayani?	Sinergy Theory (Stephen Covey, 1989)	Teori Kolaborasi (Nawawi, 1984)
Bagaimana pembangunan tim pada kepemimpinan melayani?	Team Framework Model Theory (Katzenbach & Smith, 1993)	Team Building Theory (Glover & Midura, 2005)

KONDISI FAKTUAL KEPERCAYAAN MASYARAKAT







KONDISI FAKTUAL PELAYANAN POLRI

Bidang Fungsi Opsnal	Skor IKM	Jumlah Responden
Binmas	80,33	153
Intelkam	85,44	83
Lalu Lintas	76,73	61
Reserse	79,73	73
Sabhara	83,33	92
Skor	81,11	462



KONDISI FAKTUAL KEPEMIMPINAN MELAYANI

Kualitas pelayanan pada kepemimpinan melayani	Inovasi pada kepemimpinan melayani	Pembinaan pada kepemimpinan melayani	Kerjasama pada kepemimpinan melayani	Pembangunan tim pada kepemimpinan melayani
• Reliabilitas • Daya tanggap • Kompetensi • Empati • Bukti fisik	• Lalu Lintas • Reskrim • Intel • SDM • Tahti • Propam • Mall pelayanan publik Bale Madukara	• Pemberian Penghargaan • Mutasi Promosi dan Pendidikan Pengembangan • *Family Gathering dan Sunmori*	• Pelatihan bersama • Kerja tim terpadu • Penyelesaian masalah bersama	• Dikjur dan Pelatihan Personil • Kegiatan Komunikasi Kapolres • Pengembangan keterampilan • *Outbound* dan *Team Building*







FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

Strengths

No.	Kekuatan	Skor
1.	Pengawasan internal	0,890
2.	Adanya SOP Pelayanan masing-masing satuan	0,868
3.	Command centre	0,516
4.	Ada anggaran	0,719
5.	Inovasi Kapolres	0,733

Weaknesses

No.	Kelemahan	Skor
1.	Ada pelanggaran anggota/komplain	0,321
2.	Lahan untuk pengembangan sarana dan prasarana terbatas	0,169
3.	Ketidakpekaan atau kurangnya etos kerja	0,267
4.	Belum semua memiliki pelatihan	0,459
5.	Subjektifitas sistem promosi	0,265

Threats

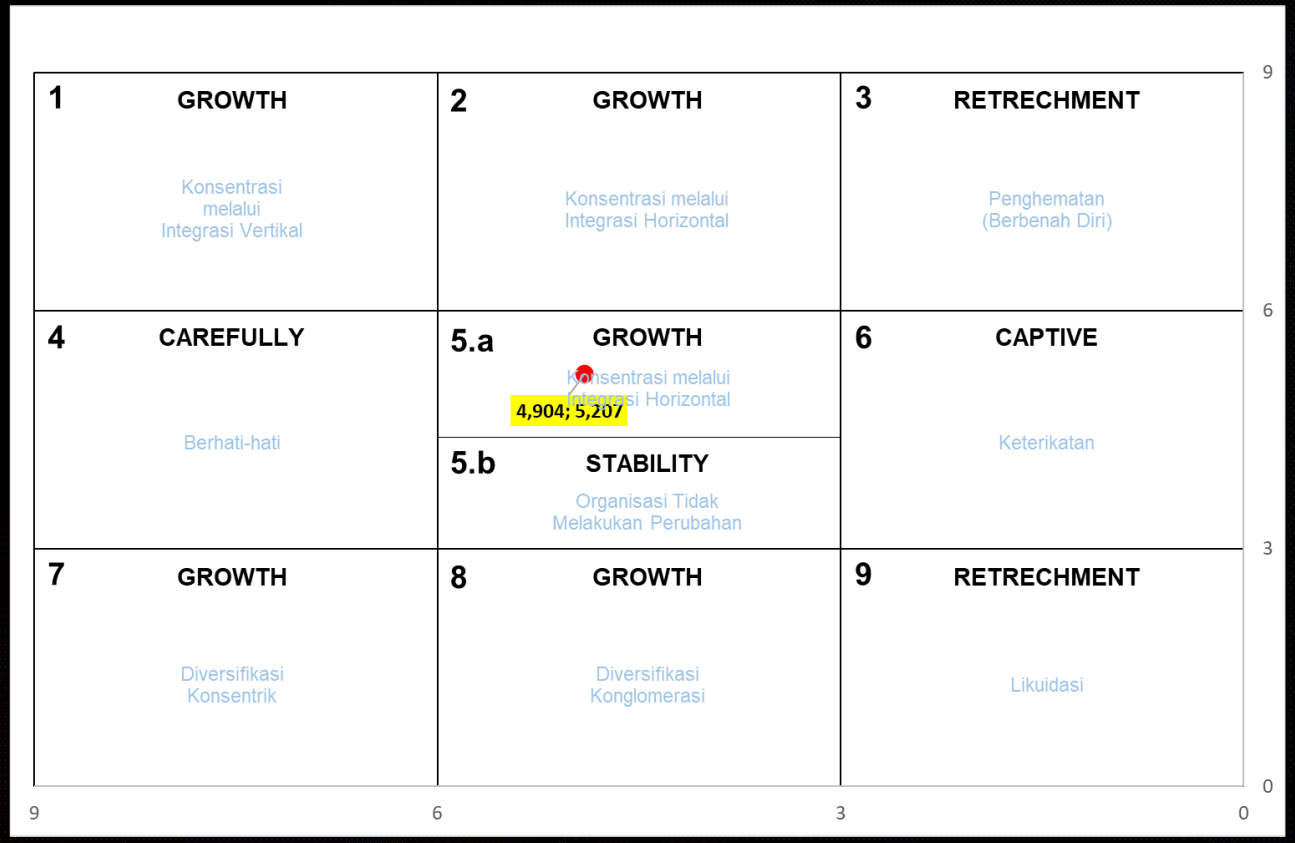
No.	Ancaman	Skor
1.	Tingginya harapan publik	0,244
2.	Ego sektoral	0,314
3.	Budaya korupsi	0,295
4.	Perkembangan Medsos	0,164
5.	Tingginya intoleransi	0,265



Opportunities

No.	Peluang	Skor
1.	Pengawasan eksternal	0,915
2.	Peran serta masyarakat	0,867
3.	Bantuan pemda	0,597
4.	Kerjasama pelatihan dan pengembangan keterampilan	0,604
5.	Pengembangan smart city purwakarta	0,639

POSISI ORGANISASI DAN SFAS



No.	Faktor-Faktor Strategi Kunci	Bobot	Rating	Score	Jangka		
					Pdk	Sdg	Pjg
1.	**Mengeliminasi** budaya korupsi	0,073	5	0,363			
2.	**Meningkatkan** kepekaan dan etos kerja	0,082	4	0,327			
3.	**Mengeliminasi** intoleransi	0,076	5	0,381			
4.	**Menginisiasi** pelatihan bagi seluruh anggota	0,139	4	0,555			
5.	**Menjamin** pengawasan eksternal yang baik	0,126	2	0,253			
6.	**Mengelola** pengawasan internal	0,127	2	0,254			
7.	**Menjamin** SOP pelayanan masing-masing satuan diterapkan dengan baik	0,121	7	0,844			
8.	**Mengelola** peran serta masyarakat	0,061	9	0,546			
9.	**Mengeliminasi** pelanggaran anggota/komplain masyarakat	0,108	4	0,431			
10.	**Mengeliminasi** ego sektoral	0,088	1	0,088			

IMPLEMENTASI PROGRAM

Meningkatkan kepekaan dan etos kerja	• Program pelatihan kesadaran sosial dan etos kerja • Program pengembangan kesejahteraan anggota
Mengeliminasi intoleransi	• Program edukasi toleransi dan keberagaman • Program pelibatan tokoh agama di *command center* Polres
Menginisiasi pelatihan bagi seluruh anggota	• Program Pelatihan Profesionalisme Anggota. • Program Pelatihan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat
Menjamin pengawasan eksternal yang baik	• Program audit eksternal rutin. • Program Kerjasama dengan Badan Pengawas Eksternal
Mengelola pengawasan internal	• Program Audit Internal Rutin. • Program pemberian *reward and punishment* yang tepat
Mengeliminasi pelanggaran anggota/komplain masyarakat	• Program Peningkatan Disiplin Anggota. • Program Pengelolaan Komplain/eluhan Masyarakat
Mengeliminasi ego sektoral	• Program Pelatihan Kolaborasi Antar Sektoral. • Program Evaluasi Kinerja Berbasis Kolaborasi
Mengeliminasi budaya korupsi	• Program Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi. • Program Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas
Menjamin SOP pelayanan masing-masing satuan diterapkan dengan baik	• Program Audit SOP Rutin • Program Pengawasan dan Umpan Balik Masyarakat
Mengelola peran serta masyarakat	• Program Pengembangan Pemolisian Masyarakat. • Peningkatan Kerjasama dengan komunitas-komunitas

PENUTUP

KESIMPULAN

- Kualitas Pelayanan pada kepemimpinan melayani belum optimal. Diperlukan strategi peningkatan kepekaan dan etos kerja serta penjaminan penerapan SOP
- Inovasi pada kepemimpinan melayani belum optimal. Diperlukan strategi mengeliminasi intoleransi dan eksklusifisme
- Pembinaan pada kepemimpinan melayani belum optimal. Diperlukan strategi menginisiasi pelatihan bagi seluruh anggota dan mengeliminasi pelanggaran anggota/komplain masyarakat
- Kerjasama pada kepemimpinan melayani belum optimal. Diperlukan strategi menjamin pengawasan eksternal yang baik dan mengelola peran serta masyarakat
- Pembangunan tim pada kepemimpinan melayani belum optimal. diperlukan strategi mengelola pengawasan internal dan mengeliminasi ego sektoral

REKOMENDASI

- Merekomendasikan kepada Kapolda u.p. Karo SDM untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan
- Merekomendasikan kepada Kapolda u.p. Karo Ops dan Dir Binmas untuk meningkatkan kerjasama
- Merekomendasikan kepada Kapolda u.p. Irwasda dan Kabid Propam untuk melakukan asistensi dalam meningkatkan pengawasan internal

SEKIAN DAN TERIMA KASIH

MOHON BIMBINGAN DAN ARAHAN