

Jurnal Publik

Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara

www.jurnal.uniga.ac.id

ISSN 1412-7807



UNIVERSITAS GARUT

Editorial Team

Chief Editor

- Prof. Dr. Jusman Iskandar, M.S, Universitas Garut, Indonesia

Editorial Board

- Prof. Dr. Hj. Ummu Salamah, M.S, Universitas Pasundan, Indonesia
- Prof. Dr. Hj. Ieke Sartika Iriany, MS, Universitas Garut, Indonesia
- Prof. Dr. H. Endang Soetari Ad, M.Si, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
- Dr. Dody Hermana, Universitas Garut, Indonesia
- Dr. H. Nizar Alam Hamdani, S.E., M.M., M.T, Universitas Garut, Indonesia

Penanggung Jawab

- Prof. Dr. Jusman Iskandar, M.S, Universitas Garut, Indonesia

Articles

- Implementasi Kebijakan Polisi Masyarakat Terhadap Koordinasi Polisi Masyarakat Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Kamtibmas
Tommy Widodo Arief, Aceng Ulumudin 46-53
Pdf
- Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara Dalam Mewujudkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas
Gugun Geusan Akbar, Dudi Irawan 54-60
Pdf
- Implementasi Kebijakan Penyidikan Tindak Pidana Umum Terhadap Manajemen Penyidikan Kasus Tindak Pidana Umum Dalam Mewujudkan Kinerja Penyidik Di Satuan Reserse Dan Kriminal Polres Garut
mulyaningsih mulyaningsih, Alit Kadarusman 61-70
Pdf
- Implementasi Kebijakan Irigasi Terhadap Manajemen Irigasi dalam Mewujudkan Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas PUPR Kabupaten Garut
Dodi Hermana, Lusi Rahmawati 71-77
Pdf
- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS TNI - AD Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Internal Di Kantor Kodim 0611 Rem 062/Tn
Heri Wawan Setiawan 78-85
PDF



Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara Dalam Mewujudkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas

Gugun Geusan Akbar, Dudi Tisna Irawan
Program Pascasarjana Universitas Garut

Abstrak

Tujuan Penelitian Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara Dalam Mewujudkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas pada Satuan Sabhara Polres Garut. Metodologi Penelitian yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara secara nyata dan positif terhadap variabel Manajemen patroli dan variabel Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas.

Kata kunci : Pengaruh Kebijakan, Manajemen dan Kinerja

1. Pendahuluan

Satuan Sabhara Polri merupakan tulang punggung (*Back Bone*) Polri yang mengemban Tugas Polisi Umum (Polgasum) dengan cara pencegahan (*preventif*) yang meliputi Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli, Tipiring, TPTKP, Bantuan SAR, Pengendalian Massa dan Negosiasi serta Bantuan Tekhnis Satwa (Dewi, 2018).

Salah satu Strategi Polri untuk menjawab harapan dan kebutuhan masyarakat, saat ini Polri sudah masuk pada tahapan ke tiga dari Grand Strategi Polri tahun 2015 – 2019 yaitu *trust building* /membangun kepercayaan masyarakat dan *stake holder* lainnya. Melalui akselerasi Reformasi Birokrasi Polri gelombang pertama fungsi Sabhara sebagai *Police Back Bone* pengemban tugas umum Kepolisian telah mencanangkan program unggulan Sabhara (*Quick Win*) yaitu program *Quick Respons* Patroli Sabhara (Sudjono, 2010).

Bahwa dalam pelaksanaan *Quick Respons* Patroli Sabhara harus dilakukan dengan cara yang tidak berlawanan dengan aturan hukum, selaras dengan kewajiban hukum dan tetap menghormati serta menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pelaksanaan pengamanan dan penertiban serta dalam upaya mencegah berbagai gangguan Kamtibmas di Wilayah Hukum Polres Garut secara terus menerus dilakukan oleh Satuan Sabhara Polres Garut. Tugas pokok Satuan Sabhara Polres Garut meliputi tugas pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, pam unras, pam giat masyarakat, TPTKP, Tipiring, Pam Obvit dan Sar terbatas. Namun ternyata pelaksanaan tugas Satuan Sabhara Polres Garut masih belum maksimal.

Berdasarkan data Pencapaian Kinerja Satuan Sabhara Polres Garut Tahun 2017 terdapat 4 capaian kegiatan yang melampaui target yaitu kinerja tipiring (tindak pidana ringan) dari target 60 kali

kegiatan terealisasi 93 kali kegiatan atau mencapai 155 persen, capaian kinerja TPKP sebesar 129,2 persen, capaian kinerja Pam giat masyarakat sebesar 127,1 persen dan capaian kinerja Pam Obvit sebesar 106,8 persen.

Terlepas dari beberapa Tupoksi yang melampaui target yang ditetapkan ternyata masih ada beberapa Tupoksi yang belum tercapai, yakni Tupoksi pengaturan, pengawalan, patroli, Pam Umras dan SAR terbatas. Pencapaian tupoksi pengaturan sebesar 84,4 persen, pencapaian tupoksi pengawalan 76,3 persen, pencapaian tupoksi patroli sebesar 64,7 persen, pencapaian tupoksi Pam Umras 96,6 dan SAR Terbatas sebesar 66,7 persen. Dengan demikian Capaian kinerja Patroli merupakan capaian kinerja paling rendah di antara semua tupoksi. Berdasarkan data tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan dalam satuan Sabhara Polres Garut terutama pada pelaksanaan tupoksi Patroli.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan kebijakan Patroli Sabhara terhadap manajemen Patroli Sabhara dalam mewujudkan kinerja anggota satuan Sabhara Polres Garut guna mencegah gangguan kamtibmas

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis; (Jusman, 2017) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif analisis ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua atau lebih fenomena.

Teknik penelitian ini menggunakan teknik survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati (Iskandar, 2015). Dengan demikian metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel pelaksanaan kebijakan Kebijakan Patroli Sabhara (Jusman, 2016), Manajemen patroli dan variabel Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut Guna Mencegah Gangguan Kamtibmas.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut (Pengaruh X terhadap Y dan Z)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) terhadap manajemen Patroli Sabhara (Y) untuk meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut (Z)".

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh nilai koefisien jalur (P_{zyx}) sebesar 0,7855. Selanjutnya, untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan uji F, dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} yang diperoleh dengan $n = 112$, $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2=112-2=110$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 1,37. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{0,975 ; 110}$) yaitu $F_{hitung} = 58,01 > F_{tabel} = 1,37$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan

Patroli Sabhara (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Manajemen Patroli Sabhara (Y) dalam meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut (Z). Signifikansi nilai hasil pengujian diatas, didukung pula oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{YZX}) sebesar = 0,6171. Nilai ini menunjukkan bahwa *Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) berpengaruh terhadap Manajemen Patroli Sabhara (Y) dalam meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut (Z)* sebesar 61,71 %, sedangkan sisanya ($P_{YZ\epsilon}$)² sebesar 38,29 % dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara dan Variabel Manajemen Patroli Sabhara yang tidak dimasukkan ke dalam

Selain faktor pelaksanaan kebijakan patroli dan manajemen patroli, variabel kinerja anggota satuan Sabhara juga dipengaruhi faktor lain (*epsilon*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh faktor lain yang tidak diteliti mencapai 38,29 %. Faktor-faktor lain tersebut diduga antara lain faktor motivasi, kepemimpinan, kompetensi anggota, budaya organisasi, dan teknologi. Hal ini dikarenakan faktor-faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain dan menentukan terhadap kinerja anggota satuan Sabhara secara keseluruhan.

Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Manajemen Patroli Sabhara (Pengaruh X terhadap Y)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah : “Terdapat pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) terhadap Manajemen Patroli Sabhara (Y)”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *microsoft exels* maka diperoleh nilai r_{yx} = 0,9344 (hasil perhitungan dalam matrik korelasi terlampir), dan nilai koefisien jalur (P_{yx}) sebesar 0,9344. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Y, maka dilakukan pengujian dengan uji t student, yaitu dengan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} .

Dengan $n = 112$, $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas sebesar $n-2$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98. Maka berdasarkan pengujian tersebut diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 33}$) yaitu $t_{hitung} = 27,5011 > t_{tabel} = 1,98$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga variabel *Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Manajemen Patroli Sabhara (Y)*.

Signifikansi nilai hasil pengujian diatas, didukung pula oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{YX}) sebesar = 0,8730. Nilai ini menunjukkan bahwa *Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara berpengaruh terhadap Manajemen Patroli Sabhara* sebesar 87,30 %, sedangkan sisanya ($P_{Y\epsilon}$)² sebesar 12,70 % dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara berpengaruh terhadap manajemen patroli Sabhara. Aspek-aspek yang termasuk kedalam

pelaksanaan kebijakan meliputi komunikasi, sumberdaya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi. Selain itu dari hasil pengujian ditemukan kenyataan bahwa pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara bila dilaksanakan secara optimal akan dapat meningkatkan manajemen patroli Sabhara. Artinya semakin baik pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara maka semakin baik pula manajemen patroli (Burhanuddin, 2017).

Selain faktor pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara, manajemen patroli Sabhara juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh faktor luar tersebut yakni sebesar 12,70 %. Faktor luar tersebut diduga antara lain faktor penggunaan teknologi, anggaran, kompetensi SDM dan faktor kepemimpinan. Hal ini karena faktor tersebut sangat berkaitan dengan manajemen patroli Sabhara bahkan menentukan efektif tidaknya pelaksanaan manajemen patroli Sabhara di Polres Garut.

Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara Terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Pengaruh X terhadap Z)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Terdapat pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z)”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *microsoft exels* maka diperoleh nilai $r_{zx} = 0,5704$ (hasil perhitungan terlampir).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,5704. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel X terhadap Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} Dengan $n = 112$, $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas sebesar $n-2$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98. Berdasarkan pengujian tersebut diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 33}$) yaitu $t_{hitung} = 3,41 > t_{tabel} = 1,98$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z).

Pengaruh variabel X terhadap variabel Z terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung yakni pengaruh X terhadap Z melalui Y. Besarnya pengaruh langsung X terhadap Y diperoleh dengan rumus:

$$r_{zx} \cdot r_{zx} = 0,5704 \times 0,5704 = 0,3254$$

Nilai ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z) sebesar 32,54 %.

Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dengan rumus:

$$(P_{ZY})(r_{YZ})(P_{ZX}) = 0,2259 \times 0,7588 \times 0,5704 = 0,1204$$

Nilai ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z) sebesar 12,04%. Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung Variabel X terhadap Z diperoleh dengan rumus:

$$(r_{zx})^2 + (P_{zy})(r_{yz})(P_{zx}) = 0,3254 + 0,1204 = 0,4457$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara (X) terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z) adalah sebesar 44,57 %.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara berkontribusi secara langsung terhadap meningkatnya kinerja anggota satuan Sabhara. Selain itu juga pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara berkontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja anggota satuan Sabhara melalui manajemen patroli Sabhara. Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara terhadap kinerja anggota satuan Sabhara relatif besar, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan patroli Sabhara relatif cukup berkontribusi pada terjadinya peningkatan kinerja anggota Satuan Sabhara Polres Garut dalam mencegah gangguan Kamtibmas di wilayah Polres Garut (Dipang, 2013). Selain faktor pelaksanaan kebijakan patroli, terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel kinerja anggota satuan Sabhara (*epsilon*) yang cukup besar yakni 55,43 %. Faktor lain tersebut diduga antara lain yakni faktor manajemen patroli, faktor penggunaan teknologi dalam patroli, faktor sarana, faktor kompetensi dan budaya organisasi. Hal ini karena faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan turut menentukan dalam meningkatkan kinerja anggota satuan sabahara Polres Garut dalam mencegah gangguan Kamtibmas di wilayah Polres Garut.

Pengaruh Manajemen Patroli Sabhara terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut dalam Mencegah Gangguan Kamtibmas (Pengaruh Y terhadap Z)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “*terdapat pengaruh Manajemen Patroli Sabhara (X) terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Garut dalam mencegah gangguan Kamtibmas (Z)*”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *microsoft exels* maka diperoleh nilai $r_{zy} = 0,7588$ dan nilai koefisien jalur sebesar 0,2259 (hasil perhitungan terlampir).

Untuk mengetahui pengaruh variabel Y terhadap Z, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} .

Berdasarkan pengujian di atas diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 33}$) yaitu $t_{hitung} = 2,4708 > t_{tabel} = 1,98$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga variabel Manajemen Patroli Sabhara (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z).

Signifikansi nilai hasil pengujian diatas, didukung pula oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{ZY}) sebesar = 0,1714. Nilai ini menunjukkan bahwa Manajemen Patroli

Sabhara (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara (Z) sebesar 17,14 %, sedangkan sisanya $(P_{Z\epsilon})^2$ sebesar 82,86 % dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel Manajemen Patroli Sabhara yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa manajemen patroli Sabhara menyumbang kontribusi terhadap meningkatnya kinerja anggota Satuan Sabhara Polres Garut dalam mencegah gangguan Kamtibmas sebesar 17,14 %. Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa semakin baik pelaksanaan manajemen patroli maka kinerja anggota satuan Sabhara dalam mencegah gangguan kamtibmas di Polres Garut akan semakin meningkat (Rudiansyah & Nurdiaman, 2015).

Hasil penelitian tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh (Priansa, 2017), bahwa manajemen merupakan kemampuan yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan manusia dan berbagai sumber yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang se-efisien mungkin. Manajemen adalah alat atau kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian sangat erat kaitan antara manajemen dengan hasil kerja atau pencapaian kerja. Tingkat pencapaian hasil kerja tidak lain merupakan kinerja (Rustiana, 2016).

Selain variabel manajemen patroli, kinerja anggota satuan Sabhara juga dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Faktor luar yang mempengaruhi kinerja cukup besar yakni 82,86%. Faktor tersebut diduga antara lain faktor pelaksanaan kebijakan patroli, penggunaan teknologi, kompetensi anggota, kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal ini karena faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan akan menentukan meningkatnya kinerja anggota Satuan Sabhara Polres Garut dalam mencegah gangguan kamtibmas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh implementasi kebijakan pengentasan kemiskinan terhadap koordinasi dalam mewujudkan efektivitas pencapaian sasaran program bantuan dan perlindungan sosial berbasis keluarga di Kabupaten Garut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan Kebijakan Patroli Sabhara menunjukkan kriteria **baik**. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item “pelaksanaan patroli sesuai SOP patroli”. Indikator dengan persentase terendah terdapat pada item “Jumlah anggota untuk melaksanakan Peraturan Kabaharkam Polri No.1 tahun 2017 tentang Patroli cukup memadai”.

Manajemen Patroli Sabhara menunjukkan kriteria **baik**. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item “Kejelasan struktur organisasi pelaksana patroli” dan “Melaksanakan koordinasi dengan pihak luar/masyarakat” serta “Pemberian sanksi atau hukuman bagi anggota yang melanggar”. Indikator dengan persentase terendah terdapat pada item “Rincian tugas untuk masing-masing anggota/tim”, Pimpinan memberikan instruksi/perintah, dan “Ketersediaan SOP Pengawasan”.

Kinerja Anggota Satuan Sabhara dalam Mencegah Gangguan Kamtibmas menunjukkan kriteria **baik**. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item “Selama kegiatan patroli selalu

memberikan peringatan dan penindakan secara persuasif”. Indikator dengan persentase terendah terdapat pada item “Tingkat pencapaian waktu dibandingkan dengan target waktu yang ada dalam SOP”.

Daftar Pustaka

- Abidin, S. Z. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Agustino, L. (2014). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ancok, D. (2010). *Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian, LP3ES*. Jakarta.
- Burhanuddin, H., SH, M., Burhanuddin, H., & SH, M. (2017). Efektifitas Pelaksanaan Patroli Terpadu Dalam Upaya Menekan Tingkat Kriminalitas (Pada Polres Bungo). *Serambi Hukum*, 11(01), 56–68.
- Dewi, S. (2018). *Implementasi Kebijakan Perpolisian Masyarakat (POLMAS) sebagai Good Governance (Di Wilayah Kepolisian Kota Bandung)*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Iskandar, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Islamy, I. (2011). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Edisi IV, Bumi Aksara.
- Jusman, I. (2016). *Beberapa Indeks dan Skala Pengukuran Variabel-Variabel Sosial dan Psikologi*. Bandung: Edisi Ketujuh Belas. Puspaga.
- Jusman, I. (2017). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Edisi Ketujuh Belas. Puspaga.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*.
- Rudiansyah, U., & Nurdiaman, M. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Peningkatan Pelayanan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam). *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 06(01), 1–10.
- Rustiana, E. (2016). Analisis Manajemen Strategi Pada Pt . Pln (Persero). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 18. Nomor 01. Maret 2016*, 18(004), 12–20.
- Sudjono. (2010). *Strategi meningkatkan Pembinaan SDM Polri Guna Meningkatkan Profesionalisme Polri*. Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Sunggono, B. (2011). *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winardi. (2012). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Winarno, B. (2018). Kebijakan Publik (teori,Proses dan Study Kasus. In *In edisi revisi*. ,Yogyakarta: CAPS.
- Winarno, Budi. (2012). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Med Press. Yogyakarta.

Dokumen dan Peraturan-Peraturan

Undang-Undang No 22 tahun 2002 Tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Perka Nomor 23 tahun 2010 Tentang *SOTK Polres dan Polsek*

Peraturan Kapolri Nomor 21/IX/2010 Tentang *Pokok-pokok organisasi FT Sabhara Tingkat Mabes*

Peraturan Kapolri Nomor 221/IX/2010 Tentang *Pokok-pokok organisasi FT Sabhara Tingkat Polda*

Peraturan Kabaharkum Polisi Nomor 1 Tahun 2017 Tentang *Patroli*