

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia**Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 115-123****ISSN: 2986-7002****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8049405>**

Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota

Riska Dewi¹, Sungkono²¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP KarawangEmail: mn20.riskadewi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan Kapolsek dalam meningkatkan kinerja anggota. Gaya kepemimpinan Kapolsek memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi anggota dan mencapai hasil yang diinginkan dalam penegakan hukum dan keamanan masyarakat. Metode Kerja Praktik ini menggunakan metode observatif. Dalam metode ini digambarkan sebagai metode yang dipergunakan dalam mengamati dan mendeskripsikan tingkah laku subjek. Permasalahannya mengenai gaya kepemimpinan demokratis ini jika diadakannya suatu diskusi untuk pengambilan keputusan pemimpin tidak dapat berkomunikasi secara baik dan tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat pada saat terjadi permasalahan. Dalam satu kelompok banyak suara tentunya diskusi akan terhambat, sehingga pemimpin harus lebih aktif berperan sebagai penengah agar semua suara dapat tersampaikan. Locus kerja praktik ini di Polsek Karawang Kota, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, survey lapangan dan pencatatan data sekunder yang diperlukan. Hasil kerja praktik ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kapolsek yang efektif melibatkan visi yang jelas, komunikasi yang efektif, pemberdayaan anggota, pembinaan dan dukungan serta pengakuan atas prestasi. Implementasi gaya kepemimpinan demikian dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian memperkuat motivasi dan memberikan kontribusi yang positif dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the role of the Kapolsek leadership style in improving the performance of members. The leadership style of the Kapolsek has a very important role in creating a conducive work environment, motivating members and achieving the desired results in law enforcement and community security. This practical work method uses the observative method. In this method is described as a method used in observing and describing the behavior of the subject. The problem is regarding this democratic leadership style, if a discussion is held for decision making, the leader cannot communicate well and cannot make decisions quickly when problems occur. In a group with many voices, of course the discussion will be hampered, so the leader must play a more active role as a mediator so that all voices can be conveyed. The location of this practical work is at the Karawang City Police, data are collected through in-depth interviews, field surveys and recording of the necessary secondary data. The results of this practical work show that an effective Kapolsek leadership style involves clear vision, effective communication, member empowerment, coaching and support as well as recognition for achievements. Implementation of such a leadership style can improve the performance of members of the police force, strengthen motivation and make a positive contribution in maintaining security and public order.

Keywords: *Practical Work, Leadership Style, Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap Organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Dalam organisasi tentunya perlu adanya pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Sumber Daya Manusia faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri. Manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati 2021).

Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Untuk mencapai rencana strategi manajemen perlu untuk memberikan fasilitas atau perhatian khusus kepada anggota agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi instansi. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan memberikan arahan, menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan pemimpin mengemban berat tugas-tugas tentunya dilakukan dengan tidak mudah dan setiap orang belum tentu bisa menjai pemimpin yang baik. Entitas sosial yang diarahkan menuju pencapaian tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan material (Gareth R. Jones dan Jennifer M. George 2021). Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Seperti pada Polsek Karawang Kota pemimpin nyaatau biasa disebut dengan Kapolsek yaitu menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis.

Polsek bagian dari kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada pada tingkat kecamatan yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta tugas-tugas lain dalam wilayah hukum sesuai dengan ketentuan hukum, peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi kepolisian.

Menurut Veithal Rivai (2019:4) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola yaitu gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas, gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Pada Polsek Karawang Kota gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kapolsek yaitu gaya kepemimpinan model Demokratis.

Kapolsek Karawang Kota menerapkan gaya kepemimpinan demokratis ini diharapkan anggotanya bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja secara drastis kontribusi yang lebih baik dan peningkatan moral. Anggota juga mempunyai hak untuk berpendapat sehingga anggota merasa dihargai. Permasalahannya mengenai gaya kepemimpinan demokratis ini jika diadakannya suatu diskusi untuk pengambilan keputusan pemimpin tidak dapat berkomunikasi secara baik dan tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat pada saat terjadi permasalahan. Dalam satu kelompok banyak suara tentunya diskusi akan terhambat, sehingga pemimpin harus lebih aktif berperan sebagai penengah agar semua suara dapat tersampaikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai

yang dituangkan dalam bentuk laporan KP dengan judul : “Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota”. Penelitian ini bertujuan untuk Sebagai sarana untuk mengetahui dan memahami bagaimana suatu persoalan pidana diproses. Sebagai sarana untuk mempelajari bagaimana cara menyelesaikan suatu kejadian yang bersifat kriminalitas, demi tercapainya keamanan dan ketertiban dimasyarakat. Untuk mengetahui kepemimpinan Kapolsek Di Kantor Polisi Sektor Karawang Kota.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Veitzhal Rivai (2019:41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas, gaya kepemimpinan yang berpola kepada pelaksanaan hubungan kerjasama, gaya kepemimpinan yang berpola kepada kepentingan hasil yang dicapai.

Menurut Hutahean (2021:6) gaya kepemimpinan merupakan “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) : “Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.” Menurut Akbar (2017), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya pemimpin Otokratis : Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
- 2) Gaya Paternalistis : Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu.
- 3) Gaya Kharismatis : Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.
- 4) Gaya Militeristis : Pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
- 5) Gaya Laissez Faire : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

- 6) Gaya Demokratis : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Dari penjelasan diatas dapat disintesisakan bahwa Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya kesamaan.

Kinerja

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Kerangka Pikir Penelitian

Penerapan suatu gaya kepemimpinan tertentu dalam setiap instansi merupakan salah satu indikator penting yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan instansi tersebut. Olehnya itu

penerapan gaya kepemimpinan sangat penting, begitupun dengan polsek karawang kota. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mampu bersinergi dengan baik sehingga tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dengan maksimal

Hipotesis

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memiliki dampak positif pada kinerja anggota organisasi, termasuk di lingkungan kepolisian. Dalam konteks penelitian ini hipotesis diajukan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif Kapolsek di Polsek Karawang kota akan mampu meningkatkan kinerja anggota mereka.

- 1) gaya kepemimpinan yang efektif biasanya melibatkan komunikasi yang baik antara Kapolsek dan anggota. Jika Kapolsek mampu menyampaikan tujuan organisasi secara jelas dan memberikan arahan yang tepat kepada anggota, hal ini dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tugas dan tanggung jawab mereka sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 2) implementasi gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung titik Kapolsek yang mampu menciptakan iklim kerja yang positif mempromosikan kolaborasi, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja anggota Polsek Karawang kota.
- 3) dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif, Kapolsek dapat menjadi contoh yang baik bagi anggota mereka titik dalam kepemimpinan yang efektif, Kapolsek tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian. Dengan melakukan hal ini Kapolsek dapat membangun kepercayaan dan menginspirasi anggota untuk berkinerja tinggi.

Dengan berdasarkan hipotesis ini, penelitian dapat dilakukan untuk menguji pengaruh implementasi gaya kepemimpinan Kapolsek terhadap kinerja anggota Polsek Karawang kota.

METODE PENELITIAN

Metode Penulisan ini menggunakan metode observatif. Dalam metode ini digambarkan sebagai metode yang dipergunakan dalam mengamati dan mendeskripsikan tingkah laku subjek. Metode ini adalah cara mengumpulkan data yang relevan dengan mengamati. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Dari pengertian tersebut metode ini dapat diartikan sebagai suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung di lapangan. Penelitian ini bertempat di Jl. Pasundan No.1, Adiarsa Barat, Karawang, Jawa Barat.

Dalam penelitian ini digunakan 2 jenis data yaitu :

- 1) Data primer . Yaitu sumber data utama dalam penelitian ini. yang menjadi data utama adalah anggota Polsek Karawang Kota, yang dapat memberikan informasi dan data-data mengenai permasalahan yang penulis teliti yaitu tentang gaya kepemimpinan Kapolsek untuk meningkatkan kinerja anggota.
- 2) Data Sekunder. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dokumen-dokumen seperti laporan ketidaksiapan anggota.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Profil

Berdirinya Kantor kepolisian Sektor Karawang Kota yaitu dari adanya kebutuhan masyarakat akan adanya kebutuhan pelayanan yang bersifat publik waktu itu, peresmian Kantor Kepolisian Sektor Karawang Kota yaitu di resmikan setelah adanya renovasi pembangunan gedung Polsek Kota.

Dengan dibangun nya gedung Mapolsek Karawang Kota ini bermanfaat bukan hanya untuk anggota polsek saja, namun juga bagi masyarakat sekitar agar dipergunakannya untuk pelayanan Kepolisian untuk wilayah hukum Polsek Karawang kota. Dalam peresmian tersebut ditandai dengan penandatanganan prasasti dan potong pita oleh Kapolres Karawang Kota dan Ketua Bhayangkari Cabang Karawang Ny. Nina Nuredy.



(Gambar 4.1 Logo Polsek Jawa Barat)

Tahun berdiri : 1992

Alamat: Jl. Pasundan No. 1, Adiarsa Barat Karawang Jawa Barat

Jenis Perusahaan : Kepolisian

Jumlah Anggota: 49

Produk: Jasa

No. Perusahaan : 110

b. Visi dan Misi Instansi

Adapun visi dan misi dari Kantor Kepolisian Sektor Karawang Kota adalah :

Visi : Terwujudnya fungsi hukum polri professional dan berkeadilan terhadap masyarakat.

Misi :

- 1) Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/koperasi penyeliikan.
- 2) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara muda, responsive dan tidak diskriminatif.
- 3) Menjaga keamanan dan ketertiban dan kelancaran arus orang dan barang.
- 4) Menjamin keberhasilan menanggulangan gangguan keamanan dalam negeri.
- 5) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum.
- 6) Menegakan hukum secara professional, objektif, proporsional transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 7) Mengelola secara professional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya polri guna mendukung operasional tugas polri.

- 8) Membangun system sinergo polisional interdapertemen dan lembaga internasional maupun komponen masyarakat dalam rangka membangun kemitraan dan jejaring kerja (*partnership building/networking*).

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terdapat hasil sebagai berikut :

- 1) Partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan dan memperkuat komitmen terhadap keputusan yang diambil.
- 2) Dengan mendorong diskusi terbuka dan menghargai kontribusi setiap anggota tim, pemimpin demokratis menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat hubungan tim dan memperbaiki efisiensi tim.
- 3) Memberikan perhatian pada pengembangan individu dalam tim dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Melalui partisipasi dan umpan balik konstruksi pemimpin demokratis membantu anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan potensi anggota.
- 4) Dengan memberikan kebebasan berekspresi, mendorong pemikiran kritis, dan menghargai ide-ide baru, pemimpin demokratis menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan solusi inovatif.

Meskipun demikian gaya kepemimpinan demokratis dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, budaya dan karakteristik individu.

Pembahasan

Penelitian ini fokus utama adalah untuk mengevaluasi pengaruh implementasi gaya kepemimpinan Kapolsek terhadap kinerja anggota Polsek Karawang kota.

- 1) Gaya kepemimpinan yang efektif. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif menjadi langkah awal dalam penelitian ini titik dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan yang efektif mungkin mencakup komunikasi yang baik, pemberian arahan yang jelas, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan contoh dan teladan yang baik bagi anggota.
- 2) Komunikasi dan arahan. Komunikasi yang efektif antara Kapolsek dan anggota Polsek Karawang kota merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Kapolsek harus mampu menyampaikan tujuan strategi dan harapan organisasi secara jelas kepada anggota. Pemberian arahan yang tepat akan membantu anggota memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- 3) Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Kapolsek harus berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung titik ini termasuk mempromosikan kolaborasi antar anggota, memberikan dukungan emosional dan instrumental, serta memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota titik lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- 4) Contoh dan teladan. Kapolsek perlu menjadi contoh yang baik bagi anggota titik dalam kepemimpinan yang efektif, Kapolsek tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian. Dengan menjadi teladan, Kapolsek dapat membangun kepercayaan dan menginspirasi anggota untuk berkinerja.
- 5) Evaluasi dan pengukuran kinerja. Penting untuk melakukan evaluasi dan pengukuran kinerja anggota Polsek Karawang kota hal ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja oleh atasan

penggunaan indikator kinerja khusus, atau melalui umpan balik dari masyarakat yang dilayani titik dengan memiliki pengukuran kinerja yang jelas, dapat dilakukan pemantauan terhadap perubahan kinerja yang mungkin terjadi setelah implementasi gaya kepemimpinan yang efektif.

- 6) Pembahasan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil pengumpulan dan analisis data yang dilakukan selama penelitian titik data yang diperoleh akan dianalisis untuk melihat hubungan antara implementasi gaya kepemimpinan Kapolsek dengan kinerja anggota Polsek Karawang kota. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Dari penelitian praktik yang dilakukan terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Tahapan dalam proses peradilan pidana dimulai dari tahap penyidikan, penuntutan pemeriksaan dimuka pengadilan, hingga pelaksanaan.
- 2) Upaya penanggulangan kejahatan antara lain penal polisi, kriminal polisi yaitu suatu usaha untuk menanggulangi kejahatan melalui penegakan hukum pidana, uang rasional yaitu memenuhi rasa keadilan dan dayaguna.
- 3) Mengenai gaya kepemimpinan demokratis untuk lebih efektivitas mengharuskan partisipasi anggota tim, kolaborasi dengan tim kerja, pengembangan individu, komitmen dan loyalitas.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas, praktikan memberi saran :

- 1) Perlunya penambahan pelatihan dalam rangka peningkatan kecepatan pelayanan bagi anggota Polsek Karawang Kota di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis yang masih dalam kategori cukup efektif ini masih belum optimal untuk menciptakan kinerja anggota yang tinggi diharapkan pimpinan agar lebih meningkatkan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin yang mampu memberi kebebasan, mengawasi serta mampu mengarahkan anggotanya kearah yang lebih baik sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik.

Mempertahankan hubungan komunikasi yang baik serta antara pimpinan dengan anggota, pimpinan dengan pimpinan, maupun anggota dengan anggota yang lain

Referensi

- Ajeng Quamila.mengenal lebih dalam gaya kepemimpinan demokratis dan ciri-cirinya.oktober 19,2022 from <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-demokratis>
- Meirza Angkara.mengenal ciri dan karakterisnya gaya kepemimpinan demokratis.april 11,2022 from <https://www.linovhr.com/gaya-kepemimpinan-demokratis/>
- Manajemen kearsipan.pengertian manajemen.2020 from <https://repository.radenintan.ac.id>
- Reza Nurul Ichan,MM SE,SEI Lukman Nasution,SE Sarman Sinaga CV.Sentosa Deli Mandiri 2020.Bahan Ajar Manajemen(MSDM). <https://books.google.com/books>
- Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon <http://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/55>
- Ahmad. From <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Repository.unimar-amni.ac.id.march,2020 from <https://repository.unimar-amni.ac.id>

- Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis Besse Mattayang JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting) 2 (2), 45-52, 2019 <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>
- Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Rosiana Natalia Djunaedi, Lenny Gunawan Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis 3 (3), 400-408, 2018 <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729>
- Upaya peningkatan kinerja anggota ditinjau dari motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis di kepolisian sektor dukun magelang Dimas Bagus Pandoyo, I Lantara, Muhammad Awal Satrio Nugroho STIE Widya Wiwaha, 2019 <http://eprint.stieww.ac.id/946/>