**EFEKTIVITAS PEMBAGIAN TUGAS PERSONEL KEPOLISIAN DI LINGKUNGAN POLSEK MUARA WAHAU RESOR KUTAI TIMUR**

**Son Hatta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan ini untuk mengetahui efektivitas pembagian tugas personel kepolisian di lingkungan Polsek Muara Wahua Resor Kutai Timur dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pembagian tugas personel kepolisian di lingkungan Polsek Muara Wahua Resor Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kemudian pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas yang dilihat dari tiga indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa ekfektivitas pembagian tugas aparat polsek Muara Wahau Kutai Timur berjalan kurang efektif hal ini dilihat dari segi kuantitas terdapat ketidak berimbangan beban kerja dengan personel pada bagian kanit Reskrim dan dari segi pemanfaatan terdapat personel yang memerlukan tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas. Pada karakteristik organisasi terdapat struktur bersifat komando artinya semua instruksi untuk Kanit dapat terhubung langsung dengan pimpinan dan setiap Kanit dibantu sejumlah Banit dalam melaksanakan. Pada faktor lingkungan kerja dituntut melaksanakan tugas dengan tegas sesuai dengan arahan tugas dari pimpinan namun dalam pelaksanaan tugas yang bersentuhan dengan masyarakat mesti dilakukan pendekatan yang bersifat humanis. Selanjutnya pada faktor karakteristik pekerja/karakteristik personel polisi menunjukkan sikap yang selalu siap, bertanggungjawab terhadap perintah pimpinan maupun tugas yang diamanahkan, dan faktor kebijakan dan praktek manajemen menunjukkan bahwa kebijakan yang diberikan pimpinan terkait keterbatasan sumberdaya atau personel sementara untuk praktek manajemen menunjukkan pelaksanaan tugas, pengkoordinasi, pengedalian dan pengawasan dipraktekkan dalam pembagian tugas.

Kata Kunci : Efektivitas, Pembagian Tugas, Personel Kepolisian.

*EFFECTIVENESS OF DISTRIBUTION OF POLICY PERSONNEL IN THE POLSEK ENVIRONMENT MUARA WAHAU RESOR KUTAI TIMUR*

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the effectiveness of the division of tasks of police personnel in the Muara Wahua police station in East Kutai Resort and to determine the factors that influence the effectiveness of the division of police personnel in the Muara Wahua police station in East Kutai Resort. The research method used is a qualitative approach with descriptive research types and data collection is obtained through observation, interviews, and documentation. The data analysis process includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the effectiveness seen from the three indicators, namely quantity, quality, and time utilization showed that the effectiveness of the division of tasks of the Muara Wahau police station in East Kutai was less effective in terms of quantity. in terms of utilization there are personnel who need additional time to complete the task. In organizational characteristics there is a command structure which means that all instructions for the Kanit can be connected directly with the leadership and each Kanit is assisted by a number of Banit in carrying out. In the work environment factors are required to carry out the task firmly in accordance with the direction of the task of the leader, but in carrying out tasks in contact with the community must be carried out a humanist approach. Furthermore, the factors of worker characteristics / characteristics of police personnel show an attitude that is always ready, responsible for the leadership orders and mandated tasks, and management policy and practice factors indicate that the policy given by the leadership related to limited resources or temporary personnel for management practices shows the implementation of tasks, coordination , control and supervision are practiced in the division of tasks.*

*Keywords: Effectiveness, Division of Tasks, Police Personnel.*

**PENDAHULUAN**

Keberadaan para aparatur atau staf memang memberikan peranan besar bagi perkembangan organisasi. Namun dibalik besarnya peranan yang diberikan, terdapat tugas yang merupakan tanggung jawab masing-masing anggota. Selain itu peminpin organisasi juga diminta tanggung jawab yang semakin besar pula untuk mendelegasikan tugas kerja secara efektif kepada tiap anggotanya. Disinilah akan muncul penilaian kinerja dari setiap tugas dan tanggung jawab individu.

Wacana mengenai kinerja aparatur merupakan isu aktual yang masih relevan dengan kajian administrasi publik. Hal ini dapat dilihat dari berbagai literatur dan hasil penelitian yang masih menunjukkan buruknya kinerja birokrasi pemerintah.

Adanya kesan buruk terhadap birokrasi, maka birokrasi perlu melakukan beberapa perubahan sikap, perilaku serta budaya (Nahruddin & Tambajong, 2017). Birokrasi harus lebih mengutamakan sifat pendekatan tugas yang diarahkan pada hal pengayoman dan pelayanan masyarakat; dan menghindarkan kesan pendekatan kekuasaan dan kewenangan (Yusrialis, 2012). Selain itu birokrasi dalam memberikan pelayanan publik cenderung lambat dalam merespon sebuah perubahan (Dharmanu, 2017).

Kinerja aparatur kepolisian juga menjadi soroton hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan Nasution (2017), menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri terlihat masih rendah, karena pelayanan yang diberikan oleh Polri belum prima atau bahkan sangat buruk, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui mengapa kualitas pelayanan Polri belum prima, mengapa tingkat kepercayaan masyarakat masih rendah dan mengapa reformasi yang telah dilakukan Polri belum mencapai target.

Kinerja birokrasi yang buruk ini perlu mendapat perhatian serius, kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu pembagian tugas menjadi hal yang dapat disoroti apakah memiliki pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja. Adapun pembagian kerja itu ialah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melakukan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Dan penyusunan pembagian kerja ialah pembagian kerja dalam suatu organisasi yang telah dibagi sesuai tanggung jawabnya dan dikumpulkan dalam suatu unit-unit yang menangani pekerjaan tersebut.

Tugas kepolisian adalah merupakan bagian dari pada Tugas Negara dan untuk mencapai keseluruhannya tugas itu, maka diadakanlah pembagian tugas agar mudah dalam pelaksanaan dan juga koordinasi, karena itulah di bentuk organisasi polisi yang kemudian mempunyai tujuan untuk mengamankan dan memberikan perlindungan kepada masyarakat yang berkepentingan, terutama mereka yang melakukan suatu tindak pidana. Polri bertugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan segala usaha dan kegiatan sebagai alat negara dan penegak hukum terutama dibidang pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Sebagai ujung tombak Polri, kinerja yang prima tentunya sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan dari pelaksanaan tugas-tugas dalam ruang lingkup fungsi-fungsi kepolisian di kewilayahan yang diembannya. Untuk itu, dibutuhkan adanya upaya peningkatan kinerja Polsek disegala fungsi sesuai dengan keberadaan masing-masing unsur yang terdapat pada struktur organisasi Polsek dan tugas pokoknya.

Berdasarkan Pertelaan Tugas Organisasi Kepolisian Polsek Muara Wahau Resor Kutai Timur terdapat pembagian posisi diantaranya Kapolsek, Waka Polsek, Unit Provos, Sium, Kasihumas, Ka. SPKT, Intelkam, Reskrim, Kanit Binmas, Kanit Sabhara, dab Polsubsektor. Dari struktur tersebut terdapat didalamnya pembagian tugas. Pembagian tugas mutlak dilakukan dalam organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Tujuan lainnya yaitu agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan pada satu titik dan kekosongan pada titik yang lain. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Efektivitas pekerjaan dalam organisasi akan lebih baik bila sumber daya manusia didalam organisasi mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan mengetahui efektivitas pembagian tugas personel kepolisian di lingkungan Polsek Muara Wahau Resor Kutai Timur.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Pengertian Efektivitas**

Pengertian efektivitas menurut Siagian (2002), dapat diartikan tercapainya suatu sasaran yang telah ditentukan pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber data tertentu yang dialokasikan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasitertentu. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat” (Sedarmayanti, 2001). Efektivitas merupakan suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Kumorotomo, 2005).

**Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Steers (2005), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2003), terdapat beberapa indikator untuk melihat efektivitas kerja yaitu (1). Kuantitas Kerja Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. (2) Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan. (3) Pemanfaatan Waktu Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

**Konsep Pembagian Kerja**

Pembagian kerja dalam aspek menajemen merupakan hal penting untuk dilakukan, pegawai atau aparat menjadi lebih ahli dalam menangani tugasnya, karena tugas yang telah dibagi merupakan bidang tertentu sesuai dengan kemampuannya. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi seluruh organisasi terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Terdapat berbagai pengertian tentang pembagian kerja salah satunya Pophal (2008),mengemukakan pengertian pembagian kerja yaitu rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

Kemudian menurut Manullang (2001), pembagian kerja adalah penunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang. Misalkan seorang manajer mendelegasikan sebagian pekerjaannya kepada bawahan yang dipercayainya dan ditunjuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri oleh manajer tersebut. Pendelegasian bersifat dari atas ke bawah atau dari pimpinan ke bawahan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, tekhnik pengumpulan dengan trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.Apapun subyek penelitian ini terdiri Kepala Sektor Muara Wahau Kutai Timur, Kanit Binmas Sektor Muara Wahau Kutai Timur, Kanit Reskrim Kepolisian Sektor Muara Wahau Kutai Timur, Kanit Intelkam Polsek Muara Wahau Kutai TimurPengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudianteknik analisis data yaitu data reduction, penyajian data,dan penarikan kesimpulan.

**HASIL PENELITIAN**

Efektivitas Pembagian Tugas Aparat Kepolisian Sektor Muara Wahau Kutai Timur dan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembagian tugas tersebut. Adapun untuk melihat efektivitas pembagian tugas maka penelitian ini mengacu pada indikator efektivitas kerja Hasibuan (2003) yaitu melihat indikator kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu. Untuk pemaparan lebih jelas dari hasil penelitian ini berdasarkan indikator-indikator tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut.

**Kuantitas**

Terdapat pembagian tugas yang diberikan berdasarkan tugas pokok atau beban kerja namun hal tersebut bersifat situasional tergantung kondisi pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya terdapat 4 orang banit yang membantu tugas kanit Binmas yang membantu kerja pelaksaanaan koordinasi pengamanan, pembinaan dan penyuluhan serta pengembangan kemitraan antara Polsek dengan masyarakat dari porsi pembagian anggota tersebut membuktikan bahwa tugas Kanit Binmas secara kuantitas beban kerjanya tinggi atau diatas normal.

Hal yang sama juga ditemui pada posisi Kanit Intelkam dalam melaksanakan tugas dibantu oleh 4 personel Banit untuk melaksanakan tugas membantu Kanit Intelkam melaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini(*early warning*), pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen; Membantu Kanit Intelkam pengumpulan,penyimpanan, dan pemutahiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah tingkat kecamatan / kelurahan; membantu Kanit Intelkam penyusunan intel dasar, prakiraan intelijen keamanan, dan penyajian hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan; dan melaksanakan administrasi kantor dalam lingkup Intelkam Polsek.

Dari segi jumlah atau kuantitas Kanit Reskrim dalam melaksanakan tugas dibantu oleh 6 personel Banit yang bertugas, beban tugas Kanit Reskrim adalah yang paling banyak sehingga mebutuhkan personel yang lebih banyak.

Terdapat item pembagian tugas yang dikerjakan pada sejumlah posisi meskipun jika dilihat dari kuantitas terdapat 15 personel yang bekerja pada posisi polsubsektor namun beban tugas terbanyak ada pada kanit Reskrim hal ini berdasarkan pada penyesuaian data tabel dan hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pembagian tugas yang tinggi pada kanit reskrim sementara personel yang tersedia sedikit yaitu 6 orang.

Sementara Kanit seperti Binmas memiliki personel yang hampir berimbang dengan tugas yang diberikan yaitu 3 item tugas dengan 4 personel, sementara kondisi yang timpang yaitu kanit Sabhara dengan 4 item tugas tetapi memiliki 12 personel Banit yang arahkan untuk tugas patroli, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian.

Dari hasil wawancara dan data sekunder yang ditampilkan dapat dipahami bahwa pembagian tugas dengan volume yang besar ada pada kanit dari sudut pandang pimpinan dan penjelasan lebih rinci pada data item tugas yang diperoleh.

Dapat diketahui bahwa kanit Reskrim yang bertugas pada upaya represif kepolisian dan kegiatan administrasi memiliki rincian tugas yang lebih banyak yaitu menyelenggarakan dan melaksanakan upaya represif kepolisian dalam rangka penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana yang terjadi dalam wilayahnya, fungsi kriminalistik lapangan, identifikasi khususnya pengambilan sidik jari dan pemotretan pemohon surat keterangan, pemotretan ditempat kejadian, dan melaksanakan kegiatan administrasi operasional termasuk administrasi penyidikan. Oleh karena itu secara kuantitas volume tugas banyak pada personel kanit Reskrim sementara personel yang dilibatkan masih minim.

**Kualitas**

kualitas yang dimaksud adalah pelaksanaan tugas pokok yang dilaksanakan secara teliti dan bertanggungjawab. Kualitas kerja juga perlu memperhatikan antara keterkaitan hasil dengan volume pekerjaan. Hal ini tentu mesti ditelusuri dengan mengungkapkan sejumlah data yang menunjukkan hasil kerja dengan keberhasilan yang dilakukan.

keberhasilan tugas yang laksanakan personel dalam sebuah laporan yang disajikan perbulan, tingkat keberhasilan tidak diukur dari sebuah persentasi namun secara kualitatif. Tentu yang menjadi perhatian adalah hasil yang dicapai ketika sudah terlaksana dengan baik maka tugas yang diberikan dapat dikatakan berkualitas.

Ukuran kualitas yang diterima tidak berdasarkan persentasi pecapaian kinerja tetapi telaksananya tugas dengan baik dan aman. Terlepas tugas tersebut menemui masalah atau tidak dilapangan tetapi jika mampu diselesaikan dengan baik oleh personel tersebut maka tugas tersebut dapat dikatakan berkualitas. Tingkat kualitas yang arahkan pimpinan adalah penyelesaian tugas yang teliti dan bertanggungjawab menunjukkan bahwa tugas yang diberikan diselesaikan dengan kualitas yang baik. Jadi kedua pandangan tersebut memiliki makna yang sama yaitu kualitas tugas didasarkan pada profesionalisme kerja.

**Pemanfaatan Waktu**

Pemanfaatan waktu tergantung pada jenis tugas yang diberikan ada tugas yang bersifat rutin seperti Pengamanan dan Mentoring Kegiatan Operasional Bank yang memerlukan pemanfaatan waktu yang lama karena mengikuti jam kerja Bank 07.00s/d 16.00 Wita dengan jumlah pemanfaatan waktu 9 jam.

Sementara untuk personel yang ditugaskan untuk melakukan sosialisasi memerlukan pemanfaatan waktu 1 jam 30 Menit hal ini disesuaikan dengan jam belajar siswa dengan memaksimalkan pemanfaatan waktu tersebut kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Pemanfaatan waktu yang tidak dapat ditentukan jumlah jam yaitu pengamanan acara misalnya kegiatan Sambang dengan Tokoh Pemuda yang mengkondisikan lamanya waktu acara selesai.

Pekerjaan yang sifat situasional seperti pengamanan pada situasi yang darurat maka dituntut untuk kesigapan sedangkan penyelesain administrasi dan laporan ada waktu yang diberikan agar pekerjaan tersbut lebih cepat selesai

Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas pembagian tugas anggota Kepolisian Sektor Muara Wahau Kutai Timur dihat dari 4 faktor yaitu karakteristik organisasi, lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen menunjukkan bahwa struktur bersifat komando artinya semua instruksi untuk Kanit dapat terhubung langsung dengan pimpinan dan setiap Kanit dibantu sejumlah Banit dalam melaksanakan tugas yang tidak dapat dikerjakan sendiri. Kondisi ini mengakibatkan pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Personel yang diberikan tugas mesti selalu siap dalam pelaksanaan tugas setiap tugas dikoordinasikan dengan pimpinan dan pelaksanaan tugas tersebut diikuti dengan pengawasan.

Kemudian pada faktor lingkungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja menuntut profesionalisme dan tanggungjawab yang tinggi tetap membutuhkan suasana santai yang menghibur anggota selama tugas dan tanggung jawab yang diemban terlaksana dengan baik. Sementara lingkungan kerja diluar menuntut melaksanakan tugas dengan tegas sesuai dengan arahan tugas dari pimpinan namun dalam pelaksanaan tugas yang bersentuhan dengan masyarakat mesti dilakukan pendekatan yang bersifat humanis dalam artian tidak menunjukkan arogansi terhadap masyarakat tetapi lebih persuasif kecuali situasi tugas seperti penyidikan dan penyelidikan yang mengacu pada prosedur dan aturan yang berlaku.

Pada faktor karakteristik pekerja/karakteristik personel polisi menunjukkan sikap yang selalu siap, bertanggungjawab terhadap perintah pimpinan maupun tugas yang diamanahkan bahkan terdapat polisi yang telah menyadari untuk melakukan pendekatan yang humanis terhadap masyarakat dalam rangka melakukan tugas pengamanan ditengah-tengah masyarakat.

Selanjutnya pada faktor kebijakan dan praktek manajemen menunjukkan bawa kebijakan yang diberikan pimpinan terkait keterbatasan sumberdaya atau personel mengingat tanggungjawab dari tugas kepolisian yang besar maka ada kebijakan pimpinan untuk memberikan waktu kepada para personel untuk menyelesaikan tugas yang diberikan hal dikerenakan terdapat personel yang mendapat tambahan tugas dari sinilah kita dapat memahami bahwa pelaksanaan tugas menjadi kurang efektif karena keterbatasan personel. Kemudian praktek manajemen seperti pelaksanaan tugas, pengkoordinasi dilakukan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat terutama dalam hal pengamanan kemudian untuk fungsi pengawasan dan pengedalian juga diterapkan pada organisasi Polsek Muara Wahau Kutai Timur ini tergambar melalu fungsi pengawasan dan pengendalian oleh para Kanit seperti Kanit Intelkam, Kanit Reskrim, Kanit Binmas, Kanit Sabhara kesemua Kanit tersebut berperan dalam mengawasi pelaksanaan tugas dari Banit yang merupakan pembantu tugas dari pada Kanit.

**Kesimpulan**

Efektivitas yang dilihat dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu menunjukkan bahwa ekfektivitas pembagian tugas aparat polsek Muara Wahau Kutai Timur berjalan kurang efektif hal ini dilihat dari segi kuantitas terdapat ketidak berimbangan beban kerja dengan personel pada bagian kanit Reskrim sementara kualitas secara keseluruhan terselenggara dengan baik dan aman tetapi pada segi pemanfaatan waktu tugas meskipun secara umum dapat dilaksanakan dengan baik tetapi ada personel yang memerlukan tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas.Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Pembagian Tugas Personel Kepolisian Sektor Muara Wahau Kutai Timur menunjukkan pada karakteristik organisasi terdapat struktur bersifat komando.

**DAFTAR PUSTAKA**

Yusrialis, Y. (2012). Budaya Birokrasi Pemerintahan (Keperihatinan dan Harapan). Sosial Budaya, 9(1), 81-108.

Dharmanu, I. P. (2017). Modernisasi dan Inovasi dalam Pelayanan Publik Melalui E-Government di Kota Denpasar. Jurnal Adhum, 7(2), 93-108.

Nahruddin, Z., & Tambajong, H. (2017). The Behavior of Apparatus and Cultural Organization in Provision of Public Service in District Level. Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 5(7B):716-720.

Nasution, R. Z. (2017). Reformasi Birokrasi Polri Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kepolisian Daerah Jawa Barat). Doctoral dissertation, UNPAS.

Siagian, P.S. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja; Jakarta: PT. Rinaka Cipta.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Kumorotomo, W. (2005). Akuntabilitas Birokrasi Publik. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Steers, Richard. M. (2005). Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Pophal, Lin Grensing, (2008), Human Resources Book. Edisi kedua, Prenada. Jakarta.

Manullang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.