SKRIPSI

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

INDRA SUWESTI

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11114 16

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

SKRIPSI

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh :

INDRA SUWESTI

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11114 16

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

SKRIPSI

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh :

INDRA SUWESTI

Nomor Stambuk : 10561 11114 16

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kepada

12/03/2021
1 eks
Sub. Alumni
R/0013/ADN/2020
SUW

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi	:	Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar
Nama Mahasiswa	:	Indra Suwesti
Nomor Induk Mahasiswa	:	10561 11114 16
Program Studi	:	Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Abdul Kadir Adys, S.H., M.M	**Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos.,M.Si**

Mengetahui:

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si	**Nasrul Haq, S.Sos, M.PA**
NBM: 730727	NBM: 1067463

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0157/FSP/A.4-II/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari rabu 24 Februari 2021.

TIM PENILAI

Ketua	Sekretaris
Dr. Hj. Ihyani Malik. S.Sos, M.Si	**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**
NBM: 730727	NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si ( )
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si ( )
3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd ( )

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Indra Suwesti

Nomor Induk Mahasiswa : 105611111416

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan pemberian sanksi lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Oktober 2020

Yang Menyatakan

Indra Suwesti

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

K. TA PENGANTAR

Penulis panjatkan rasa ukur yang tidak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat an hidayah-Nya, kemurahan dan kasih setia yang yang besar sehingga penulis apat menyelesaikanskripsiyang berjudul *"gaya kepemimpinan kepala satuan pol pamong praja kabupaten kepulauan selayar"*.

Penulis menyadari bah penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dor gan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis men npaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Rah an Rahim, S.E.,MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Abdul Kadir Adys, H., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Samsir Rahim, S.Sos.,M.Si aku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dar engarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, M. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhamm diyah Makassar
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., M A selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilm Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Seluruh jajaran Dosen da Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyal Makassar yang selalu mengajar dan membantu kami di dalam kelas maupu i luar kelas.
6. Kedua orang tua beserta lik kakak saya dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan sen igat serta doa dan bantuan, baik moril maupun materil.
7. Dan seluruh teman-teman s ngkatan saya: Kasma, Andi Idawati, Magfirah, Hasnawi Abdullah, Nurul I mah dan Besse Arma. yang selalu mensupport dan menyemangati diseti waktu, mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Oleh karena itu demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 01 November 2020

Indra Suwesti

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

Indra Suwesti, Abdul Kadir Adys dan Samsir Rahim, Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi menggerakkan, membantu dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok dalam mengatasi masalah untuk mencapai tujuan tertentu. Satpol pp merupakan menjaga ketertiban dan ketentraman umum. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan satuan polisi pamong praja dengan terjung langsung kelapangan dan melakukan wawancara sebanyak 10 orang. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan tehnik wawancara dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis data dan wawancara serta dokumentasi. Data dijelaskan dalam bentuk tabel, gambar, dan hasil olahan data dari subbagian umum dan kepegawaian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya yang digunakan oleh kepala satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar adalah gaya kepemimpinan Kontigensi. Oleh karena itu, itu didukung oleh seseorang pemimpin yang baik dalam hal memimpin, mendukung dan memotivasi bawahannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENERIMAAN TIM iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II. LANDASAN TEORI 10

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Pergertian Kepemimpinan 13

C. Teori dan Konsep Kepemimpinan 14

D. Teori dan Konsep Satuan Polisi Pamong Praja 21

E. Kerangka Pikir 25

F. Fokus Penelitian 26

G. Definisi Fokus 27

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III. METODE PENELITIAN 28

A. Waktu dan Lokasi Penelitian 28

B. Jenis dan Tipe Penelitian 28

C. Informan 28

D. Teknik Pengumpulan Data 30

E. Teknik Pengabsahan Data 31

F. Teknik Analisis Data 32

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 33

A. Deskripsi Lokasi Penelitian 33

B. Hasil Penelitian 56

C. Pembahasan Penelitian 72

BAB V. PENUTUP 76

A. Kesimpulan 76

B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN 81

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Informan 29

Tabel 2 Daftar kecamatan dan kelurahan kabupaten kepulauan selayar 34

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir 26

Gambar 2 Peta Administrasi Kabupaten Kepulauan selayar 34

Gambar 3 Bagan Struktur Satpol PP 41

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum didalam kehidupan pemimpin dan kepemimpinan seharusnya dapat diterapkan dalam semua aspek kehidupan kita, dimulai dari komunitas atau kelompok organisasi paling kecil yaitu keluarga, kemudian diterapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari, perusahaan atau organisasi bisnis, sosial dan kemasyarakatan bahkan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan berawal dari adanya suatu kenyataan atau bukti bahwa seseorang lebih menonjol di banding orang lain, seseorang yang lebih efektif dalam memimpin dibanding yang lain.

Demikian pula terdapat fakta bahwa seorang pemimpin yang telah sukses memimpin di tempat dan situasi yang berbeda. Kemudian muncul suatu kesadaran bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain dan seseorang didalam memimpin organisasi yang lebih besar seperti perusahaan atau bidang kemasyarakatan lain.

Kepemimpinan yaitu kemampuan individu untuk mempengaruhi atau mengajak, mendorong, dan mampu membuat orang-orang lain memberikan kontribusinya untuk lebih efektivitas serta keberhasilan organisasi. Berarti dari pendapat House tentang kepemimpinan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yaitu memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi atau mengajak, dan mendorong dan mampu membuat orang lain agar orang tersebut mau ikut

berkontribusi atau partisipasi demi keberhasilan organisasi. (menurut House dalam Gary Yukl. 2010).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan tingkah laku yang digunakan untuk seseorang cukup pada saat orang tersebut mau mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain (Thoha, 2004:49). Gaya kepemimpinan diartikan tingkah laku atau suatu cara yang diseksi dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mencoba mempengaruhi pikiran, pendirian, aksi, serta perilaku organisasinya, oleh (Nawawi, 2003:113).

Gaya Kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan dimana yang menjadi pemimpin selalu bersedia menerima atau menyambut dan menghargai saran-saran yang ada, pendapat dan juga nasehat dari masyarakat melalui forum atau diskusi musyawarah untuk mencapai pendapat yang sama.

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih atau perilaku dan dikenakan pemimpin dalam mempengaruhi (merajai) perasaan, pikiran serta sikap, dan perilaku para anggota-anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain ataupun organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu memulai serta meneladani sikap dan sifat pribadinya kearah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015).

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi efektivitas kepemimpinan termasuk model kepemimpinan yang ditetapkan sang pemimpin akan ketersediaan dan kematangan bawahan untuk menjalankan arahan serta instruksi dari pemimpin. Salah satu bagian penting membangun kondisi yang

harmonis dalam organisasi adalah hadirnya seorang pemimpin yang memberikan tauladan, perlindungan serta kemampuan bertindak sebagai dinamisator (menjadikan), dan motivator terhadap dinamika orang-orang yang dipimpinnya.

Pemimpin bukan hanya sekedar seorang atasan. Seorang pemimpin harus memiliki idealisme, artinya pemimpin memiliki gambaran yang jelas dan tegas kemana atau kearah mana ia ingin membawa yang dipimpinnya, pemimpin harus mengetahui apa yang menjadi tujuan dari kelompoknya atau organisasi dimana ia memimpin dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingannya. Ia harus memiliki komitmen kepada tujuan itu dan senantiasa berupaya untuk mencapainya. Seorang pemimpin juga harus berwawasan luas, memiliki pengetahuan, untuk dapat secara efektif membawa yang dipimpin kearah tujuan yang telah ditetapkan. Sebab masyarakat akan semakin canggih dan tuntutan kepada pemimpinnya akan semakin canggih pula.

Masa depan akan semakin padat teknologi, maka seorang pemimpin harus mempunyai apresiasi terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Ini berarti bahwa seorang pemimpin, bukan hanya memahami tahnik kepemimpinan, tetapi bisa menguasai suatu bidang yang akan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu berbagai pola perilaku yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam proses membimbing dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: pertama, gaya yang mengarah pada tugas pengawas pegawai secara ketat untuk meyakinkan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih

ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. Kedua, gaya yang mengarah pada pegawai lebih memprioritaskan dalam memotivasi daripada mengendalikan bawahan. Gaya ini mempererat hubungan dalam bersahabat, serta saling percaya antar pegawai dan saling menghargai antar pegawai yang sering kali diizinkan dalam keterlibatan untuk membuat keputusan yang dapat mempengaruhi mereka. (Menurut Stoner dalam Wahjosumidjo, 1994).

Adapun gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kontigensi dan gaya kepemimpinan situasional. Gaya *contingency* (kontigensi) karena gaya ini berpendapat bahwa kontribusi seorang pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung dengan cara atau gaya kepemimpinan pemimpin dan kesesuaian situasi yang dihadapinya. Sedangkan gaya kepemimpinan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontigensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Hubungan antara Kepala Satuan polisi Pamong Praja dengan bawahannya yang terjalin sangat baik akan mampu meningkatkan kinerja

bawahannya sehingga bawahannya banyak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya serta dapat melindungi keamanan dan ketertiban Kabupaten Kepulauan Selayar. Struktur tugas yang terdapat dalam satuan polisi pamong praja tersebut yaitu memiliki gambaran yang sangat jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Sedangkan kekuatan posisi adalah kekuatan mempengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Kekuatan posisi seseorang dalam suatu organisasi berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi.

Kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan saat ini dianggap kepemimpinan transaksional tapi kepemimpinan untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) lebih cenderung menggunakan model kepemimpinan kontigengsi karena model kepemimpinan ini lebih memfokuskan perhatiannya pada kecocokan antara krateristik watak pribadi pemimpin.

Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 23 tahun 2014 mengenai pemerintahan daerah, bahwa satpol PP memiliki tanggung jawab mendukung kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum. Sehingga semua yang menjadi masalah ketentraman dan ketertiban umum terkait langsung dengan Penegak Perda yang diindikasikan belum tertingkatkan luas menjadi tanggungjawab Satpol PP.

Peraturan menteri dalam negeri yang bernomor 38 tahun 2010 tentang pedoman pengurusan bimbingan dan pelatihan atau instruksi dasar Pol PP, yaitu bimbingan dan pelatihan atau instruksi dasar polisi pamong praja dan yang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

selanjutnya akan disebut diklat dasar Pol PP, merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mendapatkan persyaratan kemampuan Pegawai Negeri Sipil, yang akan selanjutnya diangkat menjadi Polisi Pamong Praja. Surat Tanda Tamat Pendidikan (STTP) dan Pelatihan yang selanjutnya akan disebut dengan STTPP merupakan Surat tanda lulus untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah mengikuti bimbingan dan pelatihan atau instruksi.

Kepala satuan merupakan pimpinan suatu organisasi atau instansi pemerintah khususnya satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka dibantu oleh kepala bagian dan kepala bidang yang mana kepala bagian dan kepala bidang dibantu oleh kepala sabbagian dan kepala seksi.

Pelaksanaan tugas satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar mempunyai kewenangan yaitu sebagai berikut: menertibkan dan menindaklanjuti warga masyarakat atau badan hokum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum, melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.

Satpol PP atau Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai salah satu unit kerja dilingkup pemerintah kabupaten kepulauan selayar yang diberikan tanggung jawab dalam hal penegakan hukum dan ketertiban masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu bagian perangkat daerah dalam menegakkan peraturan daerah serta penyelenggaraan kedisiplinan umum dan ketentraman masyarakat. Sementara itu, pada pasal 8

menyatakan bahwa untuk Satuan Polisi Pamong Praja berkewajiban dalam membantu mengatasi kontroversi warga masyarakat yang dapat mengacaukan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat.

Melihat Gaya Kepemimpinan Kepala Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar saat ini, gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP Dalam menerapkan kebijakan ketertiban umum tersebut. Peran Satpol PP adalah membantu kepala daerah saat menegakkan Peraturan daerah serta penyelenggaraan atau melaksanakan ketertiban umum dan juga ketenteraman masyarakat tetapi pada kenyataannya sampai saat ini gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyikapi dan pelaksanaannya masih sudah berjalan secara efektif, mengakibatkan permasalahan tersebut sudah dapat diatasi dengan baik. Fakta tentang gaya kepemimpinan kepala satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar yaitu kepala satpol pp memerintahkan para satpol pp untuk terus mengantisipasi para masyarakat yang kebanyakan melanggar peraturan. Contohnya : kericuan para masyarakat dipasar dan tempat lain. Dan inilah bagaimana cara kepala satpol pp untuk memerintahkan para bawahannya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut.

Gaya kepemimpinan Kepala satuan polisi pamong praja atau (Satpol PP) Kabupaten Kepulauan Selayar tentu juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi setempat, baik budaya dan kebiasaan yang ada, maupun perkembangan yang terjadi di wilayahnya.Adapun yang perlu di tingkatkan kembali oleh Kepala Satpol PP Kabupaten kepulauan selayar sebagai berikut : Kepala Satpol PP Kabupaten kepulauan selayar perlu meningkatkan kembali hubungan kerja sama

dengan instansi, karena kebanyakan juga dari para oknum anggota Satpol PP yang ditangkap, contoh; karna terlibat dalam penyalahgunaan narkoba. Oleh karena itu, Kepala Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum kabupaten kepulauan selayar.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi, dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai indicator multiterampil, komunikatif, adil dalam pertimbangkan dan berpengatahuan luas. Pemimpin selain dapat mengelola kinerja pegawai sehingga pegawai mau bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin pengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar dengan menggunakan teori Fiedler maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara pemimpin antara bawahan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar ?

2. Bagaimana struktur tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Bagaimana kekuatan posisi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana hubungan antara pemimpin antara bawahan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui Bagaimana struktur tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui Bagaimana kekuatan posisi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Akademis

   Diharapkan dapat menjadi bahan informasi atau masukan bagi peneliti-peneliti atau mahasiswa-mahasiswi lainnya yang akan mendalami studi dari gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan dapat menjadi referensi atau kepustakaan tentang gaya kepemimpinan serta sebagai informasi dalam gaya kepemimpinan kepala satuan polisi pamong praja atau (satpol pp) kabupaten kepulauan selayar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian berikut ini terkait dengan tinjauan pustaka terdahulu sebagai arahan untuk penelitian yang dilakukan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dari kepala Satuan polisi Pamong Praja. Yaitu:

1. Andriyani (2016)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)". Hasil penelitiannya adalah 1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada rumah sakit panti rapih Yogyakarta merupakan gaya kepemimpinan demokratis. 2. Gaya kepemimpinan ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan rumah sakit panti rapih Yogyakarta.

2. Husna (2019)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Husna (2019) dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Satpol PP (satuan polisi pamong praja) Pemerintah Kota Makassar". Hasil penelitiannya adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja Pemerintah Kota Makassar sepenuhnya belum maksimal, kondisi ini dapat dilihat dari cara mendengarkan saran/pendapat dari anggotanya yang terkadang tidak mau mendengarkannya, tentang masalah-masalah yang terjadi dilapangan dan kalau ada juga acara-acara (festival atau event). Struktur tugas pada satuan polisi Pamong Praja Pemerintah

Kota Makassar sudah maksimal. Ini dilihat dari Kepala Satpol PP telah mengatur dengan baik struktur tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing bawahan, tugas-tugas yang telah diberikan juga sudah sangat jelas. Kekuatan Polisi sepenuhya belum maksimal, kondisi ini dilihat dari pemberian penghargaan yang tidak pernah dilakukan oleh Kepala Satpol PP. Tetapi kepala Satpol PP disini tidak menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadinya dan juga sudah bertanggung jawab dengan tugas sebagai pemimpin.

3. Tinggogoy (2010)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Tinggogoy (2010) dengan judul "Gaya Kepemimpinan Penegak Peraturan Daerah Dalam Pengambilan Keputusan (Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala (Satpol PP) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa)". Hasil penelitiannya adalah tentang Gaya Kepemimpinannya: bersikap disiplin kepada staf pegawai yang melanggar aturan yang baik, keputusan dalam melaksanakan kegiatan dan cara pelaksanaannya banyak ditentukan oleh pemimpin, pemimpin kurang mengikutsertakan anggota dalam prases pemecahan masalah dan proses pengambilan keputusan, pembagian tugas banyak ditentukan oleh pemimpin. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan yaitu: latar belakang jabatan yang tidak sesuai, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki, masih kurang pemahaman mengenai pelaksanaan tugas.

4. Utama (2014)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Utama (2014) dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol

PP) Menerbitkan PKL atau Pedagang Kaki Lima Di Kota Cimahi". Hasil penelitiannya adalah Kepala Satpol PP Kota Cimahi memiliki hambatan dalam melaksanakan kegiatan penerbitan PKL, seperti belum maksimal memfasilitasi PKL dengan menyediakan tempat relokasi Khusus yang layak dan strategis. Kepala Satpol PP Kota Cimahi dalam menjalankan hubungan kerjasama baik dengan para anggotanya yang ada di Satpol PP maupun dengan instansi lain belum maksimal menyangkut permasalahan penertiban PKL, yang menjadi kendala adalah adanya oknum aparat baik dari unsur Internal (Satpol PP) maupun eksternal (LSM, TNI, Polisi, Pengurus RT/RW). Kepala Satpol PP Kota Cimahi masih memiliki hambatan melakukan sosialisasi Peraturan Daerah tentang ketentraman dan ketertiban Umum terhadap PKL di Kota Cimahi maupun belum mencukupinya jumlah aparatur di Satpol PP yang memiliki tugas untuk menangani permasalahan PKL.

5. Windartini (2018)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh windartini (2018) dengan judul pengaruh masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja (satpol pp) kabupaten Indragiri hulu. Hasil penelitiannya yaitu masa kerja dan dari gaya kepemimpinan terhadap suatu kinerja terdapat hubungan yang sangat kuat atau positif.

6. Yulianita (2017)

Hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Yulianita (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo". Hasil penelitiannya adalah gaya

kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. Pengertian Kepemimpinan

Kata "pemimpin" berasal dari kata asing yaitu *leader* dan "kepemimpinan" yaitu *leadership*.Pemimpin yaitu orang yang paling berorientasi pada hasil di dunia dan juga kejelasan hasil yang positif kalau seorang mengetahui apa yang diinginkan. Jhon C Maxwell dalam Sentot Imam Wahjono (2010:266) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh dan kemampuan untuk memperoleh pengikut dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan mudah dan penuh kayakinan. Dari pendapat Jhon C Maxwell dalam Sentot Iman Wahjono dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu merupakan pengaruh dan kemampuan untuk mendapatkan orang lain dengan mudah dan penuh keyakinan.

Menurut Terry dalam Wahjosumidjo (1994), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Dari pendapat Terry dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Moejiono (2002) mengatakan bahwa *leadership* atau kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat dari pengaruh dari satu arah, sebab pemimpin juga memiliki kualitas yang baik dapat membedakan dirinya dengan pengikutnya. Dari pendapat imam Moejiono (2002) yang dapat diartikan

bahwa kepemimpinan itu merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan memiliki kualitas-kualitas tertentu.

Selanjutnya menurut G.U Cleeton dan C.W Mason dalam Syafi'ie (2009:2) menjelaskan bahwa "kepemimpinan menunjukkan keahlian mempengaruhi orang lain hingga mencapai hasil melebihi himbauan penuh emosi dan ini lebih baik daripada dengan melalui pemanfaatan kekuasaan. Dari pendapat G.U Cleeton dan C.W Mason dalam Syafi'ie (2009:2) dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang dan dapat mencapai hasil himbauan emosional dibandingkan dengan pemamfaatan kekuasaan.

Maka dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi (mengajak), menggerakkan, membantu dan mengarahkan tingkah laku orang lain ataupun kelompok dalam kegiatan pembinaan, membantu mengatasi masalah untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Teori dan Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setelah mendeskripsikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnyaakan menjelaskan definisi dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah aspek yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan dilakukan ketika seseorang menghimpun sumber daya institusional, psikologis, politis dan sumber-sumber lainnya yang

membangkitkan dan memenuhi motivasi para pengikutnya (Burns dalam Yukl, 2010).

House dalam Yukl (2010), mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan perindividu dalam mempengaruhi, mendorong, dan juga mampu memberikan kontribusinya untuk efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi. Sedangkan Drath & Palus dalam Yukl (2010), mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya.

Selanjutnya Gaya Pemimpin menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2014), merupakan pola perilaku sesuai yang mereka terapkan dalam pekerjaan dan melalui orang lain seperti diapresiasikan orang-orang itu. Pola-pola itu ada pada diri orang-orang yang pada saat mereka menyampaikan tanggapan yang sama dengan cara dengan kondisi yang serupa, dan pola itu juga membentuk suatu kebiasaan tindakan yang seharusnya dapat ditaksirkan untuk mereka yang masih bekerja dengan pemimpin itu.

Pendapat para ahli tersebut diatas, dapat simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yaitu suatu cara yang dapat digunakan untuk seorang pemimpin dalam mengajak, mendorong, mengarahkan, mempengaruhi dan juga dapat mengendalikan bawahannya sehingga mendapatkan pencapaian tujuan organisasi secara efesien dan efektif. Secara umum gaya kepemimpinan itu hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya demokrasi dan gaya otoriter.

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Dalam hal ini, pendekatan kontigensi utama dalam kepemimpinan yaitu Model Kepemimpinan situasional yang dapat dikemukakan oleh Kenneth Blanchard dan Paul Hersey didalam Stonner (1996:171) megatakan kalau "Gaya Kepemimpinan Yang Paling Efektif Beraneka Ragam Dengan Kesiapan Karyawan".Dan kemudian Hersey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan sebagai keinginan dalam berpretasi, kemauan dalam menerima tanggung jawab, serta kemampuan yang berhubungan dengan keterampilan, tugas dan pengalaman. Pengetahuan dan sasaran dari pengikut merupakan variable penting dalam penentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip dalam Rivai (2014:16) mengatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan para anggotanya mempunyai empat tahap atau fase yang diperlukan bagi pemimpin untuk dapat mengubah gaya kepemimpinannya, berikut ini :

1. Pada persiapan awal perhatian pimpinan dalam tugas sangat tinggi, anggota diberikan instruksi-instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan prosedur kerja, peraturan kerja dan struktur.
2. Dimana para anggota sudah mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, perhatian pada tugasnya juga penting karena bawahan tidak dapat bekerja tanpa struktur. prinsip seorang pimpinan pada bawahan akan semakin meningkat.
3. Dimana anggota mempunyai kemampuan yang besar dan mulai muncul motivasi berprestasi dan secara aktif secara mencari tanggung jawab yang

paling besar, seorang pemimpin tetap harus memberikan perhatian dan dukungan, dan tidak harus memberikan pengarahan lagi.

4. Tahap dimana para anggota mulai akan percaya diri, juga dapat memfokuskan diri dan pengalaman, seorang pemimpin dapat mengurangi jumlah bimbingan dan perhatian.

Dalam Model situasional ini sangat menarik perhatian karena begitu merekomendasikan tipe kepemimpinan bergerak dan variabel, bukan statis. Motivasi, kemampuan serta pengalaman para karyawan harus terus menerus akan dinilai untuk menentukan perpaduan gaya mana yang lebih layak dengan kondisi yang berubah-ubah dan fleksibel. Jadi, pemimpin yang mau mengembangkan bawahannya harus terus menaikkan rasa akan percaya diri mereka dan membantu mereka mempelajari mengenai pekerjaannya harus mengganti gaya kepemimpinan tarus-menerus.

Selanjutnya menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994) Gaya kepemimpinan Fiedler tersebut sebagai Gaya*contingency*(kontigensi) karena gaya tersebut menganggap bahwa kontribusi pemimpin bagi efektifitas kinerja kelompok yang tergantung pada suatu cara atau (*leadership style*) gaya kepemimpinan dan (*the favourableness of the situstion*) kesesuaian situasi yang dihadapinya.

Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994) ada tiga faktor yang paling utama yang dapat mempengaruhi kesesuaian situasi dan selanjutnya ketiga faktor ini mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut yaitu

hubungan antara pemimpin dan bawahan, kekuatan posisi (*position power*) dan struktur tugas.

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (style) yang dicantumkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan atau menstabilkan strategi yang dipergunakan dalam mencapai suatu tujuan organisasi seperti yang diungkapkan para ahli berikut ini :

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi atau merajai sikap, perasaan, pikiran, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain ataupun organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan tertentu (Ali et al., 2015). Menurut Akbar (2017), ada 6 gaya kepemimpinan yaitu:

1) Gaya kepemimpinan Otokratis : yaitu Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadinya, dan menganggap bawahannya sebagai suatu alat semata-mata, yang tidak mau menerima saran, kritik dan pendapat.
2) Gaya kepemimpinan Paternalistis : Pemimpin yang menganggap bawahannya bagaikan manusia yang tidak terlalu dewasa, dan bersikap terlalu mengamankan, kurang memberikan kesempatan pada bawahannya dalam mengambil keputusan dan inisiatif, juga sering bersikap maha tahu.

3) Gaya kepemimpinan Kharismatis : Pemimpin yang sedemikian mempunyai daya tarik tersendiri yang amat besar dan juga karenanya pada umumnya mempunyai pengikut-pengikut yang jumlahnya sangat besar.
4) Gaya kepemimpinan Militeristis : Pemimpin yang menuntut disiplin yang sangat tinggi dari bawahannya, senang kepada formalitas atau kebiasaan yang berlebih-lebihan, melaksanakan sistem komando dalam menggerakkan bawahan.
5) Gaya kepemimpinan Laissez Faire : Pemimpin yang memiliki sikap yang permisif atau lapang hati, dalam artian bahwa para anggota-anggota organisasi boleh saja bertindak akur dengan kemauan dengan hati nurani, asal ada kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap dicapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif atau diam dan membiarkan organisasi-organisasi berjalan dengan sendirinya saja.
6) Gaya kepemimpinan Demokratis : Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam tim, dan usaha dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga mampu menerima saran atau pendapat bahkan menerima kritik dari bawahannya. Serta Para bawahannya dilibatkan secara aktif untuk proses pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah.

Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), Gaya Kepemimpinan Fiedler disebut sebagai gaya *Contingency* (kontigensi) karena gaya tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya.

Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), ada tiga factor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*). Menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin.
2. Struktur tugas (*the task structur*), menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana definisi tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku.
3. Kekuatan posisi (*position power*), menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing.

Situasi akan menyenangkan pemimpin apabila ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin, jadi situasi yang terjadi sebaliknya maka terjadi hal yang tidak menyenangkan bagi pemimpin.

Berdasarkan berbagai teori tentang gaya kepemimpinan dan indikator yang menentukan gaya kepemimpinan seseorang, maka penulis mencoba untuk mengkaji dan menganalisis gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan kondisi di Kantor Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar dengan menggunakan teori yang ditulis oleh Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), bahwa elemen yang menentukan gaya kepemimpinan seseorang adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas yang dalam dalam pekerjaan tersebut dan kekuatan posisi. Melalui teori Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994) ini akan dilihat bagaimana gaya kepemimpinan yang ada dalam mewujudkan kinerja pegawai

D. Teori dan Konsep Satuan Polisi Pamong Praja

1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP adalah salah satu alat yang dimiliki oleh pemda dalam menjaga ketertiban dan ketentraman umum dengan menegakkan perda tersebut.Tata kerja atau organisasi Satpol PP ditetapkan dengan perda. Definisi lain Mengenai satuan polisi pamong praja merupakan salah satu Badan Pemerintah yang bertugas menjaga atau melindungi ketertiban dan ketentraman umum atau Pegawai Negara yang berugas menjaga keamanan.

Sedangkan dalam menurut Pasal 1 Angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP yaitu Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan bagian dari perangkat daerah untuk penegakan perda dalam penyelenggaraan atau menjaga ketertiban umum dan juga ketentraman masyarakat.

2. Sejarah Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Dalam hal ini, Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja yang disingkat menjadi Satpol PP merupakan suatu perangkat Pemerintah Daerah dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta dengan menegakkan perda. Tata kerja atau organisasi Satpol PP mendapatkan berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah/Kota.

a. Di Daerah Provinsi, Satpol PP dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
b. Di Daerah/Kota, Satpol PP dipimpin oleh Kepala yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Pamong Praja berasal dari kata Pamong dan Praja. Pamong artinya pengasuh yang berasal dari kata *among* yang juga mempunyai arti sendiri yantu mengasuh.Sedangkan Praja adalah Pegawai negeri.Pangreh Praja atau pegawai pemerintahan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pamong Praja merupakan Pegawai Negeri yang mengatur pemerintahan Negara. Definisilain dari polisi adalah badan pemerintahan yang bertugas memelihara atau menjaga keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang sedang bertugas menjaga keamanan. dari definisi-definisi yang tersebut dapat disimpulkan bahwa Satpol PP merupakan polisi yang bertugas mengawasi dan menenteramkan keputusan pemerintah di walayah kerjanya.

Menurut Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2004 mengenai asas-asas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) disebutkan Polisi

Pamong Praja merupakan Aparatur Pemda yang melaksanakan tugas kepala daerah untuk memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

Mengenai keberadaan dari polisi Pamong Praja itu sendiri, sebenarnya bisa dilacak jauh pada pembentukan Bailluw saat VOC menduduk Batavia (1602). Bailluw saat itu yaitu polisi yang muncul antara VOC dengan para warga kota. Dimulai pada era colonial sejak saat itu VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal Pieter Both. Saat itu, kebutuhan untuk menjaga ketentraman dan ketertiban penduduk begitu diperlukan karena pada saat itu kota Batavia sedang memiliki serangan secara sporadic baik dari tentara inggris maupun penduduk lokal sehingga tumbuh peningkatan terhadap gangguan ketentraman dan keamanan.

Menjelang akhir dari era colonial khususnya pada masa pendudukan jepang, organisasi dari polisi pamong praja menghadapi perubahan besar dan saat itu prakteknya menjadi tidak jelas, yang dimana secara sistemis satuan kepolisian dalam fungsi dan perannya bercampur baur dengan kemiliteran. Pada masa kemerdekaan tepatnya setelah proklamasi kemerdekaan republik Indonesia maka polisi pamong praja tetap akan menjadi bagian dari organisasi kepolisian karena memiliki dasar hukum yang mendukung keberadaan dari polisi pamong praja, sampai pada diterbitkannya mengenai peraturan pemerintah yang bernomor 1 tahun 1948.

3. Kedudkan dan status Satuan Polisi Pamong Praja

Kedudukan dan Status Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP yaitu Satuan Polisi Pamong Praja memiliki kedudukan sebagai perangkat satuan dekonsentrasi (pelimpahan wewenang dari pemerintah Kepala Instansi atau Kepala Wilayah Vertikal tingkat atasnya kepada pejabat-pejabatnya di daerah), dan merupakan unsur pelaksanaan wilayah (desentralisasi). Anggota Satpol PP mempunyai status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

4. Tugas Dan Kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja

Tugas dari Satpol PP yaitu menegakkan peraturan daerah dan melaksanakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.Satpol PP memiliki kewenangan dalam penegakan perda Karena Satpol PP adalah pejabat pemerintah pusat yang ada di daerah yang melaksanakan urusan pemerintah umum. Dengan adanya kedudukan di atas maka dapat simpulkan maka Polisi Pamong Praja memiliki wewenang yaitu :

a. Melakukan tindakan penetiban nonyustisial terhadap aparatur, warga masyarakat, dan badan hukum yang melakukan kesalahan atas peraturan kepala daerah.
b. Menindak aparatur, warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum serta ketentraman masyarakat.
c. Memfasilitasi dan pemberdayaan kualitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
d. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap aparatur, warga masyarakat yang diduga melakukan kesalahan atas perda atau peraturan kepala daerah.

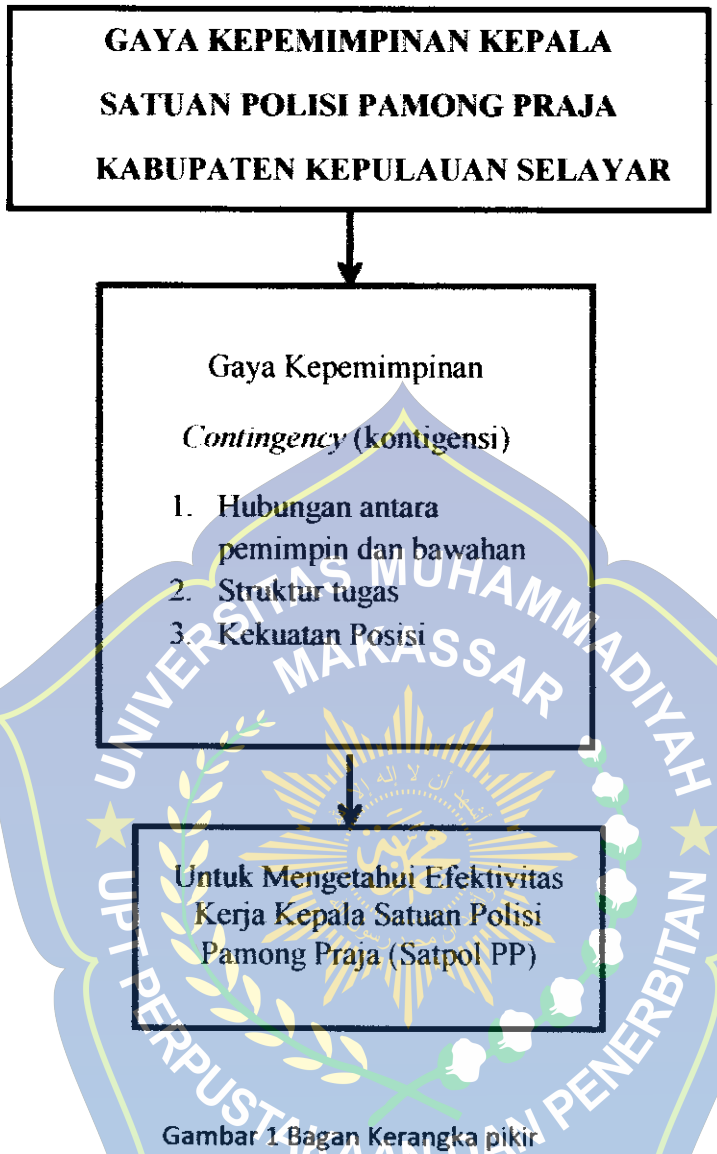
e. Memulai tindakan administrative pada aparatur, warga masyarakat atau dengan badan hukum yang melakukan kesalahan atas perda atau peraturan kepala daerah.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yaitu serangkaian konsep dan penjelasan hubungan antar konsep tersebut yang telah rumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka dan dengan meninjau teori yang telah disusun dan dari hasil penelitian yang terdahulu yang terkait.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak dapat dipungkiri menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang pemimpin memiliki keterikatan dalam keberhasilan organisasi yang ia pimpin untuk dapat mencapai misi dan misi serta tujuannya. Karakter seseorang yang berbeda-beda memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap gaya kepemimpinan yang melekat untuk dirinya, untuk itu dibutuhkan penelitian untuk dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan seseorang dalam memimpin organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan bagan kerangka pikir pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 Bagan Kerangka pikir

F. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini yaitu ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatan kinerja Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan menggunakan *Model Contingency* (kontigensi) teori dari Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), disebut sebagai :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Struktur tugas satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar
3. Kekuatan posisi satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar

G. Definisi Fokus

Judul penelitian yaitu "Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kepulauan Selayar" sehingga yang menjadi fokus penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja.

Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), ada tiga factor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin, ketiga faktor tersebut adalah Hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan *(leader-member relations)* merupakan hubungan antara kepala satuan polisi pamong praja dengan anggota satuan polisi pamong praja (Satpol PP) dalam menjalankan tugasnya.
2. Struktur Tugas *(the task structure)* merupakan menjelaskan sudah sejauh mana tugas-tugas dalam satuan polisi pamong praja dikerjakan secara spesifik dan sampai sejauh mana tugas-tugas tersebut dikomplitkan dengan prosedur yang baku dan petunjuk yang rinci.
3. Kekuatan posisi adalah kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh kepala satuan polisi pamong praja kerena posisinya diterapkan dalam satuan polisi pamong praja untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan ± 2 bulan, mulai September sampai November 2020. Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian

   Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan data dari kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang serta perilakunya yang bisa diamati.

2. Tipe Penelitian

   Penelitian ini menggunakan tipe penelitian fenomologi yaitu bentuk penelitian yang meneliti fenomena khusus yang hadir dalam suatu kerangka atau kondisi yang terbatas.Dengan maksud peneliti yang mendapat dan mengumpulkan data yang mendalam langsung dari lokasi penelitian tersebut dan memberi gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti.

C. Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), informan merupakan orang yang dapat dimanfaatkan dalam memberikan informasi tentang situasi serta kondisi latar belakang penelitian.

Sesuai data yang diperlukan, Informan yang diambil dari kantor Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu : Kepala Satuan Polisi Pamong Praja,

kepala suubagian umum dan staf kepegawaian, Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian, dan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Tabel 1 informan

No	NAMA	INISIAL	JABATAN	JUMLAH
1	Drs. Ahmad Aliefyanto, MM.PUB	AA	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	1
2	Plt. H. Emardin Tamar, SE	ET	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
3	Andi Suhartini	AS	Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
4	Irmawati Haraping	IH	Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
5	Nur Maida	NM	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
6	Risdayanti	RI	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
7	Nur Jannah	NJ	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

8	Andi Irfandi	AI	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
9	Muhammad iksan	MI	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
10	A. Patta Siang	PS	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiono (2003), mengatakan bahwa untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian maka sumber data yang digunakan yaitu:

1. Wawancara (interview)

   Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan secara langsung dan bertatap muka dengan informan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala satuan polisi pamong praja atau Kasatpol PP.

2. Observasi

   Observasi, yaitu upaya yang digunakan untuk mendapatkan data konkret dan aktual dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap informan.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi yaitu alat pembantu dalam melengkapi wawancara dan observasi yang belum lengkap. Dan Dokumentasi ini berfungsi untuk

menemukan langsung fakta-fakta yang terjadi di lapangan pada saat penelitian.menggunakan ini untuk menganalisis data yang bisa mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

E. Teknik Pengabsahan Data

Sugiyono (2003), mengatakan bahwa salah satu untuk menguji keabsahan data adalah triangulasi. Triangulasi adalah gabungan metode yang digunakan untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudat pandang dan aspek yang berbeda. Teori yang dipilih sebagai pengujian keabsahan data penelitian yaitu:

1. Triangulasi Sumber Data

   Triangulasi Sumber Data adalah membandingkan cara mengecek ulang kualitas kepercayaan (keyakinan) suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil observasi dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi Waktu

   Triangulasi ini digunakan untuk validitas waktu dalam melakukan perubahan yang akan terjadi dari waktu ke waktu serta mendapatkan data sah dari melalui observasi peneliti perlu mengadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.

3. Triangulasi Teori

Triangulasi teori adalah memanfaatkan dua teori atau lebih untuk diaduh atau dipaduhi.Untuk itu diperlukan rancangan penelitian pengumpulan data dan analisis yang lebih lengkap. Dengan demikian akan dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

F. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2003) menyatakan bahwa terdapat tiga macam kegiatan analisis kualitatif, yaitu:

a. Redukasi data

Dengan memusatkan perhatian terhadap objek yang diteliti.Redukasi data terus berlangsung di lapangan sampai mendapatkan data yang lengkap.

b. Model data

Dapat dilakukan dengan menguraikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Sehingga dapat memahami dengan mudah masalah penelitian dan dapat mengetahui apa selanjutnya yang akan dilakukan dalam penelitian.

c. Penarikan (verifikasi kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian selalu berubah-ubah, karena masih bersifat sementara dan akan dikembangkan setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dapat berubah-ubah sampai setelah ditemukan bukti yang valid atau logis dan konsisten.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

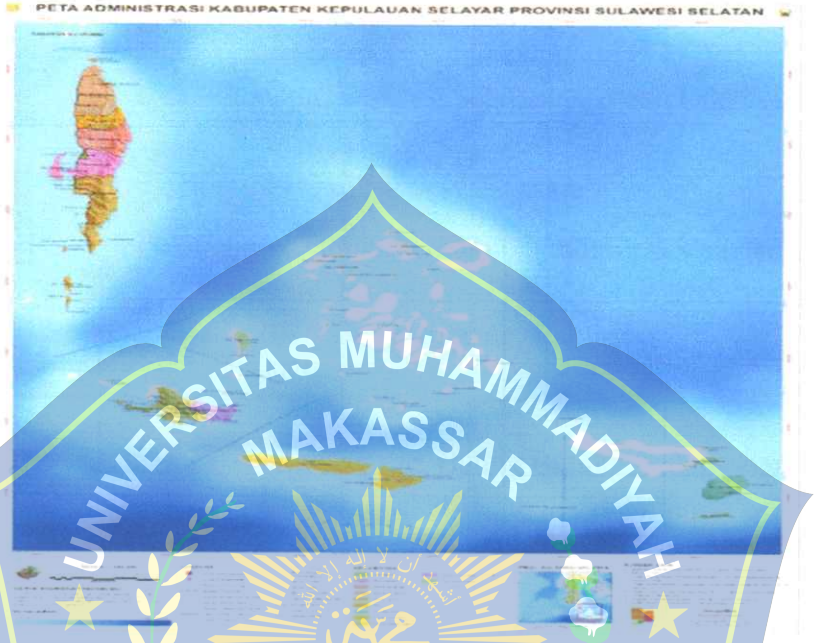
Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu di antara 24 Kabupaten atau Kota di Provinsi Sulawesi Selatan yang letaknya di ujung selatan Pulau Sulawesi dan memanjang dari Utara ke Selatan. Dan daerah ini juga memiliki kekhususan yaitu satu-satunya juga Kabupaten di Sulawesi Selatan atau sulsel yang semua wilayahnya terputus dari daratan Sulawesi serta terdiri dari gugusan-gugusan beberapa pulau sehingga membentuklah suatu wilayah kepulauan. Dari Gugusan pulau ini di Kabupaten Kepulauan Selaya dari secara keseluruhan berjumlah ada 130 buah, dan 7 di antaranya sesekali tidak terlihat atau bergeser pada saat ada air pasang. Serta Luas dari wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu meliputi 1.357,03 km² dari wilayah dari daratan (12,91%) dan meliputi 9.146,66 km² dari wilayah lautan (87,09%).

Dari segi geografis, tempat Kabupaten Kepulauan Selayar berada dalam suatu koordinat atau letak astronomi 5°42' - 7°35' dari Lintang Selatan dan 120°15' - 122°30' dari bujur timur yang berbatasan-batasan yaitu:

a. Batas Utara : Kabupaten Bulukumba dan dengan Teluk Bone
b. Batas Selatan : Provinsi NTT atau Nusa Tenggara Timur
c. Batas Timur : Laut Flores Provinsi NTT atau Nusa Tenggara Timur
d. Batas Barat : Laut Flores dan juga Selat Makassar.

Tipe iklim di wilayah kabupaten kepulauan selayar ini termasuk tipe bagian B dan C, dan musim hujan terjadi pada saat bulan November sampai Juni

dan selanjutnya musim kemarau ada pada bulan Agustus sampai September. Secara umum curah hujan biasanya terjadi cukup tinggi serta sangat dipengaruhi dengan angin musiman.



Gambar 2 Peta Administrasi Kabupaten Kepulauan Selayar
Sumber: https://images.app.goo.gl/L3iGevZr7Jg4Eigm6

Dipandang dari sudut-sudut tofografinya Kabupaten Kepulauan Selayar ini yang memiliki luas kurang lebih (±) 1.357,03 Km² (wilayah daratan) yang dan terdiri mulai dari kepulauan besar maupun kecil serta secara administrative juga terdiri dari 11 kecamatan, 81 desa serta 7 kelurahan ialah variatif untuk yang datar sampai agak miring dengan kode pos 92811 hingga 92863.

Tabel 2 Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Kepulauan Selayar

Sumber: https://selayarnews.com/07/03/2020/jumlah-proporsi-penduduk-kabupaten-kepulauan-selayar-menurut-jenis-kelamin-berdasarkan-data-kependudukan-semester-ii-tahun-2019/amp/

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Pasimarannu	Bonea, Bonerate, Batu Bingkung, Komba-Komba, Lambego, Majapahit, Sambali, Batu Bingkang
Pasilambena	Garaupa, Kalaotoa, Karumpa, , Pulo Madu, Lamantu, Garaupa Raya, Lembang Matene

Pada tahun 2019, jumlah penduduk diperkirakan 139.470 jiwa yang terdiri dari 68.332 jiwa dari laki-laki dan 71.138 jiwa dari perempuan. Untuk Kecamatan Benteng mempunyai total sebanyak 23.977 jiwa 17,19%. Kecamatan Bontoharu mempunyai total sebanyak 14.802 jiwa 10,61 %. Kecamatan Bontomatene mempunyai total sebanyak 13.830 jiwa 9,92 %. Kecamatan Bontomanai mempunyai total sebanyak 14.199 jiwa 10,18 %. Kecamatan Bontosikuyu mempunyai total berjumlah 15.837 jiwa 11,36%. Kecamatan Pasimasunggu mempunyai total berjumlah 8.922 jiwa 6,40%. Kecamatan Pasimarannu mempunyai total sebanayak 10.747 jiwa 7,71%. Kecamatan Taka Bonerate mempunyai total sebanyak13.949 jiwa 10,00%. Kecamatan Pasilambena mempunyai total sebanyak 8.204 jiwa 5,88%. Kecamatan Pasimasunggu Timur mempunyai total sebanyak 8.016 jiwa 5,75%. dengan berjenis kelamin Laki-laki berjumlah sebanyak 3.936 jiwa dan 2,82 % dan yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah sebanyak 4.084 jiwa dan 2,93 %. Terkahir adalah Kecamatan Buki mempunyai jumlah total berjumlah 6.987 jiwa 5,01 % dan dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah sebanyak 3.452 jiwa dan 2,48 % serta jenis berkelamin perempuan berjumlah sebanyak 3.535 jiwa 2,53 %

1. Sejarah Berdirinya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Keberadaan Satpol PP yang bermto Praja Wibawa, sebenarnya bisa dilacak jauh pada pembentukan Bailluw saat COV menduduk Batavia (1602). Bailluw saat itu ialah merupakan polisi yang timbul antara dengan VOC dengan warga kota. Selain Memelihara ketentraman dan ketertiban warga kota serta institusi ini mulai berkembang menjadi suatu organisasi kepolisian yang disetiap keresidenan atau kewedanan untuk melakukan tugas ketertiban dan ketentraman pasca kekuasaan Raffles (1815). Billuw ini akan terus berkembang menjadi suatu organisasi-organisasi yang tersebar luas disetiap dari keresidenan akan dikendalikan dengan sepenuhnya oleh setiap residen dan juga asisten residen.

Selanjutnya, organisasi kepolisian colonial dikembangkan menjadi pertama, Polisi Pamong Praja (*bestuurpolitie*) yang diterdapat menjadi bagian dari suatu pemerintahan pribumi yang akan didukung oleh setiap kepala-kepala desa, dan para penjaga malam, dan juga agen-agen polisi yang diperbantukan pada pejabat-pejabat Pamong Praja. Kedua, Polisi Umum atau *Algemeen Politie* yang merupakan suatu kesatuan khusus dan berfungsi sebagai menyelenggarakan kegiatan-kegiatan kepolisian. Dan Ketiga, Polisi bersenjata atau *gewapende Politie*. Dalam Polisi Pamong Praja dan juga polisi umum ini keduanya ditempatkan di bagian bawah kejaksaan (*Procereur Generaal*) pada MA atau Mahkamah Agung (*Hoogerrechtshof*) sebagai salah satu penanggung jawab yang tertinggi atas suatu pemeliharaan keamanan dan juga ketertiban umum.

Pasca proklamsi kemerdekaan yang akan diawali dengan suatu kondisi yang dapat mengancam NKRI, dan dibentuklah Datasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon yang berada di Yogjakarta sesuai dengan Surat-surat Perintah Jawatan Praja DIY Nomor. 1/1948 yang tertanggal 30 bulan Oktober tahun 1948 dalam menjaga ketentraman serta ketertiban masyarakat. Dan Pada tanggal 10 November 1948, di lembaga ini berubah menjadi Datasemen Polisi Pamong Praja atau pol pp berdasarkan Surat-surat Perintah Jawatan Praja DIY Nomor. 2/1948. Di Jawadan Madura, dan Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tertanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Surat-surat Keputusan Menteri dalam Negeri NO.UR32/2/21/Tahun 1950 untuk mengubah Datasemen Pol PP menjadi satu Kesatuan Polisi Pamong Praja. Dan Inilah embrio yang terbentuknya Satpol PP tertanggal 3 Maret ini dan kemudian ditetapkanlah atau bertanda sebagai Hari Jadi Satpol PP yang peringati setiap tahun.

Awal mula pembentukan Satpol PP di luar jawa dan juga Madura pada tahun 1960 tepatnya pada tanggal 30 bulan November yang mendapat dukungan dari para petinggi militer atau Angkatan perang sesuai Peraturan Menteri Didalam Negeri dan serta Otonomi Daerah No. 7 Tahun 1960. Pada tahun 1962 tanggal 11 bulan Juni namanya diganti menjadi suatu Kesatuan Pagar Baya dan dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan serta Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962. Tahun 1963 tanggal 11 bulan Februari lembaga ini berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. 1 Tahun 1963. Istilah Satpol PP itu sendiri mulai popular sejak diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok

Pemerintahan yang di Daerah. Dari pasal 86 ayat 1 disebutkan, bahwa Satpol PP ialah perangkat wilayah yang telah melaksanakan dekonsentrasi.

2. Visi Misi dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Adapun visi misi satuan polisi pamong praja (Saatpol PP) Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu:

Visi

"Terwujudnya ketentraman dan ketertiban dalam menyelenggarakan tata nilai pemerintah dan masyarakat."

Misi

a). Mengoptimalkan sarana polisi pamong praja guna menciptakan keamanan dan ketertiban umum.

b). meningkatkan memampuan personil polisi pamong praja melalui pendidikan dan pelatihan.

c). mengpayakan terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam pemerintah dan masyarakat.

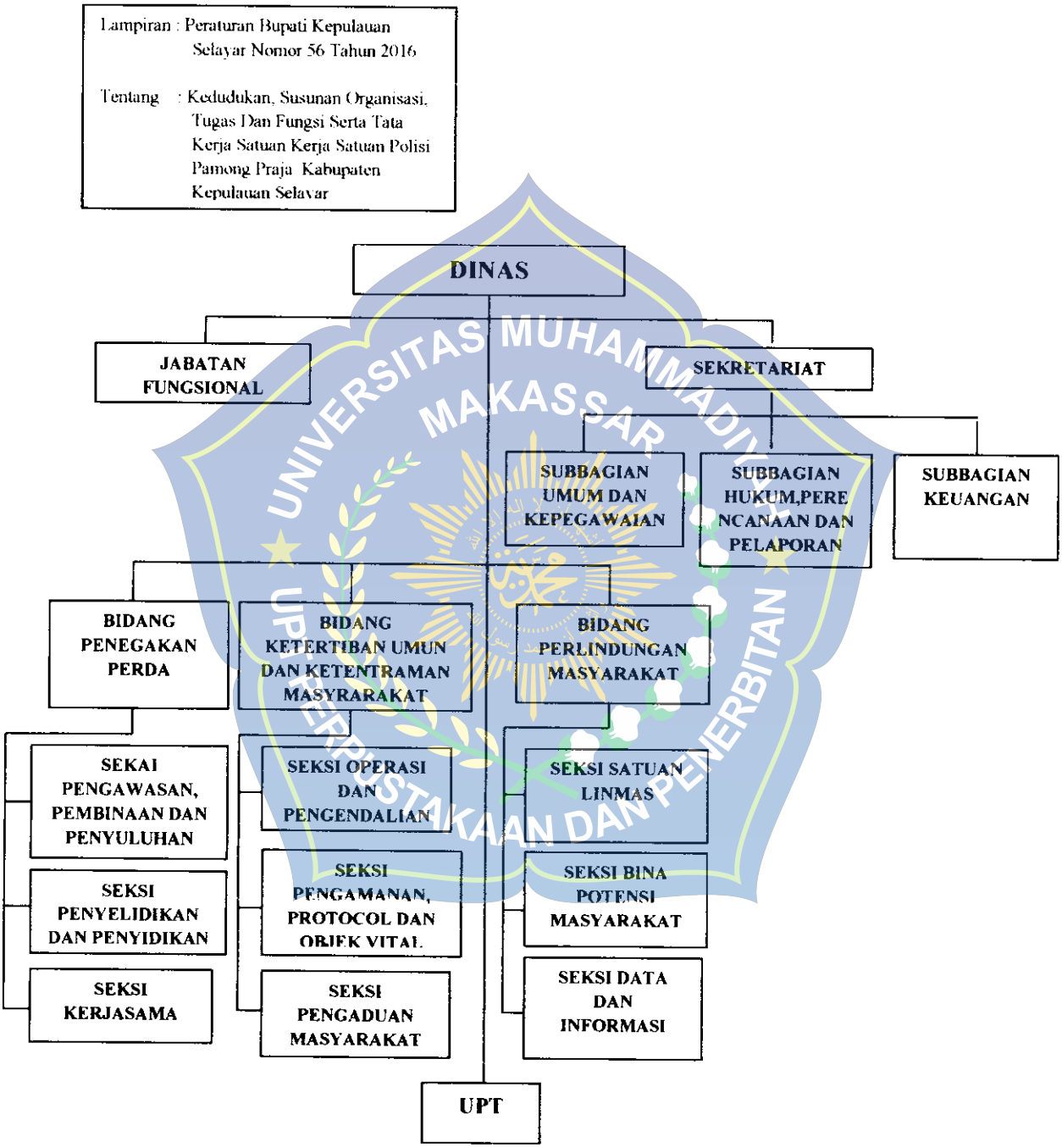
d). meningkatkan tindakan penertiban dalam rangka penegakkan peraturan dan perundang-undangan.

3. Struktur Organisasi dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar setiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Struktur organisasi Satpol PP

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintah bidang ketentraman dan ketertiban umum yang menjadi kewenangan Daerah serta Tugas Pembantuan yang ditugaskan kapada Daerah.



Gambar 3 Bagan Struktur Satpol PP
Sumber : Subbagian umum dan kepegawaian Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar

Gambar tersebut adalah bagan struktur organisasi Satpol PP Kepulauan Selayar yang terdiri atas :

a. Kepala Satuan

b. Sekretariat

1). Subbagian Umum dan Kepegawaian

2). Subbagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan

3). Subbagian Keuangan

c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah

1). Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan

2). Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

3). Seksi Kerjasama

d. Bidang Ketertiban Umum serta dan Ketentraman Masyarakat

1). Seksi Operasi dan juga seksi Pengendalian

2). Seksi Pengamanan, Protokol dan Objek Vital

3). Seksi Pengaduan Masyarakat

e. Bidang Perlindungan Masyarakat

1). Seksi Satuan Linmas

2). Seksi Bina Potensi oleh Masyarakat.

3). Seksi Data dan Informasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

f. Jabatan Fungsional

g. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

4. Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kepulauan Selayar

Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan akan berjalan dengan sangat lancar serta masyarakat dapat melaksanakan kegiatannya dengan aman pun. Oleh sebab itu, disamping dalam menegakkan Perda, dan Satpol PP juga akan dituntut dapat untuk menegakkan suatu kebijakan pemerintah dalam daerah lainnya yaitu sebagai peraturan kepala daerah. Untuk dapat mengoptimalkan suatu kinerja Satpol PP perlu adanya dibangun kelembagaan dalam Satpol PP yang mampu dalam mendukung akan terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan yang di Satpol PP tidak hanya akan mempertimbangkan kriteria kepadatan dari jumlah penduduk yang ada di suatu daerah, tapi juga beban tugas dan rasa tanggung jawab yang diemban, sosiologi, budaya maupun risiko keselamatan polisi Pamong praja.

Dalam hal ini Satpol PP juga mempunyai tugas yaitu menegakkan perda dan juga menyelenggarakan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sesuai undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa akan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat merupakan yakni urusan wajib yang akan menjadi

kewenangan pemerintah daerah dan termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas satuan polisi pamong praja atau Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai fungsi

a. Menyusunan program dan penyelanggaraan ketertiban umum dan juga ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
b. Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan juga peraturan kepala daerah;
c. Pelaksaan kebijakan-kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan juga ketentraman masyarakat;
d. Pelaksanaan-pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
e. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, ataupun badan hokum agar mematuhi dan juga menaati perda dan juga peraturan kepala daerah;
f. Pelaksanaan tugas lainnya juga yang diberikan oleh kepada kepala daerah.

Berikut uraian tugas pokok kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP Kabupaten Kepulauan Selayar.

a. Kepala Satuan
    1) menyusun rencana kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
    2) mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
    3) memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

6) menyelenggarakan dan melaksanakan koordinasi dengan Kepolisian Negara RI, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan/ atau aparatur lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya;

7) menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan atas perumusan kebijakan; serta

8) menyelenggarakan tugas kedinasan lainnya yang akan diperintahkan atasan sesuai atas bidang tugasnya.

b. Sekretariat

1) menyusun rencana kegiatan-kegiatan Sekretariat sebagai suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberikan suatu petunjuk pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam suatu lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

6) melaksanakan administrasi ketatausahaan, perlengkapan, kerumahtanggaan, dokumentasi, kearsipan, dan kepustakaan;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

7) memfasilitasi dan mengoordinasi penyusunan program/kegiatan bidang penegakan peraturan perundang-undangan daerah, ketertiban umum serta dengan ketentraman masyarakat, sumber daya aparatur, perlindungan masyarakat, dan tanggap bencana kebakaran;

8) melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian;

9) menyusun laporan-laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris lalu memberikan saran pertimbangan terhadap atasan sebagai dasar bahan perumusan kebijakan; dan

10) melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan atas sesuai dengan suatu bidang tugasnya.

c. Sub Bagian Umum dan Keepegawaian

1) menyusun rencana kegiatan-kegiatan Sub Bagian Umum dan serta Kepegawaian sebagai suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk sebagai pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Umum dan juga Kepegawaian untuk dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, memeriksa, memaraf atau akan menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

6) melakukan urusan kepegawaian, perlengkapan dan kerumahtanggaan;

7) melakukan pembinaan sumber daya manusia aparatur;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

8) menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai suatu bahan perumusan kebijakan; dan

9) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang dapat diperintahkan atasan sesuai atas bidang tugasnya

d. Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan

1) menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Hukum, Perencanaan, dan Pelaporan sebagai pedoman pada pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan serta memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Hukum, Perencanaan, dan Pelaporan untuk dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, lalu mengoreksi serta memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

6) memfasilitasi penyusunan konsep rancangan peraturan dan keputusan di bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Daerah, Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, Sumber Daya Aparatur, Perlindungan Masyarakat, dan Tanggap Bencana Kebakaran;

7) melakukan koordinasi dalam rangka penegakan peraturan perundangundangan;

8) menyusun laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan dan memberi saran-saran pertimbangan kepada atasan sebagai suatu bahan perumusan kebijakan; dan

9) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang dapat diperintahkan atasan sesuai atas bidang tugasnya.

e. Sub Bagian Keuangan

1) menyusun rencana-rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan sebagai pedoman dalam melaksanakan pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberikan suatu petunjuk pelaksanaan tugas;

3) memantau serta mengawasi dan juga mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Keuangan untuk mengetahui perkembangan suatu pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

6) menyiapkan dan melaksanakan penatausahaan keuangan;

7) menyiapkan konsep serta menyusun dan juga mengelola anggaran;

8) menyiapkan laporan pertanggungjawaban dengan neraca keuangan;

9) menyusun laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Keuangan dan memberi atas saran pertimbangan kepada atasan sebagai suatu bahan perumusan kebijakan;

10) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang dapat diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

f. Bidang Penegakan Peraturan Daerah

1) menyusun rencana kegiatan Bidang Penegakan Peraturan Daerah sebagai pedoman dalam suatu pelaksanaan tugas;
2) mendistribusikan dan memberi petunjuk pada pelaksanaan tugas;
3) mengawasi, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Penegakan Peraturan Daerah untuk dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4) menyusun rancangan, memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;
5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
6) melaksanakan perumusan bahan kebijakan operasional dalam rangka penjabaran kebijakan teknis Penegakan Peraturan Daerah;
7) menyusun rencana dan program kerja bidang Penegakan Peraturan Daerah;
8) menyusun pedoman dan supervisi penegakan peraturan daerah;
9) melaksanakan kegiatan pengawasan, pembinaan, penyuluhan dan kerjasama penegakan daerah atas masukan bidang-bidang lainnya maupun atas prakarsa sendiri ataupun penugasan lain dari pimpinan;

g. Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;
2) mendistribusikan serta memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3) mengawasi, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam suatu lingkungan Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan untuk mengetahui perkembangan dalam pelaksanaan tugas;
4) menyusun rancangan, memeriksa atau mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah dinas;
5) mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
6) menyusun rencana anggaran, program kerja, dan petunjuk pelaksanaan kegiatan pengawasan, pembinaan dan penyuluhan peraturan daerah;
7) melakukan pemeriksaan lapangan atas keberatan masyarakat mengenai gangguan tempat usaha;
8) menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Seksi Pengawasan, Pembinaan dan Penyuluhan dan memberi saran pertimbangan terhadap atasan sebagai suatu bahan perumusan kebijakan; dan
9) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai atas bidang tugasnya.

h. Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Penyelidikan dan serta Penyidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;
3) mengawasi, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Penyelidikan dan Penyidikan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) menyusun bahan kebijakan teknis dan fasilitasi penyelidikan dan penyidikan pelanggar peraturan daerah;

6) menyusun rencana anggaran, program kerja, dan petunjuk pelaksanaan kegiatan operasional penyelidikan dan penyidikan terhadap pelanggar peraturan daerah;

7) menerima pelaporan dan melakukan evaluasi terhadap hasil penyelidikan, penyidikan, dan pemberkasan perkara Dalam dilanjutkan ke pengadilan melalui korwas PPNS;

8) menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Seksi Penyelidikan dan Penyidikan dan memberi saran pertimbangan pada atasan sebagai bahan atas perumusan kebijakan;

9) melakukan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

i. Seksi Kerjasama

1) menyusun rencana kegiatan-kegiatan Seksi Kerjasama sebagai pedoman dalam suatu pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan serta memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau dan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Kerjasama untuk mengetahui perkembangan dalampelaksanaan tugas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) menyusun rencana anggaran, program kerja, dan petunjuk pelaksanaan kerjasama dengan Instansi/Satuan Kerja Perangkat Daerah lain;

6) menganalisis penyusunan identifikasi dan potensi kerjasama;

7) mengevaluasi, melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Kerjasama;

8) menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Seksi Kerjasama dan memberi saran terhadap pertimbangan kepada atasan sebagai suatu bahan perumusan kebijakan; dan

9) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang akan diperintahkan atasan yang cocok dengan bidang tugasnya.

j. Bidang Ketertiban Umum dan ketentraman Masyarakat

1) menyusun rencana kegiatan Bidang Ketertiban Umum dan serta Ketentraman Masyarakat sebagai pedoman selama pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas didalam lingkungan Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat untuk dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa memaraf atau menandatangani naskah dinas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5) melaksanakan koordinasi atau kerja sama dan dengan kemitraan dengan unit kerja atau instansi atau lembaga di Bidang Ketertiban Umum dan juga Ketentraman Masyarakat;

6) evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas di Bidang Ketertiban Umum dan juga Ketentraman Masyarakat;

7) menyusun laporan pelaksanaan-pelaksanaan tugas Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat dan memberi saran atas pertimbangan kepada atasan sebagai bahan atas perumusan kebijakan; dan

8) melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai atas bidang tugasnya.

k. Seksi Operasi dan Pengendalian

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Operasi dan Pengendalian sebagai pedoman selama pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) memantau, mengawasi, serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Operasi dan Pengendalian untuk mengetahui dapat perkembangan pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) menyusun rencana anggaran, program kerja, dan petunjuk pelaksanaan kegiatan operasi dan pengendalian dan ketertiban umum serta dengan ketentraman masyarakat;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

6) melakukan pengawasan pengendalian operasional kegiatan patroli dan penertiban di Bidang Ketertiban Umum serta dengan Ketentraman masyarakat;

7) menyusun laporan pelaksanaan tugas-tugas Kepala Seksi Operasi dan Pengendalian dan memberi saran pertimbangan-pertimbangan kepada atasan sebagai suatu bahan perumusan dalam kebijakan; dan

8) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang dapat diperintahkan atasan sesuai atas bidang tugasnya.

l. Seksi Pengamanan Protokol dan Objek Vital

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Pengamanan Protokol dan Objek Vital sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) memantau, mengawasi atau memeriksa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan Seksi Pengamanan Protokol dan Objek Vital untuk mengetahui perkembangan dalam pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) menyusun rencana anggaran, program kerja, dan petunjuk pelaksanaan kegiatan pengamanan protokol dan objek vital;

6) melakukan pengamanan objek vital aset-aset pemerintah daerah;

7) menyusun laporan pelaksanaan tugas-tugas Kepala Seksi Pengamanan Protokol dan Objek Vital dan memberi saran atas pertimbangan kepada atasan atas sebagai bahan perumusan dalam kebijakan;

8) melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai atas bidang tugasnya.

m. Seksi Pengaduan masyarakat

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Pengaduan Masyarakat sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;
2) mendistribusikan dan memberikan petunjuk dalam pelaksanaan tugas;
3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi dalam pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Pengaduan Masyarakat untuk mengetahui perkembangan dalam pelaksanaan tugas;
4) menyusun rancangan, memeriksa atau mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5) menyusun bahan kebijakan teknis kegiatan pengaduan masyarakat di Bidang Ketertiban Umum serta dengan Ketentraman Masyarakat;
6) melakukan pengawasan pengendalian operasional kegiatan pengaduan masyarakat;
7) mengevaluasi, melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pengaduan Masyarakat;

n. Bidang Perlindungan Masyarakat

1) menyusun rencana kegaitan Bidang Perlindungan Masyarakat sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;
2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Perlindungan Masyarakat untuk mengetahui perkembangan dalam pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

o. Seksi Satuan Linmas

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Satuan Linmas sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan-pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Satuan Linmas untuk mengetahui perkembangan dalampelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, memeriksa atau mengoreksi, memaraf dan juga menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

p. Seksi Bina Potensi Masyarakat

1) menyusun rencana kegiatan-kegiatan Seksi Bina Potensi Masyarakat sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Bina Potensi Masyarakat untuk dapat mengetahui perkembangan dalam pelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

q. Seksi Data dan Informasi

1) menyusun rencana kegiatan Seksi Data dan Informasi sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas;

2) mendistribusikan dan memberi petunjuk dalam pelaksanaan tugas;

3) mengawasi, memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Data dan Informasi untuk mengetahui perkembangan dalampelaksanaan tugas;

4) menyusun rancangan, mengoreksi atau memeriksa, memaraf atau menandatangani naskah dinas;

5) mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya;

B. Hasil Penelitian

hasil dari penelitian ini tentang gaya kepemimpinan kepala satuan polisi Pamong Praja kabupaten kepulauan selayar yang diperoleh Berdasarkan wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan selama barada di tempat penelitian, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Setiap Negara memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama masing-masing sesuai antar karakter bangsa dan juga dalam situasi yang sedang dihadapi. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu bersedia menerima serta menghargai saran-saran, pendapat-

pendapat ataupun nasehat dari masyarakat melalui forum atau tempat musyawarah untuk mencapai kata sepakat dalam hal pengambilan keputusan atau pemecahan masalah dan pelaksanaan tugas-tugas.

Untuk menjelaskan hasil dari wawancara peneliti menggunakan Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), ada tiga factor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin, ketiga faktor tersebut adalah Hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

1. Hubungan Antara Pemimpin Dan Bawahan (Leader-Member Relations)

Dengan adanya hubungan baik antara pemimpin dengan bawahan ini disebut juga dengan komunikasi. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan maka suatu perusahaan akan berjalan dengan lt saling menghargai dan menghormati antara pimpinan dan bawahan. Maka hubungan inilah yang disebut dengan hubungan komunikasi.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan interaksi antara atasan dengan bawahannya yang akan dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat juga memotivasi dan yang menahan karyawan agar tetap berada dalam organisasi itu. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dapat dijelaskan bahwa sampai sejauh manakah pemimpin itu dipercayai dan dapat disukai oleh bawahan dan keinginan bawahan dalam mengikuti petunjuk pemimpin. Seperti hasil wawancara dengan kepala subbagian umum dan dengan kepegawaian yang menyatakan bahwa:

> "Hubungan kami dengan kepala satpol begitu baik, dan juga sangat dekat. Kepala satpol pp juga begitu ramah kepada stafnya dan anggota satpol pp lainnya, kami juga disini sering menerapkan adanya komunikasi dengan kepala satpol pp apalagi sering bertukar pendapat dengan Kepala Satpol PP dan kepala satpol pp juga mau mendengarkan pendapat kami."(Wawancara ET, 24 September 2020)

Hubungan antara pemimpin dan dengan bawahan terjalin akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya sehingga bawahannya semangat dalam melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban kabupaten kepulauan selayar. Komunikasi juga sangatlah penting dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya karena berkaitan dengan tugasnya dalam mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi vertical. Komunikasi vertical yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan begitupun dengan bawahan dengan atasan. Komunikasi yang dilakukan seseorang atasan di dalam organisasi cukup beragam. ada yang baik dan juga ada yang tidak baik terhadap bawahan. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

> "Disini Kepala Satpol PP juga sangat ramah kepada para stafnya, dan juga Kepala Satpol PP tidak segang-segang mau mengajak bicara duluan dengan para stafnya. Pokoknya Kepala Satpol PP disini sangatlah baik. kali ini lebih baik dari pada Satpol PP yang sebelumnya.(Wawancara IH, 12 Oktober 2020)

Menjadi seorang pemimpin yang baik dan ramah dalam menjalani kehidupan pribadi maupun pekerjaan sangatlah penting. Apalagi seorang pemimpin didalam sebuah organisasi mungkin itulah hal yang paling di senangi

oleh bawahan ataupun masyarakat. Dan juga perlu adanya suatu komunikasi yang lancar antara pemimpin dan bawahan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang memiliki hubungan yang erat dalam kinerja pegawai atau bawahan. Kinerja pegawai dan bawahan tidak hanya dilihat dari kemampuan saja namun juga dapat dilihat dari mana cara seseorang itu dalam memimpin dan dapat mempengaruhi kawan sepekerjaannya dalam mencapai tujuan yang menguntungkan perusahannya. Seorang pemimpinpun harus mampu berkontribusi atau partisipasi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Seperti hasil wawancara oleh Kasatpol pp atau Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mengatakan bahwa:

> "Dari awal menjadi pemimpin, tentang hubungan baik dengan bawahan itulah yang sangat kami bangun. hubungan baik antara atasan dengan bawahan memang sangat penting agar keadaan di tempat kerja menjadi lebih terbangun sehingga terbangun adanya ide-ide positif yang dikeluarkan oleh bawahan. Agar memperlancar hubungan baik dengan bawahan disini, saya melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, agar mereka nyaman dalam bekerja tau bertugas." (Wawancara AA, 5 Oktober 2020)

Mendengarkan saran dari bawahan juga sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahan. juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga bawahannya tidak bersemangat dan bermalas-malasan dalam pekerjaannya. Karena pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin atau leader yang membawa dan menerapkan nilai-nilai serta norma-norma positif didalam kepemimpinannya.Sama halnya dengan hasil wawancara dari salah satu dari anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan bahwa:

> "Kepala satpol pp kami juga mau mendengarkan saran dari kami tentang masalah dilapangan dan kalau ada juga kegiatan-kegiatan dilapangan."(wawancara RI, 21 September 2020)

Pemimpin ingin instruksinya dipatuhi oleh bawahannya maka dia pun harus siap dapat untuk mendengarkan apapun yang akan disampaikan bawahannya, apakah itu berupa pertanyaan ataupun gagasan dan keluhan-keluhan. dan Memang didalam prakteknya menerima pesan tidaklah akan semudah menyampaikan pesan. Untuk menerima pesan dari bawahan, seorang pemimpin memerlukan pemahaman tentang ada isi, maksud, serta tujuan dari dalam pesan itu sendiri. Dan Bahkan sering dapat dipertimbangkan siapa yang akan menyampaikan pesan itu. Serta Selain itu diperlukan adanya kemauan kuat untuk dapat mendengarkan sesuatu dari bawahan. Sama halnya dengan hasil wawancara dari salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian yang mengatakan bahwa:

> "Hubungan kami para staf dengan pak kasat atau kepala satuan polisi pamong praja sangatlah terhubung dengan baik, kesannya kepala satuan polisi pamong praja kami juga sangat perhatian terhadap para staf lainnya dan selalu memberikan arahan-arahan yang positif, sehingga para staf disini sangat bahagia juga dengan adanya kepala satuan polisi pamong praja yang saat ini." (wawancara AS, 12 Oktober 2020)

Seorang pemimpin harus mempunyai suatu kelebihan yaitu pemimpin mempunyai suatu cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat menghasilkan kesesuaian dalam mencapai suatu tujuan. Dan pemimpin harus tetap baik dan ramah terhadap bawahannya (staf dan juga para anggota satuan polisi pamong praja) supaya tetap disukai oleh bawahan. Faktor itu juga penting untuk selalu menjaga kearifan dalam organisasi. Sama hanya dengan hasil wawancara salah satu anggota satuan polisi pamong praja berikut ini:

> "Hubungan kami anggota satuan polisi pamong praja dengan kepala satuan polisi pamong praja terkesan baik dan mengayomi para anggota lainnya

> juga. Pemimpin kami juga bijaksana dalam menangani suatu kasus. Contohnya, ketika didalam suatu organisasi kami memiliki sutau masalah maka pemimpin kami sangat bijak dalam mengambil keputusan, tidak boleh berat sebelah dan hanya mengunyungkan satu pihak saja. Dan sampai saat ini kami masih sangat menyukai pemimpin kami yang bijak."(Wawancara, NM, 21 September 2020)

Dalam kehidupan sosial, dibutuhkan sosok pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengarahkan dalam suatu organisasi. Pemimpin yang bijaksana adalah seorang pemimpin yang sejatinya harus memiliki sifat bijaksana. Sifat inilah yang sangat penting dalam untuk bisa memimpin dalam organisasi ataupun yang lainnya yang membutuhkan seorang pemimpin. Oleh karena itu seorang pemimpin yang bijaksana sangatlah disukai banyak orang. Dan sama halnya juga dengan hasil wawancara bersama salah satu anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan berikut bahwa:

> "Kami sering menyampaikan keluhan kami yang biasa terjadi dilapangan atau kegiatan-kegiatan yang sering kami lakukan dan ternyata kepala satpol pp mau mendengarkan dan tmerespon. Sehingga keluhan-keluhan kami tersebut dapat diselesaikan dengan baik oleh Kepala satpol pp.(wawancara NJ, 21 September 2020)

Seorang pemimpin harus terus mengawasi bawahannya, apakah itu ada masalah dengan bawahannya atau tidak. Kalaupun ada masalah yang terdapat dalam bawahan maka harus selesaikan dengan baik. Misalkan, bawahan memiliki suatu keluhan-keluhan yang terjadi dilapangan atau kegiatan-kegiatan yang lainnya maka kepala satuan polisi pamong praja mendengarkan dan segera menyelesaikan keluhan-keluhan tersebut dan tidak diabaikan kareka itu mencerminkan suatu pemimpin yang tidak baik. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu juga dari bagian anggota satpol pp berikut ini tetapi

pendapatnya juga tidak beda jauh dengan pendapat anggota satpol pp yang sebelumnya yaitu berikut in:

> "Kepala satuan polisi pamong praja juga mendengarkan keluhan-keluhan kami. Beliau bahkan langsung menindaklanjuti permasalaan yang kami hadapi saat mendengarkan keluhan-keluhan kami dan berusaha dalam memberikan solusi terhadapat keluhan-keluhan yang kami sampaikan."(wawancara AI, 21 September 2020)

Seorang pemimpin harus bisa mendengarkan setiap argument dari bawahan dan mampu mengambil keputusan serta kebijakan yang tepat dalam mengatasi permasalahan atas keluhan-keluhan yang dihadapi oleh bawahan atau anggota satpol pp yang telah terjadi.

Berdasarkan beberapa pernyataan informan diatas terkait hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar sepenuhnya sudah maksimal. Gaya kepemimpinan yang dipakai terhadap hubungan antara pemimpin dan dengan bawahan ini menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. kondisi ini dilihat dari mendengarkan saran/pendapat dari anggotanya yang terkadang ymau mendengarkannya. tentang masalah yang terjadi dilapangan dan juga kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan dilapangan maupun juga keluhan-keluhan yang biasa terjadi.

2. Struktur Tugas (The Task Srukture)

Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh manakan tugas-tugas tersebut dalam organisasi dijelaskan secara jelas atau tepat dan juga sampai sejauh

mana dijelaskan tugas-tugas tersebut dan dilengkapi dengan atas petunjuk yang rinci dan prosedur yang baik atau baku dan sampai sejauh mana tugas-tugas tersebut diberikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai, struktur tugas merupakan factor penting karena pemimpin perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan sesuai bidang keahlian masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara kepala subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

> "Struktur tugas yang telah ditetapkan dan diberikan oleh kepala Satpol PP sesuai dengan keahlian dan kemampuan kita, tugas-tugas yang diberikan oleh kepala Satpol PP sangat jelas. Kepala Satpol PP juga melakukan tugasnya sesuai struktur tugas yang telah dia buat dan itu juga menjadi contoh buat kami"(Wawancara ET, 24 September 2020)

Hal ini menjadikan setiap individu yang terdapat dalam organisasi atas perusahaan tersebut memiliki gambaran sangat jelas mengenai kedudukan, fungsi luas dan kepemimpinannya. Selain itu, pemimpin yang memimpin harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya agar dalam organisasi tersebut terjalin atau terkesan baik bagi para staf dan bawahan." Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota Satpol PP, mengemukakan bahwa:

> "Kepala satuan polisi pamong praja sangat perhatian kepada bawahannya, apalagi terkait dengan tugas-tugas yang akan diberikan, kepala satuan polisi pamong praja juga ikut dalam mengerjakan atau membantu tugas-tugas yang ada jika pemimpin kami tidak begitu sibuk dalam urusannya.(wawancara NJ, 21 September 2020)

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang juga membantu bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, jika pemimpin tidak dalam keadaan sibuk atau bahkan memiliki waktu. Karna dalam penyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi juga perlu adanya kerja sama antara pemimpin dan

bawahannya. Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota satuan polisi pamong praja sebagai berikut :

> "Pemimpin kami bertanggung jawab apa yang akan dia kerjakan salah satu contohnya pada saat pemimpin kami memberikan suatu tugas, tugas tersebut begitu sedikit berat buat kami, dan disitu pula pemimpin kami tidak perlu berpikir panjang, iya langsung turun tangan untuk membantu kami dan bertanggung jawab."(wawancara RI, 21 September 2020)

Untuk meningkatkan kinerja bawahan atau pegawai, pelaksaan tugas tugas merupakan faktor penting karena pemimpin perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas serta menempatkan sesuai bidang keahlian masing-masing. Dalam Hal ini menjadikan dalam setiap individu yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan tersebut memiliki gambaran sangat jelas mengenai kedudukan, fungsi, serta hak dan kewajibannya. Selain itu, pemimpin juga bisa dapat mengetahui dengan mudah tentang komponen mana yang memiliki kinerja juga fungsi serta peran yang tak akan sesuai harapan organisasi atau perusahaan.

Satpol PP memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pemeliharaan serta penyelenggaraan ketentraman dan juga ketertiban umum, serta menegakkan peraturan daerah dan peraturan bupati. Selain itu satpol pp memiliki tugas menegakkan perda dan dengan menyelenggarakan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat serta dalam perlindungan masyarakat.

Selain itu Satpol PP memiliki tugas dalam membantu kepala daerah untuk dapat menciptakan suatu keadaan daerah yang teratur, tertib dan tentram sehingga menyelenggarakan roda pemerintah dapat terlaksana dengan lancar dan

masyarakat juga dapat melakukan kegiatan dengan aman. Berikut hasil wawancara oleh kepala Satpol PP mengatakan bahwa:

> "Struktur tugas disini telah dibuat sesuai dengan kemampuan masing-masing, kalau masalah terlaksana sesuai tugasnya masing-masing, itu sudah terlaksana walaupun saya harus terjun langsung untuk mengawasi anggota saya bertugas untuk memastikan apakah dia bertugas dengan baik."(Wawancara AA, 5 Oktober 2020)

Dalam Struktur tugas, ini sudah diatur semaksimal mungkin dan sudah diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing. Masing-masing diberikan tugas yang tidak terlalu memberatkan. Tugas pemimpin mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Dan tugas seorang bawahan adalah mengerjakan apa yang sudah menjadi kewajibannya. Sama dengan hasil wawancara salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian sebagai berikut :

> "Kami pernah diberikan suatu tugas dari kepala satuan polisi pamong praja mengenai pembuatan ulang struktur organisasi. Karena struktur tugas yang dulu sudah tidak memungkinkan untuk disimpan kembali. (Wawancara AS, 12 Oktober 2020)

Pemberian tugas juga sangatlah penting untuk suatu staf. Maka dari itu pemberian tugas juga harus sesuai dengan kadarnya atau sesuai keahlian masing-masing, hal ini sangatlah diperlukan dalam satu organisasi. Dan pemimpin juga harus mengkoordinasikan dan serta mengendalikan organisasi dalam pelaksaan tugas seluruh kegiatan organisasi. Sama halnya dengan hasil wawancara staf subbagian umum dan kepegawaian adalah sebagai berikut :

> "Tugas kami biasanya sangatlah banyak, dan juga bertepatan juga ada pemberiaan tugas-tugas yang baru, tetapi kepala satuan polisi pamong praja sangat-sangat memahami kami dengan baik dan sabar tidak pernah

pula marah-marah dalam menghadapi kami."(wawancara, IH, 12 Oktober 2020)

Pemberian tugas-tugas terhadap bawahan juga sangatlah penting, tetapi sebagai pemimpin yang baik, pemimpin yang kharismatik, pemimpin yang teladan harus selalu sabar dalam membimbing bawahannya atau dalam memberikan tugas pula, pemberian tugas-tugas terhadap bawahan harus sesuai dengan kondisi-kondisi yang baik, tidak dengan memberikan tugas-tugas yang dalam kondisi yang buruk, hal ini dapat diperoleh oleh pemimpin-pemimpin yang sangat baik. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu anggota satuan polisi pamong praja menyatakan sebagai berikut :

"Setiap hari jumat kami mengadakan yang namanya gotong royong, kami diperintahkan langsung dari kepala satuan polisi pamong praja untuk dalam mengerjakannya. Dan semua yang ada di kantor ikut dalam melaksanakan gotong royong tersebut. Dan yang paling terkesan lagi kesatpol pp tidak hanya memerintah saja, beliau juga ikut serta dalam mengerjakan pekerjaan itu."(Wawancara NM, 21 September 2020)

Pemimpin yang tidak hanya memerintah bawahan dalam melaksanakan suatu tugas tersebut pemimpin pun tetap ikut dalam melaksanakannya sambil mengkoordinasikan dan mengoptimalkan. Karna itu dapat mencerminkan suatu pemimpin yang baik. Dan juga menjadi contoh yang baik pula bagi bawahan maupun masyarakat. Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota satpol pp berikut ini:

"Saya setuju dengan apa yang di utarakan oleh rekan saya NM, kami melihat langsung dengan mata kepala kami sendiri bahwa pemimpim kami yaitu kepala satuan polisi pamong praja ikut serta dalam melakukan gotong royong, itu yang membuat kami salut kepada pemimpin kami.(Wawancara AI, 21 September 2020)

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya mengontruksi, mengendalikan, dan memberi tugas kepada bawahan. Pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik bagi bawahan dan anggota-anggotanya, contohnya: ikut serta dalam menangani tugas-tugas. Berikut juga merupakan hasil wawancara salah satu anggota satuan polisi pamong praja, mengemukakan bahwa :

> "Struktur tugas langsung dikerjakan oleh para anggota-anggota satuan polisi pamong praja merupakan hal yang terpuji. Saya melihat anggota-anggota satuan polisi pamong praja dengan para atasan pun ikut sedang menjalani yang namanya jumat bersih yang ada di sekitar kantor satuan polisi pamong praja, saya pun langsung ikut membantu melakukan tugas itu."(Wawancara MI, 15 Oktober 2020)

Dalam pelaksaan tugas di dekat kantor organisasi, Tidak hanya atasan dan bawahan yang terlibat, masyarakat pun ikut melibatkannya. Itulah namanya ada kerja sama antara pemimpin, bawahan dan juga anggota-anggota. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu anggota satuan polisi pamong praja mengemukakan bahwa :

> "yang saya lihat-lihat dalam kantor tersebut kepala satuan polisi pamong praja sangat baik terhadap bawahannya dalam memberikan tugas, contoh dalam rangka gotong royong juga, pemimpinnya juga ikut dalam gotong royong tersebut."(wawancara PS, 15 Oktober 2020)

Pemimpin harus selalu memberikan hal-hal yang positif terhadap bawahannya, pemimpin juga sekali-kali membantu bawahannya dalam hal-hal yang positif juga.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan informan di atas terkait pelaksanaan tugas-tugas oleh satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar sudah maksimal. Ini diliat dari Kasatpol pp telah mengatur pelaksaan tugas dengan baik sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing, tugas-

tugas yang telah diberikan juga sudah jelas. Selain itu juga kasatpol pp telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Begitupun dengan anggota-anggota yang ikut andil. Hal ini dapat dilihat dari Kasatpol pp yang terjun langsung dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat kabupaten kepulauan selayar.

3. Kekuatan Posisi (Position Power)

Kekuatan posisi ini berbeda dengan sumber kekuasaan yang berasal dari tipe kepemimpinan yang kharismatis, atau keahlian (expertise power). Berdasarkan kekuatan posisi ini seorang pemimpin mempunyai anggota-anggota kelompoknya yang dapat diperintah dipimpin, karena ia bertindak sebagai seorang manager, dimana kekuasaan ini seorang pemimpin mempunyai anggota-anggota kelompoknya yang dapat diperintah atau dipimpin, karena ia bertindak sebagai seorang manager, dimana kekuasaan ini diperoleh berdasarkan atas kewenangan organisasi (organizational authority).

Kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing.

Berikut wawancara salah satu staf dari Subbagian umum dan dengan kepegawaian sebagai berikut :

> "Kepala satuan polisi pamong praja tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepuasannya sendiri, beliau juga tidak pernah memerintahkan/memaksa bawahannya untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya.(wawancara IH, 12 Oktober 2020)

Kekuatan posisi merupakan kekuatan untuk menggerakkan orang lain karena kita memiliki kekuatan, otoritas, jabatan , pengaruh, atau sesuatu yang lebih besar dari orang tersebut. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian adalah sebagai berikut :

> "Kepala satuan polisi pamong praja tidak pernah menggunakan kekuasaannya dalam urusan atau masalah apapun, kepala satuan polisi pamong praja sangat teliti dalam urusan apapun. Beliau juga memberikan pengaruh yang positif terhadap bawahannya.(wawancara AS, 12 Oktober 2020)

Dalam hal urusan apapun, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak menggunakan kekuasaannya dalam urusan atau masalah apapun, sehingga yang pengaruh-pengaruh yang baik akan selalu mengalir kepada bawahannya dan tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu dengan anggota Satpol PP bahwa:

> "Kepala satuan polisi pamong praja tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepuasannya sendiri, beliau juga tidak pernah memerintahkan atau memaksa bawahannya untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya (wawancara NJ, 21 September 2020)

Kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin (misalnya) menggunakan otoritasnya dalam memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat (demotions). Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu juga anggota satuan polisi pamong praja adalah sebagai berikut :

> "Kami sebagai bawahannya yah disini, dan kami tidak pernah melihat kepala satuan polisi pamong praja kami kami bertindak yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada. Justru kepala satuan polisi memberikan hal-hal yang positif."(wawancara NM, 21 September)

Kepala satuan polisi pamong harus selalu memberikan hal-hal yang positif terhadap bawahannya. Bertindak sesuai prosedur yang ada. Dan tidak melakukan kesalahan-kesalahan dapat merugikan bagi anggota-anggotanya. Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota satuan polisi pamong praja yaitu sebagai berikut :

> "Satuan polisi pamong praja kami tidak pernah menggunakan kekuasaannya, jabatannya ataupun otoritasnya dalam hal apapun atau dalam hal masalah apapun, tidak juga memberikan pengaruh-pengaruh yang buruk terhadap kami. Kepala satuan polisi pamong praja kami selalu mendukung bawahan-bawahannya dalam aspek apapun." (wawancara RI, 21 September)

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi orang lain, salah satunya dalam kekuatan posisi jabatan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam jabatan semakin kuatlah pengaruhnya terhadap karyawan. Kalau posisi jabatan didudukkan sebagai satu-satunya asumsi pembatas kekuatan yang bekerja maka cenderung bahaya. Jabatan itu sifatnya sementara. Kapan saja seseorang bisa dipecat. Dengan demikian walaupun ada kekuatan pengaruh namun skala waktunya sangat pendek. Disamping itu kalau kekuatan jabatan diterapkan sacara otoriter maka yang bakal terjadi mala timbulnya tindakan resistensi dari karyawan. Sama halnya dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota satuan polisi pamong praja yaitu sebagai berikut :

> "kepala satuan polisi pamong praja tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadinya ataupun hal lainnya, yang paling di pentingkan adalah bagaimana bawahannya dapat diperlakukan secara adil dan tidak memihak dalam satu orang saja." (wawancara AI, 21 September 2020)

Pemimpin merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka

ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai. Pemimpin yang mendahulukan bawahannya atau pengikut-pengikutnya adalah pemimpin yang yang teladan dan baik. Pemimpin dan bawahannya saling membantu dalam hal apapun. Sama halnya dengan hasil wawancara kepala satuan polisi pamong praja mengatakan bahwa:

> "Disini kan ada namanya penghargaan, setiap ulangtahun dari satuan polisi pamong praja itu ada namanya pegawai teladan, biasa diusulkan, yang benar-benar rajin, disiplin dan patuh."(wawancara AA, 5 Oktober 2020)

Kekuasaan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Kemampuan untuk memengaruhi orang lain merupakan inti penting dari kepemimpinan. Sama halnya dengan hasil wawancara kepala subbagian umum dengan kepegawaian satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar, mengatakan bahwa:

> "Kami selalu mendapatkan penghargaan karena selalu bekerja dengan benar-benar, pemimpin kami memang selalu terkesan baik dank arena kami selalu mendapatkan penghargaan-penghargaan itu, begitupun dengan kenaikan pangkat."(wawancara ET, 24 September 2020)

Pada dasarnya, kekuasaan seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi. Penggunaan kekuasaan oleh seorang pemimpin dalam menimbulkan dua dampak yaitu positif dan dampak negatif. Penggunaan kekuasaan yang efektif akan meningkatkan motivasi bawahannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya penggunaan kekuasaan yang tidak efektif oleh seorang pemimpin akan mengakibatkan dampak negative sehingga pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada bawahannya tidak dalam dilaksanakan dengan baik

Sesuai dengan hasil wawancara salah satu anggota satuan polisi pamong praja yang mengatakan bahwa:

> "saya akan berusaha melakukan yang terbaik dan saya tidak pernah menyalahgunkan wewenang saya dengan sebagai seorang pemimpin. Saya juga berusaha melakukan pendekatan dengan anggota-anggota saya dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengawasi anggota-anggota saya."(wawancara PS, 15 Oktober 2020)

Berangkat dari beberapa pernyataan informan-informan di atas terkait kekuatan posisi sepenuhnya sudah maksimal. Kondisi ini dilihat dari hasil wawancara dari anggota-anggota satuan polisi pamong praja yaitu dengan adanya pemberian penghargaan-penghargaan kepada anggota-anggota yang berprestasi dan juga kenaikan pangkat. Beserta Kepala satuan juga tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepuasaannya sendiri, tidak pernah memaksa bawahannya untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya. Selalu memberikan pengaruh-pengaruh yang positif. Dan selalu bertindak sesuai dengan prosedur yang ada.

C. Pembahasan Penelitian

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, maka dari itu diperlukan seorang pemimpin yang gaya kepemimpinan yang tepat yakni agar bawahanya dapat melaksankan tugas dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat begitu dominan dalam kehidupan organisasi. Peranan yang dominan tersebut tidak sama sekali

untuk mengurangi, apalagi dapat mengabaikan, serta Pentingnya peranan-peranan yang perlu serta harus mampu dimainkan oleh para tenaga-tenaga pelaksana. Dan Akan tetapi para tenaga-tenaga pelaksana pun perlu, dibina, dibimbing serta diarahkan dan dapat digerakkan sedemikian rupa dan sehingga mau dan mampu dalam mengerahkan tenaga serta waktu dan juga keterampilannya bagi kepentingan organisasi-organisasi dan disini pemimpin harus mampu memakai gaya kepemimpinannya. Dan Gaya kepemimpinan ialah suatu pola tingkah laku (kata atau tindakan) dan seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang lain.

Gaya kepemimpinan ialah merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang ataupun bawahan untuk bekerja sama dan dengan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dan Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun dengan berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, dan sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Juga Dapat dikatakan kalau mutu kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan atau penting dalam keberhasilan organisasi tersebut guna menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama yang terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999)

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki suatu kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu dengan pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, dan sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak serta bergiat, berdaya upaya juga sangat

tinggi untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditentukan, akan tetapi jika hanya mengerahkan untuk seluruh pegawai saja tidak akan cukup, dan sehingga perlu adanya suatu dorongan-dorongan tertentu agar para pegawainya mendapatkan minat yang begitu besar terhadap pekerjaannya.

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut Satpol PP adalah salah satu alat yang dimiliki oleh pemerintah daerah dalam menjaga ketertiban atau ketentraman umum dengan menegakkan perda. Organisasi atau tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan perda. Difinisi lain mengenai Satpol PP merupakan salah satu Badan Pemerintah yang bertugas menjaga ketertiban dan ketentraman umum atau pegawai Negara yang akan bertugas menjaga keamanan.

Satpol PP memiliki tugas pokok yaitu membantu kepala daerah dalam menciptakan suatu keadaan daerah yang tentram serta tertib, dan juga teratur sehingga dapat penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar serta masyarakat yang dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan oleh kepala satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar, penulis memilih menurut Menurut Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), ada tiga factor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin, ketiga faktor tersebut adalah Hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang dipakai kepala satuan polisi pamong praja yaitu gaya kepemimpinan kontigensi. Karena gaya kepemimpinan kontigensi adalah kepemimpinan yang mengedepankan pada situasi kerja dan budaya organisasi. Karena gaya kepemimpinan kontigensi tersebut merupakan gaya yang dipakai dalam kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar. Maka, sudah sewajarnya dikatakanlah "Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar" yaitu Gaya Kepemimpinan kontigensi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kepulauan Selayar. Maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan yang dipakai kepala satuan polisi pamong praja yaitu gaya kepemimpinan kontigensi. Karena gaya kepemimpinan kontigensi adalah kepemimpinan yang mengedepankan pada situasi kerja dan budaya organisasi. Kontigensi adalah keadaan yang masih diliputi ketidakpastian mengenai kemungkinan di perolehnya laba atau rugi oleh suatu perusahaan, yang baru akan terselesaikan dengan terjadi atau tidak terjadinya satu atau lebih peristiwa pada masa yang akan datang. Karena gaya kepemimpinan kontigensi tersebut merupakan gaya yang dipakai dalam kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar. Maka, sudah sewajarnya dikatakanlah "Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar" yaitu Gaya Kepemimpinan kontigensi.

1. hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar sepenuhnya sudah maksimal. Gaya kepemimpinan yang dipakai terhadap hubungan antara pemimpin dan bawahan ini menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. kondisi ini dilihat dari mendengarkan saran/pendapat dari anggotanya yang terkadang ymau mendengarkannya, tentang masalah yang terjadi dilapangan dan juga kegiatan-

kegiatan yang sering dilakukan dilapangan maupun juga keluhan-keluhan yang biasa terjadi.

2. struktur tugas satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar sudah maksimal. Ini diliat dari Kepala Satpol PP telah mengatur struktur-struktur tugas dengan baik sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing, tugas-tugas yang telah diberikan juga sudah jelas. Selain itu juga kepala Satpol PP telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Begitupun dengan masyarakat yang ikut andil. Dalam hal ini dapat terlihat dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Kasatpol PP) yang terjun langsung dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat kabupaten kepulauan selayar.
3. Kekuatan posisi sepenuhnya sudah maksimal, kondisi ini dilihat dari kepala satuan polisi pamong praja telah adil terhadap bawahannya, dengan memberikan penghargaan-penghargaan tehadap anggota-anggota yang berprestasi, dan juga tentang kenaikan pangkat. Kepala satuan polisi pamong praja juga tidak pernah menggunakan kekuasaannya ataupun jabatannya dalam hal pribadi.

B. SARAN

Adapun saran yang penulis dapat berikan sesuai dengan temuan dilapangan yaitu sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan sarana dan prasarana Satuan polisi Pamong Praja yang bertugas dilapangan agar para anggota dapat bekerja dengan baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Disarankan untuk kepala satpol pp atau satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar mau meningkatkan lagi ketertiban dan ketentraman dalam satuan polisi pamong praja.
3. Disarankan untuk kepala Satpol PP atau satuan polisi pamong praja lebih menjaga lagi hubungannya dengan para staf. Anggota dan masyarakat.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani, Emilia Ika. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.* Skripsi.

Djunaedi, Rosiana Natalia & Lenny Gunawan (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Ciputra. Manajemen dan Start-Up Bisnis. Volume 3, No.3.Agustus 2018.

Husna, Asmaul. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.* Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.

Madina, Rezky Amelia. (2015). *Gaya Kepemimpinan Walikota Makassar Periode 2014-2019.* Universitas hasanuddin. Makassar.

Moejiono. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian.* Yogyakarta. UII Press.

Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Stoner, James, DKK. (1996). *Manajemen, Edisi Indonesia.* Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D.* Bandung; Alfabeta.

Thoha, Miftah. (2004). *Kepemimpinan dalam manajemen.* Surabaya. Raja grafindo persada.

Tinggogoy, Deiby Ch. (2010). *Gaya Kepemimpinan Penegak Peraturan Daerah Dalam Pengambilan Keputusan(Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa.* State administration.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Pemerintah Daearah.

Utama, Tommy Budiana. (2014). *Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Menerbitkan Pedagang Kaki Lima (PKL).*

Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjono, sentot imam. (2010). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta : graha ilmu.

Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi.* Ghalia Indonesia : Jakarta.

Windartini, Sry. (2018). *Pengaruh Masa Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Indragiri Hulu.* Manajemen dan Bisnis. 2018.7(.2).

Yulianita, Arini. (2017). Pengaruh *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo.* Undergraduate thesis. 2017,4,4.

Yulk, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi;Terj. Budi Supriyanto.* PT. Indeks : Jakarta.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN