

SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PRAJURIT KOMANDO RAYON MILITER
1407-19/KAHU KABUPATEN BONE**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PRAJURIT KOMANDO RAYON MILITER
1407-19/KAHU KABUPATEN BONE**

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

Disusun dan Diajukan Oleh :

FITRIANI

Nomor Stanbuk : 105611124917

Kepada



02/09/2021
-
EXP
Smb. Alumni
-
R/603/ADN/21CD
FLT
P'

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

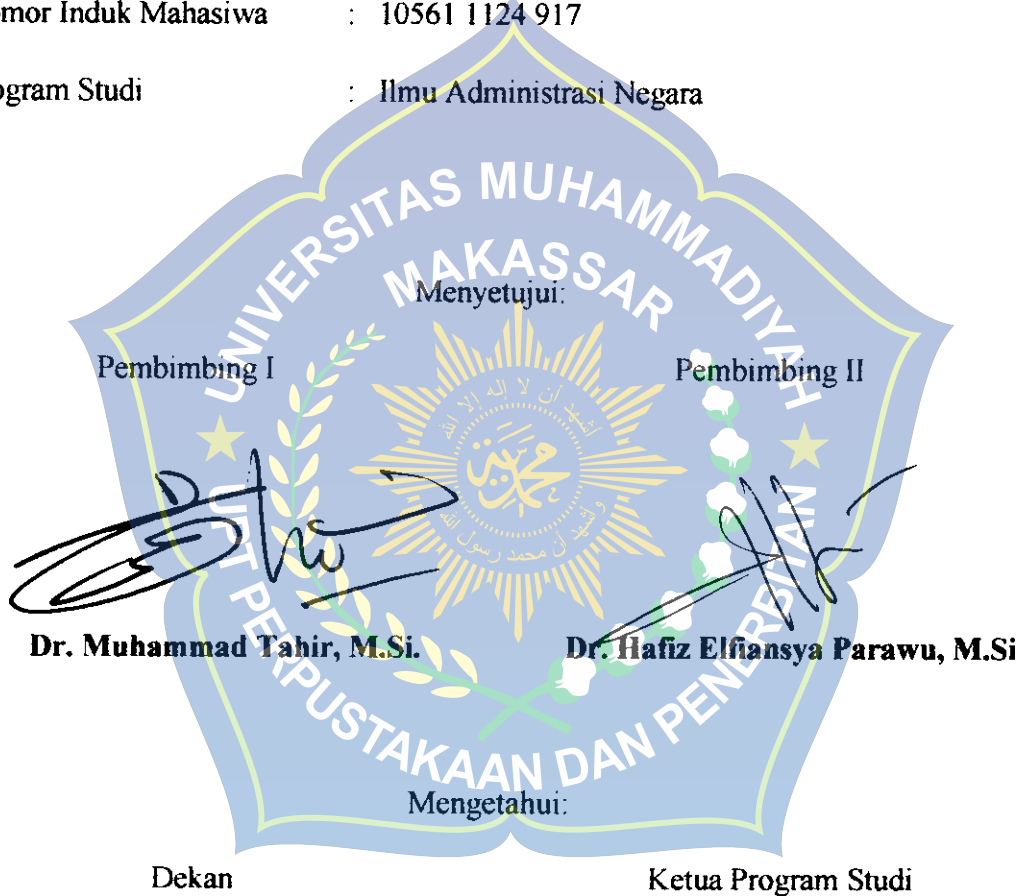
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone

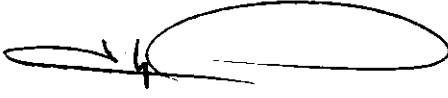
Nama Mahasiswa : Fitriani

Nomor Induk Mahasiwa : 10561 1124 917

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara




Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Nasrul Haq, S.Sos., MPA
NBM: 10674663

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fitriani

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 1124 917

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, 1 September 2021

Fitriani

ABSTRAK

Fitriani. 2021 PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT KOMANDO RAYON MILITER 1407-19/KAHU KABUPATEN BONE di bimbing oleh bapak Dr. Muhammad Tahir, M.Si selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si selaku Pembimbing II

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepemimpinan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajurit Komando Rayon Moliter 1407-19/Kahu Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber dan teknik penentuan informan dilakukan dengan memilih yang berperan dan terlibat secara teknis. Secara objektif dengan menggunakan logika serta teori-teori yang sesuai dilapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perencanaan (*Planning*). Perencanaan yang dilakukan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari langkah-langkah proses perencanaan yang dilakukan Danramil 1407-29/Kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya. Membuat suatu agenda, melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya serta merencanakan program kerja dan kegiatan latihan dan pembinaan serta pengendalian terhadap seluruh prajuritnya. 2) pengorganisasian (*Organizing*). Menunjukkan bahwa pengorganisasian yang dilakukan Danramil 1407-19/Kahu dapat juga dikatakan optimal, dengan melihat beberapa kegiatan merancang, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas diantara para prajurit serta menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga prajuritnya dapat bekerja dengan efektif serta mampu mengatur aspek personil dan fasilitas yang ada di kantor Koramil. 3) Motivasi (*Motivating*). Pemberian motivasi Danramil terhadap prajuritnya sudah sangat baik. Karena sudah menjadi kewajiban komandan untuk menjalankan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik termasuk dalam pemberian motivasi kepada prajuritnya, dan didalam pelaksanaannya terkadang ada masalah yang dihadapi oleh seorang komandan dalam pemberian motivasi ini. 4) Pengawasan (*Controlling*). Danramil dapat memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat sesuai dengan rencana, dan ini juga merupakan fase dimana Danramil dapat menilai apakah sasarran-sasaran yang telah tercapai memuaskan atau tidak. 5) Pengevaluasian (*Evaluating*). Tahap terakhir yang dilakukan oleh Danramil adalah pengevaluasian yang sudah baik. Dimana Danramil disetiap kesempatan pasti melakukan pengevaluasian terhadap prajuritnya, pengevaluasian dilakukan setiap minggunya pada hari jumat, dan disitu dapat diketahui apa kekurangan serta kendala yang dihadapi pada saat pelaksanaan tugas dari prajuritnya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Koramil

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone.

Penulisan skripsi ini bertujuan agar dapat memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara dari program studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, namun penulis menyadari banyak pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yaitu bapak H. Darlis dan ibu Hj. Maryanti sebab semua usaha saya tidak berarti apa-apa tanpa adanya pengorbanan dan dorongan semangat yang sangat besar dari beliau yang senantiasa melakukan segala hal memberikan doa yang tulus, motivasi, nasehat serta bimbingan serta membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Dan penulis mengucapkan terimakasih kepada bapak Dr. Muhammad Tahir, M.Si selaku pembimbing I dan bapak Dr. hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si selaku pembimbing II yang dimana senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan tepat waktu.

Selanjutnya pada kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan penghargaan dan upan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya terutama kepada :

1. **Prof. Dr H Ambo Asse M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar atas penyediaan sarana dan prasarananya sehingga dapat melaksanakan proses perkuliahan dengan baik.
2. **Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos, M.Msi** selaku Dekan Fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta seluruh stafnya atas segala pelayanan yang diberikan kepada penulis.
3. **Nasrul Haq, S.Sos.,MPA** selaku Ketua Jurusan dan **Nurbiah Tahir, S.Sos, M.Ap** selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara serta stafnya atas izin, pelayanan, kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. **Dr. Muhammad Tahir, M.Si** selaku Pembimbing I dan **Dr. hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si** selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat, arahan, motivasi serta koreksi sampai selesainya penyusunan skripsi ini.
5. Para **Dosen dan Staf** di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang telah memberikan dorongan dan arahan selama penulis belajar sampai penyelesaian studi.
6. Para pihak **anggota Koramil 2407-19/Kahu dan masyarakat Kelurahan palattae** yang telah membantu saya dalam memberikan informasi terkait dengan penelitian ini.
7. Terima kasih untuk **Fitri Dewi S.Pd dan Jusniati** yang senantiasa menemani dalam proses pengurusan yang berkaitan dengan skripsi penulis.

8. Seluruh teman-teman kelas **AND(G)** yang selama ini senantiasa mensupport penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya hanya kepada Allah swt. penulis memohon ridha dan magfirahnya. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca. Amin. Wassalam.

Makassar, 1 September 2021

Fitriani



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Teori dan Konsep	14
1. Teori Kepemimpinan	14
2. Konsep Kinerja	25
C. Kerangka Pikir	28
D. Fokus penelitian	29
E. Deskripsi fokus penelitian	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi penelitian	33
B. Jenis dan Tipe Penelitian	33
C. Sumber Data	34
D. Informan	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
G. Teknik pengabsahan Data	37

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokus Penelitian 40
B. Hasil Penelitian 61
C. Pembahasan Penelitian 77

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan 83
B. Saran 86

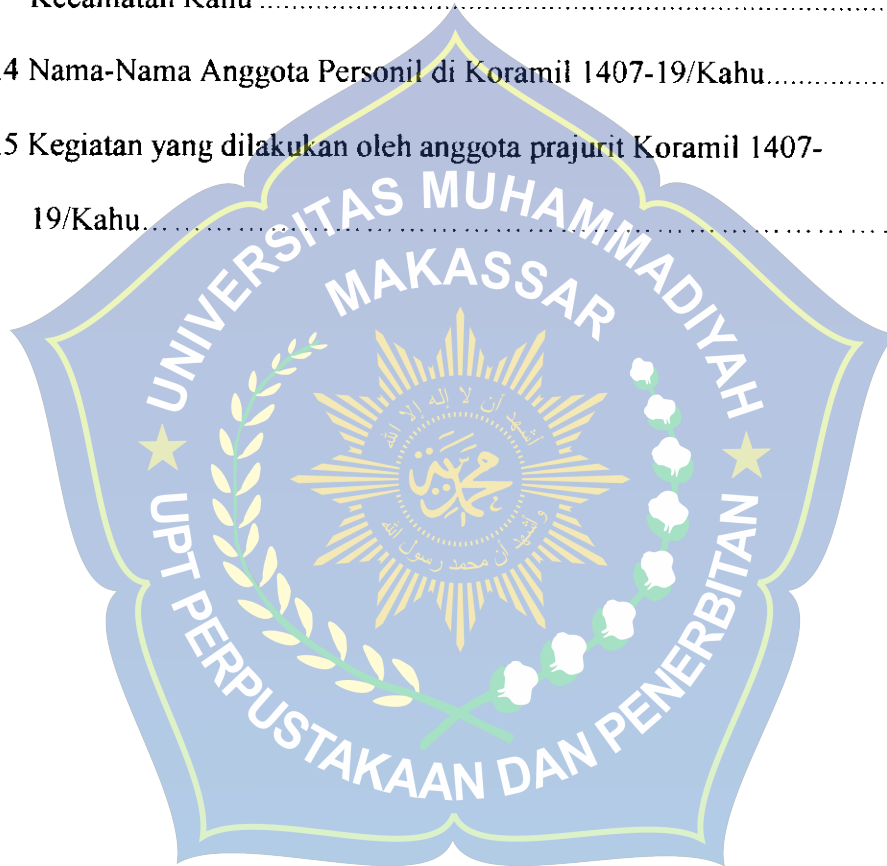
DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN 89



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Luas Wilayah Menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Kahu.....	46
Tabel 4.2 Jumlah Dusun/Lingkungan Menurut Desa/Lingkungan.....	47
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Kahu	48
Tabel 4.4 Nama-Nama Anggota Personil di Koramil 1407-19/Kahu.....	61
Table 4.5 Kegiatan yang dilakukan oleh anggota prajurit Koramil 1407-19/Kahu.....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Triangulasi Sumber	38
Gambar 3.2 Triangulasi Teknik	38
Gambar 3.3 Triangulasi Waktu	39
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Bone.....	40
Gambar 4.2 Peta Wilayah Kecamatan Kahu	44
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Koramil 1407-19/Kahu.....	60
Gambar 4.4 Pemantauan Ketertiban di Pasar Balle, Kelurahan Palattae, Kecamatan Kahu.....	66
Gambar 4.5 Bagian Dalam Kantor Sekaligus Tempat Pertemuan.....	68
Gambar 4.6 Ruang Danramil	68
Gambar 4.7 Bagian Luar Kantor Koramil	69
Gambar 4.8 Pembagian Masker Bersama Kapolsek Kahu.....	70
Gambar 4.9 Contoh Pemberian Hukuman Bagi yang Tidak Menggunakan Masker.....	70
Gambar 4.10 Bentuk Pengawasan di Pasar Balle, Kelurahan Palattae, Kecamatan Kahu.....	72
Gambar 4.11 Bentuk Pelayanan Anggota Prajurit Koramil.....	73
Gambar 4.12 Kegiatan sosialisasi Swipping Masker.....	75
Gambar 4.13 Apel pagi.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia makin semakin penting. Perkembangan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur Negara yang berkualitas.

Pada organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu melaksanakan peran atau fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya ataupun bawahannya. Jadi, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui selaku seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh serta mampu mengarahkan kearah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa. Media massa baik elektronik maupun cetak, sering menampilkan opini dan perbincangan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait

dengan kepemimpinan. Kepemimpinan bukan hanya diletakkan sebagai mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku bawahan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari bawahan.

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi sikap orang lain dalam situasi tertentu supaya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Metode seorang pemimpin mempengaruhi bawahan bisa bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, dan lain sebagainya. Pada dasarnya, dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan. Maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik kepada bawahan itu sendiri yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik pada atasan atau pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong dan memotivasi bawahan kemudian *performance* akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai. Hingga pada akhirnya kinerja akan meningkat. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi ini tidak terlepas dari kinerja para bawahan, hal ini sangat penting karena bawahan adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana.

Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang atau lemah. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi yang penting, yaitu berpijak pada pengarahannya tugas dan tujuan, dan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu. Seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungan dengan bawahan. Selain itu, seorang pemimpin juga yang menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

Pada organisasi militer, selain faktor kepemimpinan yang dominan juga diperlukan komunikasi yang lebih mengutamakan komunikasi yang bersifat interpersonal dari atasannya. Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah kelompok, organisasi dan Negara. Sebuah organisasi tanpa adanya pemimpin bagaikan tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, panik dan anarki. Sedangkan organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Dalam militer tanpa adanya kehadiran pemimpin maka anggota akan cenderung ragu-ragu, gelisah, dan bisa saja terjadi keadaan yang tidak diinginkan atau terkendali. Kehadiran pemimpin militer ditengah-tengah pertempuran juga sangat penting dalam meningkatkan semangat dan moral anak buahnya atau anggotanya. Yudistyo et al. (2018)

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang ditulis oleh Tommy Yudistyo, Resmanto Widodo Putro dan Sungkunen Munthe yang berjudul Implementasi Kepemimpinan Danyonif Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Guna Mencapai Keberhasilan Tugas Pokok Satuan (Studi Pada Yonif 403/WP) tahun 2018

menjelaskan bahwa Yonif 403/WP sebagai bagian dari Korem 072/Pamungkas merupakan satuan tempur. Memiliki tugas pokok menyelenggarakan pertempuran darat disegala bentuk cuaca dalam medan. Selain itu di tuntut memiliki kemampuan melaksanakan OMP dan OMSP. Dihadapkan dengan dinamika penugasan yang sangat padat, seorang komandan satuan dalam hal ini Danyon harus mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin dan komandan. Komandan Batalyon merupakan figus satuan atau tokoh sentral yang dalam kepemimpinannya harus dapat menunjukkan contoh yang baik bagi bawahannya. Sosok pemimpin yang teladan adalah pemimpin yang memiliki disiplin, loyalitas dan kehormatan yang dapat diharapkan mampu membentuk anggota prajurit yang dapat diandalkan oleh satuannya. Hasil penelitian yang didapat bahwa Danyonif sudah melaksanakan perannya sebagai perencana, pengorganisir, pengawas, dan pengevaluasi dalam hal diantaranya melatih menjaga kesehatan anggota Yonif 403/WP dan berupaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana latihan dengan meningkatkan kemampuan dalam peencanaan dan manajerial Danyon serta memimpin satuan dengan menerapkan azas,sifat, dan prinsip kepemimpinan yang diperoleh saat mengikuti pendidikan jabatan Danyon. Yudisty et al., (2018)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit dan menentukan suatu usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan peran kepemimpinannya secara optimal, dengan memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Dengan diberi kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Seorang komandan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung kinerja prajurit. Dalam ruang lingkup militer mempunyai posisi sentral terhadap kehidupan keprajuritannya, karena organisasi yang menitikberatkan garis komando sehingga seorang pemimpin dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk memimpin satuan di jajaran TNI. Komandan dalam kepemimpinannya harus dapat memberikan contoh dan teladan terhadap prajurit yang dipimpinnya baik itu dalam lingkungan organisasi maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Bila komandan menjalankan kepemimpinannya dengan benar, baik, konsisten, dan adil serta beradab, maka kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah pencapaian tujuan organisasi.

Di jaman modern saat ini diperlukan usaha yang baik dan seorang pemimpin yang bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa meningkatkan kinerja para bawahannya, termasuk di Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone ini. Komando Rayon Militer (Koramil) adalah satuan tingkat terbawah didalam TNI AD. Koramil ini yang berhubungan langsung dengan masyarakat sipil, sehingga mempunyai peran penting sebagai ujung tombak pelaksanaan Sishankamrata. Sishankamrata adalah kepanjangan dari Sistem Pertahanan Rakyat Semesta yang berarti upaya pengerahan terhadap seluruh kekuatan nasional untuk menjamin

kelangsungan hidup bangsa, negara serta mengamankan segala usaha untuk mencapai tujuan nasional. Berdasarkan Undang-Undang no 3 tahun 2002 tentang pertahanan Negara dinamakan Sistem Pertahanan Semesta, koramil mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan territorial dan perlawanan rakyat yang meliputi pembinaan geografis, demografis dan kondisi sosial dalam rangka menciptakan ruang, alat dan kondisi juang yang tangguh di daerahnya untuk kepentingan Pertahanan Keamanan Negara.

Selanjutnya perlu dijelaskan bahwa koramil merupakan sarana penting yang dibutuhkan oleh setiap masyarakat terutama masyarakat dilingkungan koramil 1407-19/kahu. Manfaat koramil bagi masyarakat adalah TNI berusaha berbuat baik dengan masyarakat sekitar dan berkomunikasi dua arah sehingga dapat mengenal seluruh lapisan masyarakat di daerah Kahu, Kabupaten Bone. Disamping manfaat tersebut kegiatan koramil juga bermanfaat untuk dapat menghayati dan menarik simpati masyarakat. Manfaat lain yang dapat diambil dari koramil tersebut adalah dapat mengatasi sebagian kesulitan yang dialami masyarakat seperti bencana alam, menjaga keamanan masyarakat dan memberikan ketauladanan, kegotongroyongan kepada masyarakat dan secara keseluruhan masyarakat merasa antusias dan bersemangat dalam menjaga keamanan lingkungan bersama.

Seorang komandan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung kinerja prajurit. Dalam lingkungan militer mempunyai kedudukan sentral bagi kehidupan keprajuritan, karena suatu organisasi yang menitikberatkan garis komando sehingga seorang

pemimpin dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk memimpin satuan di jajaran TNI. Komandan dalam kepemimpinannya harus dapat memberikan contoh dan teladan terhadap prajurit yang dipimpinnya baik dalam lingkungan dinas maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Bila komandan menjalankan kepemimpinannya dengan benar, baik, konsisten, adil dan beradab, maka kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah pencapaian tujuan organisasi.

Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten bone dituntut untuk selalu senantiasa bekerja secara maksimal dan professional dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya. Pada dasarnya, setiap prajurit selalu ingin memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas. Kinerja terbaik dapat diperoleh ketika prajurit merasakan kepuasan dengan apa yang diperoleh di tempat kerja. Kepuasan tersebut dapat tercipta salah satunya adalah dengan keadaan lingkungan kerja. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja prajurit. Misalkan saja jika lingkungan kerja mereka yang mencakup wilayah dengan demografi yang terlalu luas, akses jalan antar dusun rusak, daerah sulit dicapai, tidak adanya kantor, tentunya prajurit akan mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang sudah merasa tidak nyaman, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan produktivitas kinerja prajurit. Tak hanya secara fisik, lingkungan kerja juga dapat ditinjau secara non fisik. Misalnya saja saat hubungan internal dengan rekan kerja tidak harmonis, maka proses pelaksanaan pekerjaan juga tidak akan maksimal. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antar prajurit. Namun,

jika hubungan internal prajurit tersebut tidak harmonis maka dapat dipastikan komunikasi diantaranya tidak akan berjalan lancar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja prajurit adalah disiplin kerja. Meskipun TNI dikenal dengan kedisiplinannya, bukan tidak mungkin masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh anggota sehingga dapat mempengaruhi kinerja prajurit dan kualitas kinerja prajurit yang menurun dalam kedinasannya sehingga prestasi satu cenderung menurun. Kemudian kurangnya kepedulian unsur pemimpin sehingga perlu mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam memimpin prajurit guna meningkatkan kinerja prajurit.

Mengetahui suatu peran kepemimpinan dapat dianalisis berdasarkan indikator menurut Siagian (2014): (1) Perencanaan (Planning) merupakan proses dasar dimana organisasi memutuskan tujuan dan cara mencapainya serta pemilihan sekumpulan kegiatan dan memutuskan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. (2) Pengorganisasian (organizing) adalah suatu proses untuk merancang, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas diantara para anggota organisasi. (3) Memotivasi (Motivating) adalah pemberi motivasi kepada anggota sehingga menimbulkan semangat yang tinggi serta membangkitkan motivasi setiap anggotanya. (4) Pengawasan (Controlling) yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan, sekalipun berbagai perubahan terjadi didalamnya. (5) Pengevaluasi (Evaluating) merupakan proses penilaian

yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan mengenal permasalahan serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan.

Komando Rayon Militer (Koramil) 1407-19/Kahu Kabupaten Bone dituntut untuk selalu senantiasa bekerja secara maksimal dan profesional dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya. Pada dasarnya, setiap prajurit selalu ingin memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pada observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa Peran Kepemimpinan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajurit sudah sangat baik, karena dilihat dari indikator penelitian ini mengenai peran kepemimpinan yang sudah dilaksanakan oleh Danramil itu sendiri.

B. Rumusan Masalah

Dari ulasan singkat mengenai latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penulisan dapat mengidentifikasi suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai perencanaan (*Planning*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya?
2. Bagaimana peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengorganisasian (*Organizing*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya?
3. Bagaimana peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai motivasi (*Motivating*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya?
4. Bagaimana peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengawasan (*controlling*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya?

5. Bagaimana peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengevaluasi (*Evaluating*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya?

C. Tujuan Penelitian

Sehubung dengan rumusan masalah penelitian ini, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian, yaitu:

1. Mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai perencanaan (*Planning*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya.
2. Mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengorganisasian (*Organizing*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya.
3. Mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai memotivasi (*Motivating*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya.
4. Mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengawasan (*Controlling*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya.
5. Mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai pengevaluasi (*Evaluating*) dalam meningkatkan kinerja prajuritnya

D. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini di harapkan ada manfaat yang dapat di ambil bagi semua pihak yang berkepentingan adapun manfaat yang di peroleh dari peneitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

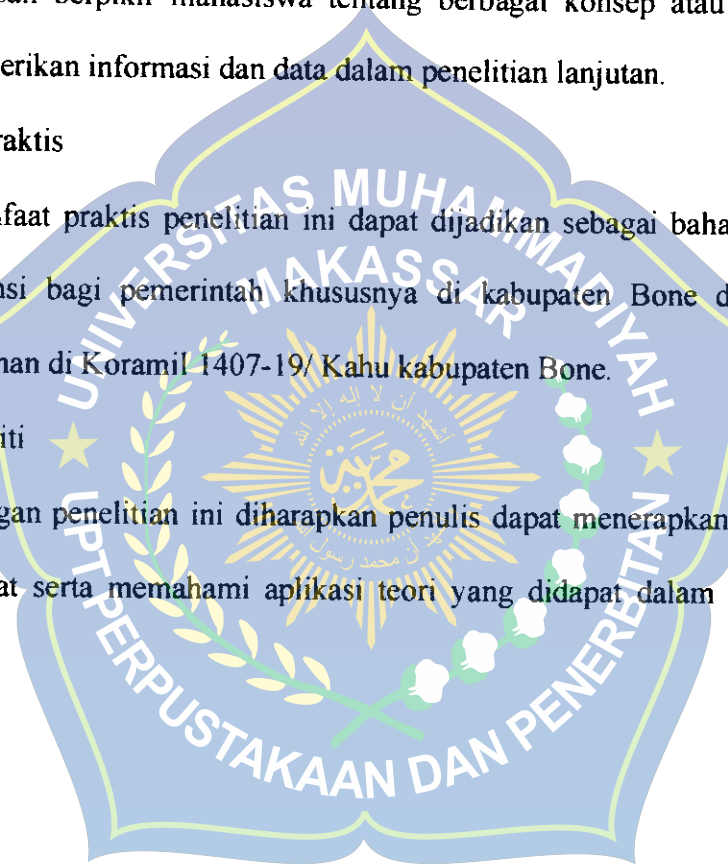
- a. Hasil penelitian ini di harapkan menjadi sumbangsi pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih komprehensif yang belum terungkap dalam penilitian ini.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir mahasiswa tentang berbagai konsep atau teori yang memberikan informasi dan data dalam penelitian lanjutan.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi bagi pemerintah khususnya di kabupaten Bone dalam gaya kepemimpinan di Koramil 1407-19/ Kahu kabupaten Bone.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapat serta memahami aplikasi teori yang didapat dalam kehidupan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang peran kepemimpinan memang sudah sering dilakukan. Berdasarkan hasil penelusuran penulis terhadap literature-literatur yang membahas tentang kepemimpinan:

1. Mohd. Kurniawan DP (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (metode survei). Metode survey adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika $P \text{ value} = 0,05$ maka H_a diterima dan dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah dengan metode penelitian yang digunakan, dan sudah pasti cara pengumpulan data juga berbeda serta lokusnyapun berbeda.
2. Yudisty et al.(2018) yang berjudul “ Implementasi Kepemimpinan Danyinif dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Guna Mencapai Keberhasilan Tugas Pokok Satuan (Studi pada Yonif 403/WP). Penelitian ini menggunakan

metode kualitatif melalui pendekatan fenomenologi dan dengan teknik analisis SWOT dan teknik analisis deskriptif. Melalui desain ini, data yang diperoleh dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan dianalisa untuk menetapkan kesimpulan. Metode ini merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mendiskriptifkan apa-apa yang saat ini berlaku. Hasil penelitian ditemukan bahwa Danyonif telah melaksanakan perannya sebagai perencanaan, pengorganisir, pengawasan dan pengevaluasian dalam hal diantaranya melatih dan menjaga kesehatan anggota Yonif 403/WP dan berupaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana latihan yang masih bias untuk diatasi. Adapun langkah dalam mengoptimalkan kinerja prajurit yakni dengan meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan manajerial Danyon serta memimpin satuan dengan menerapkan azas, sifat dan prinsip kepemimpinan yang diperoleh saat mengikuti pendidikan jabatan Danyon.

3. Muizu et al., (2019) Yang berjudul “Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Perkasa Tekindo”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Dalam penelitian ini, elemen mengacu pada variabel kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah survey deskriptif dan survey penjelasan. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara persial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal

Dari beberapa penelitian mengenai topik yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Kinerja, maka yang membedakan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah dari lokus penelitiannya sudah tentu berbeda, kemudian teori yang saya gunakan juga berbeda. Dipenelitian saya membahas tentang peran kepemimpinan sedangkan dari penelitian terdahulu menjelaskan tentang pengaruh dari kepemimpinan itu sendiri.

B. Teori Dan konsep

1. Konsep Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” berarti orang

memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja dibawah kepemimpinannya sehingga menjadi suatu tim untuk mencapai tujuan bersama. Pasolong, (2013:107)

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman.

Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan, kata kuncinya yakni "suatu proses mempengaruhi". Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal "siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, dan cara mempergunakan pengaruh tersebut".

James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, (2004:3) mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut serta dalam mewujudkan suatu yang luar biasa. Pemimpin adalah orang yang mempunyai bawahan yang dapat mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah pelaku unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, kekuatan, pengaruh dan penanggung jawab utama bagi semua kegiatan

yang dilakukan oleh bawahannya. Sedangkan kepemimpinan adalah sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajiban dikutip oleh Athoillah (2010). Selanjutnya kepemimpinan menurut Nawawi (2004:9) adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang saling berhubungan tugasnya Wijayanti (2008:105). Sedangkan Sutarto (1986:25) memberikan pengertian bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian penataan berupa kemampuan memengaruhi orang lain dalam situasi tertentu supaya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dengan bermacam-macam cara, yaitu mulai dari memberikan gambaran masa depan yang baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, melimpahkan wewenang, memberikan penghargaan, mempercayai bawahan dan sebagainya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2014:249).

Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat

terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (Tjeriawan, 2019).

a. Ciri-ciri seorang pemimpin menurut Siagian (2003:32)

Berikut adalah ciri-ciri seorang pemimpin yang baik adalah:

- 1) Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya
- 2) Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui bakat kepemimpinannya
- 3) Berpengetahuan luas
- 4) Memiliki stamina atau daya kerja dan antusiasme yang besar
- 5) Mengetahui dengan jelas sifat hakiki dan kompleksitas dari tujuan yang hendak di capai
- 6) Adil dalam memperlakukan bawahan
- 7) Gemar dan cepat mengambil keputusan
- 8) Dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio
- 9) Menguasai tekni-teknik berkomunikasi
- 10) Menguasai prinsip-prinsip human relations
- 11) Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi
- 12) Dapat dan mampu bertindak sebagai penasehat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung dari situasi dan masalah yang dihadapi.

b. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Charles J. Keating (1986:9), bahwa tugas seorang pemimpin yang berhubungan dengan kelompok adalah sebagai berikut:

- 1) Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu
- 2) Mengatur (*regulation*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan
- 3) Memberitahu (*informating*), yaitu kegiatan memberi informasi, fakta, data dan pendapat yang diperlukan
- 4) Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, usulan dan pendapat dari bawahan dan menyempurnakan dengan menambah atau mengurangi guna dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.
- 5) Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi dan untung rugijnya
- 6) Menyimpulkan (*summrizing*), yaitu kegiatan untuk mengumpulkan gagasan,usul dan pendapat yang muncul kemudian menyimpulkan sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Athoillah (2010) adalah sebagai berikut: 1) Sebagai teladan atau figure yang patut di contoh oleh bawahannya dalam aktivitas yang berhubungan dengan tugas-tugas organisasi; 2) Sebagai teladan dan contoh yang berhubungan dengan kemampuan dan keahlian dalam bidang-bidang berkenaan dengan pekerjaan; 3) Sebagai penengah bagi semua

bawahannya, khususnya pada saat terjadi pertengkaran; 4) Sebagai representasi dari bawahannya; 5) Sebagai symbol dari organisasi atau perusahaan yang dipimpin; 6) Sebagai akar penguat eksistensi organisasi atau perusahaan; 7) Sebagai penanggung jawab atas berbagai hal hubungannya dengan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya; 8) Sebagai penguasa yang berwenang mendelegasikan tugas-tugasnya kepada bawahannya; 9) Sebagai tempat mengadu atau tempat konsultasi bawahannya pada saat terjadi kekacauan pikiran, khususnya berkenaan dengan organisasi.

c. Peran kepemimpinan

Sementara teori kepemimpinan dijelaskan oleh Siagian (2014) bahwa terdapat lima fungsi atau peran kepemimpinan. Peran tersebut sangat penting jika dilaksanakan dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun peran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses dasar dimana organisasi memutuskan tujuan dan cara mencapainya serta pemilihan sekumpulan kegiatan dan memutuskan selanjutnya apa yang harus di lakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Pemimpin juga berperan sebagai *Planning* atau perencanaan yang ikut berempati akan kondisi yang dirasakan oleh bawahannya, ia sebagai fasilitator yang menengahi setiap masalah yang terjadi pada pelaksanaan tugas, ia yang memberikan rencana, arah dan jalan keluar ketika bawahan melakukan diskusi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pembentukan mekanisme kerja berdasarkan pada tugasnya pada suatu urutan tertentu secara terintegrasi dalam wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai sasaran spesifik yang telah ditentukan dalam perencanaan. Tujuan pengorganisasian adalah mencapai pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Implementasi saat pengorganisasian ialah seorang pemimpin menentukan apa pekerjaan, bagaimana pekerjaan dilakukan fasilitas serta biaya kegiatan

3. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi (*Motivating*) adalah pemberi motivasi kepada anggota sehingga menimbulkan semangat yang tinggi serta membangkitkan motivasi setiap anggotanya. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan, sekalipun berbagai

perubahan terjadi didalamnya. Pemimpin sudah pasti berperan sebagai seorang pengawas yang memantau kegiatan bekerja, sehingga keadaan proses pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar

5. Pengevaluasi (*Evaluating*)

Pengevaluasi merupakan proses penilaian yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan mengenal permasalahan serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan. Setelah proses bekerja berakhir maka seorang pemimpin dituntut bertugas untuk mengadakan sebuah evaluasi, untuk mengetahui tingkat keberhasilan timnya dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Motivating (Motivasi), Controlling (pengawasan), dan Evaluating (pengevaluasi). Semua ini dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dari organisasi.

d. Syarat- Syarat kepemimpinan

Kartini Kartono (2005) mengatakan bahwa persyaratan untuk dalam kepemimpinan dikaitkan dalam tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kelebihan, keunggulan, dan keutamaan sehingga mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan tertentu.

3. Kemampuan, yaitu segala daya, kekuatan, kesanggupan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun social yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

e. Teori-Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor kunci bagi keberhasilan dalam mengarahkan anggota organisasi untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan. Karakter atau sifat kepemimpinan dapat dimiliki oleh seseorang karena faktor keturunan. Teori bawaan (*heredity theory*) menyatakan seseorang sudah memiliki sifat atau karakter kepemimpinan yang dibawa sejak lahir, sehingga seorang dapat menjadi pemimpin dikarenakan takdir kelahiran. Danim (2004:57). Dengan demikian dapat dinyatakan juga bahwa seseorang menjadi pemimpin dikarenakan generasi kelahiran sebelumnya sudah menempati posisi kepemimpinan. Disisi lain, karakter kepemimpinan juga dapat terbentuk melalui proses pembelajaran dan pengalaman sepanjang perjalanan hidup seseorang. Fahmi (2016:69) mengemukakan bahwa jika kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang tidak dapat diperoleh dengan cepat dan dalam jangka waktu singkat, namun membutuhkan sebuah proses berulang yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga membentuk suatu karakter. Karakteristik inilah yang pada akhirnya membentuk pola kepemimpinan dalam pengelolaan organisasi.

Perkembangan teori kepemimpinan dipengaruhi oleh dinamika manusia sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai keinginan-keinginannya. Semakin kompleks keinginan dan kebutuhan manusia tersebut mendorong berbagai upaya dilakukan, termasuk dalam pengembangan kepemimpinan. Karena

manusia pada dasarnya memiliki kesadaran yang sama bahwa dalam memenuhi kebutuhan dan pencapaian keinginannya, harus melibatkan atau bekerjasama dengan manusia lain yang ada disekitarnya. Menurut (Athoillah, 2010:194), ada beberapa teori-teori kepemimpinan yang berkembang hingga saat ini.

1) Teori *Genetic*

Teori *genetic* melihat kepemimpinan sebagai *traits within the individual leader*, dimana seseorang dapat menjadi pemimpin bukan karena dilatih dan dididik, melainkan karena memang dilahirkan menjadi pemimpin. Pandangan ini banyak mendapatkan kritik dan tantangan oleh beberapa ahli, karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan. C. bird mengungkapkan bahwa bakat kepemimpinan seseorang apabila dilihat secara rata-rata hanya berkisar 5%, sehingga bakat kepemimpinan seseorang lebih ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan yang didapatkan.

2) Teori social

Teori sosial memandang kepemimpinan sebagai *function of the group* atau fungsi kelompok; sukses tidaknya suatu kepemimpinan lebih dipengaruhi oleh ciri-ciri dan sifat-sifat kelompok yang dipimpinnya, bukan karena kemampuan atau sifat-sifat seseorang. Dengan kata lain, bahwa suatu kelompok atau masyarakat sangat berperan penting dalam menciptakan seorang pemimpin, karena sifat dan ciri dari kelompok atau masyarakat berlainan antara satu dengan yang lainnya, maka tentunya dibutuhkan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda pula.

3) Teori Situasional

Teori situasional memandang kepemimpinan berdasarkan situasi yang ada saat seseorang menjadi pemimpin. Artinya, situasi lebih menentukan seseorang layak atau tidak menjadi pemimpin. Agar memudahkan pemahaman, sebagai contoh adalah Soeharto sebagai Presiden Indonesia dinilai berhasil dalam memimpin negara selama kurang lebih 25 tahun, sangat dihormati dan disegani oleh negara-negara Asia Khususnya. Namun keberhasilan Soeharto hanya berlaku pada masa Orde Baru. Dalam pandangan Orde Reformasi, kepemimpinan Soeharto dianggap penyebab kehancuran bangsa dan Negara Indonesia, karena menerapkan sistem nepotisme sebagai sistem kehidupan berbangsa dan bernegara. Ironinya =, ketika Orde Reformasi dipandang tidak dapat mewujudkan bangsa dan negara yang lebih baik, tidak sedikit orang merindukan Soeharto sebagai sosok pemimpin yang berhasil.

4) Teori ekologis

Teori ekologis memandang bahwa kepemimpinan merupakan kolaborasi antara bakat alami yang sudah ada sejak seseorang dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang didapatkan secara intensif. Teori ini tidak menafikkan unsur natural yang ada sejak seseorang dilahirkan, tetapi juga memandang bahwa unsur structural sangat membantu seseorang menjadi pemimpin yang fungsional dan berpengaruh.

5) Teori Sosio-behavioristik

Teori sosio-behavioristik memandang kepemimpinan muncul karena hal-hal berikut ini: a) bakat, turunan, dan kecerdasan alamiah; b) pengalaman dalam

kepemimpinan; c) pembentukan formal dalam organisasi; d) situasi lingkungan; e) pendidikan dan pelatihan; dan f) kesepakatan sosial dan kontrak politik. Teori ini berasal dari teori psikologi yang sering diadopsi oleh cabang ilmu dalam ilmu-ilmu sosial. Dalam konteks kepemimpinan, teori sosio-behavioristik adalah teori yang paling menonjol, karena mengolaborasikan seluruh pandangan-pandangan atau teori-teori kepemimpinan yang sudah ada.

2. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja.

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Bangun (2012) mengetakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan dengan tujuan yang akan dicapai.
- 3) Supardi, (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan dengan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jelas pekerjaanya dan sesuai dengan norma dan etika yang ditetapkan.

- 4) Herawati (2012) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.
- 5) Mathis et al., (2002) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan bawahan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas Output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap koomperatif.
- 6) Sutrisno (2010) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing atau tangan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Siagian (1995) kinerja dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seorang bawahan dikatakan memiliki kondisi fisik yang baik jika mempunyai daya tahan tubuh tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan, semngat kerja dengan tingkat produktivitas tinggi maupun sebaliknya. Kinerja pegawai berbeda antar pegawai yang lainnya. Factor-faktor tang mengakibatkan perbedaan tersebut ialah dengan adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor indifidual lainnya. (Huseni,2016)

Wirawan (2009) mengungkapkan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu factor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan factor bawaan dari lahir dan factor yang diperoleh ketika dia berkembang. Factor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Factor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, etos kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, teknologi, kebijakan, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kebudayaan organisasi dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan social, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

c. Indikator Kinerja

Wirawan (2009) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas hariannya.

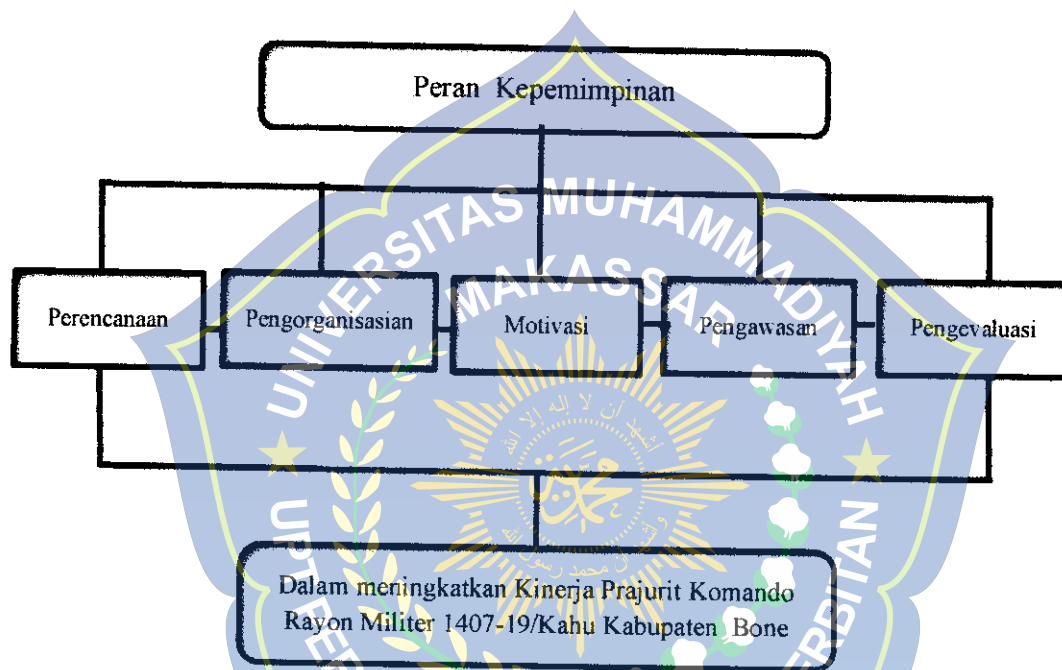
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan bawahan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja bawahan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam memantau peraturan perusahaan yang berkaitan dengan waktu masuk/pulang kerja serta jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintah oleh atasannya.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan bawahan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang bawahan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh atasannya.
8. Kreativitas yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah yang diteliti yakni Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Prajurit Koramil 1407-19/ Kahu di Kabupaten Bone yang menjadi fokus penelitian adalah mencari sumber data melalui observasi dan wawancara secara langsung di koramil 1407-19/ Kahu di kabupaten Bone sebagai indikator penelitian dalam penelitian ini yaitu: 1) Perencanaan (*Planning*), 2)

Pengorganisasian (*Organizing*), 3) Motivasi (*Motivating*), 4) Pengawasan (*Controlling*), 5) Pengevaluasi (*Evaluating*)

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penelitian menyusun bagan kerangka pikir penelitian, sebagaimana yang terlihat pada bagan 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Bagan kerangka pikir penelitian

D. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini berfungsi mengarahkan peneliti dalam menetapkan secara jelas apa yang semestinya diteliti. Adapun fokus dalam penelitian mengenai “Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja prajurit Koramil 1407-19/ Kahu Kabupaten Bone”

Peran Kepemimpinan menurut Siagian (2014):

1. Perencanaan (*Planning*)

2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Motivasi (*Motivating*)
4. Pengawasan (*Controlling*), dan
5. Pengevaluasi (*Evaluating*)

E. Deskripsi Fokus

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam hal ini bermakna tentang kemampuan Danramil dalam membuat agenda, melaksanakan dan menyelesaikan tugas, artinya pemimpin ini berperan aktif dalam merencanakan program dan kegiatan khususnya latihan, memberikan pengarahannya, pembinaan, dan pengendalian terhadap seluruh anggota.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengatur dalam hal ini bermakna bahwa Danramil dapat mampu untuk mengorganisir segala aspek di koramil 1407-19/Kahu. Dalam hal ini Danramil mampu melakukan pengorganisasian pada aspek personil dan fasilitas. Dari segi personil, keberhasilan pengorganisasian dan faktor yang mendukung pengorganisasian adalah jiwa korsa yang tumbuh pada masing-masing anggota, rasa senasib sepenanggungan dengan anggota lain, dan tidak mementingkan diri sendiri. Peran Komandan dalam mengorganisir yakni memberikan fasilitas pendukung bagi anggotanya dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kesiapan anggota dalam melaksanakan tugas pokoknya

3. Motivasi (*Mitivating*)

Motivator dalam hal ini bermakna bahwa Danramil mampu memberikan dorongan kepada prajurit agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik.

Komandan mengimplimentasikan perannya sebagai motivator dengan selalu memberikan kondisi atau situasi yang mendukung, memudahkan dan menyenangkan bagi anggotanya, misalnya dengan kebijakan organisasi yang jelas, peraturan yang adil, tidak adanya diskriminasi terhadap anggota atas dasar perbedaan latar belakang, seperti faktor kesukuan dan budaya, serta menciptakan organisasi yang kondusif bagi kemajuan prajuritnya.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengatur dalam hal ini bermakna bahwa seorang Danramil memiliki kemampuan untuk mengontrol dalam rangka membimbing dan menuntun anggotanya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam hal ini pemimpin mengimplementasikan perannya sebagai penuntun, sebagai pengambil keputusan dan memerintah pelaksanaan tugas terhadap prajuritnya, sebagai komunikator dengan menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah dan bagaimana pengelolaan waktu mengerjakan perintah, dan bagaimana melaporkan hasilnya dan dimana tempat perintah tersebut dilaksanakan dan diwujudkan secara efektif

5. Pengevaluasi (*Evaluating*)

Pada ini evaluator dimaknai sebagai kemampuan Danramil dalam memberi koreksi. Dalam hal ini komandan telah mengimplementasikan perannya sebagai evaluator dimana pemimpin atau komandan mampu memberikan berbagai solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi prajuritnya. Jika kesalahan kecil tidak dievaluasi dan diatasi dengan tuntas, maka semakin lama permasalahan akan semakin besar dan mungkin kesalahan akan terulang. Hal ini berpengaruh

terhadap waktu serta kinerja prajurit secara keseluruhan. Kemampuan mengevaluasi segala kinerja satuan serta kemampuan memberikan pemahaman tentang visi, misi, tujuan, sasaran dan komitmen prajurit serta memberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas, serta dapat meningkatkan komitmen pribadi dan tanggung jawab prajurit dalam menghadapi setiap permasalahan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang dibutuhkan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dua (2) bulan setelah seminar proposal. Adapun lokasi atau tempat penelitian yaitu di Kelurahan Palattae Kecamatan Kahu Kabupaten Bone tentang Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis pendekatan Kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana peran kepemimpinan yang dilihat dari peranannya dalam meningkatkan kinerja prajurit Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone. Penelitian kualitatif ini berhubungan dengan ide, gagasan atau pendapat masyarakat mengenai masalah yang akan diteliti, akan tetapi penelitian ini tidak dapat diukur dengan angka-angka. Kemudian menggunakan teknik deskriptif karena untuk mengetahui dan menggambarkan tentang bagaimana peran dari kepemimpinan Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone.

2. Tipe Penelitian

Adapun tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci mengenai suatu masalah yang akan diteliti, mengidentifikasi dan

menjelaskan data yang ada secara terstruktur. Tipe deskriptif didasarkan pada peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat melakukan penelitian, kemudian menguraikan dan membandingkan kenyataan yang ada serta kemudian menarik kesimpulan.

C. Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam Fahmi dan Elan (2010: 62) terdapat dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini dapat diperoleh melalui Kata-kata dan tindakan, dimana kata-kata dan tindakan merupakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan cara mengamati atau melakukan wawancara untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan kinerja Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data didapatkan melalui sumber bacaan dan berbagai macam lainnya yang terdiri dari jurnal, dan buku. Data ini juga dikumpulkan dari berbagai laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis.

D. Informan

Adapun tehnik penentuan informan dalam penelitian ini berdasarkan *Purposive Sampling* atau sengaja memilih orang-orang yang dapat dianggap memberikan informasi yang akurat sesuai dengan yang dimaksud yaitu tentang informan penelitian adalah permasalahan penelitian. Pemilihan informan ini

diambil dengan pertimbangan tertentu, dengan memprtimbangan bahwa orang yang dipilih sebagai informan ini merupakan orang yang mengetahui tentang peran kepemimpinan Koramil 1407-19/kahu kabupaten Bone sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang valid. Informan dalam penelitian ini adalah pimpinan dan anggota di Koramil 1407-19/kahu ini.

Tabel 3.1
Informan selama penelitian

No	Informa	Inisial	Jabatan	Jumlah
1	Kapten Inf Muldin	MD	Danramil	1
2	Serka Trianti.R	TR	Bamin Komsos	1
3	Koptu Sulhaji	SH	Babinsa	2
4	Kopda M. Johanis	MJ		
5	Fitri Dewi S.Pd	FD	Masyarakat	3
6	Ramlayana S.sos	RL		
7	Hasriningsi	HR		

Sumber: data Primer, 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang paling menentukan dalam pelaksanaan penelitian ini untuk memperoleh data yang valid dan juga relevan dilapangan maka harus didukung oleh pr osedur pengumpulan data yang benar maka digunakan teknik antara lain:

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan atau kunjungan langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian agar mendapatkan informasi yang lebih akurat. Agar dapat mengetahui dan menganalisis berbagai masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan ini. Adapun informasi yang dapat di peroleh dari hasil observasi adalah tempat, pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian dan perasaan.

2. Wawancara

Teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah wawancara. Dimana kegiatan wawancara ini dilakukan dengan proses Tanya jawab secara langsung atau tatap muka antara penanya dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat mengenai masalah yang akan di teliti.

3. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan kumpulan dokumen yang di anggap penting dan dapat menunjang permasalahan yang akan diteliti seperti jurnal, buku, laporan, literature majalah dan peraturan perundang-undangan. Dengan teknik ini dapat memberikan peluang kepada peneliti agar dapat memperluas wawasan mengenai masalah yang akan diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi dengan cara mengelompokkan kedalam bentuk kategori kemudian menjabarkan kedalam unit-unit memilih mana yang penting dan sudah dipelajari kemudian membuat kesimpulan agar mudah dipahami dan dimengerti oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif dari Miles dan Huberman (1984), yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*).

Reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal yang penting atau pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari tema dan pola dari data.

2. Penyajian data (*data display*).

Penyajian data biasa dilaksanakan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan hubungan antar kategori dan sebagainya.

3. Penarikan kesimpulan (*conclusions*).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang berupa gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar-samar atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Dengan demikian penarikan atau kesimpulan dilakukan dengan mendeskripsikan atau memverifikasi data yang akan diinterpretasi kedalam narasi kualitatif sehingga dapat menarik kesimpulan terhadap makna-makna yang muncul dari data yang ada.

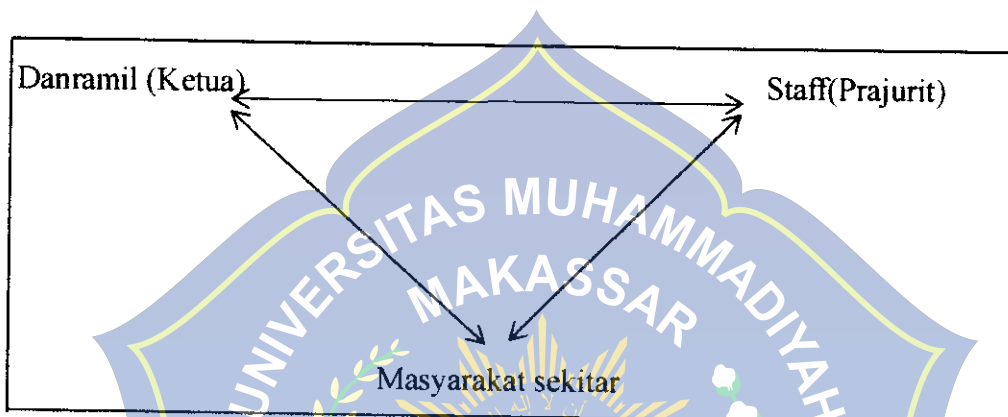
G. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data merupakan salah satu factor yang sangat penting. Karena tanpa pengabsahan data yang diperoleh dari lapangan akan sulit untuk dipertanggung jawabkan hasil penelitiannya. Menurut Sugiyono (2012; 273) menegaskan sebagai berikut : “Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu”.

Berdasarkan pernyataan diatas menjelaskan bahwa triangulasi merupakan salah satu cara pengujian kredibilitas data dimana triangulasi berfungsi sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1) Triangulasi Sumber

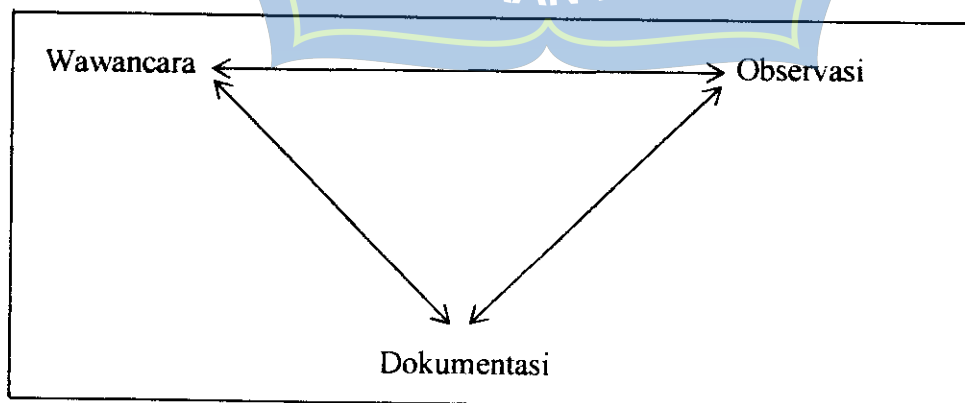
Triangulasi sumber berfungsi untuk menguji kredibilitas data yang dapat dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber yang telah ditentukan oleh peneliti dimana dalam penentuannya berdasarkan keterkaitannya dengan penelitian.



Gambar 3.1
Triangulasi Sumber

2) Triangulasi Teknik

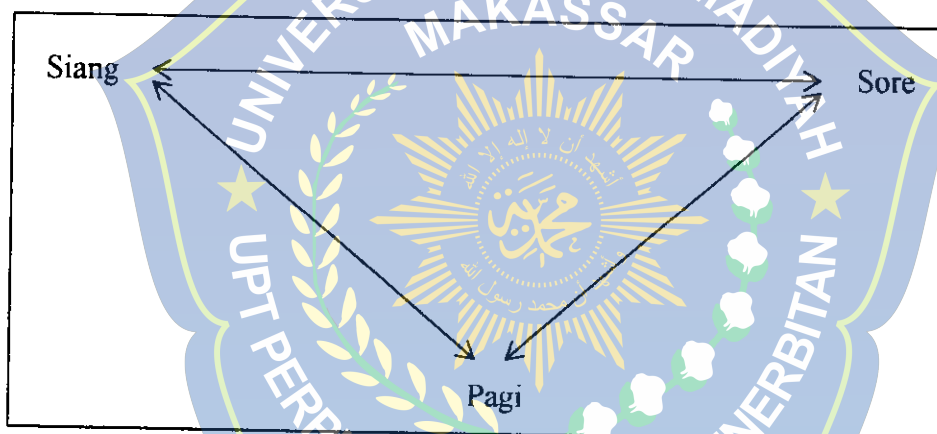
Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda, dimana teknik yang dimaksud diantaranya adalah wawancara, observasi, serta dokumentasi.



Gambar 3.2
Triangulasi Teknik

3) Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang didapat dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan lebih mampu memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Dengan itu dalam rangka pengujian kredibilitas data bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji menghasilkan data yang tidak valid, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.



Gambar 3.3
Triangulasi Waktu

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokus Penelitian

1. Gambaran umum Kabupaten Bone

a) Letak Geografis



Sumber data: BONE.GO.ID

Gambar 4.1 Gambaran Umum Kabupaten Bone
Peta wilayah Kabupaten Bone

Kabupaten Bone merupakan salah satu kabupaten yang terletak di pesisir Timur Provinsi Sulawesi Selatan dan berjarak sekitar 174 km dari kota Makassar. Luas wilayahnya sekitar 4.559 km² atau 9,78 persen dari luas Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Bone mempunyai garis pantai sepanjang 138 km. Wilayah yang besar ini terbagi menjadi 27 kecamatan dan 372 desa atau kelurahan. Adapun Ibukota Kabupaten Bone adalah Watampone. Secara geografis, kabupaten Bone berbatasan dengan wilayah-wilayah sebagai berikut:

Utara : Kabupaten Wajo dan Soppeng

Timur : Teluk Bone

Selatan : Kabupaten Sinjai dan Gowa

Barat : Kabupaten Maros, Pangkep, dan Barru.

Secara astronomis Kabupaten Bone terletak pada posisi $4^{\circ}13'$ – $5^{\circ}6'$ Lintang Selatan dan antara $119^{\circ}42'$ - $120^{\circ}30'$ Bujur Timur. Letaknya yang dekat dengan garis khatulistiwa menjadikan Kabupaten Bone beriklim tropis. Sepanjang tahun 2014, kelembaban udara berkisar antara 77–86 persen dengan suhu udara $24,4^{\circ}\text{C}$ - $27,6^{\circ}\text{C}$.

Wilayah Kabupaten Bone termasuk daerah beriklim sedang. Kelembapan udara berkisar antara 95%-99% dengan temperatur berkisar 26°C – 34°C . Selain kedua wilayah yang terkait dengan iklim tersebut, terdapat juga wilayah peralihan, yaitu Kecamatan Bontocani dan Kecamatan Libureng yang sebagian mengikuti wilayah barat dan sebagian lagi wilayah timur.

Pada wilayah Kabupaten Bone terdapat juga pengunungan dan perbukitan yang dari celah-celahnya terdapat aliran sungai. Disekitarnya terdapat lembah yang cukup dalam. Kondisinya sebagian ada yang berair pada musim hujan yang berjumlah sekitar 90 buah. Namun pada musim kemarau sebagian mengalami kekeringan, kecuali sungai yang cukup besar, seperti sungai Walenae, Cenrana, Palakka, Salomekko, Tobunne, Jaling, Bulu-bulu, dan Lekoballo.

b) Visi dan Misi Kabupaten Bone

Visi : masyarakat Bone yang mandiri, berdaya saing, dan sejahtera.

Misi :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

2. Mengembangkan kemandirian ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.
3. Meningkatkan akses, pemerataan dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan dan sosial dasar lainnya.
4. Mengoptimalkan akselerasi pembangunan daerah berbasis desa dan kawasan pedesaan.
5. Mendorong penciptaan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha dan mengembangkan inovasi daerah dalam peningkatan pelayanan publik.
6. Meningkatkan budaya politik, penegakan hukum, dan seni budaya dalam kemajemukan masyarakat.

c) Luas Wilayah Kabupaten Bone

Luas Wilayah Kabupaten Bone 4.559,00 km² atau 9,78 persen dari luas Provinsi Sulawesi selatan. Wilayah yang besar ini terbagi menjadi 27 kecamatan dan 372 desa/kelurahan.

d) Kependudukan

Jumlah penduduk Kabupaten Bone pada tahun 2021 adalah sebanyak 806.889 jiwa yang terdiri atas 394.477 jiwa penduduk laki-laki dan 412.412 jiwa penduduk perempuan.

e) Iklim

Wilayah kabupaten bone termasuk daerah beriklim sedang. Kelembabab udara berkisar antara 95%-99% dengan temperature berkisar 260C-430C. pada periode April-Sseptember, bertiup anginamur yang membawa hujan.

Sebaliknya pada bulan Oktober-Maret bertiup angin Barat, dimana mengalami musim kemarau di kabupaten bone.

Selain kedua wilayah yang terkait dengan iklim tersebut, terdapat juga wilayah peralihan, yaitu kecamatan Bontocani dan Kecamatan Libureng yang sebagian mengikuti wilayah barat dan sebagian lagi mengikuti wilayah timur. Rata-rata curah hujan di wilayah Bone bervariasi, yaitu rata-rata 1.750mm; 1750-2000 mm dan 2500-3000mm. dilihat dari potensi untuk penggunaan bendungan atau pengairan untuk irigasi persawahan. Upaya untuk memelihara keseimbangan dan ketersediaan sumber daya air di wilayah kabupaten Bone, maka perlunya dilakukan pengelolaan dan pengawasan terhadap pemanfaatan sumber air baku, termasuk sistem peresapan air pada daerah hulu, melalui cara evapotranspirasi, pengisian air tanah (*ground water*) dan debit air yang mengalir sebagai run off (*surface and subsurface*).

Kondisi hidrologi di wilayah kabupaten bone disikani oleh banyaknya sungai, baik yang langsung bermuara kelaut, maupun bermuara di danau temped di kabupaten wajo (sungai walane) dan sungai-sungai lainnya. Pemanfaatan dan perlindungan sumber daya air di kabupaten bone disarankan untuk menjaga keseimbangan sumber-sumber air baku yang ada.

Lokasi yang secara khusus perlu dijaga kelestariannya guna menjaga ketersediaan sumber-sumber air baku di kabupaten bone, meliputi :

- 1) Sampadan sungai disekitar sungai-sungai besar yang mengalir di kabupaten bone seperti sungai Walanae, Cenrana, Palakka, Jaling, Bulubulu, Salomekko,

2) Daerah Aliran Sungai (DAS) yang harus dijaga kelestariannya dengan cara mempertahankan fungsi lindung hutan, yang ada diwilayah tersebut. Sebagian besar sungai-sungai yang terdapat di kabupaten bone bermuara pada pesisir pantai timur kabupaten bone, sedangkan hulu DAS nya berada dikabupaten lain, seperti Wajo, Sinjai, Maros dan Soppeng. Untuk itu perlu manjalani kerjasama dengan kabupaten lain disekitar untuk mengelola sumber daya air tersebut.

2. Profil Kecamatan Kahu

a) Letak Geografis



Gambar 4.2

Peta Wilayah Kecamatan Kahu

Kecamatan kahu merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Bone dengan luas wilayah : 189,50 Km². dengan batas wilayah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Patimpeng.

- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Salomekko dan Kecamatan Kajuara
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bontocani.
- d. Sebelah Barat dengan Kecamatan Libureng.

Kecamatan kahu terletak dibagian Selatan Kabupaten Bone dengan Jarak tempuk ± 100 Km dari Watampone (ibu kota Kabupaten Bone) dengan jarak waktu tempuh ± 3 jam. Sedangkan desa terjauh antara 19-20 km dan dapat ditwmpuh dalam wahtu 1 jam 30 menit.

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintah dan memberikan pelayanan public, Kecamatan Kahu di dukung oleh 19 desa dan 1 Kelurahan, yang terdiri dari 67 Dusun dan lingkungan lingkungan dengan jumlah penduduk sebanyak jumlah penduduk sebanyak 38.947 jiwa terdiri dari laki-laki 18.728 orang dan perempuan 20.219 orang. Sedangkan mata pencaharian penduduk mayoritas petani dan buruh tani, beternak dan pedagang.

1) Luas Wilayah menurut desa/kelurahan di Kecamatan Kahu

Tabel 4.1
Luas Wilayah menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Kahu

No	Desa/Kelurahan	Luas(km) Total Area	Persentase
1	Cammilo	11,33	5,98
2	Lalepo	10,20	5,38
3	Pasaka	12,19	6,48
4	Mattoanging	6,19	3,47
5	Nusa	13,12	6,92
6	Arellae	8,76	4,62
7	Labuaja	8,11	4,28
8	Balle	7,25	3,83
9	Palattae	5,08	2,68
10	Cakkela	10,62	5,60
11	Matajang	10,64	5,61
12	Meggenrang	7,71	4,07
13	Carima	7,89	4,16
14	Biru	10,06	5,31
15	Cenrana	8,63	4,55
16	Hulo	10,72	5,66
17	Palakka	10,41	5,49
18	Bonto Padang	7,34	3,87
19	Sanrego	10,91	5,76
20	Tompong Patu	11,96	6,31
Kahu		189,50	100,00

Sumber data: bonekab.bps.go.id > Kecamatan kahu dalam angka 2020

Luas wilayah di kecamatan kahu yang paling luas berada pada desa Nusa dengan luas wilayah 13,12 km² dengan persentase 6,92 %. Sedangkan wilayah yang paling sempit berada pada kelurahan Palattae dengan luas hanya 5,08 km² dengan persentase 2,68%, palattae adalah satu-satunya kelurahan di kecamatan kahu ini.

2) Jumlah Dusun/Lingkungan Menurut Desa/Kelurahan

Tabel 4.2
Jumlah Dusun/Lingkungan Menurut Desa/Kelurahan

No	Desa/Kelurahan	Dusun	Lingkungan	RW	RT
1	Cammilo	3	-	-	6
2	Lalepo	2	-	-	4
3	Pasaka	6	-	-	12
4	Mattoanging	2	-	-	4
5	Nusa	2	-	-	4
6	Arellae	3	-	-	6
7	Labuaja	4	-	-	8
8	Balle	4	-	-	8
9	Palattae	-	4	-	8
10	Cakkela	2	-	-	4
11	Matajang	2	-	-	4
12	Meggenrang	3	-	-	6
13	Carima	2	-	-	4
14	Biru	5	-	-	10
15	Cenrana	4	-	-	8
16	Hulo	4	-	-	8
17	Palakka	7	-	-	14
18	Bonto Padang	2	-	-	4
19	Sanrego	7	-	-	14
20	Tompong Patu	7	-	-	14
Kahu		71	4	-	150

Sumber data: honekab.bps.go.id - Kecamatan kahu dalam angka 2020

Jumlah dusun yang paling banyak di kecamatan kahu berada pada desa sanrego, tompo patu, dan juga palakka dengan rata-rata memiliki 7 Dusun dan 14 RT, sedangkan jumlah dusun yang memiliki sedikit dusun adalah lalepo, mattoanging, nusa, cakkela, matajang, carima, dan bonto padang dengan rata-rata memiliki 2 Dusun dan 4 RT.

3) Kependudukan

Tabel 4.3
Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Desa /Kelurahan
di Kecamatan Kahu

No	Desa/Kelurahan	Jelnis Kelamin			Rasio Jenis Kelamin
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
1	Cammilo	529	636	1.224	93,40
2	Lalepo	362	379	739	95,51
3	Pasaka	1.210	1.290	2.488	93,80
4	Mattoanging	271	297	565	91,25
5	Nusa	861	894	1.768	96,31
6	Arellae	851	897	1.739	94,87
7	Labuaja	927	967	1.885	95,86
8	Balle	781	832	1.606	93,87
9	Palattae	1.334	1.503	2.824	88,76
10	Cakkela	675	702	1.370	96,15
11	Matajang	608	649	1.251	93,68
12	Meggenrang	597	653	1.244	91,42
13	Carima	493	534	1.022	92,32
14	Biru	1.838	2.001	3.821	91,85
15	Cenrana	1.012	1.019	2.021	99,31
16	Hulo	968	1.137	2.095	85,14
17	Palakka	1.255	1.411	2.653	88,94
18	Bonto Padang	713	769	1.474	92,84
19	Sanrego	1.879	2.028	3.889	92,65
20	Tompong Patu	1.499	1.622	3.106	92,42
Kahu		18.728	20.219	38.947	92,63

Sumber data: bonekab.bps.go.id - Kecamatan kahu dalam angka 2020

Jumlah penduduk tertinggi di kecamatan kahu berada di desa Sanrego dengan jumlah penduduk 3.889 jiwa, dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 1.879 jiwa dan sedangkan perempuan sebanyak 2.028 jiwa. Adapun jumlah penduduk terendah di kecamatan kahu berada pada desa Mattoanging dengan

jumlah 565 jiwa, dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 271 jiwa sedangkan jumlah penduduk perempuan sebanyak 297 jiwa.

b) Pemerintahan

Secara umum pemerintahan di wilayah Kecamatan Kahu berjalan cukup baik karena ada dukungan dan kerjasama melalui hubungan dan koordinasi yang baik antara Dinas Instansi Tingkat Kecamatan, Dinas/ Lembaga tingkat Kabupaten dalam rangka menyampaikan program sampai ke tingkat Desa namun masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan pembenahan.

c) Stabilitas Kehidupan Masyarakat

Kondisi kehidupan masyarakat cukup aman dan stabil (konduktif) tidak terjadi hal-hal yang menyebabkan kerawanan keamanan, hal tersebut didasarkan pada kesadaran hukum dan partisipasi masyarakat dibidang keamanan cukup, disamping terjalannya koordinasi yang baik antara masyarakat dan aparaturnya terutama Polsek dan Koramil.

d) Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia Kecamatan Kahu sebagian besar cukup baik namun tidak merata, artinya terdapat kesenjangan yang cukup Nampak berbeda di wilayah perkotaan dan pedesaan. Untuk wilayah perkotaan sumber daya manusianya cukup potensial sedangkan di wilayah pedesaan kondisinya masih sangat memperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari dua indikator sumber daya manusia yaitu pada bidang pendidikan dan kesehatan yang nota benanya merupakan contributor utama pada tingkat kualitas sumber daya manusia.

1) Bidang Pendidikan

Jumlah sarana pendidikan terdiri dari TK sebanyak 44 sekolah, SD/MIS sebanyak 37 sekolah, SMP/MTS sebanyak 9 sekolah, SLTA/Sederajat sebanyak 4 sekolah dan perguruan tinggi sebanyak 1 sekolah. Jumlah sarana pendidikan yang ada dikecamatan kahu ini sebetulnya sudah cukup memadai, hanya masih ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu masih ada beberapa bangunan sekolah dalam kondisi rusak dan sarana pendidikan yang masih perlu dilengkapi. Desa yang jaraknya cukup jauh masih sangat sulit untuk mengakses ke tingkat SLTA.

Disamping sarana juga jumlah tenaga pengajar masih kurang (tidak merata) di beberapa sekolah terutama di sekolah madrasa yang gurunya masih dominan tenaga Honorer, sehingga untuk mendapatkan kualitas masih kurang maksimal. Demikian juga dengan akses kejenjang pendidikan ke tingkat SLTA karena kondisi jalan yang masih rusak dan jembatan yang belum terbangun.

2) Bidang Kesehatan

Secara umum kondisi kesehatan masyarakat cukup baik karena sarana pelayanan kesehatan khususnya di wilayah Kecamatan Kahu juga sudah tersedia, diantaranya: 1 (satu) buah rumah sakit, 2 (dua) buah Puskesmas, 4 (empat) buah Pustu dan 49 buah Pustu ditambah dengan 2 Dokter Praktek, 20 orang Bidang Desa dan dibantu oleh 15 orang Dukun Bayi.

Melihat sarana dan prasarana kesehatan di Kecamatan Kahu ini, sebetulnya cukup memadai namun hal tersebut menggambarkan kondisi ada wilayah perkotaan, tapi masih ada sebagian wilayah pedesaan yang sulit

terjangkau terutama Desa terjauh yang relative sulit untuk mengakses ke sasaran pelayanan kesehatan utamanya Rumah Sakit, Puskesmas dan tingkat kualitas pelayanan terkadang belum memuaskan masyarakat.

3) Kesejahteraan Sosial Ekonomi Masyarakat

1. Perekonomian

Sarana dan prasarana perekonomian yang ada di Kecamatan Kahu cukup bervariasi, yang paling menonjol di bidang pertanian, peternakan dan perdagangan namun hal tersebut menggambarkan kondisi ini belum dapat meningkatkan penghasilan masyarakat secara umum yang di sebabkan belum adanya pemerataan penghasilan dan terdapat kesenjangan pendapatan antara wilayah perkotaan dan pedesaan.

Di wilayah perkotaan mata pencaharian pokok masyarakat sudah meningkat karena adanya sebagian beralih dari petani kepada perdagangan dan jasa, namun di wilayah pedesaan mayoritas masyarakat masih mengandalkan penghasilan dari penggilahan lahan pertanian dan perkebunan yang pengerjaannya masih sederhana. Disamping itu, kesenjangan sarana dan prasarana perekonomian cukup mempengaruhi tingkat penghasilan masyarakat, dimana pada wilayah perkotaan.

Sarana dan prasarana permodalan atau lembaga keuangan formal masyarakat Kecamatan Kahu Khususnya di perkotaan cukup tersedia dengan beroperasinya beberapa Bank pemerintah maupun Swasta seperti : BRi, BNI dan Bank Suar Data , namun masih sulitnya mendapatkan kemudahan bantuan modal usaha antara lain karena factor panjangnya persyaratan yang harus

dipenuhi oleh calon peminjam yang notabene tidak mempunyai modal dan jaminan (agunan).

2. Perdagangan

Sarana perdagangan dan pengembangan usaha lainnya adalah berupa pasar Inpres 1 buah yang membutuhkan pengelolaan yang lebih serius dan fasilitas penunjang keberhasilan berupa motor sampah dan tempat pembuangan akhir (TPA). Selain itu juga terdapat pasar DEsa 7 buah serta beberapa Toko besar/kecil dan sejumlah kios eceran, namun seiring dengan pertumbuhan perekonomian di Kecamatan Kahu, kondisi pasar yang ada sudah sedikit kondusif dan teratur.

3. Pertanian

Sarana pertanian yang ada di Kecamatan Kahu saat ini terdiri dari Tanah Sawah: 7.300 Ha dan Tanah Kering : 11.650 Ha. Seiring dengan perkembangan sebagian wilayah pedesaan menjadi wilayah perkotaan, saat ini di kecamatan Kahu ada beberapa alih fungsi dari persawahan menjadi perkotaan, pemukiman dan jasa sarana perhubungan (jalan) sama olahraga /studion dan perumahan.

4. Tansportasi

Sarana transportasi saat ini di Kecamatan Kahu cukup memadai, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dan prioritas penanganan antara lain:

- a. Ruas jalan Propinsi antara Palattae-Sinjai dan Palattae- lappariaja kondisinya masih rusak, cukup rawan dan sering terjadi kecelakaan lalu lintas.
- b. Bebrapa ruas jalan Kabupaten bain yang ada di wilayah perkotaan apalagi pedesaan kondisinya sebagian sudah rusak.
- c. Masih banyaknya beban jalan Desa yang belum tersentuh bantuan, kondisi jalan-jalan Desa tersebut ada yang bebatuan dan tanah sehingga menghambat kelancaran untuk mengangkut beberapa hasil produksi pertanian didesa.
- e) Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.

1. Visi

Berdasarkan potensi, permasalahan dan peluang yang dimiliki Kecamatan Kahu dengan mengacu pada Visi Kabupaten Bone, maka Visi yang dikedepankan dalam kurun waktu 5 tahun kedepan adalah:

“Terwujudnya Kecamatan Kahu sebagai Pelayanan prima dan Memberdayakan Masyarakat intik mencapai Kesejahteraan”

2. Misi

Organisasi Kecamatan saat ini merupakan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang artinya Camat beserta seluruh stafnya adalah sebagian penerima pelimpahan sebagian kewenangan Bupati yang berada di daerah/wilayah yang paling dekat dengan masyarakat, untuk itu visi Kecamatan tersebut diatas diharapkan Pemerintah Kecamatan mampu

mewujudkan Pemerintah yang tercepat dalam memberikan pelayanan Prima dan memberdayakan masyarakat disegala bidang pembangunan.

Guna mewujudkan dan merealisasikan Visi Kecamatan Kahu, maka ditetapkan Misi Kecamatan sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan Bupati kepada Camat,
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat
- 3) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan.

3. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai pemerintah Kecamatan Kahu sebagai berikut:

- 1) Memperpendek rentang pelayanan/ pengambilan keputusan sebagai urusan pelayanan bagi masyarakat.
- 2) Masyarakat mendapat kemudahan dalam pelayanan
- 3) Masyarakat dapat turut serta dalam kegiatan pembangunan.

4. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang ingin dicapai pemerintah Kecamatan Kahu, yaitu: Meningkatkan peran Kecamatan dan Desa sebagai aparatur pelayanan public terdepan dan (*Front Line Service*)

3. Profil Umum Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone

1. Komando Rayon Militer

Komando Rayon Militer (Koramil) merupakan satuan Komando kewilayahan terkecil dari TNI yang terletak di setiap kecamatan yang berperan

sebagai pelaksanaan Sistem Pertahanan Keamanan Rakyat Semesta (Sishankamrata).

2. Tugas Pokok Komando Rayon Militer

Berdasarkan UU nomor 3 tahun 2002 tentang Pertahanan Negara, Koramil memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan territorial dalam rangka mempersiapkan wilayah pertahanan di darat dan menjaga keamanan wilayahnya untuk mendukung tugas pokok Komando Distrik Militer (Kodim). Pembinaan territorial meliputi segala unsur wilayah geografi, demografi, dan kondisi social agar tercipta suatu kekuatan wilayah yang tangguh dalam mengatasi segala ancaman, gangguan dan hambatan yang mengganggu kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara serta jalannya pembangunan nasional.

3. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab di Koramil 1407-19/Kahu

a. Danramil (Komandan Rayon Militer)

Danramil dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Mayor/Kapten, dengan tugas dan kewajiban sebagai berikut.

- 1) Membuat rencana kegiatan pembinaan sesuai lingkup tugas dan tanggung jawab satuannya.
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam lingkup wilayah tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Melaksanakan pembinaan territorial dan perlawanan rakyat sesuai rencana kerja Dandim.
- 4) Melaksanakan pembinaan kemampuan dan mental serta peningkatan kesejahteraan, moral, hukum disiplin dan tata tertib satuan.

- 5) Memimpin dan mengendalikan semua usaha,pekerjaan serta kegiatan yang dilaksanakan oleh anggotanya sesuai dengan tugasnya.
- 6) Melaksanakan pendataan geografi, demografi dan kondisi social serta memeliharanya untuk kepentingan perlawanan wilayah.
- 7) Melaporkan setiap perkembangan situasi dan kondisi wilayah kepada dandim.
- 8) Danramil dalam melaksanakan tugas kewajiban bertanggung jawab kepada Dandim.

b. Bati Tuud (Bintang Tinggi Tata Urusan Dalam)

Bati Tuud dijabat oleh seorang bati Angkatan Darat berpangkat Pembantu Letnan (Pelda/Peltu) merupakan unsur pelayanan Danramil, dengan tugas dan kewajiban sebagai berikut.

- 1) Membuat rencana kegiatan ketatausahaan dan urusan dalam sesuai lingkup tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan.
- 2) Membina dan memelihara serta melaporkan perubahan/ perkembangan data territorial Koramil.
- 3) Melaksanakan kegiatan administrasi dan urusan dalam Koramil.
- 4) Melaksanakan dan memelihara komunikasi antar Koramil dengan babinsa dan Kodim.
- 5) Melaksanakan adminisrasi peningkatan keterampilan, kemampuan,moril dan disiplin personil Koramil.
- 6) Bati Tuud dalam melaksanakan tugas kewajiban bertanggung jawab kepada Danramil

c. Bamin Komsos (Bintara Administrasi Komunikasi Sosial)

Bamin Komsos dijabat oleh seorang Ba Angkatan Darat berpangkat Sersan Mayor, merupakan pembantu Danramil, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Membuat rencana kegiatan komunikasi social meliputi, pemilihan sasaran/ objek. Penentu bentuk-bentuk Komunikasi Sosial, penentu waktu dan tempat lingkup tugas dan tanggung jawab.
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Komunikasi Sosial di wilayahnya.
- 3) Mengawasi pelaksanaan Komunikasi Sosial di wilayahnya
- 4) Mencatat fakta/data dan perkembangan actual yang ditemukan pada proses Komunikasi Sosial.
- 5) Mencatat pendapat perorangan/kelompok dan umum tentang kesan yang ditimbulkan oleh adanya kegiatan Komunikasi Sosial.
- 6) Memantau perubahan sikap dan tingkah laku komunikasi baik secara perorangan maupun kelompok dan pesan Komsos yang telah disampaikan.
- 7) Mempelajari dan menguasai kondisi lingkungan yang ada di masyarakat guna menyesuaikan kegiatan Komsos.
- 8) Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Komunikasi Sosial di wilayah Koramil.
- 9) Bantu Komsos dalam melaksanakan tugas kewajiban bertanggung jawab kepada Danramil.

d. Bamin bakti TNI (Bintara Administrasi Bakti TNI)

Bamin TNI dijabat oleh seorang Ba angkatan Darat berpangkat Sersan Myor, merupakan pembantu Danramil, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

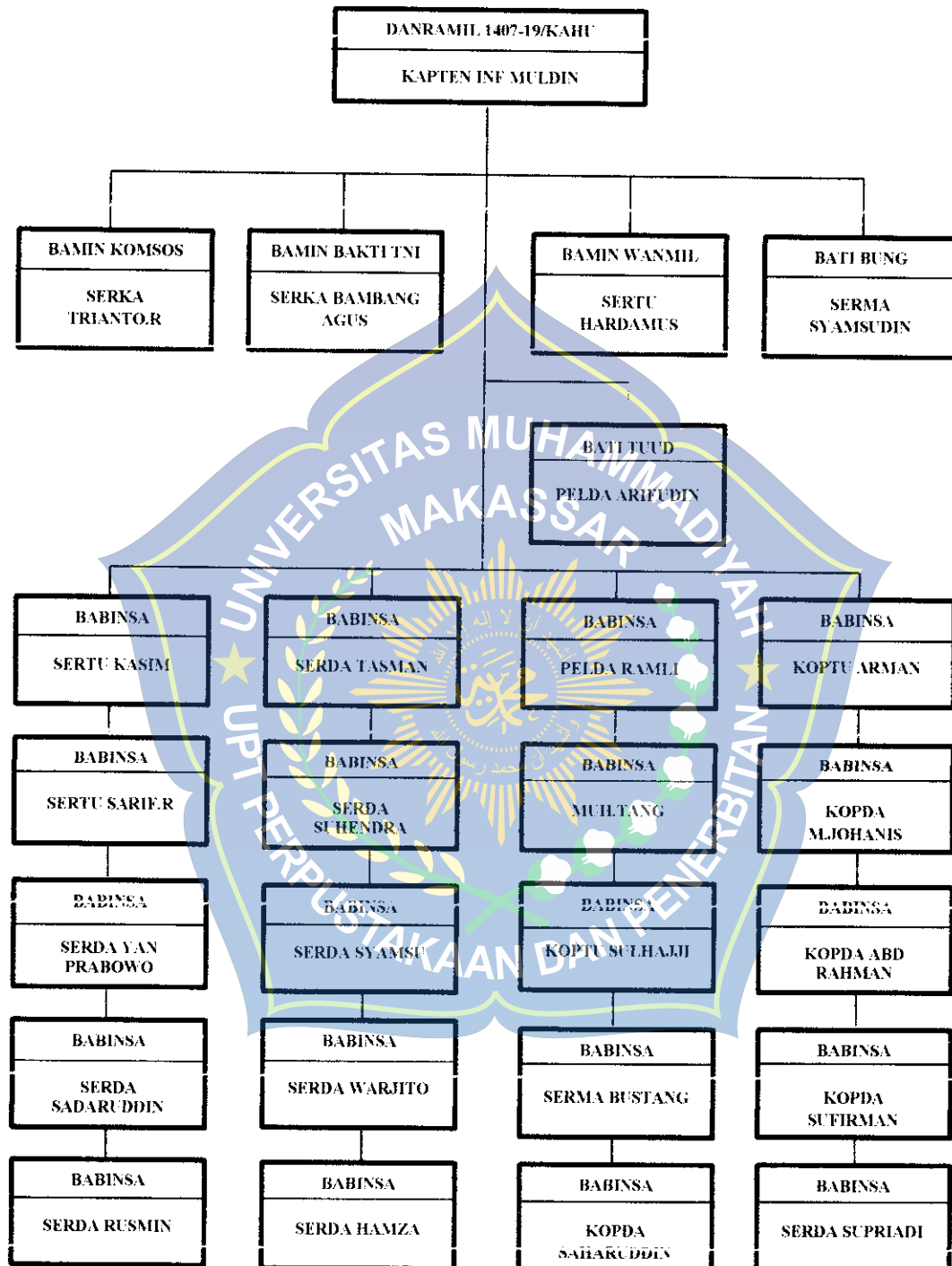
- 1) Membantu pembuatan rencana kegiatan Bakti TNI yang dilaksanakan oleh Kodim dalam penentu sasaran (fisik dan non fisik) di wilayah tugas tanggung jawab Koramil.
 - 2) Menyusun rencana kegiatan Bakti TNI di wilayah Koramil.
 - 3) Mengkoordinasi kegiatan Bakti TNI dengan aparat terkait sesuai dengan strata.
 - 4) Menyusun laporan kegiatan Bakti TNI yang dilaksanakan di wilayah Koramil.
 - 5) Bamin Bakti TNI dalam melaksanakan tugas kewajiban bertanggung jawab kepada Danramil.
- e. Bamin Wanwil (Bintara Administrasi Perlawanan Wilayah)

Bamin Wanmil dijabat oleh seorang Ba Angkatan Darat berpangkat Sersan Mayor, merupakan pembantu Danramil, dengan tugas kewajiban sebagai berikut.

- 1) Membuat rencana kegiatan Pembinaan Perlawanan Wilayah sesuai lingkup tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan.
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat, dan tokoh pemuda guna pelaksanaan kegiatan.

- 3) Pembinaan bela Negara yang meliputi cinta tanah air, kesadaran berbangsa dan bernegara serta wawasan kebangsaan.
 - 4) Melaksanakan pencatatan terhadap hasil kegiatan pembinaan perlawanan wilayah di wilayahnya.
 - 5) Membuat laporan hasil pelaksanaan kegiatan pembinaan perlawanan wilayah yang dilakukan oleh anggota Koramil kepada Danramil.
 - 6) Bamin Wanmil dalam melaksanakan tugas kewajiban bertanggung jawab kepada Danramil.
- f. Babinsa (Bintang Pembina Desa)
- Babinsa dijabat oleh seorang Ba/Ta Angkatan Darat berpangkat Kopral satu dengan Sersan mayor merupakan pelaksana Koramil, dengan tugas kewajiban, sebagai berikut.
- 1) Melaksanakan Pembinaan Teritorial sesuai petunjuk Danramil
 - 2) Melaksanakan pengumpulan dan pemeliharaan data geografi, demografi, kondisi social dan potensi nasional meliputi SDM, SDA/SDB serta sarana dan prasarana di wilayahnya.
 - 3) Memeberikan informasi tentang situasi dan kondisi wilayah bagi pasukan yang bertugas di daerahnya.
 - 4) Melaporkan perkembangan situasi kepada Danramil pada kesempatan pertama.
 - 5) Babinsa dalam melaksanakan kewajiban bertanggung jawab kepada Danramil.

4. Struktur Organisasi Koramil 1407-19/Kahu



Gambar 4.3
Struktur organisasi koramil 1407-29/Kahu

5. Nama Prajurit Koramil 1407-19/Kahu

Tabel 4.4
Nama-nama Anggota Prajurit di Koramil 1407-19/Kahu

No	Nama Prajurit	Pangkat	Jabatan
1	Inf Muldin	Kapten	Danrami
2	Kamaluddi	Kopka	Babinsa
3	Hamza	Serda	Babinsa
4	Muh Johanis	Koptu	Babinsa
5	Syarif	Serka	Babinsa
6	Trianti.R	Serka	Bamin Komsos
7	Yan Prabowo	Serda	Babinsa
8	Laode Ralim	Kopka	Babinsa
9	Muh. Tang	Serda	Babinsa
10	Arman	Koptu	Babinsa
11	Syamsu	Serda	Babinsa
12	Sulhajji	Koptu	Babinsa
13	Suhendra	Serda	Babinsa
14	Sadarudding	Serda	Babinsa
15	Supirman	Kopda	Babinsa
16	Ramli	Peltu	Babinsa
17	Hardanus	Sertu	Banwil Wanmil

Sumber data: kantor koramil

B. HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan data data yang diperoleh dari lapangan selama penelitian dilaksanakan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan

selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah kelompok, organisasi dan Negara. Sebuah kelompok tanpa adanya pemimpin bagaikan tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, panik dan anarki. Sedangkan organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Dalam militer tanpa adanya kehadiran pemimpin maka anggota akan cenderung ragu-ragu, gelisah, dan bisa saja terjadi keadaan yang tidak diinginkan atau terkendali. Kehadiran pemimpin militer ditengah-tengah pertempuran juga sangat penting dalam meningkatkan semangat dan moral anak buahnya atau anggotanya.

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung di Kantor Koramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone. Maka dari itu, Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone dengan menggunakan lima indikator dari Siagian (2014), yaitu: 1) Perencanaan (*Planning*), 2) Pengorganisasian (*Organizing*), 3) Motivasi (*Motivating*), 4) Pengawasan (*Controlling*), 5) Pengevaluasi (*Evaluating*).

Adapun hasil dari penelitian terkait Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam hal ini bermakna tentang kemampuan Danramil dalam membuat agenda, melaksanakan dan menyelesaikan tugas, artinya pemimpin ini berperan aktif dalam merencanakan program dan kegiatan khususnya

latihan, memberi pengarahannya, pembinaan dan pengendalian terhadap seluruh anggotanya.

Terbukti dalam hasil wawancara dengan bapak MD selaku Danramil di Koramil ini, mengatakan bahwa:

“Bentuk perencanaan yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja prajurit saya adalah yah seperti kita ketahui dalam setiap organisasi pasti membuat atau menyusun sebuah program kerja yang akan dilakukan kedepannya, kapan harus di mulai, kapan harus selesai, siapa yang harus bertanggung jawab serta sumber daya yang diperlukan, yah itu salah satu bentuk perencanaannya. Kemudian Merumuskan Visi atau tujuan, lalu mempertimbangkan faktor pendukung dan faktor penghambat tercapainya tujuan, dan hasilnya tetap dikoordinasikan dengan Dandim kami” (Hasil wawancara 24 juni 2021)

Bentuk kegiatan atau program kerja yang dibentuk oleh Danramil adalah:

1. Memantau atau mengawasi masyarakat terutama pada waktu pasar.
2. Memberikan himbauan kepada masyarakat untuk tidak berkerumunan.
3. Menghadiri kegiatan di desa-desa atau kelurahan yang ada di kecamatan kahu.
4. Membentuk posko PPKM persetian babinsa didaerah masing-masing.
5. Membentuk Tim Treceer puskesmas, tugasnya melacak dan mencari.
6. Kerja bakti, baik di puskesmas maupun di kantor camat.
7. Pembagian masker.
8. Sosialisasi protocol kesehatan.

Adapun sebagian kecil kegiatan yang telah dilakukan oleh prajurit atau Personel Koramil 1407-19/Kahu kabupaten Bone, yang diambil dari berbagai sumber (Mitrasatu.com, SULSELINFO.com, rilis-info.com) antara lain:

Table 4.5
Kegiatan yang dilakukan oleh Personel Koramil 1407-19/Kahu

No	Waktu	Kegiatan
1	30 Maret 2021	Mendampingi mahasiswa UNM dalam program KKN di Desa Nusa.
2	01 April 2021	Menghadiri kegiatan penyaluran BLT-DD di Desa Lalepo.
3	04 April 2021	Pembagian masker, pembagian tempat cuci tangan dan hand sanitaizer di desa Pationgi.
4	07 April 2021	Menghadiri kegiatan dalam pelaksanaan penjangkaran anggota BPD di Desa Balle.
5	02 Juni 2021	Penyampaian beberapa penekanan tentang kegiatan pengerjaan sasaran fisik TMMD oleh Danramil di Desa Baringeng
6	19 Juni 2021	Melakukan pengecekan sekaligus memberikan pengarahan dan semangat kepada anggota yang terbangun dalam Satgas TMMD ke III Tahun 2021 oleh Danrammil dan SSK TMMD Kodim 1407/Bone.
7	23 Juni 2021	Menghadiri kegiatan mediasi penyelesaian masalah sengketa tanah.
8	24 Juni 2021	Melaksanakan pengamananan pembagian Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT-DD) tahap VI di Desa massila
9	28 Juni 2021	Menghadiri kegiatan sosialisasi dan penyuluhan pelaksanaan kegiatan pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTLS) sertifikat massal tahun 2021 di Desa Balle
10	03 Juli 2021	Menghadiri kegiatan penyaluran bantuan hand Pompa Elektrik kepada warha masyarakat Desa Pacing
11	05 Juli 2021	Menghadiri musyawarah penetapan data SDGs Desa massila
12	06 Juli 2021	Melaksanakan kegiatan Komunikasi Sosial (komsos) dengan mengajak warga masyarakat patuhi Prokes
13	08 Juli 2021	Menghadiri acara kegiatan musyawarah Desa khusus penetapan hasil pemutakhiran Data Sustainable Development Goals (SDGs) Desa Maddendreng Pulu tahun 2021
14	11 Juli 2021	Melaksanakan Komsos bersama tokoh masyarakat

		menyampaikan tentang pentingnya memakai masker keluar rumah atau didalam rumah serta perlunya menjaga kebersihan diri dan lingkungan tempat tinggal agar terhindar dari berbagai macam penyakit didesa Palakka
15	12 Juli 2021	Penerapan PPKM skala mikro di wilayah Kab. Bone dan melakukan tracing kepada warga yang sedang melaksanakan isolasi mandiri
16	17 Juli 2021	Melaksanakan kegiatan patrol serta himbauan Protokol Kesehatan Di Pasar Balle Palattae bersama polsek Kahu
17	18 Juli 2021	Melakukan pengamanan malam takbiran dalam rangka menciptakan situasi yang aman, nyaman dan kondusif selama hari raya idul Adha 1442 H, bersama polsek patimpeng, polsek Kahu dan Polsek bonto cani serta Muspika Kahu.
18	19 Juli 2021	Menghadiri acara Musyawarah RKPDes di Desa Nusa
19	25 Juli 2021	Melaksanakan kegiatan Gotong Royong bersama masyarakat untuk menimbun akses jalan berlubang yang arah menuju desa Balle, Kec. Kahu, Kab. Bone.

Sumber Data Primer, 2021: Mitrasatu.Com, Sulselinfo.com, rilis-info.com

Berdasarkan pemaparan dari Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone, dapat diketahui bahwa Peran Kepemimpinan Danramil yang dilihat dari sebagai Perencanaan (*Planning*) sudah baik seperti dengan organisasi pada umumnya pada saat proses perencanaan dan ini juga merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab Danramil yaitu membuat rencana kegiatan pembinaan sesuai lingkup tugas dan tanggung jawab satuan serta melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam lingkup wilayah tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan SH salah satu anggota prajurit yang mengatakan bahwa:

“Untuk peningkatan kinerja kita itu kan yah bagaimana Danramil memberikan peluang kepada prajurit, memberikan penekanan yaitu bagaimana cara kita bertugas di kecamatan dan desa, menghindari pelanggaran dan menghimbau masyarakat seperti suasana sekarang covid-19. Seperti yang diketahui bahwa kita di tunjuk sebagai penggerak

bagaimana caranya untuk memotivasi masyarakat.”(Hasil wawancara 25 juni 2021)

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan Danramil sebagai perencanaan (*Planning*) dalam meningkatkan kinerja prajurit ini memberikan hasil yang baik. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh FD salah satu masyarakat sekitar Koramil yang mengatakan bahwa:

“Pelaksanaan tugas yang Prajurit Koramil lakukan cukup baik karena yang saya lihat setiap pasar selalu memantau atau menjaga ketertiban dan membarikan motivasi kepada pelanggar agar tidak melakukan pelanggaran lagi”. (Hasil wawancara 27 Juni 2021)



Gambar 4.4
Pemantauan Ketertiban di Pasar Balle,
Kelurahan Palattae, Kecamatan Kahu

Berdasarkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Danramil 1407-19/Kahu Kabupaten Bone sebagai perencanaan dalam meningkatkan kinerja prajurit sudah baik, dimana yang dikatakan oleh prajurit dan masyarakat tersebut.



Gambar 4.8
Pembagian masker bersama Kapolsek Kahu.



Gambar 4.9
Pemberian hukuman bagi yang tidak memakai masker.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Danramil dalam Meningkatkan Kinerja Prajuritnya sudah cukup baik artinya berbicara tentang peningkatan kinerja kembali lagi pada proses dari prajurit masing-masing. Dan soal fasilitas seperti yang diketahui bahwa setiap pemimpin pasti berusaha untuk memenuhi kebutuhan organisasi serta prajurit agar tujuan yang ingin dicapai berjalan secara efektif.

3. Motivasi (*Motivation*)

Motivation adalah pemberian motivasi kepada anggota sehingga menimbulkan semangat yang tinggi serta membangkitkan motivasi setiap anggota. Motivasi dalam hal ini bermakna bahwa Danramil mampu memberikan

dorongan kepada prajurit agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik. Komandan mengimplementasikan perannya sebagai motivator dengan selalu memberikan kondisi atau situasi yang mendukung, memudahkan dan menyenangkan bagi anggotanya, misalnya dengan kebijakan organisasi yang jelas, peraturan yang adil, tidak adanya diskriminasi terhadap anggota atas dasar perbedaan latar belakang. Wawancara dengan MD selaku Danramil 1407-19/Kahu, mengatakan bahwa:

“Baik, sehubungan dengan pemberian motivasi saya tidak selalu berpegang secara teoritis, namun saya lebih mendekati diri secara personal dengan para prajurit saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua prajurit disini. Sebenarnya dalam pemberian motivasi tidaklah susah jika para prajurit bersikap proaktif dalam bekerja, jadi saya hanya tinggal memanggil dan memberikan suntikan motivasi kepada mereka, terkadang kami juga membicarakan hal lain yang menjadi kesenangan prajurit tersebut agar suasana tidak menjadi tegang.” (Hasil wawancara 24 Juni 2021)

Dapat dilihat dari hasil wawancara diatas mengemukakan bahwa Peran Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah memberikan peningkatan yang baik. Selain itu, didukung juga dengan hasil wawancara dengan SH selaku Babinsa, mengatakan bahwa:

“Banyak, motivasi yang diberikan komandan yaitu jelas yang bersifat positif seperti bagaimana bekerja dengan baik, bagaimana cara menyelesaikan tugas dan tujuan, serta bagaimana mengurangi pelanggaran atau kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan tugas.” (Hasil wawancara 25 Juni 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah sangat baik. Seperti yang kita ketahui bahwa sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab prajurit berjalan secara efektif. Dengan hal ini juga masuk dalam salah tugas dan tanggung jawab Danramil yaitu melaksanakan pembinaan kemampuan dan mental serta peningkatan kesejahteraan, moril, hukum disiplin dan tata tertib satuan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan FD selaku masyarakat sekitar Kantor Koramil, yang mengatakan bahwa:

“ Bentuk pengabdian yang dilakukan oleh prajurit koramil selama ini yang kami lihat adalah bentuk pengawasan dan pemantauan di setiap tempat, contohnya saja pada saat waktu pasar pasti disetiap sisi pasti ada tentara yang mengawasi.” (Hasil wawancara 27 Juni 2021)



Gambar 4.10
Bentuk pengawasan di Pasar Balle, Kelurahan Palattae.

4. Pengawasan (*Contrillong*)

Pengawasan yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan rangkaian yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan, sekalipun berbagai perubahan terjadi didalamnya. Pemimpin sudah pasti berperan sebagai seorang pengawas yang memantau kegiatan sehingga keadaan proses pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan dalam hal ini bermakna bahwa Danramil memiliki kemampuan untuk mengontrol dalam rangka membimbing dan menuntun

anggotanya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Wawancara dengan MD selaku Danramil 1407-19/Kahu, mengatakan bahwa:

“Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya memberikan pengawasan kepada prajurit didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Saya berperan sebagai komunikator dengan menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah dan bagaimana pengelolaan waktu pengerjaan perintah, dan bagaimana melaporkan hasil kerja tersebut dan diwujudkan secara efektif.” (Wawancara 24 Juni 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Danramil diatas menunjukkan bahwa Danramil sudah menjalankan tugasnya sebagai Pengawas disetiap kegiatan yang dilakukan prajurit, dan ini juga sudah membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan Danramil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yaitu memimpin dan mengendalikan semua usaha, pekerjaan serta kegiatan yang dilaksanakan oleh anggotanya sesuai dengan tugasnya. Adapun hasil wawancara dengan SR selaku Bamin Komses, mengatakan bahwa:

“Banyak kendala yang terjadi, namanya juga kita manusia terbatas, seperti permasalahan didesa kadang-kadang ada kendala, namun disinikan adat istiadatnya kan berbeda, tapi kami akan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.” (Hasil wawancara 25 Juni 2021)



Gambar 4.11
Bentuk pelayanan prajurit koramil

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja prajurit sudah baik, dimana kita lihat bahwa disetiap pengerjaan tugas dan tanggung jawab selalu dilakukan dengan maksimal meskipun ada kendala. Adapun hasil wawancara lainnya dengan HR salah satu masyarakat, mengatakan bahwa:

“Tugas bapak koramil yang saya lihat selama ini adalah memantau masyarakat sekitar seperti melakukan kegiatan sosialisasi swipping masker kepada masyarakat apabila tidak memakai masker supaya memakai masker dan tetap patuhi protokol kesehatan terkait pencegahan Covid-19 ketika beraktifitas di luar rumah, itu yang saya lihat selama ini.”
(Hasil wawancara 27 Juni 2021)



Gambar 4.12
Kegiatan Sosialisasi Swipping masker

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Danramil sebagai perngawasan dalam meningkatkan kinerja prajurit memberikan dampak yang baik kepada prajuritnya. Dan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian yang telah direncanakan dapat berjalan dengan efektif.

5. Pengevaluasi (*Evaluating*)

Pengevaluasian merupakan proses penilaian yang sistematis, pemberian nilai, apresiasi dan mengenal permasalahan serta pemberian solusi atas permasalahan yang ditemukan. Pengevaluasian sebagai proses bekerja berakhir maka seorang pemimpin dituntut untuk mengadakan sebuah evaluasi untuk Mengetahui tingkat keberhasilan prajuritnya dalam mencapai tujuan di Koramil 1407-19/Kahu. Wawancara dengan MD selaku Danramil, mengatakan bahwa:

“Kalau berbicara tentang pengevaluasian pasti pada setiap akhir dari kegiatan akan dilakukan evaluasi”

Bentuk pengevaluasian yang dilakukan Danramil adalah:

“Bentuk pengevaluasiannya, yah misalnya brifing pagi atau rapat pagi atau apel pagi dilakukan setiap pagi sebelum prajurit melaksanakan tugasnya kemudian setiap prajurit memiliki catatan laporan masing-masing yang dapat dilaporkan setiap akhir tugasnya, dan melaporkan hari ini kunjungan kemana, apa yang dilakukan dan pelanggaran apa saja yang terjadi, kemudian pada akhir kegiatan dilakukan pelaporan. Biasanya pelaporan hasil kerja di evaluasi pada setiap akhir bulan bahkan setiap minggu. Kemudian saya melaporkan hasilnya kepada Dandim” (Hasil wawancara 24 Juni 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Danramil diatas menunjukkan bahwa perannya sebagai pemimpin yang dilihat pada sisi pengawasannya sudah cukup baik. Seperti yang diketahui disetiap organisasi pasti diakhir penyelesaian tugas atau tanggung jawab pasti ada evaluasinya, untuk mengetahui kesalahan yang terjadi agar kedepannya bisa diperbaiki lagi. Adapun hasil wawancara dengan MJ selaku salah satu Babinsa di Koramil 1407-19/Kahu, mengatakan bahwa.

“Jelas di setiap akhir tugas pasti dievaluasi kita bukan lagi tahap terakhir, yah tiap minggu itu dievaluasi kita”.(Hasil wawancara 25 Juni 2021)

Kemudian diperkuat kembali dengan bapak MJ bahwa:

“Hari jumat pasti kami dievaluasi pada apel pagi kinerja kita pada satu minggu ini bagaimana, apakah ada masalah didesa yang terjadi, apakah ada peningkatan,kejadiannya seperti apa, dan itu harus memang dilaporkan

ke Danramil. Untuk permasalahan proses tugas yaitu akhir pelaporan ke Danramil dan itu harus dilaporkan tidak boleh tidak, permasalahan sedikit apapun masyarakat didesa.” (Hasil wawancara 25 Juni 2021)



Gambar 4.13
Apel Pagi

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Danramil untuk meningkatkan kinerja prajuritnya sangat baik, seperti yang kita lihat wawancara diatas bahwa kita harus melaporan hasil kerja kami kepada Danramil agar kita dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki atau dibenahi. Dengan ini sudah jelas bahwa bentuk pengevaluasian Danramil sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yaitu melaporkan setiap perkembangan situasi dan kondisi wilayah kepada dandim. Dan saya juga wawancara dengan RL salah satu masyarakat sekitar kantor Koramil yang mengatakan:

“Dengan adanya prajurit Koramil kami sangat terbantu, karena menghindari terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan, kan kita tidak tau siapa tau ada perkelahian atau cekcok antar warga, kan prajurit langsung turun, apalagi bapaknya selalu stay memantau keadaan masyarakat sekitar.” (Hasil Wawancara 27 Juni 2021)

Berdasarkan hasil observasi,wawancara dan dokumentasi di Koramil saya dapat simpulkan bahwa peran kepemimpinan Danramil sebagai pengawasan sudah sangat baik artinya sudah dapat meningkatkan kinerja prajuritnya. Karena dengan kesadaran dan proses dari prajuritnya maka keberhasilan Danramil akan sangat memungkinkan.

C. PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan susunan langkah-langkah secara sistematis dan teratur untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau memecahkan masalah tertentu. Perencanaan juga diartikan sebagai upaya memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia dengan memperhatikan segala keterbatasan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi kedepan, maka segala sumber daya dalam suatu organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga berperan sebagai perencana yang ikut berempati akan kondisi yang dirasakan oleh bawahannya, ia sebagai fasilitator yang menengahi setiap masalah yang terjadi pada pelaksanaan tugas, ia yang memberikan rencana, arah dan jalan keluar ketika melakukan diskusi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari langkah-langkah proses perencanaan yang dilakukan oleh Danramil 1407-19/Kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya. Bagaimana Danramil dalam membuat suatu agenda, melaksanakan, menyelesaikan tugas dan melakukan kegiatan khusus latihan pembinaan serta pengendalian terhadap seluruh anggotanya. Memberikan peluang kepada anggotanya, kemudian memberikan penekanan tentang bagaimana cara bertugas, bagaimana mencapai hal tersebut, siapa yang akan melakukan, lokasi aktivitas, kapan dilakukan, dan sumber daya yang di butuhkan dan menghindari pelanggaran.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pembentukan mekanisme kerja berdasarkan pada tugasnya pada suatu urutan tertentu secara terintegrasi dalam wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai sasaran spesifik yang telah ditentukan dalam perencanaan. Tujuan pengorganisasian adalah mencapai pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Implementasi saat pengorganisasian ialah seorang pemimpin menentukan apa pekerjaan, bagaimana pekerjaan dilakukan, fasilitas serta biaya kegiatan. Fenomena kedua yang dianalisis untuk mengetahui peran kepemimpinan Danramil 1407-09/kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembinaan tugas-tugas pada prajurit yang terlibat dalam aktivitas organisasi, sesuai dengan kompetensi SDM yang dimiliki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kegiatan ini merupakan keseluruhan proses memilih prajurit serta mengalokasinya sarana dan prasarana untuk menunjang tugas prajurit dalam Koramil. Bagaimana seorang Danramil menimbulkan jiwa korsa kepada semua prajuritnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengorganisasi yang dilakukan Danramil 1407-19/Kahu dapat juga dikatakan sudah optimal. Hal ini dapat diketahui dari beberapa kegiatan pengorganisasian yang dilakukan Danramil 1407-19/Kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya. Kemampuan danramil merancang, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas diantara para prajurit serta menciptakan suasana kerja yang nyaman

sehingga prajuritnya dapat bekerja dengan efektif, serta mampu mengatur aspek personel dan fasilitas.

3. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja anggota yang dibebankan kepadanya. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian motivasi sangat penting bagi anggota. Motivasi merupakan salah satu yang penting dalam pelaksanaan tugas, terutama motivasi diantara prajurit dan motivasi yang diberikan oleh komandan kepada prajuritnya. Motivasi yang diberikan berupa motivasi internal dan eksternal dengan memberikan dorongan kepada prajuritnya agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik, memberikan kondisi atau situasi yang mendukung, memudahkan dan menyenangkan bagi prajuritnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberian motivasi Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari wawancara saya dengan Danramil,serta wawancara terhadap salah satu prajurit di Koramil ini. Sudah menjadi kewajiban komandan untuk menjalankan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik dan benar, termasuk dalam hal pemberian motivasi kepada prajuritnya. Dan didalam pelaksanaannya terkadang ada masalah yang dihadapi oleh seorang komandan dalam pemberian motivasi kepada prajuritnya.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan apabila perlu mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pentingnya pengawasan adalah karena apabila pengawasan tidak dilakukan kemungkinan kesalahan-kesalahan akan terus berlangsung dan semakin membengkak, sehingga tiba-tiba kesalahan tersebut sudah sangat berat dan sulit diatasi. Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang, membandingkan, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua kegiatan atau tugas berjalan sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengawasan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah optimal atau sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pengawasan yang dilakukan Danramil 1407-19/Kahu dalam proses meningkatkan kinerja prajuritnya. Pengawasan bukanlah hanya sekedar mengendalikan pelaksanaan program dan aktifitas organisasi, namun juga mengawasi seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi, sehingga bila perlu dapat mengadakan tindakan koreksi. Inti dari pengawasan adalah proses memastikan pelaksanaan agar sesuai dengan rencana. Ini juga merupakan fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang telah tercapai memuaskan atau tidak

5. Pengevaluasian (*Evaluating*)

Evaluasi adalah proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan. Evaluasi digunakan untuk menilai hasil dan dampak program yang sudah mapan, untuk membuat keputusan tentang penghargaan. Evaluasi sering dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam suatu rapat kerja, rapat pimpinan atau temu muka baik secara regular maupun dalam menghadapi kejadian-kejadian khusus lainnya. Setelah melalui tahap-tahap diatas, hal yang tidak kalah pentingnya dari suatu proses peran kepemimpinan ialah pengevaluasian. Evaluasi kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dengan kondisi lapangan, dengan cara tersebut maka dapat diketahui apakah kinerja prajurit yang dicapai sesuai dengan rencana sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukakukan menunjukkan bahwa tahap pelaksanaan pengevaluasian Danramil 1407-19/kahu lakukan saat ini sudah

cukup baik, dimana Danramil pada setiap kesempatan pasti melakukan evaluasi terhadap prajuritnya, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan bawasanya pengevaluasian dilakukan setiap minggunya pada hari jumat, dan disitu dapat diketahui apa kekurangan-kekurang atau kendala yang terjadi pada saat pelaksanaan tugas, dan diakhir akan diberikan solusi,



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah indikator pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Prajurit Koramil 1407-29/Kahu Kabupaten Bone, yang terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Motivasi (*Motivating*), Pengawasan (*Controlling*), Pengevaluasi (*Evaluating*) maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Komando Rayon Militer 1407-19/Kahu Kabupaten Bone, sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Peran kepemimpinan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sebagai perencanaan sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari langkah-langkah proses perencanaan yang dilakukan oleh Danramil 1407-19/Kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya. Kemampuan seorang komandan dalam membuat suatu agenda, melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya serta merencanakan program kerja dan kegiatan khusus latihan dan pembinaan serta pengendalian terhadap seluruh anggotanya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian yang dilakukan Danramil 1407-19/Kahu dalam meningkatkan kinerja prajuritnya sudah efektif artinya berbicara tentang peningkatan kinerja kembali lagi kepada proses dari prajurit masing-masing.

Dan mengenai fasilitas seperti yang diketahui bahwa setiap pemimpin pasti berusaha untuk memenuhi kebutuhan organisasi serta prajurit agar tujuan yang diinginkan berjalan secara efektif. Dilihat dari kemampuan danramil merancang, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas diantara para prajurit serta menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga prajuritnya dapat bekerja dengan efektif, serta mampu mengatur aspek personel dan fasilitas. Kemudian Danramil mampu menimbulkan jiwa korsa pada prajuritnya yaitu rasa senasib sepenanggungan dengan anggota lain serta tidak mementingkan diri sendiri.

3. Motivasi (*Motivating*).

Peran kepemimpinan Danramil dalam Meningkatkan kinerja prajurit koramil sudah sangat baik, seperti yang kita ketahui bersama bahwa sudah menjadi kewajiban komandan untuk menjalankan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik dan benar, termasuk dalam hal pemberian motivasi kepada prajuritnya. Dan didalam pelaksanaannya terkadang ada masalah yang dihadapi oleh seorang komandan dalam pemberian motivasi kepada prajuritnya, yang diberikan berupa motivasi internal dan eksternal dengan memberikan dorongan kepada prajuritnya agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik, memberikan kondisi atau situasi yang mendukung, memudahkan dan menyenangkan bagi prajuritnya.

4. Pengawasan (*Controlling*).

Bentuk pengawasan yang dilakukan Danramil dalam meningkatkan kinerja prajurit memberikan dampak yang baik kepada prajuritnya, dan proses

yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja prajuritnya pengawasan bukanlah hanya sekedar mengendalikan pelaksanaan program dan aktifitas organisasi, namun juga mengawasi seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi, sehingga bila perlu dapat mengadakan tindakan koreksi. Inti dari pengawasan adalah proses memastikan seluruh rangkaian yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat sesuai dengan rencana. Ini juga merupakan fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang telah tercapai memuaskan atau tidak.

5. Pengevaluasian (*Evaluating*).

Setelah melalui tahap-tahap diatas, hal yang tidak kalah pentingnya dari suatu proses peran kepemimpinan ialah pengevaluasian. Evaluasi kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dengan kondisi lapangan, dengan cara tersebut maka dapat diketahui apakah kinerja prajurit yang dicapai sesuai dengan rencana sebelumnya atau tidak serta untuk mengetahui tingkat keberhasilan prajurit dalam melaksanakan tugasnya. Peran kepemimpinan Danramil sebagai pengevaluasi dalam meningkatkan kinerja prajurit sudah sangat baik, karena seperti yang diketahui disetiap organisasi disetiap akhir penyelesaian tugas dan tanggung jawab pasti diadakan evaluasi untuk mengetahui kesalahan yang terjadi agar kedepannya bisa diperbaiki. Kemudian menurut prajurit setiap jumat harus melaporkan hasil kerja kepada Danramil agar kita dapat mengetahui apa yang harus di perbaiki atau di benahi, lalu danramil melaporhan hasilnya ke Dandim.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Diharapkan adanya kelengkapan data dan informasi pada rana kesekretariatan sehingga pada saat membutuhkan data atau informasi tersebut dapat dengan mudah diambil.
2. Adanya kelengkapan administrasi secara sistematis disetiap kegiatan.
3. Diharapkan kepada seluruh prajurit yang ada di koramil 1407-19/Kahu untuk lebih memaksimalkan lagi dalam menjalankan tugas pokok dari koramil itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Amri, H. (2016). *kepemimpinan yang Efektif*. 3(1), 77.
- Athoillah, H. M. A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alfa Beta.
- Hadari, N., & Hadari, M. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gajah Mada University.
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2005). *Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba.
- Mohd. Kurniawan DP. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Muizu, wa ode zusnita, Kaltum, U., & T.Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2931>
- Ony, J. G., & Rinamurti, M. (2018). Kepemimpinan Otokratis Dan Kompetensi Wirausaha Pada Perusahaan Berbasis Keluarga (Studi Pada Bisnis Kuliner Khas Palembang). *Seminar Nasionak Dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan, 2014*, 679–690. <http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/770>
- Pasolong, H. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kinerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 23.
- Rahmadi. (2020). *Komando Resor Militer (Korem) 141/Toddopuli di Sulawesi Selatan Tahun 1956-1980*.

- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Empatdua.
- S.K, P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.104>
- Santosa, B., Astari, S. R., & Kaswidjanti, W. (2017). *Sistem Informasi Geografis Komando Rayon Militer (Koramil) Dan Kecamatan Binaan Koramil Di Kota Yogyakarta*. 2017(November), 13–18.
- Siagian, sondang P. (2003). *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., Rochadi, S., Ghazali, R., Muskin, A., Setiabudi, D., Bima, D., & Syaifudin. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara.
- Sudirjo, F. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan KOMitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Sakit PT VALE Soroako ,Sulawesi Selatan)*. 1–16.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutarto. (1986). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University.
- Tjeriawan, C. A. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5ngs6>
- Wijayanti, I. D. S. (2008). *Manajemen*. Mitra Cendekia Press.
- Wirawan. (2009b). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yudisty, T., Putro, R. W., & Munthe, S. (2018). *Implementasi kepemimpinan danyonif dalam meningkatkan kinerja prajurit guna mencapai keberhasilan tugas pokok satuan (studi pada yonif 403 wp)*. 4, 65–90.