

SKRIPSI

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**

Disusun oleh:

ASMAUL HUSNA

Nomor Stambuk : 10561 0503714



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh:

ASMAUL HUSNA

Nomor Stambuk : 10561 05037 14

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSETUJUAN

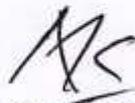
Judul Skripsi Penelitian : Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi
Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Asmaul Husna

Nomor Stambuk : 10561 05037 14

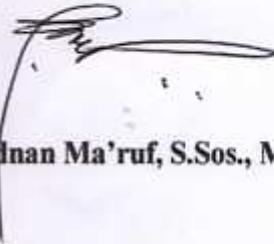
Menyetujui:

Pembimbing I



Abdul Kadir Adys, SH, MM

Pembimbing II



Adnan Ma'ruf, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Dekan,

Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq S.Sos., MPA

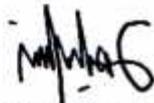
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1200/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai saah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Rabu tanggal 12 bulan Januari tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji:

1. Abdul Kadir Adys, SH, MM (Ketua)
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Nasrulhaq, S.Sos, M.PA
4. Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP



(AK)
(Samsir)
(Nasrulhaq)
(Nurbiah)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Asmaul Husna

Nomor Stambuk : 10561 05037 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 12 Januari 2019

Yang Menyatakan,



Asmaul Husna

ABSTRAK

ASMAUL HUSNA. *Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.* (Dibimbing oleh Abdul Kadir dan Adnan Ma'ruf)

Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar sebagai perwujudan dari pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki tanggung jawab membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerinthan bidang ketentraman dan ketertiban umum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Kerja Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar.

Jenis penelitian adalah kualitatif. Penelitian menggunakan tipe fenomenologi. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 7 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar belum mampu mencapai sesuai dengan regulasi yaitu hubungan antara pemimpina dan bawahan belum terjalin baik seperti mendengarkan saran bawahannya terkadang tidak dengarkan. Struktur tugas Satuan Polisi Pamong Praja sudah dikatakan efesien dan efektif karena struktur tugas yang dibuat sudah jelas dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Kekuatan posisi belum efektif dan efesien karena kepala satuan polisi pamong praja tidak pernah mengadakan namanya kenaikan pangkat sehingga ini bisa berdampak pada kinerja bawahannya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Satuan Polisi Pamong Praja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada lembaran ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda dr. H. Assaad Efendy Makkawaru dan Ibunda Halima Duma atas segala kasih sayang, cinta, pengorbanan, serta doa yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis dalam menggapai cita-cita. Penulis juga hanturkan ucapan terima kasih kepada adik-adikku Muhammad Hamzah dan Musdalifah, dan segenap keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan baik moril maupun material demi kesuksesan penulis.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada ayahanda Abdul Kadir Adys, SH, MM selaku pembimbing I dan ayahanda Adnan Ma'ruf, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Tak lupa pula penulis hanturkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE. MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Ayahanda Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si selaku Wakil Dekan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Kakanda Nasrulhaq, S.Sos, M.PA sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan pelayanan terkait tugas akhir mahasiswa serta selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan studi kami
5. Kakanda Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP sebagai Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan pelayanan terkait tugas akhir mahasiswa serta selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan studi kami.
6. Ayahanda dan ibunda dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah membagikan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis.
7. Para pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi sehingga menunjang dalam penyusunan skripsi ini.
8. Para informan dalam penelitian ini, yang bersedia memberikan informasi yang penulis butuhkan sehingga membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat penulis yaitu saudari Dwi Febriyanti, Nurpajriani, Nurul Luthfiah, Hastuti, Ratna Dewi, Salmia, Riska Ramdani, Nurlathifah Sahara dan Nurul Fitriani yang selalu membantu, memberikan dukungan, semangat, motivasi serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman seperjuangan Kelas F Jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 14 yang telah memberikan warna, saling menguatkan dan memberi motivasi untuk mencapai gelar sarjana.
11. Teman-teman dari SahabatCamp yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman KKP Kelurahan Bontoramba Kecamatan Pallangga.
13. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Dengan segala keterbatasan dan demi kesempurnaan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 12 Januari 2019



Asmaul Husna

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	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	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Administrasi Publik.....	8
B. Gaya Kepemimpinan.....	12
C. Satuan Polisi Pamong Praja	23
D. Kerangka Pikir	27
E. Fokus Penelitian	28
F. Deskripsi Fokus Penelitian.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	31

C. Sumber Data.....	31
D. Informan Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
G. Pengabsahan Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	36
B. Hasil dan Pembahasan.....	58
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Informan Penelitian.....	32
Tabel 2 Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kota Makassar	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir	28
Gambar 2 Peta Administrasi Kota Makassar	37
Gambar 3 Bagan Struktur Organisasi Satpol PP	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin, kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Sehingga, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan dan juga merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan. (Sondang P. Siagian, 2011).

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. (Menurut House dalam Gary Yukl, 2010).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: Pertama, Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. Kedua, Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai

dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka. (Menurut Stoner dalam Wahjosumidjo, 1994).

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

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

Gaya Kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan suatu organisasi untuk mencapai tujuan saat ini dianggap Gaya *Contingency* (kontigensi) karena gaya ini beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya. Dan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

Hubungan antara kepala satuan polisi pamong praja dan bawahannya yang terjalin baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya sehingga bawahannya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban Kota Makassar. Struktur Tugas yang terdapat dalam satuan polisi pamong praja tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan peran yang tak sesuai harapansatuan polisi pamong praja. Dengan demikian, akan lebih cepat untuk mengambil sebuah tindakan keputusan yang terbaik bagi satuan polisi pamong praja. Kekuatan posisi adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Pada dasarnya, kekuatan posisi seseorang dalam suatu organisasi berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi.

Jadi Gaya Kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pemerintah Kota Makassar yaitu Gaya Kepemimpinan *Contgency* (Kontegensi) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dapat dipercaya dan disukai oleh bawahan. Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas. Sedangkan kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin.

Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Satpol PP memiliki tanggung jawab membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum. Sehingga semua yang menjadi masalah ketentraman dan ketertiban umum terkait langsung dengan penegak Peraturan Daerah yang diindikasikan belum bereskalasi luas menjadi tanggung jawab Satpol PP.

Peraturan Menteri dalam Negeri nomor 38 tahun 2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja, yaitu Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disebut Diklat Dasar Pol PP, adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat menjadi Pol PP. Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan, yang selanjutnya disebut STTPP, adalah Surat tanda lulus bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar sebagai salah satu unit kerja dilingkup pemerintah Kota Makassar yang diberikan tanggung jawab dalam hal penegakan hukum dan ketertiban masyarakat. SatPol PP lebih lanjut memiliki tanggung jawab membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketertiban dan ketentraman serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota yang menjadi hak Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah, melakukan bimbingan dan penyuluhan bagi masyarakat terkait Peraturan Perundang-undang Daerah, melaksanakan penanganan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum. Melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan aparatur SatPol PP dalam penanganan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum. (Data Satpol PP Kota Makassar)

Berbagai masalah yang timbul dalam pelaksanaan pembangunan perlu mendapat perhatian cukup besar seperti yang kerap terjadi di Kota Makassar adalah masalah pengemis, gelandangan, pengamen, parkir liar, dan pkl yang sangat mudah untuk ditemukan di warung makan, persimpangan lampu merah, pinggir jalan, dan tempat keramaian sehingga menyebabkan kemacetan arus lalu lintas dan mengganggu aktivitas masyarakat Kota Makassar. Adapun masalah yang menjadi salah satu sorotan anggota Satpol PP mengalami bentrok dengan aparat kepolisian yang dipicu permasalahan sepele yang mengakibatkan 1 nyawa personil kepolisian melayang.

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Satpol PP dengan menggunakan teori Fiedler maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar?
2. Bagaimana struktur tugas Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar?
3. Bagaimana kekuatan posisi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui bagaimana struktur tugas Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui bagaimana kekuatan posisi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan, karena akan menambah khasanah keilmuan dengan pengembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja satuan polisi pamong praja serta sebagai bahan informasi atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai kesamaan minat terhadap kajian ini.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Satpol PP dalam melaksanakan tugas menjaga, melindungi, dan memelihara ketertiban umum dan ketentraman. Sekaligus tetap menjunjung loyalitas tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur negara. Sehingga gaya kepemimpinan kepala satuan polisi pamong praja dapat berjalan dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Administrasi Publik

Administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. (Chandler dan Plano dalam Yeremias T. Keban, 2014)

McCurdy dalam Yeremias T. Keban (2014), berpendapat bahwa administrasi publik dapat dilihat sebagai suatu proses politik, yaitu sebagai salah satu metode memerintah suatu negara dan dapat juga dianggap sebagai cara prinsipil untuk melakukan berbagai fungsi negara. Dengan kata lain administrasi publik bukan hanya sekedar persoalan manajerial tetapi juga persoalan politik.

Menurut Fesler dalam Yeremias T. Keban (2014), bahwa administrasi publik adalah *the administration of governmental affairs*. Administrasi publik diartikan sebagai penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh birokrasi dalam skala besar dan untuk kepentingan publik. Hal ini serupa diungkapkan oleh Stillman II dalam Yeremias T. Keban (2014), yaitu bahwa definisi administrasi publik sangat bervariasi bahkan sulit untuk disepakati. Variasi ini dapat dilihat dari pendapat-pendapat yang dikutip Stillman II dalam Yeremias T. Keban (2014), sebagai berikut:

1. Menurut Dimock & Fox, administrasi publik merupakan produksi barang dan jasa direncanakan untuk melayani kebutuhan masyarakat konsumen. Definisi

tersebut melihat administrasi publik sebagai kegiatan ekonomi, atau serupa dengan bisnis tetapi khusus dalam menghasilkan barang dan pelayanan publik.

2. Barton & Chappel melihat administrasi publik sebagai *the work of government* atau pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah. Definisi ini menekankan aspek keterlibatan personil dalam memberikan pelayanan kepada publik.
3. Starling melihat administrasi publik sebagai semua yang dicapai pemerintah, atau dilakukan sesuai dengan yang dijanjikan pada waktu kampanye pemilihan. Dengan kata lain batasan tersebut menekankan aspek *the accomplishing side of government* dan seleksi kebijakan publik.
4. Rosenbloom menunjukkan bahwa administrasi publik sebagai pemanfaatan teori dan proses-proses manajemen, politik, dan hukum untuk memenuhi mandat pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi pengaturan dan pelayanan masyarakat.
5. Nicholas Henry memberi batasan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan untuk mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan publik

Dalam kaitannya dengan pendefinisian administrasi publik, Shafritz dan Russel dalam Yeremias T. Keban (2014), berpendapat bahwa sulit memberikan satu definisi administrasi publik yang dapat diterima semua pihak. Karena itu,

Shafritz dan Russel memberikan definisi administrasi publik berdasarkan 4 kategori, yaitu:

1. Definisi berdasarkan kategori politik

Administrasi publik sebagai “*what government does*” (apa yang dikerjakan pemerintah), baik langsung maupun tidak langsung, sebagai suatu tahapan siklus pembuatan kebijakan publik, dan sebagai kegiatan yang dilakukan secara kolektif karena tidak dapat dikerjakan secara individu.

2. Definisi berdasarkan kategori legal/hukum

Melihat administrasi publik sebagai penerapan hukum (*law in action*), sebagai regulasi, sebagai kegiatan pemberian sesuatu dari penguasa “raja” kepada rakyatnya dan sebagai bentuk “pengambilan paksa” terhadap pihak-pihak yang kaya untuk dibagikan ke kalangan miskin, dimana pihak-pihak kaya merasa dirugikan harus tunduk dan menaatinya.

3. Dari segi kategori manajerial

Administrasi publik dipandang sebagai fungsi eksekutif dalam pemerintahan, sebagai bentuk spesialisasi dalam manajemen (bagaimana mencapai hasil melalui orang lain), sebagai *mickey mouse* yang dalam prakteknya merupakan bentuk “akal-akalan” untuk menghasilkan sesuatu dengan anggaran yang besar tetapi dengan hasil yang kecil, dan sebagai suatu seni dan bukan ilmu.

4. Dilihat dari kategori mata pencaharian

Administrasi publik merupakan suatu bentuk profesi mulai dari tukang sapu sampai dokter ahli operasi otak di sektor publik dimana semua mereka tidak sadar bahwa mereka adalah administrator publik.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik tidak bisa ada diluar konteks politik karena hal inilah yang membedakannya dengan administrasi bisnis dan swasta. Definisi berdasarkan katagori politik melihat administrasi publik sebagai “apa yang dikerjakan pemerintah”, baik langsung maupun tidak langsung.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut House dalam Yukl (2010), mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Terry dalam Wahjosumidjo (1994), menyatakan bahwa “*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*” (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Dubin dalam Wahjosumidjo (1994), “*Leadership is the exercises of authority and the making of decisions*” (Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat

Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.

Selanjutnya menurut Stogdill dalam Stonner (1996), “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok.

Sedangkan Edward Deming dalam Margono Slamet (1999), adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek

penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns dalam Yukl, 2010).

House dalam Yukl (2010), mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Drath & Palus dalam Yukl (2010), mengatakan Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang memahami manfaat bekerja bersama orang lain, sehingga mereka paham dan mau melakukannya.

Menurut Stoner dalam Wahjosumidjo (1994), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: Pertama, Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. Kedua, Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka.

Selanjutnya Gaya pemimpin menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2014), adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.

Pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Bagian ini akan membicarakan beberapa gaya atau style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi perilaku pengikut pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt dalam Asyama Shiddiq (2017). Ada dua bidang pengaruh yang ekstrem. Pertama, bidang pengaruh pimpinan dan kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahannya. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipengaruhi dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin. Ketujuh model ini masih dalam kerangka dua gaya otoriteris dan demokratis di atas. Ketujuh model keputusan-keputusan itu dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Pemimpin membuat keputusan kemudian mengumumkan kepada bawahannya.
Dari model ini terlihat bahwa otoritas yang digunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.
- 2) Pemimpin menjual keputusan. Dalam hal ini pemimpin masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya, sehingga persis dengan model yang pertama. Bawahan disini belum banyak terlibat dalam pembuatan keputusan.
- 3) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide dan mengundang pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, karena membatasi penggunaan otoritas dan member kesempatan

pada bawahan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Bawahan sudah sedikit terlibat dalam pembuatan keputusan.

- 4) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka pembuatan keputusan, sementara otoritas pemimpin sudah dikurangi penggunaannya.
- 5) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran, dan membuat keputusan. Model ini sudah jelas, otoritas pimpinan digunakan sedikit mungkin, sebaiknya kebebasan bawahan dalam berpartisipasi membuat keputusan sudah banyak digunakan.
- 6) Pemimpin merumuskan batasan-batasannya, dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi bawahan dalam kesempatan ini lebih besar dibandingkan dalam model kelima di atas.
- 7) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batasan-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan. Model ini terletak pada titik ekstrim penggunaan kebebasan bawahan, adapun titik ekstrim penggunaan otoritas terhadap pada model nomor satu di atas.

b. Gaya Manajerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah managerial grid. Usaha ini dilakukan oleh Robert R. Balke dan Jane S. Mouton dalam Asyraf Shiddiq (2017). Dalam pendekatan managerial grid ini, manajer berhubungan dengan dua hal, yakni produksi di satu pihak dan orang-orang yang dipihak lain. Sebagaimana dikehendaki oleh Balke dan Mouton, managerial grid menekankan bagaimana

manajer memikirkan produksi dan hubungan manajer serta memikirkan produksi dan hubungan kerja manusianya. Bukannya ditekankan pada beberapa banyak produksi harus dihasilkan, dan beberapa banyak dia harus berhubungan dengan bawahannya.

Melainkan, jika dia memikirkan produksi maka dipahami sebagai suatu sikap bagi seorang pemimpin untuk mengetahui berapa luas dan anekanya sesuatu produksi itu. Dalam hal ini dia harus mengetahui kualitas keputusan atau kebijakan-kebijakan yang diambil, memahami proses dan prosedur, melakukan penelitian dan kreativitas, memahami kualitas pelayan staffnya, melakukan efisiensi kerja, dan meningkatkan volume dari suatu hasil. Adapun pemikiran tentang orang-orang dapat diartikan dalam pengertian dan cara yang luas. Hal ini meliputi unsur-unsur tertentu seperti halnya tingkat komitmen pribadi terhadap pencapaian tujuan, pertahanan harga diri dari pekerja, pendasaran rasa tanggungjawab lebih ditekankan pada kepercayaan dibandingkan dengan penekanan keharusan, pemeliharaan pada kondisi tempat kerja, dan terdapatnya kepuasan hubungan antar pribadi.

c. Tiga Dimensi Dari Reddin

Kalau dalam managerial grid, Blake dan Mouton dalam Asyam Shiddiq (2017) berhasil mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan yang tidak secara langsung berhubungan dengan efektivitas, maka William J. Reddin dalam Asyam Shiddiq (2017) seorang Profesor dan konsultan dari Kanada menambahkan tiga dimensi tersebut dengan efektivitas dalam modelnya. Selain efektivitas Reddin juga melihat gaya kepemimpinan itu selalu dipulangkan pada dua hal mendasar

yakni hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Dengan demikian, model yang dibangun Reddina adalah gaya kepemimpinan yang cocok dan yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya.

d. Empat Sistem Manajemen Dari Likert

Gaya lain yang amat menarik ialah pendapat Rensis Likert dalam Asyam Shiddiq (2017). Dalam serangkaian penelitiannya, Likert telah mengembangkan suatu ide dan pendekatan yang penting untuk memahami perilaku pemimpin. Berbeda dengan Blake dan Mouton dalam Asyam Shiddiq (2017), demikian juga dengan tiga dimensi Reddin. Likert dalam Asyam Shiddiq (2017) menggambarkan empat system manajemennya berdasarkan suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Blake Mouton dan Reddin dalam mengembangkan konsepnya pada waktu itu kurang didukung oleh penelitian empiris. Menurut Likert dalam Asyam Shiddiq (2017) pemimpin dapat berhasil jika bergaya paricipative managemen. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pimpinan adalah jika berorientasi pada bawahannya, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung *supportive realitionsip*.

e. Model Otoriter, Demokratis, Libertarian

Laissez-Faire Ronald Lippita dan Ralph K . White dalam Asyam Shiddiq (2017), berpendapat ada 3 gaya Kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan gaya otoriter, otokratis, atau dictator adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata mata.

Beberapa ciri kepemimpinan gaya otoriter tersebut senada dengan pendapat Agarwal yang menyatakan bahwa: otokratis atau otoriter pemimpin jenis ini memberikan instruksi secara pasti, menuntut kerelaan, menekankan pelaksanaan tugas, melakukan pengawasan tertutup, izin sangat sedikit atau tiada bawahan yang mempengaruhi keputusan, tiada saran datang dari bawahan, memakai paksaan, ancaman dan kekuasaan untuk melaksanakan disiplin serta menjamin pelaksanaannya.

Kepemimpinan gaya otoriter hanya tepat diterapkan di dalam organisasi yang sedang menghadapi keadaan darurat karena sendi-sendi kelangsungan hidup organisasi terancam, apabila keadaan darurat telah selesai gaya ini harus segera ditinggalkan.

- 2) Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Hicks dan Gullet dalam Asyam Shiddiq (2017), menyatakan bahwa dengan kepemimpinan gaya demokratis keluaran mungkin tidak setinggi pada gaya otoriter, namun kualitas lebih baik, danj masalah manusia sedikit, terjadi saling saran antara pimpinan dan bawahan, saling berpendapat, semua orang dianggap sama penting dalam menyusahakan ide dalam pembuatan keputusan. Sharma dalam Asyam Shiddiq (2017) memberikan pandangan

yang senada pula tentang gaya demokratis, yaitu dalam gaya demokratis pimpinan memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul, dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan mencapai tujuan organisasi sebaik tujuan individu.

- 3) Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Tentang ciri kepemimpinan gaya liberal ini Hicks dan Gullet dalam Asyam Shiddiq (2017), menyatakan bahwa pemimpin mencoba melaksanakan sangat sedikit control atau pengaruh terhadap anggota. Anggota menentukan tujuan dan kebanyakan membiarkan sendiri untuk memutuskan bagaimana mencapainya. Fungsi pimpinan sebagian besar sebagai anggota kelompok, hanya memberikan nasihat atau pengarahan sejauh diminta.

f. Gaya Kepemimpinan Direktif, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif

Pada dasarnya, ada tiga kategori gaya kepemimpinan seperti yang dikembangkan oleh Lewin, Lippit dan White dalam Asyam Shiddiq (2017), yaitu otokratik, demokratik, dan *laissez-faire* kemudian dilengkapi menjadi empat oleh Gatto dalam Asyam Shiddiq (2017) yaitu gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif, dan gaya delegasi.

Karakteristik dari setiap gaya tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

- 1) Gaya direktif. Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin, dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter.
- 2) Gaya konsultatif. Gaya ini dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter dan lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasihat dalam rangka mencapai tujuan.
- 3) Gaya partisipatif. Gaya partisipatif bertolak dari gaya konsultatif yang bias berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan sifat untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu, kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam gaya kepemimpinan lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama, dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan. Perhatian diberikan pada kelompok.
- 4) Gaya free-rein, atau disebut juga gaya delegasi, yaitu gaya yang mendorong kemampuan staff untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan control yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staff memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

g. Gaya Kepemimpinan *Contingency* (kontigensi)

Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), Gaya kepemimpinan Fiedler, disebut sebagai Gaya *Contingency* (kontigensi) karena gaya tersebut beranggapan bahwa

kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya.

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

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

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

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

C. Satuan Polisi Pamong Praja

1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah salah satu alat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam menjaga ketertiban atau ketentraman umum dengan menegakkan Perda. Organisasi atau tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan Perda. Definisi lain mengenai Satpol PP merupakan salah satu Badan Pemerintah yang bertugas menjaga ketertiban dan ketentraman umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP yaitu Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

2. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja

Keberadaan Satpol PP yang bermtto Praja wibawa, sebenarnya bisa dilacak jauh pada pembentukan Bailluw saat VOC menduduk Batavia (1602). Bailluw saat itu merupakan polisi yang timbul antara VOC dengan warga Kota. Selain Memelihara ketentraman dan ketertiban warga kota, institusi ini berkembang menjadi organisasi kepolisian disetiap Keresidenan atau Kewedanan untuk melakukan tugas ketertiban dan ketentraman pasca kekuasaan Raffles (1815). Bailluw ini terus berkembang menjadi suatu organisasi yang tersebar disetiap Keresidenan dengan dikendalikan sepenuhnya oleh residen dan asisten residen.

Pasca proklamasi kemerdekaan yang dia wali dengan kondisi yang mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Prajadi DIY No 1/1948 tertanggal 30 Oktober 1948 untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 Nopember 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja berdasarkan Surat Perintah Jawatan Praja DIY No 2/1948. Di Jawadan Madura, Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Surat Keputusan Menteri dalam Negeri NO.UR32/2/21/Tahun 1950 untuk mengubah Detasemen Pol PP menjadi Kesatuan Polisi Pamong Praja. Inilah embrio terbentuknya Satpol PP Tanggal 3

Maret ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Jadi Satpol PP yang diperingati setiap tahun.

Awal mula pembentukan Satpol PP di luar Jawa dan Madura pada tahun 1960 tepatnya pada tanggal 30 bulan November yang mendapat dukungan para petinggi militer (Angkatan perang) sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah No.7 Tahun 1960. Pada tahun 1962 tanggal 11 bulan Juni namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962. Tahun 1963 tanggal 11 bulan Februari lembaga ini berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No.1 Tahun 1963. Istilah Satpol PP itu sendiri mulai populer sejak diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Dalam pasal 86 ayat 1 disebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan dekonsentrasi.

3. Dasar Hukum Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja

Satpol PP telah berusia lebih dari setengah abad, tetapi sebenarnya keberadaan Satpol PP makin penting dan menonjol setelah era reformasi. Tepatnya setelah penerapan UU Otonomi Daerah. Setelah otonomi daerah, Satpol PP menjadi lembaga yang independen yang melaporkan langsung tugas dan kewajibannya kepada pemerintah daerah dan memiliki kantor sendiri. Sebagai lembaga yang mandiri dan memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, mereka juga merasa perlu meningkatkan kemampuan mereka baik secara fisik maupun non-fisik untuk anggota-anggotanya.

Peraturan daerah hanya dapat dibentuk apabila ada kesatuan pendapat antara Bupati/Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, termasuk mengenai keberadaan Satpol PP yang pada dasarnya mempunyai peranan membantu Bupati/Kepala Daerah di dalam menyelenggarakan pemerintahan umum. Namun menurut Misdayanti, peraturan daerah tersebut harus memenuhi batas-batas kewenangan yang telah ditentukan dengan keterikatan dalam hubungannya dengan Pemerintah Pusat yang diwujudkan dalam bentuk pengawasan pencegahan, pengawasan penanggulangan dan pengawasan umum.

4. Kedudukan dan Status Satuan Polisi Pamong Praja

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

5. Tugas dan Kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja

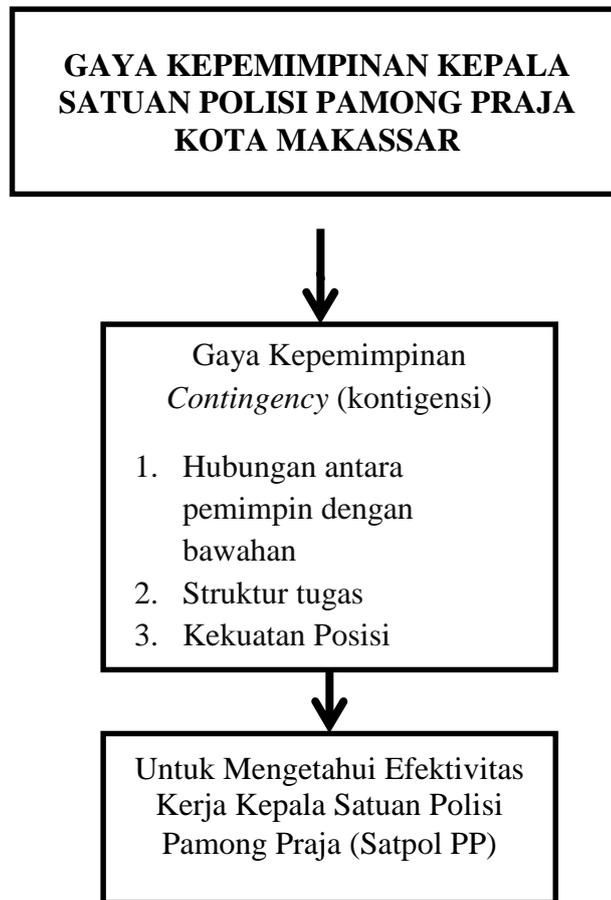
Tugas Satpol PP yaitu menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Satpol PP memiliki kewenangan dalam penegakan hukum Perda karena Satpol PP adalah pejabat Pemerintah Pusat yang ada di daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan umum. Dengan adanya kedudukan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja berwenang:

- a. Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perdadatan atau peraturan kepala daerah,
- b. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat,
- c. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat,
- d. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda atau peraturan kepala daerah; dan
- e. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda atau peraturan kepala daerah.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti mengambil teori dari Fiedler Wahjosumidjo (1994) dengan menggunakan *Model Contingency* (kontigensi) karena ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi.

Berdasarkan uraian diatas maka bagan kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir

E. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja Satpol PP kota makassar. Dengan menggunakan *Model Contingency* (kontigensi) teori dari Fiedler dalam Wahjosumidjo (1994), disebut sebagai:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan satuan polisi pamong praja pemerintah Kota Makassar.
2. Struktur tugas satuan polisi pamong praja pemerintah Kota Makassar.
3. Kekuatan posisi satuan polisi pamong praja pemerintah Kota Makassar.

F. Deskripsi Fokus Penelitian

Judul penelitian yaitu “Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar” sehingga yang menjadi Fokus Penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Satpol PP.

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

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
2. Hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), adalah hubungan antara kepala satuan polisi pamong praja dengan anggota satuan polisi pamong praja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Struktur tugas (*the task structure*), adalah menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam satuan polisi pamong praja secara jelas dan sampai sejauh mana tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku.
4. Kekuatan posisi (*position power*), adalah kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh kepala satuan polisi pamong praja karena posisinya diterapkan

dalam satuan polisi pamong praja untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 (Dua) bulan yaitu dimulai dari bulan Agustus sampai dengan September 2018. Tempat atau lokasi penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

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

2. Tipe Penelitian

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

C. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2003), ada dua sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui penelitian, yang berupa hasil wawancara atau pengamatan kepada para informan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah diperoleh melalui dokumen-dokumen atau laporan-laproran tertulis dan tidak tertulis

D. Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan yang diambil dari Kantor Satpol PP Kota Makassar di Balai Kota. Informan dipilih sesuai dengan data yang diperlukan yakni:

Tabel 1 Informan

No.	NAMA	INISIAL	JABATAN	JUMLAH
1.	Iman Hud, S.IP,M.Si	IH	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	1
2.	Yohannis, SH	YS	Kepala subbagian umum dan kepegawaian	1
3.	Muh Saleh	MS	Staf subbagian umum dan kepegawaian	1
4.	Wahyuddin	WN	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
5.	Sharon	SN	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
6.	Arman	AN	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
7.	Syahrul	SL	Anggota Satuan Polisi Pamong Praja	1
JUMLAH				7

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2003), mengatakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian maka sumber data yang digunakan yaitu:

1. Pengamatan (Observasi)

Observasi, yaitu upaya yang dilakukan untuk mendapatkan data riil dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap anggota Satpol PP.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan secara langsung atau bertatap muka dengan informan yang berkaitan dengan anggota Satpol PP.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah alat pembantu dalam melengkapi observasi atau wawancara yang belum lengkap. Dan dokumentasi ini berfungsi untuk menemukan langsung fakta yang terjadi di lapangan pada saat penelitian.

F. Teknik Analisis Data

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

a. Redukasi data

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

b. Model data (data display)

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

c. Penarikan (verifikasi kesimpulan)

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

G. Teknik Pengabsahan Data

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

1. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber adalah membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membanding apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi Waktu

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

3. Triangulasi Teori

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Kondisi Geografis Kota Makassar

Kota Makassar merupakan ibukota Provinsi Sulawesi Selatan dan merupakan kota terbesar keempat di Indonesia. Kota Makassar terletak di pesisir pantai barat bagian selatan Sulawesi Selatan, pada koordinat antara $119^{\circ} 18'' 27,97''$ sampai $119^{\circ} 32'' 31,03''$ Bujur Timur dan $5^{\circ} 30'' 18'' - 5^{\circ} 14'' 49''$ Lintang Selatan. Ketinggian kota ini bervariasi antara 0 – 25 meter dari permukaan laut, suhu udara antara $20^{\circ} \text{C} - 32^{\circ} \text{C}$ dengan batas-batas berikut :

- a. Batas Utara : Kabupaten Pangkajene Kepulauan
- b. Batas Selatan : Kabupaten Gowa
- c. Batas Timur : Kabupaten Maros
- d. Batas Barat : Selat Makasar

Secara administrasi Kota Makassar terbagi atas 14 Kecamatan dan 142 Kelurahan dengan 885 RW dan 4446 RT Ketinggian Kota Makassar bervariasi antara 0 - 25 meter dari permukaan laut, dengan suhu udara antara 20°C sampai dengan 32°C . Kota Makassar diapit dua buah sungai yaitu: Sungai Tallo yang bermuara disebelah utara kota dan Sungai Jeneberang bermuara pada bagian selatan kota.



Gambar 2 Peta Administrasi Kota Makassar

Sumber: <http://makassarkota.go.id/110-geografiskotamakassar.html>

Secara peta administrasi kota ini terdiri dari 15 kecamatan dan 146 kelurahan. Kota ini berada pada ketinggian antara 0-25 m dari permukaan laut. Penduduk Kota Makassar pada tahun 2000 adalah 1.130.384 jiwa yang terdiri dari laki-laki 557.050 jiwa dan perempuan 573.334 jiwa dengan pertumbuhan rata-rata 1,65%. Masyarakat Kota Makassar terdiri dari beberapa etnis yang hidup berdampingan secara damai seperti Etnis Bugis, etnis Makassar, etnis Cina, etnis Toraja, etnis Mandar dll. Kota dengan populasi 1.112.688 jiwa ini, mayoritas penduduknya beragama Islam. Dalam sejarah perkembangan Islam, Makassar adalah kota kunci dalam penyebaran agama Islam ke Kalimantan, Philipina Selatan, NTB dan Maluku. Munculnya kasus SARA di Ambon -- Maluku dan Poso pada beberapa tahun terakhir ini, tidak terlepas dari peran strategis Makassar sebagai kota pintu di wilayah Timur Indonesia. Kekristenan di Makassar dalam

beberapa tahun terakhir ini sering menjadi sasaran serbuan. Kota makassar disamping sebagai daerah transit para wisatawan yang akan menuju ke Tana Toraja dan daerah-daerah lainnya, juga memiliki potensi obyek wisata seperti : Pulau Lae-lae, Pulau Kayangan, Pulau Samalona, Obyek wisata peninggalan sejarah lainnya seperti: Museum Lagaligo, Benteng Somba Opu, Makam Syech Yusuf, makam Pangeran Diponegoro, Makam Raja-raja Tallo, dan lain-lain. Fasilitas penunjang tersedia jumlah hotel 95 buah dengan jumlah kamar 3.367 cottage wisata sebanyak 76 buah, selain itu juga terdapat obyek wisata Tanjung Bunga yang potensial.

Tabel 2 Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kota Makassar
Sumber https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kecamatan_dan_kelurahan_di_Kota_Makassar

Biringkanaya	Bulurokeng, Daya, Paccerakkang, Pai, Sudiang, Sudiang Raya, Untia
Bontoala	Baraya, Bontoala, Bontoala Parang, Bontoala Tua, Bunga Ejaya, Gaddong, Layang, Malimongan Baru, Parang Layang, Timungan Lompoa, Tompo Balang, Wajo Baru
Makassar	Bara Baraya, Bara Baraya Selatan, Bara Baraya Timur, Bara Baraya Utara, Barana, Lariang Bangi, Maccini, Maccini Gusung, Maccini Parang, Mardekaya, Mardekaya Selatan, Mardekaya Utara, Maricaya, Maricaya Baru
Mamajang	Baji Mappakasunggu, Bonto Biraeng, Bonto Lebang, Karang Anyar, Labuang Baji, Mamajang Dalam, Mamajang Luar, Mandala, Maricaya Selatan, Pa'batong, Parang, Sambung Jawa, Tamparang Keke
Manggala	Antang, Bangkala, Batua, Borong, Manggala, Tamangapa

Mariso	Bontorannu, Kampung Buyang, Kunjung Mae, Lette, Mario, Mariso, Mattoangin, Panambungan, Tamarunang
Panakukkkang	Karampuang, Karuwisi, Karuwisi Utara, Masale, Pampang, Panaikang, Pandang, Paropo, Sinrijala, Tamamaung, Tello Baru
Rappocini	Balla Parang, Banta Bantaeng, Bonto Makkio, Bua Kana, Gunung Sari, Karunrung, Kassi-Kassi, Mappala, Rappocini, Tidung
Tallo	Buloa, Bunga Eja Beru, Kalukuang, Kaluku Bodoa, La'latang, Lakkang, Lembo, Pannampu, Rappojawa, Rappokalling, Suangga, Tallo, Tammua, Ujung Pandang Baru, Wala-Walaya
Tamalanrea	Bira, Kapasa, Parangloe, Tamalanrea, Tamalanrea Indah, Tamalanrea Jaya
Tamalate	Balang Baru, Barombong, Bongaya, Jongaya, Maccini Sombala, Mangasa, Mannuruki, Pa'baeng Baeng, Parang Tambung, Tanjung Merdeka
Ujung Pandang	Baru, Bulo Gading, Lae-Lae, Lajangiru, Losari, Maluku, Mangkura, Pisang Selatan, Pisang Utara, Sawerigading
Ujung Tanah	Barrang Caddi, Barrang Lompo, Camba Berua, Cambaya, Gusung, Patingaloang, Patingaloang Baru, Pulau Kodingareng, Tabaringan, Tamalabba, Totaka, Ujung Tanah
Wajo	Butung, Ende, Malimongan, Malimongan Tua, Mampu, Melayu, Melayu Baru, Pattunuang
Sangkarang	Barang Lompo, Barang Caddi, Kodingareng

2. Sejarah Berdirinya Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar

Keberadaan Satpol PP yang bermtto Praja wibawa, sebenarnya bisa dilacak jauh pada pembentukan Bailluw saat VOC menduduk Batavia (1602). Bailluw saat itu merupakan polisi yang timbul antara VOC dengan warga Kota. Selain Memelihara ketentraman dan ketertiban warga kota, institusi ini berkembang menjadi organisasi kepolisian disetiap Keresidenan atau Kewedanan untuk melakukan tugas ketertiban dan ketentraman pasca kekuasaan Raffles (1815). Bailluw ini terus berkembang menjadi suatu organisasi yang tersebar disetiap Keresidenan dengan dikendalikan sepenuhnya oleh residen dan asisten residen.

Selanjutnya, organisasi kepolisian kolonial dikembangkan menjadi Pertama, Polisi Pamong Praja (*Bestuurpolitie*) yang ditempatkan menjadi bagiandari pemerintahan pribumi yang didukung oleh kepala-kepala desa, para penjaga malam, dan agen-agen polisi yang diperbantukan pada pejabat-pejabatpamong Praja. Kedua, Polisi Umum (*Algemeen Politie*) yang merupakan kesatuan khusus dan berfungsi untukmenyelenggarakan kegiatan-kegiatan kepolisian. Ketiga, polisi bersenjata (*Gewapende Politie*). Untuk polisi pamong Praja dan polisi umum, keduanyaditempatkan di bawah Kejaksaan (*Procureur Generaal*) pada Mahkamah Agung (*Hoogerrechtshof*) sebagai penanggung jawab tertinggi atas pemeliharaan keamanan dan ketertiban umum.

Pasca proklamasi kemerdekaan yang dia wali dengan kondisi yang mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Prajadi DIY No 1/1948

tertanggal 30 Oktober 1948 untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 Nopember 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja berdasarkan Surat Perintah Jawatan Praja DIY No 2/1948. Di Jawadan Madura, Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Surat Keputusan Menteri dalam Negeri NO.UR32/2/21/Tahun 1950 untuk mengubah Detasemen Pol PP menjadi Kesatuan Polisi Pamong Praja. Inilah embrio terbentuknya Satpol PP Tanggal 3 Maret ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Jadi Satpol PP yang diperingati setiap tahun.

Awal mula pembentukan Satpol PP di luar jawa dan madura pada tahun 1960 tepatnya pada tanggal 30 bulan November yang mendapat dukungan para petinggi militer (Angkatan perang) sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah No.7 Tahun 1960. Pada tahun 1962 tanggal 11 bulan Juni namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962. Tahun 1963 tanggal 11 bulan Februari lembaga ini berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja dengan Peraturan Menteri Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah No.1 Tahun 1963. Istilah Satpol pp itu sendiri mulai populer sejak diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Dalam pasal 86 ayat 1 disebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan dekonsentrasi.

3. Visi Misi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar

Adapun visi misi satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Makassar, yaitu:

Visi

“Terwujudnya Tata Nilai Kehidupan Masyarakat Yang Tenram, Tertib & Nyaman Demi Menciptakan Prov. Sulsel Seajar Dengan Kota-Kota Besar Maju Lainnya.”

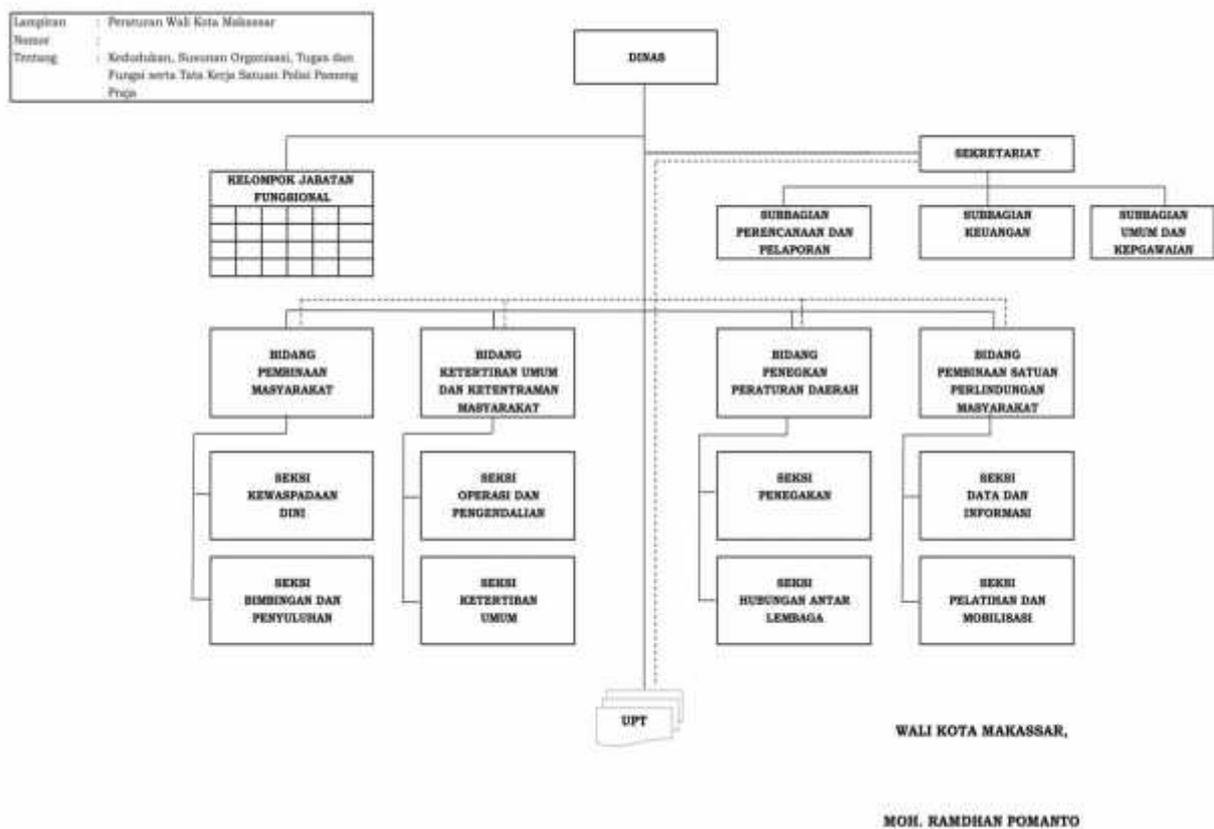
Misi

- a. Meningkatkan Kemampuan Tenaga & Prasarana Dalam Penanganan Kamtibmas
- b. Menegakkan Supremasi Hukum Dengan Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan
- c. Mewujudkan Ketentraman, Ketertiban & Perlindungan Masyarakat Serta Dunia Usaha
- d. Meningkatkan Kemampuan & Kesiagaan Dalam Menghadapi Bencana Alam, Pengungsi & Sejenisnya
- e. Meningkatkan Secara Optimal Peran Serta Masyarakat Secara Terpadu Dalam Penanganan Gangguan Ketentraman & Ketertiban Umum

4. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian

kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. struktur organisasi Satpol PP mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.



Gambar 3 Bagan struktur Oraganisasi Satpol PP
 Sumber : Subbagian umum dan kepegawaian Satpol PP Kota Makassar

Gambar tersebut adalah bagan struktur organisasi Satpol PP Kota Makassar yang terdiri atas :

- a. Kepala Satuan;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - 2) Subbagian Keuangan;
 - 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pembinaan Masyarakat, terdiri atas:
 - 1) Seksi Kewaspadaan Dini;
 - 2) Seksi Bimbingan dan Penyuluhan.
- d. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, terdiri atas:
 - 1) Seksi Operasi dan Pengendalian;
 - 2) Seksi Ketertiban Umum.
- e. Bidang Penegakan Peraturan Daerah, terdiri atas:
 - 1) Seksi Penegakan;
 - 2) Seksi Hubungan Antar Lembaga.
- f. Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat, terdiri atas:
 - 1) Seksi Data dan Informasi;
 - 2) Seksi Pelatihan dan Mobilisasi.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.
- h. Unit Pelaksana Teknis (UPT).

5. Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar

Satuan Polisi Pamoing Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib,

dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Makassar mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;

- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- g. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Berikut uraian tugas pokok kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar yaitu:

- a. Kepala satuan
 - 1) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Bidang Pembinaan Masyarakat, Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, Bidang Penegakan Peraturan Daerah dan Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat;
 - 2) Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK) Satuan Polisi Pamong Praja;
 - 3) Mengoordinasikan dan mermuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan

Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya;

- 4) Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Satuan Polisi Pamong Praja;
- 5) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) Satuan Polisi Pamong Praja;
- 6) Melaksanakan kebijakan penanganan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
- 7) Melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah Provinsi ke pemerintah Kota sesuai dengan bidang tugasnya;
- 8) Membina, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 9) Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada walikota melalui sekretaris Daerah;

b. Sekertariat

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat;
- 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian;

- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
- 5) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;

c. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
- 4) Menghimpun bahan dan menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK) Satuan Polisi Pamong Praja;
- 5) Menghimpun bahan dan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Satuan Polisi Pamong Praja;
- 6) Menghimpun, memaduserasikan dan menyiapkan bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran

(DPA)/DPPA dari setiap bidang untuk dikoordinasikan dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait;

- 7) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap bidang sebagai bahan evaluasi;

d. Subbagian Keuangan

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Subbagian Keuangan;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Keuangan;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Keuangan;
- 4) Melaksanakan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Meneliti dan memverifikasi kelengkapan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan dokumen pencairan anggaran lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) Menyiapkan dan menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) lingkup Satuan Polisi Pamong Praja;
- 7) Menyusun segala bentuk pelaporan keuangan lingkup Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

e. Subbagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 4) Mengatur administrasi dan pelaksanaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku;
- 5) Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja;

f. Bidang Pembinaan Masyarakat

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Pembinaan Masyarakat;
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pembinaan Masyarakat;
- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pembinaan Masyarakat;
- 4) Menyusun rencana pengembangan potensi pembinaan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan;

g. Seksi Kewasapadaan Dini

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Kewasapadaan Dini;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Kewasapadaan Dini;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Kewasapadaan Dini;
- 4) Menyusun pedoman pencegahan dan penanggulangan potensi gangguan ketentraman dan ketertiban umum pada masyarakat;
- 5) Menyiapkan bahan penyusunan rencana pengembangan potensi pembinaan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan;

h. Seksi Bimbingan dan Penyuluhan

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Bimbingan dan Penyuluhan;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Bimbingan dan Penyuluhan;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Bimbingan dan Penyuluhan;
- 4) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan bimbingan dan penyuluhan bagi masyarakat terkait produk hukum Daerah;

- 5) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di Seksi bimbingan dan penyuluhan;
- i. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat;
 - 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat;
 - 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat;
 - 4) Melaksanakan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - 5) Melaksanakan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - 6) Melaksanakan pengawalan pejabat dan/atau orang penting dan pengamanan tempat-tempat penting, rumah dinas pejabat serta acara-acara resmi;
 - 7) Melaksanakan patroli rutin dan terpadu dalam pengendalian keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di seluruh wilayah Kota Makassar;
 - 8) Melaksanakan penanganan dan pengendalian aksi unjuk rasa dan kerusuhan massa;

j. Seksi Operasi dan Pengendalian

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Operasi dan Pengendalian;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Operasi dan Pengendalian;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Operasi dan Pengendalian;
- 4) Melaksanakan penyusunan petunjuk teknis peningkatan kemampuan dan keterampilan dasar Satuan Polisi Pamong Praja;

k. Seksi Ketertiban Umum

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Ketertiban Umum;
- 2) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Ketertiban Umum;
- 3) Melaksanakan pengawalan pejabat dan atau orang penting, pengamanan tempat-tempat penting, rumah dinas pejabat serta acara-acara resmi;
- 4) Melaksanakan patroli rutin dan terpadu dalam pengendalian keamanan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di seluruh wilayah;
- 5) Menyiapkan dan mengoordinasikan pelaksanaan penanganan dan pengendalian aksi unjuk rasa dan kerusuhan massa;
- 6) Melaksanakan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;

- 7) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian tugas Seksi Ketertiban Umum dan Ketenteraman;

l. Bidang Penegakan Peraturan Daerah

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Penegakan Peraturan Daerah;
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Penegakan Peraturan Daerah;
- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Penegakan Peraturan Daerah;
- 4) Melaksanakan proses administrasi terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- 5) Melaksanakan fasilitasi dan pengoordinasian Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pemeriksaan;
- 6) Melaksanakan penghentian kegiatan dan/atau penyegelan dengan menggunakan garis pembatas Polisi Pamong Praja terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;

m. Seksi Penegakan

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Penegakan;

- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Penegakan;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Penegakan;
- 4) Menyiapkan bahan fasilitasi pemberdayaan dan pengoordinasian Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam pelaksanaan proses penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;
- 5) Menyiapkan bahan pelaksanaan penghentian kegiatan dan atau penyegelan dengan menggunakan garis pembatas Polisi Pamong Praja terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;
- 6) Menyiapkan bahan administrasi berkas perkara terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;

n. Seksi Hubungan Antar Lembaga

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Hubungan Antar Lembaga;
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Hubungan Antar Lembaga;
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Hubungan Antar Lembaga;

- 4) Melaksanakan analisa dan pengolahan data serta visualisasi kegiatan pembinaan dan pengawasan Satuan Polisi Pamong Praja;
 - 5) Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja;
- o. Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat;
 - 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat;
 - 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat;
 - d. Menyusun data dan informasi di bidang satuan perlindungan masyarakat;
 - 4) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang data dan informasi satuan perlindungan masyarakat;
 - 5) Menyusun pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- p. Seksi Data dan Informasi
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Data dan Informasi;

- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Data dan Informasi;
 - 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Data dan Informasi;
 - 4) Menyiapkan bahan penyajian data dan informasi satuan perlindungan masyarakat;
- q. Seksi Pelatihan dan Mobilisasi
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Pelatihan dan Mobilisasi;
 - 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Pelatihan dan Mobilisasi;
 - 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Seksi Pelatihan dan Mobilisasi;
 - 4) Menyiapkan bahan perumusan dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan mobilisasi satuan perlindungan masyarakat;
 - 5) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan dan mobilisasi;
 - 6) Menyusun rencana dan melaksanakan optimalisasi dan pengerahan/mobilisasi anggota perlindungan masyarakat;

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan organisasi. Peranan yang dominan tersebut bukan sama sekali untuk mengurangi, apalagi mengabaikan, pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para tenaga pelaksana. Akan tetapi para tenaga pelaksana perlu dibimbing, dibina, diarahkan dan digerakkan sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu dan keterampilanya bagi kepentingan organisasi dan disini pemimpin harus memakai gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata atau tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

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

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya

untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

Satuan polisi pamong praja atau yang biasa disebut Satpol PP adalah salah satu alat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam menjaga ketertiban atau ketentraman umum dengan menegakkan Perda. Organisasi atau tata kerja Satpol PP ditetapkan dengan Perda. Definisi lain mengenai Satpol PP merupakan salah satu Badan Pemerintah yang bertugas menjaga ketertiban dan ketentraman umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan.

Satpol PP memiliki tugas pokok yaitu memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota. Selain itu Satpol PP memiliki tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu keadaan daerah yang teratur, tertib dan tentram sehingga penyelenggaraan roda pemerintah dapat terlaksana dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman.

Gaya kepemimpinan Fiedler (1967), disebut sebagai Gaya *Contingency* (kontigensi) karena gaya tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya. Menurut Fiedler, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut adalah Hubungan antara pemimpin

dan bawahan (*leader-member relations*), Struktur tugas (*the task structure*), dan Kekuatan posisi (*position power*).

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

Hubungan antara pemimpin dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan, dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin. Seperti hasil wawancara dengan Kepala subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

“Hubungan kami dengan Kepala Satpol PP begitu baik dan akrab. Kepala Satpol PP sangat ramah kepada stafnya dan anggota Satpol PP lainnya, kami sering berkomunikasi dengan Kepala Satpol PP apalagi tentang memberikan saran Kepala Satpol PP mau mendengarkannya.”
(Wawancara YS, 29 Agustus 2018)

Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya sehingga bawahannya semangat dalam melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban Kota Makassar. Komunikasi juga sangatlah penting dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya karena berkaitan dengan tugasnya untuk mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

“Kepala Satpol PP ramah kepada para stafnya disini, juga Kepala Satpol mau mengajak bicara diluan dengan para stafnya. Pokoknya Kepala Satpol

PP kali ini lebih baik dari pada Kepala Satpol PP yang sebelumnya.”
(Wawancara MS, 29 Agustus 2018)

Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai atau bawahan. Kinerja pegawai atau bawahan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Seperti hasil wawancara dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mengatakan bahwa:

“Hubungan baik antara atasan dengan bawahan memang sangat penting agar keadaan di tempat kerja menjadi lebih terbangun sehingga berdampak kepada ide-ide positif yang dikeluarkan oleh bawahan. Agar membangun hubungan baik dengan bawahan, saya melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, agar mereka nyaman dalam berkerja atau bertugas.”
(Wawancara IH, 30 Agustus 2018)

Mendengarkan saran dari bawahan juga sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahan, juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga bawahannya tidak bersemangat dan bermalasa-malasan dalam pekerjaannya. Namun berbeda dengan hasil wawancara dari salah satu anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan bahwa:

“Kepala Satpol PP kami terkadang tidak mau mendengarkan saran dari kami tentang masalah dilapangan dan kalau ada acara-acara seperti festival atau event sekalipun” (Wawancara SL, 8 Agustus 2018)

Oleh karena itu seorang pemimpin ingin instruksinya dipatuhi oleh bawahannya maka dia pun harus siap untuk mendengarkan apapun yang disampaikan bawahannya. Apakah itu berupa pertanyaan, gagasan, dan keluhan-keluhan. Memang dalam prakteknya menerima pesan tidaklah semudah

menyampaikan pesan. Untuk menerima pesan dari bawahan, seorang pemimpin memerlukan pemahaman tentang isi, maksud, dan tujuan dari pesan itu sendiri. Bahkan sering dipertimbangkan siapa yang menyampaikan pesan itu. Selain itu diperlukan kemauan kuat untuk mendengarkan sesuatu dari bawahan. Sama halnya dengan hasil wawancara bersama salah satu anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan bahwa:

“Kami sering menyampaikan keluhan yang biasa terjadi dilapangan tapi Kepala Satpol PP biasanya mendengarkan dan biasanya tidak mau mendengarkan, tergantung siapa yang menyampaikan keluhan tersebut.” (Wawancara AN, 8 Agustus 2018)

Berdasarkan dari beberapa pernyataan informan di atas terkait hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja Pemerintah Kota Makassar sepenuhnya belum maksimal, kondisi ini dilihat dari mendengarkan saran/pendapat dari anggotanya yang terkadang tidak mendengarkannya, tentang masalah yang terjadi dilapangan dan kalau ada acara-acara (festival atau event).

2. Struktur Tugas (*The Task Structure*)

Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana definisi tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku. Untuk meningkatkan kinerja bawahan atau pegawai, struktur tugas merupakan faktor penting karena pimpinan perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan sesuai bidang keahlian masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

“Struktur tugas yang telah diatur oleh Kepala Satpol PP sesuai dengan keahlian dan kemampuan kita, tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Satpol PP sangat jelas, Kepala Satpol PP juga melakukan tugasnya sesuai struktur tugas yang telah dia buat.” (Wawancara MS, 29 Agustus 2018)

Hal ini menjadikan setiap individu yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan peran yang tak sesuai harapan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, akan lebih cepat untuk mengambil sebuah tindakan keputusan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Pembagian dan susunan tugas tersebut kita kenal dengan istilah struktur organisasi organisasi atau perusahaan. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu anggota Satpol PP, mengatakan bahwa:

“Tugas yang kami jalankan sudah sesuai dengan struktur tugas yang telah dibuat oleh pemimpin kita, dan pemimpin kami juga sering memantau kami saat melakukan tugas, pemimpin kami sering masuk berkerja walaupun ada salah satu anggotanya tidak masuk bertugas.” (Wawancara WN, 29 Agustus 2018)

Struktur tugas dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur tugas yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Hal ini juga dikatakan oleh salah satu anggota Satpol PP yang bertugas bahwa:

“Pemimpin kami bertanggung jawab apa yang akan dia kerjakan salah satu contohnya pada saat pasar sentran di hancurkan pemimpin kami terjun langsung untuk memimpin anggotanya dan dia mengerjakan hal yang seharusnya anggotanya yang kerjakan.” (Wawancara AN, 08 September 2018)

Untuk meningkatkan kinerja bawahan atau pegawai, struktur tugas merupakan faktor penting karena pimpinan perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan sesuai bidang keahlian masing-masing. Hal ini menjadikan setiap individu yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan peran yang tak sesuai harapan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, akan lebih cepat untuk mengambil sebuah tindakan keputusan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Pembagian dan susunan tugas tersebut kita kenal dengan istilah struktur organisasi organisasi atau perusahaan.

Satpol PP memiliki tugas pokok yaitu memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota. Selain itu Satpol PP memiliki tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu keadaan daerah yang teratur, tertib dan tentram sehingga penyelenggaraan roda pemerintah dapat terlaksana dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman. Berikut hasil wawancara oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mengatakan bahwa:

“Struktur tugas disini telah dibuat sesuai dengan kemampuan masing-masing, kalau masalah terlaksana sesuai tugasnya masing-masing, itu sudah terlaksana walaupun saya harus terjun langsung untuk mengawasi

anggota saya bertugas untuk memastikan apakah dia bertugas dengan baik.” (Wawancara IH, 29 Agustus 2018)

Berdasarkan dari beberapa pernyataan informan di atas terkait struktur tugas satuan polisi pamong praja Pemerintah Kota Makassar sudah maksimal. Ini dilihat dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah mengatur struktur tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing, tugas-tugas yang telah diberikan juga sudah jelas. Selain itu juga kepala satuan polisi pamong praja telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang terjun langsung dalam menjaga keaman dan ketertiban masyarakat Kota Makassar.

3. Kekuatan Posisi (*Position Power*)

Kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara Kepala subbagian umum dan kepegawaian bahwa:

“Kepala Satpol PP tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepuasannya sendiri, beliau juga tidak pernah memerintahkan/memaksa bawahannya untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya.” (Wawancara YS, 03 September 2018)

Kekuatan posisi merupakan kekuatan untuk menggerakkan orang lain karena kita memiliki kekuatan, otoritas, jabatan, pengaruh, atau sesuatu yang lebih besar dari orang tersebut. Sama halnya dengan hasil wawancara salah satu anggota Satpol PP bahwa:

“Kepala Satpol PP tidak pernah menggunakan kekuasaannya untuk kepuasannya sendiri, beliau juga tidak pernah memerintahkan/memaksa bawahannya untuk melakukan tugas yang bukan tugasnya.” (Wawancara YS, 03 September 2018)

Kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin (misalnya) menggunakan otoritasnya dalam memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat (demotions). Berbeda halnya dengan hasil wawancara salah satu staf subbagian umum dan kepegawaian, mengatakan bahwa:

“Disini kita kan tidak ada namanya penghargaan yang bagaimana tapi setiap ulahtahunnya Satpol PP itu ada namanya pegawai teladan, biasa diusulkan, yang benar-benar rajin, disiplin, dan patuh.” (Wawancara MS, 29 Agustus 2018)

Kekuasaan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Kemampuan untuk memengaruhi orang lain merupakan inti penting dari Kepemimpinan. Berbeda halnya dengan hasil wawancara salah satu anggota Satpol PP Pemerintah Kota Makassar, mengatakan bahwa:

“Kami tidak pernah mendapatkan penghargaan walaupun kita sudah bekerja dengan rajin, pemimpin kami memang terkesan baik tapi kami tidak pernah mendapat penghargaan apapun, begitupun dengan kenaikan pangkat.” (Wawancara AN, 03 September 2018)

Pada dasarnya, Kekuasaan seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi. Penggunaan Kekuasaan oleh seorang pemimpin dalam menimbulkan dua dampak yaitu dampak Positif dan dampak Negatif. Penggunaan Kekuasaan yang efektif akan meningkatkan motivasi bawahannya sehingga dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, penggunaan kekuasaan yang tidak efektif oleh seorang pemimpin akan mengakibatkan dampak negatif sehingga pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada bawahannya tidak dalam dilaksanakan dengan baik. Sesuai dengan hasil wawancara Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang mengatakan bahwa:

“Saya akan berusaha melakukan yang terbaik dan saya juga tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai seorang pemimpin, saya juga berusaha melakukan pendekatan dengan anggota-anggota saya dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengawasi anggota saya.”
(Wawancara IH, 30 Agustus 2018)

Berangkat dari beberapa pernyataan informan diatas terkait kekuatan posisi sepenuhnya belum maksimal, kondisi ini dilihat dari pemberian penghargaan yang tidak pernah dilakukan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Tetapi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja tidak menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadinya, dan Kepala Satuan Poilisi Pamong Praja juga sudah bertanggung jawab dengan tugas sebagai pemimpin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap gaya kepemimpinan kepala satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Pemerintah Kota Makassar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan satuan polisi pamong praja Pemerintah Kota Makassar sepenuhnya belum maksimal, kondisi ini dilihat dari mendengarkan saran/pendapat dari anggotanya yang terkadang tidak mendengarkannya, tentang masalah yang terjadi dilapangan dan kalau ada acara-acara (festival atau event).
2. Struktur tugas satuan polisi pamong praja Pemerintah Kota Makassar sudah maksimal. Ini dilihat dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah mengatur struktur tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing, tugas-tugas yang telah diberikan juga sudah jelas. Selain itu juga kepala satuan polisi pamong praja telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang terjun langsung dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat Kota Makassar.
3. Kekuatan Posisi sepenuhnya belum maksimal, kondisi ini dilihat dari pemberian penghargaan yang tidak pernah dilakukan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Tetapi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja tidak menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadinya, dan Kepala

Satuan Poilisi Pamong Praja juga sudah bertanggung jawab dengan tugas sebagai pemimpin.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar dapat mendengarkan/mepertimbangkan saran yang diberikan kepada anggota Satpol PP.
2. Disarankan agar Kepala Satpol PP Pemerintah Kota Makassar untuk memberikan suatu penghargaan kepada bawahannya agar bawahannya bisa lebih bersemangat bertugas.
3. Lebih meningkatkan sarana dan prasarana Satpol PP yang bertugas dilapangan agar para anggota dapat bekerja dengan baik.

Daftar Pustaka

- Agus Dwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Chandler, R.C.& J.C. Plano. 1988. *The Public Administration Dictionary*. Second Edition. Santa Barbara, CA: ABC-CLIO Inc.
- Creswell, John W., 2009, *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deming, W. Edwards. 1986. *Out Of The Crisis. MIT Center For Advanced Engineering Study*.
- Denim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Fesler, J.W. 1980. *Pubic Administration: Theory And Practice*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Fiedler, F. E. 1967. *A Theory of Leaderships Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill Book Company
- Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- House R.J., 1977, *A Theory Of Charismatic Leadership. In Leadership: The Cutting Edge (Hunt J.G. & Larson L.L. eds), Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, USA, pp. 189±207*.
- James A.F, Stoner, 1996, *Manajemen , Edisi Indonesia*, Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.

- Kartono, Kartini., 1992, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keban, T., Yeremias, 2014, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori Dan Isu Edisi Ketiga*, Yogyakarta: Gava Media.
- McCurdy, H.E. 1986. *Public Administration: A bibliographical guide to the literature*. New York: Marcel Dakker, Inc.
- Niel, Misriyani. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Makassar: Skripsi.
- Nurlia, Rohma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijrah Indonesia Finance Lampung*. Lampung: Skripsi.
- Paul Hersey, Blanchard and H. Kenneth. 1977. *Management Of Organisational Behavior: Utilizin Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Index.
- Sondang P. Siagian, 2011, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sutarto, 2001, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Stillman II, R.J. 1991. *Preface To Public Administration: A Search For Themes And Diraction*. New York: St. Martin's Press.
- Shafritz, J.M., and E.W. Russel. 1997. *Introducing Public Administration*. New York: Addison-Wesley Education Publishers Inc. Chapter 1.
- Scott G. William, 1987, *Leadership Failures, the Distrusting Public, and Prospects of the Administrative State*, New York: Wiley
- Stoner James, DKK. 1996. *Manajemen, Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.
- Tead, Ordway. 1931. *"The Art Of Leadership"*. New York: Whittlesey House.

Tika, MP., 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

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

Wahyusumidjo, 1997, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wirnawati, Mita. 2012. *Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Dalam Pengendalian Pedagang Kaki Lima Di Kota Cilegon*. Cilegon: Skripsi

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN

DOKUMENTASI PADA SAAT WAWANCARA

1. Wawancara Kepala dan Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian



2. Wawancara Anggota Satpol PP





Daftar Riwayat Hidup



Peneliti dengan nama lengkap **ASMAUL HUSNA** dilahirkan di Ujung Pandang pada Hari Jumat 27 Desember 1996 dari pasangan suami istri Bapak dr. H. Assaad Effendy Makawaru dan Ibu Halima. Peneliti adalah anak Pertama dari Tiga bersaudara. Peneliti tinggal di Jalan Arung Teko Perumahan Bukit Sejahtera 1 blok B1/1 Sudiang Kota Makassar.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Sudiang pada tahun 2002 hingga tahun 2008. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Makassar dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Makassar dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik program studi Ilmu Administrasi Negara yang In Syaa Allah pada tahun 2018 ini akan mengantarkan Peneliti untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1).

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Makassar”**.