

**SKRIPSI**

**ANALISIS TALENT MANAGEMENT SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
(SATPOL PP) DALAM MENGAJAL KEBIJAKAN DI  
KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diusulkan oleh

**ZAKIA INDRIATI**

Nomor Stambuk: 105610518114



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

**2019**

**ANALISIS TALENT MANAGEMENT SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
(SATPOL PP) DALAM MENGAWAL KEBIJAKAN DI KOTA MAKASSAR**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara**

**Disusun dan Diajukan Oleh**

**ZAKIA INDRIATI**

**Nomor Stambuk :**

**105610518114**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

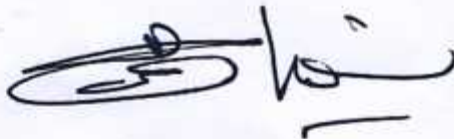
## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Talent Management Satuan Polisi  
Pamong Praja (SATPOL PP) Dalam Mengawal  
Kebijakan Di Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Zakia Indriati  
Nomor Stambuk : 10561 05181 14  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Muhammad Tahir, M.Si**

Pembimbing II



**Dr. Hj. Rulinawati Kasmad, S.Sos, M.Si**

Mengetahui :

Dekan

Fisip Unismuh Makassar



**Dr. Hj. Iryani Malik, S.Sos, M.Si**

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



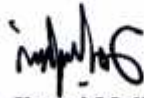
**Nasrulhaq, S.Sos, M.PA**

## 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 : 0007/FSP/A3-VIII/I/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari sabtu tanggal 09 bulan february tahun 2019.

## TIM PENILAI

Ketua



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

Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji

1. Dr. H. Muhammadiyah, MM (Ketua)
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Dr. Muhammad Tahir, M.Si
4. Ahmad Harakan, S.IP, M.H.I



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Zakia Indriati  
Nomor Stambuk : 10561 05181 14  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul: Analisis Talent Management pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 9 Februari 2019

Yang menyatakan



**Zakia Indriati**

## ABSTRAK

**ZAKIA INDRIATI. Analisis *Talent Management* Satuan Polisi Pamong Praja Dalam mengawal kebijakan di Kota Makassar di Universitas Muhammadiyah Makassar** (dibimbing oleh Muhammad Tahir dan Rulinawati Kasmad).

Talent Management dikatakan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi. Berdasarkan hasil tersebut peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan *Talent Management* Satpol PP dalam mengawal kebijakan di kota makassar dengan rumusan masalah melalui 4 Indikator yaitu: Kompetensi *Leading Change*, Kompetensi *Planning Organizing* Kompetensi *Control Dan Monitoring*, Kompetensi *Developing Others*.

Berdasarkan 4 indikator tersebut peneliti memiliki tujuan dari penelitian ini yakni memastikan bahwa apakah 4 indikator tersebut telah diterapkan bahkan dikembangkan pada Satpol PP kota Makassar dalam mengawal kebijakan. Jenis penelitian ini berupa Deskriptif kualitatif dimana penelitian ini menjelaskan indikator *Talent Management* Satpol PP yang datanya bersumber dari hasil wawancara penulis dengan beberapa informan yang terkait.

Hasil penelitian ini menunjukkan keempat indikator tersebut telah diterapkan dan dikembangkan pada anggota Satpol PP di kota makassar dalam mengawal kebijakan. Keempat indikator tersebut memiliki sub indikator yang merupakan hasil penerapan para anggota Satpol PP dalam mengawal kebijakan. Hasil tersebut disimpulkan dari hasil wawancara dari beberapa informan di Kantor Balai kota Makassar dan anggota Satpol PP serta PKL di lapangan.

*Kata Kunci : Talent Management, Satpol PP, Kebijakan*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT yang maha agung dengan segala cinta-nya yang masih memberikan kesempatan kepada penulis untuk merampungkan tugas akhir ini yang mengangkat judul “ Analisis Talent Management Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Mengawal Kebijakan di Kota Makassar. Berbagai kendala yang dihadapi penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini dijadikan penulis sebagai proses pembelajaran, pengalaman, pendewasaan sekaligus rahmat dari Allah SWT yang mampu mentransformasikan perspektif penulis dalam memaknai sesuatu.

Shalawat serta cinta selalu tercurahkan kepada junjungan, panutan ummat manusia Nabi Muhammad SAW beserta Ahlul Bait-nya yang telah membawa cahaya cinta-nya bagi peradahan umat manusia, orang yang dijadikan teladan dalam hal bagaimana memposisikan dirinya sebagai pemimpin yang menjadi suritauladan bagi ummat manusia. Nabi Muhammad SAW di utus untuk menjadi rahmat bagi seluruh alam sehingga dampaknya masih kita rasakan samapi sekarang ini.

Dalam merampungkan tugas akhir ini tidak lepas dari peran orang-orang yang penulis jadikan motivasi untuk segera merealisasikannya, dengan perasaan ikhlas dan pantang menyerah mmeperjuangkan cinta menjadi landasannya. Dengan penuh ikhtiar dan cinta penulis ingin mempersembahkan skripsi ini ayahandaku kamaruddin dan Ibunda Mardiwati tersayang, tidaka kan pernah kutemukan orang yang setegar dirinya, yang tidak pernah bosan untuk merawat

dan mendidik anak-anaknya. Sekaligus permohonan maaf di hanturkan kepada kedua saudaraku hasbi, haidir, yang selama ini memberikan semangat selama proses perkuliahan sampai pada akhir penyusunan skripsi, para sahabat the SIZERA dan NUQYTA beserta saudara saya yang tak pernah lelah menyemangati saya dan selalu memberikan inspirasi dan motivasi dan tawa dalam mendorong penyusunan skripsi. Rasa terima kasih juga diberikan kepada pihak-pihak yang turut membantu, serta memberikan pengaruh kepada penulis selama ini, yaitu:

1. Bapak Dr Muhammad Tahir, M.Si selaku pembimbing 1 dan ibu Dr Hj Rulinawati Kasmad M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, dan selalu memberikan motivasi selama bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku ketua jurusan ilmu administrasi negara Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Kadir Adys, S.H., M.M selaku penasehat akademik terima kasih atas luangan waktu, pikirannya, nasehat dan bimbingan dalam hal akademik selama mengenyam di bangku kuliah.
5. Bapak staf akademik Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik terkhusus jurusan Ilmu Administrasi Negara



6. Seluruh staf pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada umumnya, dan terkhusus staf dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara terima kasih untuk ilmu yang bermanfaat selama ini. Semoga ALLAH SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
7. Bapak Walikota Makassar beserta jajarannya, terimakasih atas bantuannya sehingga penulis bisa melakukan penelitian
8. Rekan-rekan Mahasiswa (i) seperjuangan angkatan 2014 khususnya kelas i dan yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Hanya Allah SWT, yang menentukan segalanya dan semoga kalian yang telah membantu penulis, mendapat pahala yang berlimpah di sisi-Nya.
9. Rekan-rekan “ Babak Belur Squad” terima kasih atas kerja sama dan motivasinya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk referensi hidup di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua pihak. Dan semoga Allah SWT memberikan pahala yang melimpah atas segala kebaikan kita semua. Ami.

Makassar, 9 Februari 2019



Zakia Indriati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI</b> .....	I
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	II
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM</b> .....	III
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	IV
<b>ABSTRAK</b> .....	V
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	VI
<b>DAFTAR ISI</b> .....	IX
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	XII
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	XIII
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Masalah .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	
9	
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	
12 .....	
B. Defenisi Manager Dalam Manajemen.....	14
1. Fungsi-Fungsi Manajemen .....	18
2. Peran-Peran Manajemen.....	19

3. Keahlian-Keahlian (Skill) Manajemen.....	20
C. Talent Management .....	21
D. Kerangka Kerja Talent Management.....	26
E. Karakteristik Talent Management .....	29
F. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) .....	37
G. Kerangka Pikir.....	41
H. Fokus Penelitian .....	42
I. Deskripsi fokus penelitian .....	43

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	38
C. Sumber Data .....	38
D. Informan Penelitian .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	41
G. Keabsahan Data .....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	43
1. Letak dan Kondisi Geografis .....	43
2. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) .....	44
3. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar .....	45
4. Tugas satuan Polisi pamong praja.....	46
5. Fungsi satuan Polisi Pamong Pra kota makassa .....	46
B. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar ....	47
C. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab satpol PP .....	49

D. Data Kepegawaian Polisi Pamong Praja Kota .....	64
E. Hasil Penelitian .....	65

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	94

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
-----------------------------	-----------

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Data kepegawaian polisi pamong praja kota makassar.....	64
Tabel 2 Deskripsi Kompetensi Leading Change.....	67
Tabel 3 Deskripsi Kompetensi Planning Organizing.....	71
Tabel 4 Deskripsi Kompetensi Control dan Monitoring.....	81
Tabel 5 Deskripsi Kompetensi Developing Others.....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Dimensi Pekerjaan yang Mempengaruhi Pegawai.....	11
Gambar 2.2. <i>Matriks Unique Strategic Value Talenta</i> .....	25
Gambar 2.3. Empat Pilar Talent Manajemen.....	29
Gambar 2.4. Bagan Kerangka Fikir .....	42
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar .....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persaingan global, unsur yang tidak bisa diabaikan dalam mendukung kapasitas jalannya organisasi atau suatu bisnis dalam perusahaan yaitu adanya Sumber daya manusia (SDM) dimana sumber daya manusia tersebut memiliki peranan penting yang lebih strategis dan tak bisa di samakan dengan sumber daya yang lain. Karena manusia adalah roh yang paling berperan dari segalanya dan kunci utama dari jalannya sebuah organisasi atau bisnis dalam perusahaan, karena tanpa adanya peranan manusia maka sebuah pencapaian atau gagasan yang akan di capai tak akan membuahkan hasil. Untuk dapat terus berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin pesat, sebuah perusahaan memfokuskan kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan, serta dapat mengoptimalkan perusahaan untuk terus berkembang (Ambia ;2012).

Bakat seseorang dapat dilihat dari kemampuan, keunggulan atau seni yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Dimana yang menjadi acuan yaitu orang-orang yang memiliki potensi tinggi, pengetahuan langkah dan keterampilan, atau yang berhasil dalam membawa perubahan dalam organisasi. Sehingga seseorang akan di cari karena memiliki keahlian tersendiri atau kontribusi mereka dalam bisnis yang dapat menambah nilai

dengan kemampuan bersaing dan memiliki kinerja yang lebih tinggi (Phillips dan Ropper ; 2009).

Ketersediaan talenta (*talent availability*) yaitu dengan memiliki keahlian dan pengalaman tertentu, karena persaingan bisnis yang semakin ketat maka perkembangan teknologi yang menjadi prioritas utama dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan dengan keterampilan kerja yang sesuai dengan perkembangan tersebut. Adapun ketersediaan lain yang di ukur dari talent yaitu kemampuan seseorang dalam organisasi atau bisnis dalam perusahaan mampu merekrut orang-orang terbaiknya itu (*talent retention*). Terbatasnya suatu talent membuat kebutuhan akan orang-orang yang bertalenta semakin meningkat di era persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang ini (*Husein Samy Manager Human Resources IBM Indonesia*).

*Talent Management* dapat diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola sebuah talent dalam organisasi dengan tujuan memastikan adanya pasokan talent untuk menyesuaikan orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ingin dikerjakannya dengan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis organisasi dan prioritas kegiatan organisasi atau bisnis perusahaan (Pella dan Afifah Inayati: 2011 :81)

*Talent Management* belakangan ini menjadi sorotan utama karena dianggap sangat penting (*the latest trend*) bagi manajemen SDM perusahaan-perusahaan di seluruh dunia yang dimulai dari tahun 90-an, dalam sebuah penelitian terdapat kelompok konsultan LBA yang menjadikan cikal bakal munculnya *talent management* terkait faktor -faktor yang memberikan



sumbangan tertinggi terhadap penciptaan dan pemeliharaan keunggulan organisasi (*Michaels, et al 1998*).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan yaitu menciptakan kondisi daerah yang tenteram, tertib, aman, dan teratur. Sehingga dapat menegakkan kebijakan atau mengawal kebijakan-kebijakan yang direkrut oleh pemerintah kota atau pemerintah daerah dalam mengawal kebijakan yang kondusif. Adapun tugas dan tanggung jawab satpol PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6 Januari 2010.

Baik perangkat ataupun prosedur ketetapan yang di jadikan acuan tindakan bagi satpol PP tidaklah sesuai dengan apa yang terlihat di lapangan buktinya mereka sering menimbulkan masalah seperti main pukul memukul, dan lalai dalam bekerja, dalam bahasa pelanggaran HAM disebut *crime by omission* (kejahatan dengan pembiaran) atau *crime by commission* (kejahatan yang disengaja aparat negara). Satpol PP yang dianggap mempunyai mandat suci dan menjadi garda terdepan untuk mengawal kebijakan peraturan daerah justru menjadi “momok masyarakat”.

Sebagai pengawal perda membuat Satpol PP sering dalam posisi dilematis. Di satu sisi, menegakkan hukum agar tidak terjadi *social disorder* (ketidakaturan masyarakat), namun di sisi lain seringkali berbenturan dengan hak – hak rakyat. Seperti dalam penataan PKL ataupun dalam melakukan razia PSK, anak jalanan (anjaj), dan gelandangan pengemis (gepeng). Dari hal

tersebut semua pihak merasa memiliki landasan yuridis untuk tetap bersikukuh mempertahankan kepentingannya masing – masing.

Satpol PP yang kita ketahui bahwa Satuan Polisi Pamong Praja merupakan musuh terbesar bagi Pedagang Kaki Lima (PKL), dalam melakukan penertiban Satpol PP sebagai aparat penegakan Peraturan Daerah seringkali terjadinya polemik di masyarakat, Masih banyak lagi aroganisme satpol PP yang kita saksikan, mulai dari penggusuran atau razia PKL di kota – kota besar lainnya yang bukan mustahil terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) seperti yang terjadi dalam kekerasan fisik dan pengerusakan lapak-lapak dagangan tanpa ada tindakan persuasif dan anti rugi dari Pemerintah Kota. Maraknya keberadaan PKL kerap menimbulkan masalah bagi pemerintah Kota, untuk itu perlunya Peraturan khusus yang mengatur Pedagang Kaki Lima (Perda).

Berangkat dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Analisis Talent Management Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Mengawal Kebijakan di Kota Makassar*”. Adapun Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu “*Talent Pool Manager*” sesuai dengan kompetensi sasaran utama pada pusat pengembangan talenta level *manager* dengan menggunakan teorinya yang melihat empat kompetensi yaitu: *Leading Change* yaitu mengelola perubahan dalam lingkungan kerja, *Planning Organizing* yaitu kemampuan mengambil keputusan bagi diri dan orang lain demi tercapainya tujuan, *Control And Monitoring* yaitu menetapkan prosedur yang berkesinambungan

untuk mereview informasi guna memastikan tercapainya tujuan, *Developing Others* yaitu dapat merencanakan suatu pengembangan karyawan dalam tuntunan pekerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompetensi *Leading change* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar?
2. Apakah Kompetensi *Planning Organizing* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar?
3. Apakah kompetensi *Control And Monitoring* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar?
4. Apakah kompetensi *Developing Others* juga sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin diketahui penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah Kompetensi *Leading Change* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar.
2. Untuk mengetahui Apakah Kompetensi *Planning Organizing* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar.
3. Untuk mengetahui Apakah kompetensi *Control And Monitoring* sudah dimiliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar.

4. Untuk mengetahui Apakah kompetensi *Developing Others* juga sudah di miliki pimpinan Satpol PP di kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya dalam bidang administrasi negara yang berkaitan dengan *Talent Management* satuan polisi pamong praja (satpol pp) dalam mengawal kebijakan di kota makassar.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji *Talent Management* satuan polisi pamong praja (satpol pp) dalam mengawal kebijakan di kota makassar
- b. Penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu bahan rujukan bagi pemerintah daerah dalam talent management satuan polisi pamong praja (satpol pp) dalam mengawal kebijakan di kota makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural resources*). Dalam konsep manajemen dikenal dengan adanya '6M' yaitu man, money, material, machine, method, dan market. Oleh karena itu manusia adalah prioritas utama yang dapat menggerakkan dan mengelolah berbagai sumber daya tersebut. Dimana SDM-nya harus yang berkualitas. Karena sumber daya yang kita miliki sangatlah percuma jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM dan tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Schuler dan Jackson dalam Sinambela 2018: 3).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang memiliki empat prinsip dasar. (sinambela, L.P :2018-5)

1. Sumber daya manusia adalah hal yang menjadi prioritas yang dimiliki oleh suatu organisasi serta pencapaian yang dapat di raih dalam organisasi karena memiliki manajemen yang baik.
2. Pencapaian akan di raih jika keduanya saling berhubungan antara manusia dan organisasi yang dapat memberikan sumbangsi dalam pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

3. Kultur dan nilai dalam organisasi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan oleh Schuler dan Jackson dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu koordinasi antara organisasi dan manusia yang saling berhubungan satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan. Dimana pencapaian ini dipengaruhi oleh kultur dan nilai dalam organisasi serta sumber daya manusia menjadi hal yang diprioritaskan, Jadi tercapainya suatu tujuan tergantung dari keberhasilan kerjasama antara manusia dan organisasi.

Filosofi yang dianut manajemen atau pemegang saham mengenai karyawan sangat berperan penting dalam menentukan maju tidaknya manajemen SDM di organisasi. Karyawan akan kompeten dan penuh ide, akan mendapatkannya. ketika berfikir karyawan malas dan tidak kompeten, maka kita akan mendapatkannya. Apapun filosofinya mengenai karyawan maka benar adanya (Pella dan Inayati 2011: 78).

Salah satu alasan yang membuat organisasi sulit untuk maju pada masa lalu yaitu harus mengaplikasikan rendahnya kemampuan manusia, kita menganggap bahwa manusia sulit membuat ide, maka anggapan itu akan signifikan terbukti benar (perusahaan benar-benar sulit mendapatkan ide berkualitas dari karyawannya). Perusahaan menganggap bahwa mengembangkan pegawai adalah biaya bukan investasi kemudian melakukan cara untuk mengecilkan program pengembangan karyawan. Dengan

berselangnya waktu, perusahaan tersebut sulit mengharapkan adanya karyawan yang memiliki pengembangan kualitas dan kompetensi yang memadai. (Pella dan Inayati 2011:79 ).

Filosofi, paradigma, dan sikap mengenai manusia yang dimiliki manajemen puncak sangat mempengaruhi masa depan perusahaan. Pengaruh tersebut memiliki dampak yang sangat nyata, tetapi pada saat yang bersamaan terjadi secara perlahan melalui proses dampak (*impact delay*).

Menurut Pella dan Inayati (2011:79) Filosofi mengenai talenta yang dimiliki pendiri perusahaan akan berdampak nyata dalam waktu lima tahun sejak keputusan yang merefleksikan filosofi tersebut di buat.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah suatu pencapaian dalam organisasi, yang telah ditetapkan sehingga dapat berproses dalam organisasi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan evaluasi dalam pencapaian tujuan. Manajemen dapat dikatakan sebagai hal desain dalam pekerjaan, perencanaan, seleksi dan penempatan, serta pengembangan pegawai dalam pengelolaan karier, dan evaluasi kinerja pengembangan tim kerja. (Simamora dan Henri 2012:7).

Pada dasarnya MSDM dikatakan suatu tindakan yang penting bagi unsur manusia karena sumber daya yang cukup laten dalam setiap organisasi untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi tim kerja serta pelatihan dan penempatan pemberian kompensasi terhadap tujuan individu organisasi yang bersangkutan (Sitohang 2007: 8 ).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu masalah terdapat pada ruang lingkup aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Dalam hal ini sumber daya manusia disebut sebagai HRD atau *Human Resource Development*. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (A.F stoner dalam Sinambela 2018: 8).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang dapat membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik serta menjadikan manajemen sumber daya untuk mempengaruhi secara langsung dengan tepat dan efektif dalam proses perekrutan sumber daya manusia dalam pengoptimalan organisasi guna untuk mencapai tujuan (Sinambela 2018:8).

Dari definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa MSDM sangat penting didalam pencapaian tujuan organisasi. Karena prioritas utama dalam SDM dapat melibatkan semua orang serta dapat menyelesaikan masalah dan memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang ditetapkan dapat dicapai dengan tepat. Artinya, dalam mengelola SDM perlu memperhatikan dua hal yaitu kegiatan mengelola pegawai, kebijakan dan praktik yang dapat digunakan organisasi, serta dapat menelaah organisasi supaya dapat di posisikan dirinya dengan baik (Schuler Jackson dalam Sinambela 2018: 9).

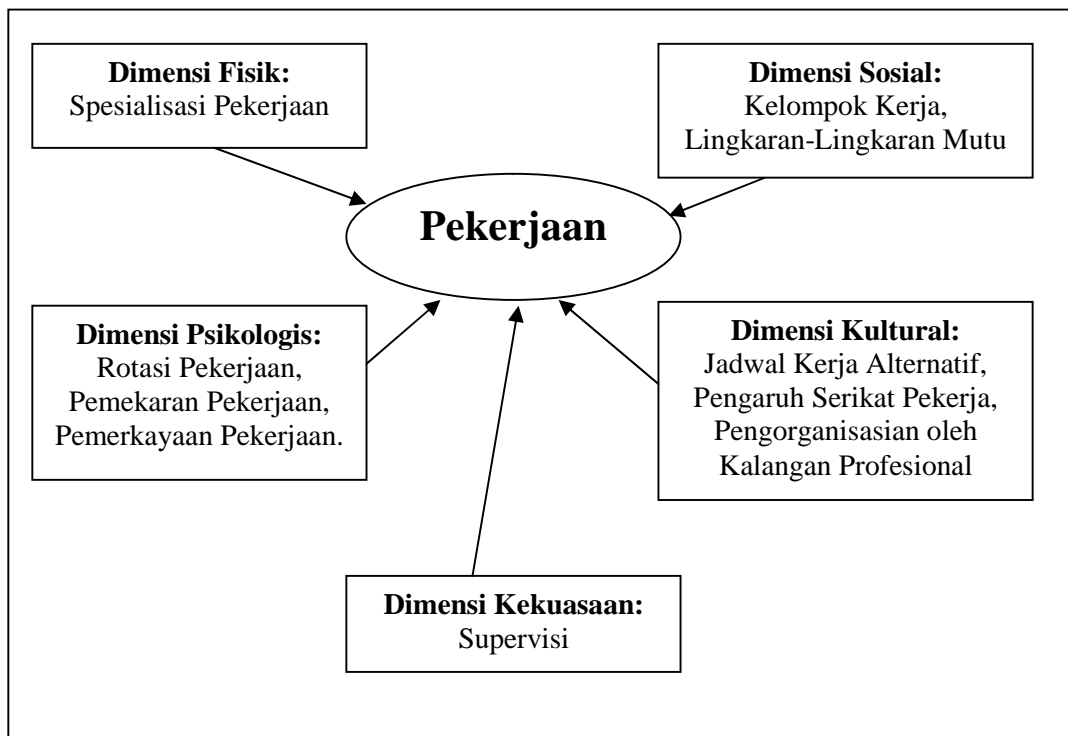
Analisis pekerjaan merupakan serangkaian kegiatan untuk memberikan pedoman bagi penerimaan dan penempatan pegawai. Dalam hal ini SDM tidak terlepas dari analisis pekerjaan karena saling bertautan. Analisis pekerjaan juga dapat dikatakan sebagai kegiatan sistematis terhadap suatu pekerjaan yang dapat memberikan gambaran tentang spesifikasi



jabatan dan tanggung jawab dalam posisi untuk mengetahui karakteristik orang-orang yang kerja untuk posisi tersebut dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (Dessler dalam Sinambela 2018:25).

Dalam hal ini analisis pekerjaan erat kaitannya dengan desain atau perancangan jabatan karena berkenaan dengan manfaat dan desain pekerjaan tentang berbagai upaya teknik-teknik pekerjaan, adapun dimensi dari pekerjaan yang tertera pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1 Dimensi-dimensi pekerjaan yang mempengaruhi pegawai



Gambar 2.1 : Dimensi Pekerjaan yang Mempengaruhi Pegawai

Sumber : (Simamora dalam sinambela 2018 :27)

Adapun penjelasan dari kelima dimensi yaitu : 1) dimensi fisik, melihat dari ide pegawai disertai dengan langkahnya dalam melaksanakan pekerjaannya. 2) dimensi psikologis, terkait dengan psikis seseorang yang

menyebabkan pegawai dapat tertekan karena pekerjaan serta dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja. 3) dimensi social, setiap orang yang berorganisasi pasti memiliki tujuan yang dicapai dan setiap makhluk social membutuhkan pelaksanaan pekerjaan atau tujuan hubungan social lainnya 4) dimensi cultural, pekerjaan yang terbentuk memberikan keberadaan ekonomi dalam bentuk gaji dan juga memberikan kontribusi. 5) dimensi kekuasaan, cara pimpinan menggunakan kekuasaan mempunyai dampak yang nyata terhadap kekuasaan kerja dan kinerja pegawai, yang memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan sesuai rencana, dan melakukan hal yang sama dalam membangun komitmen terhadap pegawai.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

*Human Resource Development (HRD)* adalah fungsi MSDM yang utama yang tidak hanya tentang pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan (Sinambela 2018: 20).

Perencanaan karier adalah proses yang akan di tuju dalam menetapkan berbagai tujuan untuk di raihinya. Sementara itu, pengembangan karier dapat dikatakan sebagai orang yang berpengalaman dalam organisasi. Dalam sebuah Organisasi pegawai harus saling terikat atau saling membantu

dalam perencanaan karier sehingga kebutuhan keduanya dapat terpenuhi. Pengembangan organisasi yaitu proses dalam mengembangkan struktur, system dan eektivitas dalam pencapaian tujuan yang akan di capai. Penilaian kinerja adalah system formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ini mendatangkan bagi pegawai peluang untuk mengakapitlisasikan atas kekuatan mereka dan menanggulangi kelemahan yang terindetifikasi. Dengan demikian, PO membantu mereka untuk menjadi pegawai yang lebih puas dan produktif (Sinambela 2018:20).

Berdasarkan perspektif organisasi, tujuan pelaksanaan seleksi untuk menemukan pegawai yang cakap dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Seseorang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, langakh awal adalah mengetahui gambaran yang jelas dan spesifik tentang apa saja yang ingin dilakukan orang tersebut.

Analisis pekerjaan adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakna pekerjaan tersebut. ( Dessler dalam Sinambela 2018 :26)

Sebuah Penelitian yang berlangsung selama lebih dari 25 tahun telah mengamati organisasi yang sukses dan eksis maupun organisasi yang gagal dan tidak bertahan lama. Hasilnya menunjukkan tedapat enam kondisi SDM yang harus dipenuhi, yaitu: budaya organisasi yang berorientasi kinerja, rendahnya turnover(tingkat keluar dan masuk) karyawan (terutama pada kelompok karyawan yang kinerjanya unggul), tingkat kepuasan karyawan

yang relatif cukup tinggi, kaderisasi SDM yang berkualitas, efektifnya investasi yang berupa balas jasa dan pengembangan SDM, dan proses seleksi karyawan serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi. (Berger 2007: 2).

Penelitian berikutnya mengenai talent management dapat disimpulkan bahwa adanya suatu manajemen yang di khususkan untuk mengelolah karyawan yang unggul dan memiliki potensi tinggi berupa talent Management, maupun implementasi aturan yang sistematis untuk melaksanakan aktivitas manajemen merupakan suatu inti atau kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. Hal yang dapat dilihat mengenai kelangkaan dan persaingan mendapatkan talent terbaik yaitu, mempertahankan talent serta mendapatkan perhatian tentang strategi talenta yang banyak dikaji dalam berbagai literatur dari negara-negara seperti AS, Inggris, Australia, Jepang, Cina, India serta di beberapa negara Asia lain. (Lewis dan Heckman : 2006).

## **B. Defenisi Manager Dalam Manajemen**

Seorang manager tidak dapat dibatasi dengan usia, mereka dapat berusia di bawah 18 tahun hingga di atas 80 tahun. Mereka dapat menjalankan perusahaan atau organisasi-organisasi besar hingga usaha swasta kecil yang meraka akan jalankan. Sebagian manager dapat menduduki jajaran pimpinan perusahaan atau sebagian lainnya hanya bertanggung jawab atas fungsi-fungsi yang spesifik. Dimana manager dapat dikatakan sebagai orang-orang di dalam suatu organisasi yang berhak memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan

kehendak mereka. Cukup untuk membedakan para manager dari karyawan non-manajerial sekarang tidak begitu lagi halnya karena dalam organisasi sifat dari berbagai pekerjaan telah memudar dari garis pembatas antara manager dan non-manajerial. Di dalam organisasi atau perusahaan seorang manager adalah seorang yang melaksanakan koordinasi dan pemantauan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran dalam organisasi akan dapat di capai. Pekerjaan seorang manager bukanlah hal yang dapat di selesaikan tugasnya dengan pribadi. Pekerjaan manager yaitu membantu orang lain untuk meyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam bentuk melakukan koordinasi atas pekerjaan yang akan di jalankan baik dalam suatu kelompok atau dalam departemen di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dapat juga menegawasi pekerjaan individu tertentu. Tindakan yng akan di lakukn manajerial yaitu dengan melibatkan aktivitas kelompok atau dari berbagai departemen dalam perusahaan atau bahkan orang-orang dari luar organisasi. Misalnya para pekerja kontrak atau atau para karyawan dari perusahaan pemasok (*suppliner*).

Dalam struktur organisasi tradisional (yang dikatakan berbentuk piramid, karena terdapat lebih banyak karyawan pada jenjang-jenjang bawah di badingkan dengan jenjang atas organisasi), para manager biasanya dikelompokkan ke dalam kelas manajemen lini pertma atau operasional, manajemen tingkat menengah dan manajemen tingkat puncak. Pada jenjang terbawah manajemen, para manager lini pertama (**first-line manager**) yaitu dengan mengelolah pekerjaan karyawan non-manajemen,

yang biasanya melibatkan kegiatan untuk memproduksi barang atau jasa bagi para pelanggan organisasi. Dalam hal ini manajer lini sering juga disebut sebagai penyelia (*supervisor*), manajer shift kerja (*Shift manager*) manajer distrik, manajer departemen, atau manajer kantor (*office manager*). **Tingkat menengah (middle manager)** yaitu mereka yang berada pada posisi di antara jenjang terbawah dan jenjang teratas dalam organisasi. Yang mengelolah pekerjaan para manajer lini pertama. **Manajer puncak (top manager)** yaitu pada jenjang ini di katakan sebagai para manajer yang berada di dekat atau pada jenjang tertinggi di dalam struktur organisasi. Yang bertanggungjawab atas pengambilan keputusan dan mempengaruhi seluruh organisasi serta menetapkan sasaran dan rencana kerja bagi organisasi.

Dalam konteks ini seorang manager dalam perusahaan atau organisasi, di katakan bahwa tidak semua pencapaiannya itu di capai dengan menerapkan sistem manajemen piramida tradisional, ada juga yang menerapkan penataan yang lebih longgar, dimana dalam pekerjaan tersebut di lakukan oleh kelompok atau karyawan yang berbeda. Yang dapat berpindah dari satu rencana ke rencana lainnya sesuai dengan kebutuhan yang akan di lakukan. Walaupun tidak begitu mudah untuk membedakan para manager dari karyawan non-manajerial di dalam organisasi, maka tentu seseorang harus memainkan peranan yaitu harus ada seorang yang menjalankan tindakan koordinasi dan pengawasan

terhadap pekerjaan orang lainnya, bahkan jika seorang itu bukanlah orang yang sama dengan pergantian rencana atau proyek atau tugas kerja.

Dalam hal ini dikatakan bahwa manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manager. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Koordinasi yang dilakukan atau pengawasan dari kerja orang lain yaitu aspek yang membedakan jabatan manajerial dari posisi non-manajerial. Di sisi lain dikatakan seorang manajer tidak boleh bertindak sesuka hatinya, kapan pun, di manapun, atau dengan cara apapun karena manajemen melibatkan tanggung jawab yang memastikan pekerjaan dapat di selesaikan dengan cara efisien dan efektif oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk melkukannya hal inilah yang utamanya dii jalankan oleh manajer.

Efiseinsi dikatakan sebagai rujukan untuk mendapatkan sebesar besarnya ouput dari sekecil-kecilnya input. Karena manajer berhadapan dengan kelangkaan input termasuk dengan sumber daya seperti orang, uang, dan peralatan atau kepentingna untuk menggunakan sumber daya secara efisien, akan tetapi tidak hanya di katakan efisien saja saja. Manajemen juga berupaya untuk menjadi efektif yaitu dengan menyelesaikan tugas demi tercapainya sasaran organisasi. Sedangkan efektivitas sering kai di katakan sebagai mengerjakan hal yang tepat yaitu engan menjalankan suatu aktivitas yang membantu oraganisasi untu mencapai sarannya. Bila efisiensi berkenaan dengan cara mencapai suatu

tujuan, maka efektivitas berkenaan dengan hasil, efisiensi yang tinggi dan efektivitas yang tinggi biasanya berjalan dengan beriringan. Manajemen yang buruk (yang menghasilkan kinerja yang buruk pula) biasanya disertai dengan sifat kerja yang tidak efisien dan tidak efektif, atau efektif namun tidak efisien.

### **1. Fungsi-Fungsi Manajemen**

Seorang manager dalam menjalankan fungsi atau aktivitas tertentu untuk mengelolah pekerjaan secara efisien dan efektif. Dimana fungsi tersebut dikatakan oleh seorang manager yang terdapat empat fungsi yaitu dalam menjalankan fungsi perencanaan (Planning) yaitu seorang manajer mampu menetapkan strategi dan sasaran serta dapat mengembangkan rencana kerja untuk mengkoordinasikan aktivitas dari sasaran tersebut. Seorang manajer juga bertanggung jawab untuk merancang dan membentuk struktur kerja demi tercapainya sasaran organisasi dalam fungsi ini sebagai penataan (Organizing) yaitu dapat menentukan apa yang ingin di selesaikan manajer dan memikirkan bagaimana cara penyelesaiannya dan siapa yang akan mengerjakannya. Setiap organisasi terdiri dari orang-orang, dan tugas seorang manajerlah bekerja sama dan mampu memanfaatkan orang-orang untuk mencapai sasaran-sasaran yang akan di hadapi dalam organisasi, hal ini di katakan sebagai fungsi kepemimpinan (Leading) yaitu ketika seorang manajer mampu memotivasi bawahannya serta membantu menyelesaikan konflik di antara mereka atau dapat mengarahkan individu atau kelompok dalam bekerja. Fungsi



manajemen terakhir adalah Pengendalin (Controlling) yaitu dapat mengawasi aktivitas-aktivitas yang akan di jalankan demi memastikan semuanya terselesaikan sesuai dengan rencana. Untuk memastikan sasaran itu di capai dan di selesaikan maka seorang manager harus mengawasi dan menilai kinerja aktual. Kinerja aktual ini harus di bandingkan dengan sasaran yang di gariskan, jika sasaran tersebut belum tercapai maka tugas manajemen untuk mengembalikannya pada jalur yang benar. Serta proses pengawasan , penilaian atau evaluasi, dan koreksi ini adalah yang di sebut sebagai fungsi pengendalian (Henri dalam Robbins, 2010: 9).

## **2. Peran-Peran Manajemen**

Manager dapat menjalani beberapa peran yang salah satunya dapat di sebut sebagai jembatan antar pribadi. Dimana fungsi ini manager mengendalikan kemampuannya menghadapi orang untuk menjadi pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya serta penghubung yang memelihara jaringan kontak eksternal yang membantu memberikan informasi yang di butuhkan. Peran jembatan antar pribadi ini menuntut manajer melakukan tugas-tugas simbolik seperti menandatangani dokumen hukum dan dokumen perusahaan (Henry dalam Robbins, 2010: 10). Peran-Peran manajemen (management roles) yaitu merujuk pada tindakan dan perilaku dari seorang manajer. Sedangkan peran jembatan antar pribadi yaitu meliputi peranan yang melibatkan hubungan dengan orang lain serta berbagai tugas yang bersifat seremonial dan simbolis (Henry Mintzberg).

Pimpinan (*Leader*), dan penengah (*Haison*). Kelompok peran penyambung informasi melibatkan aktivitas pengumpulan, serta penyampaian informasi. Tiga peran yang berada pada kelompok ini adalah pengawas (monitor), penyebar berita (*disseminating*), dan juru bicara (*spokesperson*). Terakhir kelompok pengambilan keputusan mencakup hal yang terkait dengan pengambilan keputusan dan penentuan pilihan. Empat peran dalam kelompok ini adalah pengusaha (*enterpreneur*), pengentas kendala (*disturbance handler*), pengalokasian sumber daya (*resource allocator*) dan perunding (*negotiator*)

### **3. Keahlian-Keahlian (Skill) Manajemen**

Jenis keahlian yang di butuhkan oleh seorang manager yaitu mengedepankan sebuah pendekatan untuk menjabarkan keahlian-keahlian manajemen, ada tiga keahlian dasar yaitu teknis, hubungan antar manusia, dan konspetual hubungan ketiga keahlian dasar dari jenjang manajemen. Keahlian teknis (*technical skills*) yaitu pengetahuan serta keterampilan yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan yang spesifik, yang dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Keahlian tersebut biasanya lebih penting para manager lini pertama, karena mereka harus mengelola para karyawan yang bekerja dengan peralatan dan teknik untuk memproduksi barang dan jasa untuk pelanggan organisasi. Keahlian hubungan antar manusia (*human skills*) yaitu melibatkan kemampuan bekerja sama dengan orang lain baik secara individu maupun dengan kelompok. Setiap manager harus berhubungan dengan orang lain, maka keahlian ini penting bagi

manajemen. Karena seorang manajer dengan keahlian hubungan antar manusia yang baik akan memperoleh dedikasi dari bawahannya. Keahlian konseptual (conceptual skills) yaitu kemampuan berfikir dan memahami hal-hal yang bersifat abstrak dan kompleks. Dengan menggunakan keahlian ini, maka seorang manajer dapat memandang organisasi dari perspektif keseluruhan. Dan memahami hubungan antar organisasi, dan organisasi dapat berinteraksi dengan baik dengan lingkungan tempatnya berada. Keahlian konseptual paling dibutuhkan oleh manajer puncak (Robert dalam Robbins, 2010: 13).

### **C. Talent Management**

Talenta adalah faktor pembeda faktor organisasi. Organisasi yang ingin bertumbuh dan meningkat mau tidak mau secara sadar harus memfokuskan dirinya mencari, menarik, dan mempertahankan orang-orang terbaik. Hanya orang-orang terbaik, dalam jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat, dan dengan pendayagunaan yang optimal, yang dapat mendorong perbaikan terus-menerus dan pertumbuhan organisasi. (Pella dan Inayati 2011: 25)

Saat ini perusahaan harus menghadapi berbagai isu yang mengancam komitmen karyawan, seperti konsolidasi, ancaman pembajakan, peluang ekonomi global, dan kelangkaan pekerjaan, kenyataannya, untuk menghadapi segala macam tantangan tersebut, yang siap bersaing adalah organisasi yang diisi talenta terbaik. Organisasi yang menciptakan budaya talenta akan menang, organisasi yang menciptakan budaya talenta akan memiliki aset terkuat-sejumlah karyawan bertalenta bekerja bersama disuatu struktur untuk mencapai tujuan bersama. (Pella dan Inayati 2011: 26)

Perusahaan-perusahaan yang telah mengadopsi program talent manajemen sebagai proses berkelanjutan, bukan sebagai program sesaat, telah membuktikan munculnya manfaat ekonomis yang signifikan kepada perusahaan. Sistem talent manajemen yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya telah memberikan peningkatan kinerja bisnis yang nyata. Berbagai penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa mengadopsi dan berinvestasi dalam praktik terbaik talent manajemen akan menghasilkan perbaikan dalam berbagai area kunci kinerja perusahaan. (Pella dan Inayati 2011: 27)

Orang-orang terbaik di perusahaan terbukti berperan besar dalam meningkatkan pendapatan, mengurangi waktu proses (*cycle time*), meningkatkan kualitas meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi biaya, dan meningkatkan timbal balik investasi ke pemegang saham. (Pella dan Inayati 2011-:27)

Mengembangkan sumber daya manusia di seluruh level organisasi akan menjadi faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan dan kinerja prima organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi adalah satu-satunya unsur persaingan yang sulit di tiru. Karena pengelolaan talent manajemen yang lebih baik akan mengarah pada akhirnya kinerja perusahaan yang lebih tinggi. (Pella dan Inayati 2011:28).

Penelitiannya di metrus institute berkaitan dengan *talent management*. Riset terbaru yang dilakasnakan bersama dengan *American society of quality* tersebut menemukan bahwa (Pella dan Inayati :2011-29).

1. Perusahaan yang mendapatkan hasil penelitian tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia lebih baik dalam hal kinerja keuangan dan menduduki posisi sepertiga puncak tertinggi dalam industri mereka, dibandingkan dengan mereka yang mengelola manajemen SDM-nya dengan buruk.
2. Perusahaan yang lebih baik dalam pengelolaan SDM memiliki tingkat kehilangan orang terbaik yang lebih rendah (rata-rata hanya 8%), dibandingkan perusahaan yang mengelola SDM dengan cara yang buruk (rata-rata 18%). Untuk sebuah perusahaan yang merekrut 100 karyawan, dengan biaya penggantian karyawan 35 juta rupiah per karyawan dengan masa kerja 12 bulan, maka biaya akibat tingkat kehilangan 20% adalah sekitar 700 juta rupiah. Biaya penggantian karyawan melibatkan di dalamnya biaya mencari, menyeleksi, melatih, membimbing, mengkaji, sampai ke level produktif.
3. Biasanya, 15% sampai 30% waktu karyawan terbuang pada kegiatan bernilai rendah (misalnya mengadakan pertemuan tanpa tindakan, mengobrol sana-sini, menerima panggilan telepon tak penting, dll), karena tiadanya penyelarasan manajemen dan bisnis. Ketidakselarasan ini terjadi karena karyawan tidak mengerti tujuan atau kebijakan organisasi, menjalankan nilai-nilai yang tidak sejalan dengan organisasi, sehingga banyak melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang tidak bermakna atau kurang produktif.

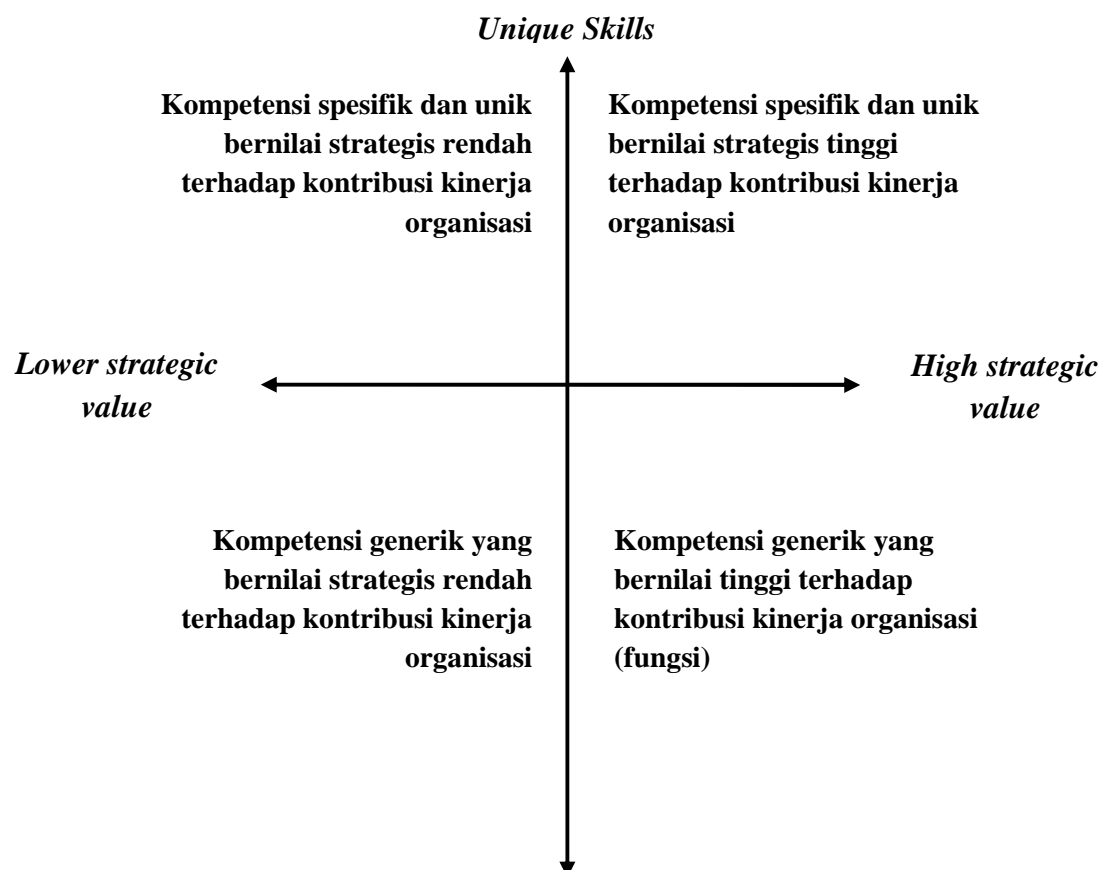
Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa talent manajemen yang lebih baik menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Dan kita tidak memerlukan jumlah penelitian lebih banyak lagi untuk memulai strategi talenta (*talent strategy*) didalam organisasi.

*Talent Management* bukan lagi strategi pelengkap tapi merupakan strategi utama yang harus diadopsi dalam sebuah organisasi. Integrasi proses talent manajemen telah menjadi isu utama perusahaan dalam satu dekade terakhir. Fokus integrasi talent manajemen adalah mengevaluasi lebih cermat seluruh program fungsional yang bersinggungan dengan talent management dan memastikan sinergi antar proses tersebut. Untuk melakukan integrasi talent manajemen maka proses perencanaan talenta, pengembangan budaya, seleksi perekrutan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, rencana suksesi, dan retensi talenta ditulis ulang dengan cetak biru proses yang baru. Integrasi talent manajemen ini menandai pengakuan organisasi pada babak baru manajemen SDM, yakni manusia kini benar-benar di pandang sebagai aset terpenting bagi organisasi (Pella dan Inayati 2011:34).

*Talent Management* merupakan proses manajemen SDM yang muncul pada tahun 1990-an yang di kelolah oleh perusahaan. Karena dianggap bahwa talent sangat penting dimiliki oleh karyawan dalam menyongsong organisasi menjadi lebih sukses (Pella dan Inayati 2011:81)

Talent adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh orang , dimana orang tersebut dipertahankan oleh perusahaan karena memiliki potensi

dalam sebuah organisasi dan dipertahankan oleh perusahaan karena memiliki kelebihan serta berpotensi menjadi pemimpin perusahaan di masa depan. Dalam pengertian yang lain, talent manajemen dikatakan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai yang bertalenta, menyeleksi, mengembangkannya, dan memliharannya. (Pella, dan Inayati 2011:82).



Gambar 2.2 : *Matriks Unique Strategic Value Talenta*

Sumber: Pella dan Inayati 2011: 83

Karyawan berkualifikasi dan berketerampilan di masukkan kedalam program pengembangan talenta yang bertujuan memastikan karyawan tersebut memperoleh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, penugasan, pemberdayaan, serta yang lainnya untuk mengoptimalkan kemampuan mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam organisasi (Pella, dan Inayati 2011: 83).

Menurut Pella dan Inayati (2011:84) *Talent Management* adalah proses yang berkesinambungan yang meliputi yaitu:

1. Membuat rencana kebutuhan talenta
2. Membangun cita untuk menarik talenta terbaik dari pasar talenta
3. Memastikan talenta yang baru masuk ke organisasi segera masuk ke level produktif
4. Melaksanakan program memepertahankan talenta yang terbaik
5. Memfasilitasi aliran talenta terus-menerus ke unit, lokasi, departemen, SBU di organisasi yang memiliki dampak paling signifikan bagi keunggulan organisasi.

#### **D. Kerangka Kerja Talent Management**

Menurut Pella dan Inayati (2011:84) Kerangka kerja *talent management* memiliki komponen kunci yaitu:

1. Proses perekrutan dan seleksi: mencari orang yang dapat di ajak dalam berkomitmen, memiliki karakter baik, serta berkompetensi, dalam mengisi



hal penting di dalam organisasi, dan memiliki orang-orang yang bertalenta dalam organisasi tersebut.

2. Proses orientasi: mampu menciptakan program dalam hal menyambut talenta baru dalam organisasi untuk mendukung karyawan segera produktif pada tahun pertama bekerja
3. Proses manajemen kinerja: mengelolah kinerja secara konsisten diseluruh level organisasi untuk memaksimalkan kontribusi dan produktivitas karyawan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.
4. Proses pengakuan dan Retensi: mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai talenta, menjaga motivasi sesuai perbedaan preferensi individual karyawan.
5. Proses pendidikan dan pelatihan: mengembangkan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi prioritas bisnis saat ini dan masa depan.
6. Proses pengembangan kaderisasi (*succession planning*). Mengembangkan rencana strategis untuk meminimalkan gangguan yang dihasilkan dari posisi penting, kritis, dan memiliki dampak tinggi baik naik-turunnya kinerja organisasi dalam pengembangan pemimpin masa depan dalam rangka memenuhi kesenjangan yang ada antara permintaan talenta dalam organisasi.

*Talent Management* membutuhkan pemikiran yang lebih dari proses pengembangan SDM superficial sehingga memerlukan pendekatan yang terintegrasi dalam memanfaatkan SDM, manusia, individu, karyawan, pegawai,

atau talenta secara penuh. Oleh karena itu pelaksanaan yang baik membutuhkan keselarasan pola pikir diantara para pemimpin senior untuk menyatukan fikiran sikap dan tindakan yang konsisten (Pella dan Inayati 2011:86).

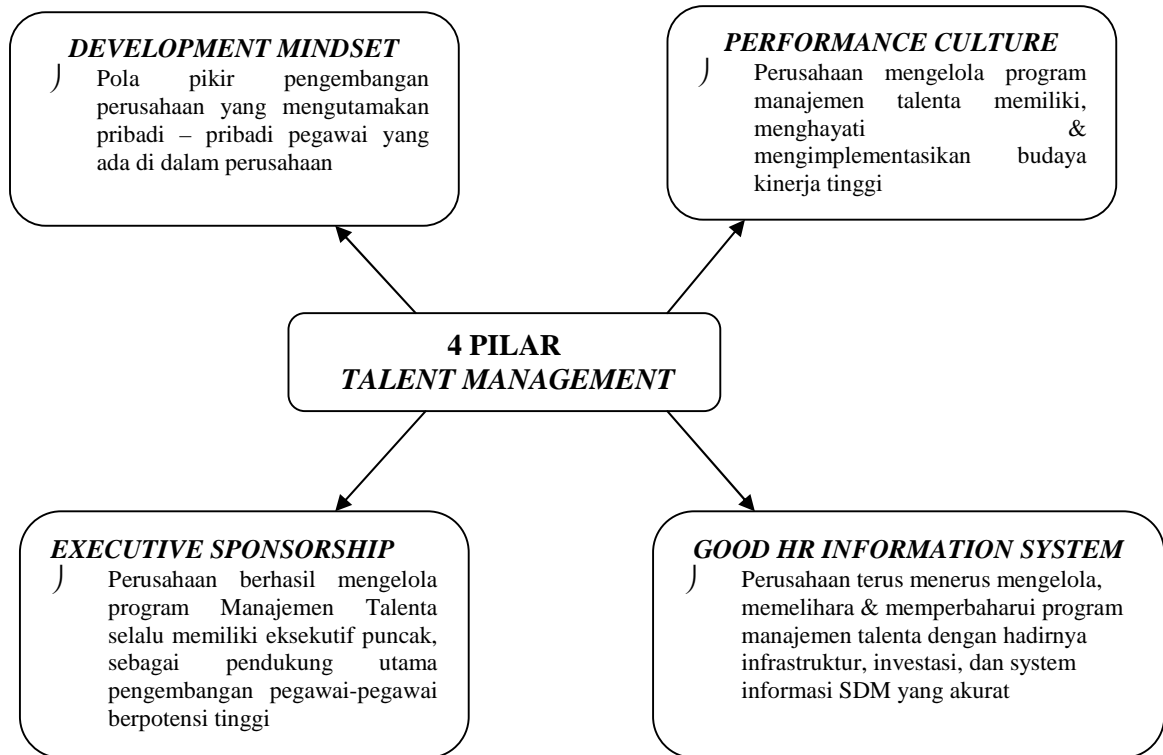
*Talent Management* lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak serta organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak sehingga pelaksanaan yang baik yaitu melintasi level jabatan dan fungsi (Pella dan Inayati 2011: 86).

Semua peserta dalam talent manajemen diperoleh melalui seleksi individu yang memiliki kompetensi unik (*unique competency*). yang dibutuhkan di perusahaan seperti memiliki kinerja yang memuaskan, terbuka dan potensi yang tinggi (Pella dan Inayati 2011:86).

Dalam organisasi perlu adanya pengembangan rencana dan proses dalam mengelola talenta karyawan dengan cara:

1. Menarik dan merekrut kandidat yang memenuhi syarat dengan latar belakang yang kompetitif
2. Memperbesar peluang pelatihan dan pengembangan
3. Mengelola proses manajemen kinerja
4. Mengelola program retensi
5. Mengelola program promosi dan transisi
6. Mengelola dan menentukan gaji yang kompetitif

Gambar 2.3: Empat Pilar Talent Manajemen



Sumber: Pella dan Inayati 2011: 88

### E. Karakteristik Talent Management

Menurut Pella dan Inayati (2011:89) Karakteristik perusahaan yang berhasil mengelola talenta adalah:

1. Memiliki *Development Mindset*. Program talent manajemen mengembangkan pola pikir pengembangan (*Development Mindset*). Yaitu suatu pola pikir yang mengutamakan pengembangan pribadi-pribadi pegawai yang ada dalam perusahaan
2. Mengimplementasikan *performance culture*. Perusahaan yang berhasil mengelolah program talent manajemen memiliki, menghayati, dan

mengimplementasikan budaya kinerja tinggi, (*high performance culture*) yaitu suatu situasi kerja perusahaan yang berusaha menemukan indikator kinerja setiap posisi, dan menjadikan dasar untuk menilai keberhasilan seseorang dan menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi kepada setiap orang.

3. Memiliki *executive sponsorship*. Perusahaan yang berhasil mengelola talent manajemen dan memiliki eksekutif puncak. Board of director, atau pemimpin senior yang menjadi sponsor atau pendukung utama pengembangan pegawai-pegawai berpotensi tinggi.
4. Menerapkan *Good HR information system*, perusahaan yang bagus dalam mengelola program talent manajemen ditandai dengan hadirnya infrastruktur, investasi, dan sistem informasi SDM yang akurat.

Dalam sebuah organisasi perlu adanya penyeleksian serta pengembangan talent guna menghasilkan kader untuk pemimpin namun sebelum itu, hendaknya ada kesepakatan perihal level yang ingin diisi apakah itu level jabatan (*management layer*) atau jalur fungsional/*functional career ladder* (Pella dan Inayati 2011 : 131).

*Talent Pool* yang berdasarkan level jabatan digunakan dengan pemimpin disetiap level secara berstruktur. Adapun level atau tingkatan organisasi dalam talent management yaitu manajemen puncak (*top management*), manajemen madya (*middle management*), dan manajemen level pertama (*first level management*). Sementara untuk level talent pool managerial terdiri dari Lima level pusat pengembangan talenta yaitu :

1. *Talent Pool Director*
2. *Talent Pool General Manager*
3. *Talent Pool Manager*
4. *Talent Pool Supervisor*
5. *Talent Pool Coordinator*

Dalam analisis profil kompetensi (*competency profiling*), kompetensi (*foundatioun competencies*) dan (*leverage competencies*) merupakan sasaran utama dalam pengembangan kompetensi bagi setiap level pusat pengembangan talenta. Pada dasarnya untuk setiap level terdiri dari delapan sampai empat belas kompetensi sasaran dimana semakin rendah level pusat pengembangan talenta maka semakin strategis sasaran pengembangan kompetensinya (Pella dan Inayati 2011: 141)

Berdasarkan *experience dan judgment*, kompetensi sasaran yang paling penting untuk lima level dalam pengembangan talenta yaitu :

<b>Level Pusat Pengembangan Talenta (Talent Pool Level)</b>	<b>Kompetensi Paling Penting (Most Critical Competence)</b>
<i>Talen Pool Director</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Visionary Leadership</i></li> <li>2. <i>Building Business Partnership</i></li> <li>3. <i>Strategic Planning</i></li> </ol>
<i>Talent Pool General Manager</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Strategic Planning</i></li> <li>2. <i>Risk Management</i></li> </ol>
<i>Talent Pool Manager</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Leading Change</i></li> <li>2. <i>Planning Organizing</i></li> <li>3. <i>Control &amp; Monitoring</i></li> <li>4. <i>Developing Others</i></li> </ol>
<i>Talent Pool Supervisor</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Planning Organizing</i></li> <li>2. <i>Maximizing Performance</i></li> <li>3. <i>Continuous Improvement</i></li> <li>4. <i>Team Leadership</i></li> </ol>
<i>Talent Pool Coordinator</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Management</i></li> <li>2. <i>Individual Leadership</i></li> </ol>

Dalam talent manajemen terdapat lima *talent pool* level sesuai dengan gambar diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti '*Talent Pool manager*' dimana talent pool manager terdapat 4 kompetensi yaitu:

### ***Talent Pool Manager***

Pusat pengembangn talenta level manager ditujukan untuk menghasilkan pemimpin yang mamapu menerjemahkan strategi level divisinya menjadi program kerja di departementnya, pemimpin yang mamapu membuat rencana kerja dengan horizon minimal lima tahun kedepan, dan mampu membangun hubunga lintas fungsi dalam organisasi. Kompetensi sasaran utama yang dituju untuk level ini mencakup kompetensi leading change, kompetensi planning organizing, kompetensi control dan dan monitoring, dan kompetensi developing others (Pella, dan Inayati 2011:153)

#### ***a. Kompetensi Leading Change***

Kompetensi leading change berkaitan dengan kemampuan mengelola perubahan, kemampuan memfasilitasi penerapan dan penerimaa peubahan dalam lingkup kerja. Adapun indicator yang terdapat dalam kompetensi leading change yaitu : (Pella dan Inayati 2011: 153)

1. Kemampuan membantu karyawan memahami dan mnghayati visi dan nilai-nilai perusahaan serta nilai pentingnya terhadap masa depan perusahaan
2. Kemampuan membantu karyawan lain melihat mereka dapat berkontribusi pada pencapaian visi perusahaan

3. Kemampuan karyawan mengatasi hambatan-hambatan perubahan, mengatasi penolakan terhadap perubahan dan menunjukkan empati terhadap karyawan yang merasa kehilangan makna atau hasil dari perubahan
4. Konsisten bersikap terbuka terhadap ide-ide orang lain serta mendukung ide-ide yang baik berkaitan kebutuhan perubahan.
5. Kemampuan kebijakan-kebijakan perubahan dan memperlancar proses perubahan
6. Kemampuan menghargai karyawan yang membuat perubahan yang bermanfaat

Kompetensi *leading change* diperlukan dalam penetapan misi, visi, nilai-nilai budaya, dan strategi perusahaan yang bagus dalam perubahan, serta tugas pemimpin dalam proses perubahan secara jelas, yaitu membuat perubahan dapat diterima secara positif dalam lingkungan kerjanya. (Pella, D.A 2011: 153)

#### ***b. Kompetensi Planning Dan Organizing***

Berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan sejumlah tindakan bagi diri sendiri maupun orang lain untuk memastikan tujuan tertentu tercapai dengan sempurna. Dalam kompetensi ini adalah kemampuan seorang pemimpin merencanakan pembagian tugas serta sumber daya yang sesuai.

Indikator perilaku kompetensi planning dan organizing yaitu:

1. Kemampuan menyusun pekerjaan berdasarkan prioritas yang sesuai

2. Kemampuan menyusun rincian pekerjaan ke dalam sub-tugas yang spesifik
3. Mengidentifikasi dan mengalokasikan kebutuhan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Memperkirakan waktu dan jadwal setiap pekerjaan
5. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar pekerjaan dapat tetap terlaksana.

Kompetensi *planning dan organizing* diperlukan mengingat seorang pemimpin layak memiliki kemampuan menentukan langkah, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, demi pencapaian tujuan yang jelas. Kompetensi ini menuntut pemimpin untuk mampu merencanakan pembagian pekerjaan dan personel dengan baik, dan mengalokasikan sumber daya yang ada dan tepat. (Pella dan Inayati 2011:156).

**c. Kompetensi *Control Dan Monitoring***

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan menetapkan prosedur yang berkesinambungan untuk mengumpulkan dan mereview informasi yang dibutuhkan dalam rangka memastikan pencapaian tujuan aktivitas-aktivitas unit kerja di perusahaan.

Adapun indikator dari kompetensi *control dan monitoring* yaitu:

1. kemampuan menentukan proses dan area yang perlu dimonitor dan mengidentifikasi informasi yang dibutuhkan
2. Membuat sistem yang mudah dilaksanakan untuk memonitor setiap aktivitas dan informasi yang relevan dan tepat waktu
3. Menetapkan sistem monitor yang efektif



4. Mengumpulkan dan mereview data secara periodic serta membuat penyesuaian yang diperlukan.

Kompetensi control dan monitoring diperlukan karena aktivitas suatu proyek membutuhkan control dan monitor. Dimana kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi penting dalam rangka menjalankan strategi operasional prima, keakraban dengan pelanggan, maupun transformasi di perusahaan. (Pella Inayati 2011 :158)

**d. Kompetensi *Developing others***

Kompetensi pengembangan karyawan berkaitan dengan kemampuan merencanakan dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih efektif.

Indicator perilaku kompetensi developing others yaitu:

1. Kemampuan karyawan kemampuan kinerja positif dan negative, dan menerapkan tujuan pengembangan yang spesifik
2. Kemampuan karyawan mengidentifikasi alternative untuk mencapai tujuan pengembangan dan menetapkan aktivitas pengembangannya
3. Member kesepakatan karyaawan untuk mempraktikan keterampilan dan perilaku yang baru dalm pekerjaan
4. Memastikan adanya sumber daya untuk mendukung upaya pengembangana serta membantu karyawan mengatasi hamabtan yang dihadapi
5. Memberikan umpan balik spesifik pada kinerja karyawan dalam pengembangan terus berjalan.

Kompetensi *developing others* dalam pengembangan karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai strategi perusahaan, dalam pengembangan kompetensi ini tidak terbatas pada aspek teknis pekerjaan, tetapi mencakup kompetensi yang dibutuhkan untuk berhasil dalam mencapai sasaran pekerjaan. (Pella dan Inayati 2011:160)

*Talent* memang benar adanya, perang serta pembajakan yang akan dilakukan orang-orang demi mendapatkan sebuah talent yang menurutnya bagus. Untuk mendapatkan orang-orang hebat tersebut maka orang-orang akan senantiasa untuk bersaing, dan memperoleh talenta lebih meningkat, karena begitu besarnya talenta untuk dimiliki maka talent penting sehingga orang-orang berperan untuk mencari talent. Serta semakin kedepan maka situasinya akan lebih seru. Karena peran talenta yang luar biasa besar di pasar tenaga kerja profesional dan kondisinya akan semakin memanas karena semua perusahaan atau organisasi akan melakukan apa pun yang bisa dilakukannya untuk benar-benar merangkul orang-orang terbaik yang tersedia.

Talenta yang berkualitas harus diperlakukan secara profesional karena selalu ada orang yang selalu siap merekrut mereka. Lebih khusus lagi untuk pekerjaan spesialis yang langka, perusahaan harus benar-benar berjuang melakukan perekrutan dan mempertahankannya (Pella dan Inayati 2011:18)

Di industri perhotelan global misalnya, posisi chef lah satu spesialis yang sulit di temukan. Untuk mendapatkan chef berkualitas, manajemen harus beraksi sangat cepat dan sangat efisien. Dapat saja terjadi, sebuah hotel melakukan perekrutan seorang chef sepanjang waktu karena terjadi turnover

yang tinggi. Manajemen yang bergerak dalam bidang industri perhotelan global menyadari bahkan jika seorang chef datang untuk wawancara pada pagi hari, ia akan datang ketempat lain pada siang hari, kemudian sore hari akan ikut wawancara ketempat lain lagi. Seorang chef berkualitas memiliki banyak pilihan . chef berkualitas akan bergabung dengan perusahaan yang tahu cara mengelola dan menetapkan pengaturan kerja yang paling memuaskan dan meningkatkan produktivitasnya (Pella dan Inayati 2011: 18)

#### **F. Satuan Polisi Pamong Praja (satpol pp)**

Satuan polisi pamong praja atau satpol PP adalah membantu kepala daerah dalam hal menyelenggarakan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat dan menegakkan peraturan daerah. Dimana ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yaitu suatu hal yang dinamis yang saling terikat dalam melakukan kegiatannya dengan tenteram, tertib, dan teratur. Disisi lain terdapat peraturan menteri dalam negeri republic Indonesia nomor 40 tahun 2011 tentang pedoman organisasi dan tata kerja satuan polisi pamong praja. (<https://respository.uksw.edu>)

Dalam Peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2010. Satpol PP dibentuk untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, dimana disetiap provinsi dan kabupaten atau kota dibentuk oleh satpol pp. pembentukan organisasi satpol pp berpedoman pada peraturan pemerintah. tersebut ( [http:// slideplayer.info](http://slideplayer.info) )

### **1) Tugas dan fungsi satuan polisi pamongpraja**

Peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2010 tentang satuan polisi pamongpraja mempunyai tugas menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut satpol ppmempunyai beberapa fungsi yaitu:

- a. Program dan pelaksanaan penegakan perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- b. Pelaksanaan kebijakan perda dan peraturan kepala daerah
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah
- d. Pelaksanaan perlindungan di masyarakat
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakkan perda dan peraturan kepala daerah serta ketenteraman masyarakat dengan kepolisian
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hokum agar mematuhi dan mentaati perda dan peraturan kepala daerah.

### **2) Wewenang, Hak dan kewajiban satpol PP**

Peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2010 tentang satuan polisi pamongpraja menjelaskan tentang wewenang, hak dan kewajiban satpol PP yang diatur dalam tiga pasal. Pasal 6 menjelaskan wewenang dari satpol pp, diantaranya:

- a. Melakukan tindakan penertiban nonyutisial terhadap warga masyarakat, aparat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atau perda dan atau peraturan kepala daerah
- b. Menindak warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat
- c. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparat yang di duga melakukan pelanggaran atas perda atau peraturan kepala daerah

Hak dari satpol PP yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2010 pada pasal 7 yaitu:

- a. Polisi pamongpraja mempunyai hak sarana dan prasarana serta fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Polisi pamongpraja dapat diberikan tunjangan khusus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah

Satpol PP memiliki kewajiban yang harus ditaati, kewajiban dari satpol PP diatur dalam peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2010 pada pasal 8 yaitu:

- a. Menjunjung tinggi norma hukum, hak asasi manusia, dan norma social lainnya yang terdapat dan berkembang di masyarakat
- b. Mentaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik polisi pamongpraja

- c. Melaporkan kepada kepolisian Negara republic Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindakan pidana
- d. Menyerahkan kepada penyidik pegawai negeri sipil daerah atas ditemukannya pelanggaran terhadap perda atau peraturan kepala daerah

### **3) Pengangkatan dan pemberhentian satpol PP**

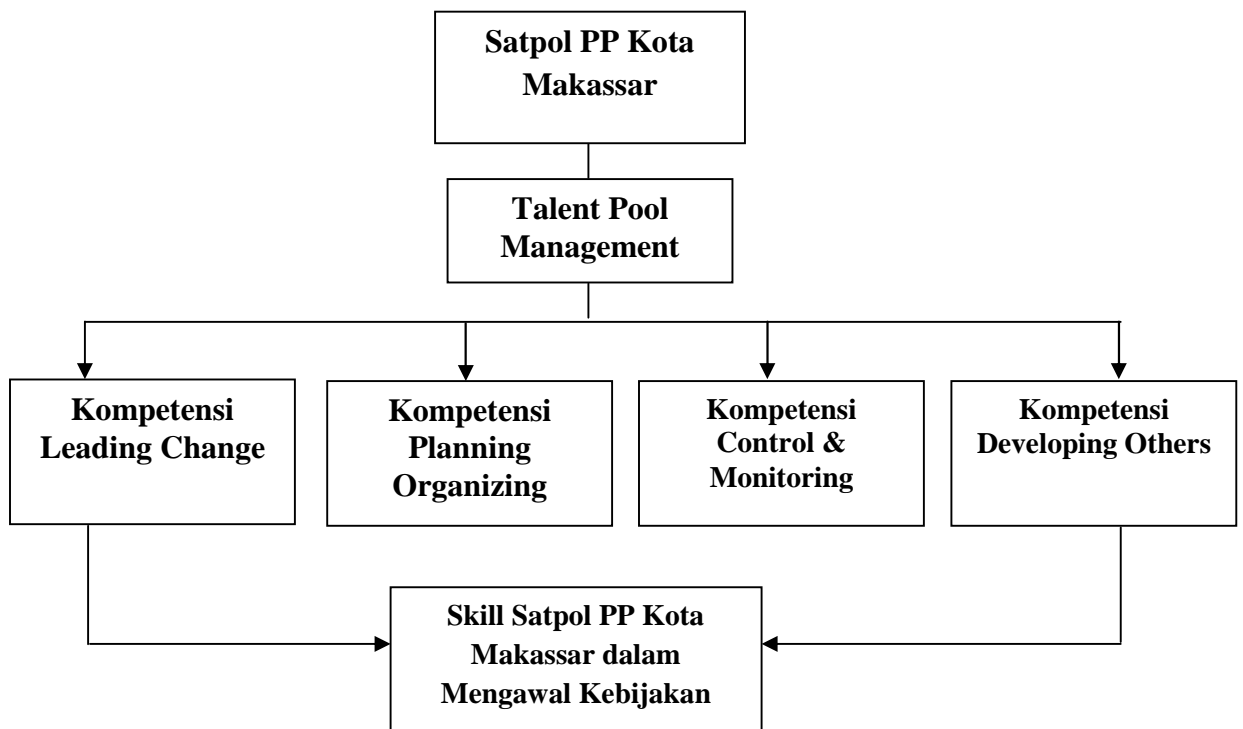
Persyaratan untuk diangkat menjadi anggota polisi pamongpraja diatur dalam peraturan pemerintah no.6 tahun 2010 tentang pengangkatan dan pemberhentian. Anggota polisi pamongpraja dapat diberhentikan dari tugasnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Alih tugas
- b. Melanggar disiplin pamongpraja
- c. Dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap
- d. Tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajiban polisi pamongpraja dalam peraturan menteri no.40 tahun 2011 tentang pedoman organisasi dan tata kerja satuan polisi pamong praja disebutkan bahwa:
  - 1) Kepala sapol PP provinsi diangkat dan diberhentikan oleh gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan
  - 2) Kepala satpol PP kabupaten atau kota diangkat dan diberhentikan oleh bupati atau wali kota setelah berkonsultasi kepada gubernur dengan pertimbangan kepala satpol PP provinsi

- 3) Sekeretaris, kepala bidang, kepala sub bagian, dan kepala seksi satpol PP provisi, diangkat dan diberhentikan oleh gubernur atau usul sekretaris daerah.
- 4) Pejabat structural dilingkup satpol PP di prioritaskan diangkat dari pejabat fungsional atau pejabat lingkungan satpol PP.

### **G. Kerangka Pikir**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan berujuk pada teori talent Management yang di kemukakan oleh Pella dan Inayati dalam Talent Manjemen (2011), yakni talent management lebih focus untuk diteliti ke talent Pool Manager, Dimana memiliki Empat acuan yaitu: *Kompetensi Leading Change, Kompetensi Planning Organizing, Kompetensi Control & Monitoring, Kompetensi Developing Others*. Oleh sebab itu penulis mengemukakan kerangka konsep penelitian ini dapat di lihat dari bagan berikut yang menjadikan teori tersebut sebagai indikator pada penelitian ini bagaimana kompetensi ke empat indikator tersebut dalam Talent management satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) dalam mengawal kebijakan di kota Makassar.



Gambar 2.4 : Bagan Kerangka Pikir

## H. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dilihat dari latar belakang masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah dan dikaji berdasarkan teori dalam tinjauan pustaka. Adapun focus penelitian mengenai talent management satuan polisi pamong praja (satpol PP) dalam mengawal kebijakan di kota Makassar yaitu sebagai berikut :

- a. Kompetensi *Leading Change*
- b. Kompetensi *Planning Organizing*
- c. Kompetensi *Control & Monitoring*
- d. Kompetensi *Developing Others*



## I. Deskripsi Fokus Penelitian

1. *Talent Management* pada fokus penelitian ini merupakan potensi, kemampuan, serta kelebihan yang dimiliki oleh para satpol PP dalam mengembangkan pekerjaan.
2. Satpol PP merupakan petugas keamanan yang di arahkan oleh pemerintah daerah untuk menjaga dan menertibkan masyarakat.
3. *Talent Pool Manager* yang dimaksudkan dalam fokus penelitian ini yaitu para anggota satpol PP yang memiliki talenta yang dapat menjalankan suatu program kerjanya dengan baik.
4. Kompetensi *Leading Change* dalam focus penelitian ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para anggota satpol PP dalam mengelola perubahan, memfasilitasi penerapan, dan penerimaan perubahan dalam lingkungan kerja.
5. Kompetensi *Planning dan Organizing* dalam fokus penelitian ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin satpol PP untuk menetapkan sejumlah tindakan bagi diri sendiri maupun bagi satpol PP yang lain guna memastikan tujuan dapat tercapai. Kemampuan ini mencakup kemampuan menyusun tugas, berdasarkan apa yang telah diprioritaskan, kemampuan memperkirakan waktu serta jadwalnya serta kemampuan mengidentifikasi faktor-faktor dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan *planning dan organizing* diperlukan dalam organisasi satpol PP guna menciptakan suatu prosedur untuk memonitor penugasan atau pekerjaan dari satpol PP itu sendiri.

6. Kompetensi *Control dan Monitoring* yaitu sebuah kompetensi yang dimiliki oleh anggota satpol PP dimana kompetensi ini mampu menetapkan prosedur yang berkelanjutan yang tujuannya untuk memperoleh serta merevie informasi guna memastikan aktivitas unit kerja tercapai.
7. Kompetensi *Developing Others* yaitu kemampuan melaksanakan pengembangan keterampilan anggota satpol PP guna memenuhi tuntutan pekerjaan serta wewenang secara efektif baik masa sekarang maupun masa mendatang.
8. Skill Satpol PP merupakan kemampuan yang mampu bersaing dalam megawal kebijakan atau tujuan utama yaitu visi misi pemerintah kota Makassar untuk menjadikan Kota Makassar sebagai Kota Dunia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu dalam Penelitian ini akan di laksanakan selama dua bulan. Adapun Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Balai Kota Makassar yakni di jalan Ahmad Yani Nomor 2 makassar. Alasan dalam penelitian ini yaitu karena pusat atau uraian satpol PP serta para informan atau sumber data yang dibutuhkan peneliti berada di kantor balai kota makassar.

#### **B. Jenis dan tipe penelitian**

1. Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yaitu sebuah langkah untuk mendeskripsikan suatu objek fenomena yang bersifat narasi. (Satori dan Komariah: 2009)
2. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif . Dimana dalam penelitian ini digambarkan pengembangan sumber daya manusia terkhusus talent manajemen satuan polisi pamong paraja kota makassar ( studi kasus talent management satuan polisi pamong praja di kota makassar

#### **C. Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Arikunto (2013: 172) yaitu sebagai berikut :

1. Data primer yaitu empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Jenis data yang ingin diperoleh yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia terkhusus talent management

satuan polisi pamong praja (satpol PP) dikota Makassar. Serta data-data lain yang dibutuhkan untuk melengkapi penyusunan proposal.

2. Data sekunder yaitu sebuah data yang telah dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan peneliti. Adapun laporan yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data yang berasal dari jurnal, koran, buku, dan majalah atau sumber-sumber lainnya yang dapat mendukung data yang diperlukan dalam melakukan proses penelitian.

#### **D. Informan Penelitian**

Penentuan narasumber (informan) dalam penelitian ini untuk di wawancarai secara mendalam di lakukan dengan cara, peneliti memilih orang tertentu yang dipandang memiliki pengetahuan dan informasi mengenai talent management satuan polisi pamong praja di kota makassar, dalam penelitian ini maka tehnik penentuan informan yaitu dilakukan secara *Purposive Sampling*. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

<b>NO.</b>	<b>Unsur Informan</b>
1.	Walikota Makassar
2.	Sekretaris Polisi Pamong Praja Kota Makassar
3.	Kepala Sub Bagian Kepegawaian Umum Satpol PP Kota Makassar
4.	Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat
5.	Pimpinan Peleton
6.	Anggota Satpol PP di Lapangan
7.	PKL (Masyarakat)

## **E. Teknik pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data menurut hasanah (2016:16) dalam penelitiannya terdiri dari observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi.

### **1. Observasi**

Observasi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengetahui kondisi sebenarnya di lapangan dilakukan oleh peneliti secara berkesinambungan sehingga memperoleh fakta sesungguhnya di lapangan, di dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan cara mendatangi kantor balai kota makassar sebelum jam kerja dengan membawa lembar observasi yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti. Kemudian mengambil gambar agenda kerja atau hal- hal yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan satpol PP dengan menggunakan smartphone.

### **2. Interview (Wawancara)**

Wawancara merupakan suatu aktivitas yang dikerjakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat dari informan secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara mendalam untuk memperoleh keterangan, yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung oleh peneliti dengan narasumber, dengan bantuan pedoman wawancara serta smartphone untuk merekam hasil wawancara. agar mempermudah proses wawancara.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan kegiatan untuk memperoleh data dari narasumber, data yang di peroleh yaitu melalui rekaman dan dokumen. Dalam Penelitian ini peneliti meminta buku laporan hasil kegiatan serta Dokumen penunjang lainnya untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Miles dan Huberm silalahi (2012) kegiatan analisis terdiri dari tiga yaitu sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Kegiatan ini merupakan sebuah proses pemilihan, penyederhanaan, pemusatan, pengabstraksian dan transformasi data dari catatan teknis dilapangan. Kegiatan ini dilakukan secara terus-menerus atau selama peneliti mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

### 2. Penyajian Data

Kegiatan ini merupakan adanya sekumpulan informasi yang nantinya adanya kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui data yang telah tersedia peneliti dapat mengetahui hal apa yang akan dilakukan selanjutnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan yang ketiga yang penting adalah penarikan kesimpulan dari berbagai data-data dan berbagai informasi yang diperoleh sebelumnya untuk selanjutnya dapat di tarik sebuah kesimpulan yang akurat dan

terpercaya dan kejadian dilapangan dan dari keterangan yang diperoleh dari informan. Sempurna atau tidaknya kesimpulan dari seorang peneliti tergantung pada kumpulan informasi dilapangan dan kecakapan peneliti dalam mengelola data.

### **G. Pengabsahan Data**

Salah satu cara yang dapat dikatakan dalam proses pengabsahan data hasil penelitian adalah dengan hasil triangulasi, yaitu sebagai pengecekan data dari sumber-sumber yang diperoleh yang didapatkan melalui berbagai cara dan waktu menurut William (sugiyono,2015: 273-274).

#### **1. Triangulasi Sumber**

Kegiatan ini dilakukan untuk melakukan uji kredibilitas data yang telah dilakukan dengan cara memeriksa data melalui beberapa sumber yang telah diperoleh.

#### **2. Triangulasi Teknik**

Teknik ini dilakukan untuk menguji data yang dilakukan dengan memeriksa data kepada sumber dengan metode yang berbeda.

#### **3. Triangulasi Waktu**

Kreadibilitas data juga sering dipengaruhi oleh waktu. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dipagi hari dan akan memberikan data yang valid hal ini dikarenakan narasumber masih dalam keadaan segar dan belum banyak masalah.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **1. Letak dan Kondisi Geografis**

Makassar adalah dengan ibukotanya Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di bagian Selatan Pulau Sulawesi yang disebut Ujung Pandang, berada pada 119°24'17'38" Bujur Timur hingga 5°8'6'19" Lintang Selatan yang bersebelahan dengan utara dengan Kabupaten Maros, sebelah Timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah Barat adalah Selat Makassar. Kota Makassar membujur (datar) serta 3-15° (bergelombang) dengan luas wilayah 175,77 km persegi. Kondisi iklim kota Makassar berada pada tingkat sedang hingga tropis dengan suhu udara yang berkisar antara 26°C sampai 29°C.

Letak kota Makassar berada di sekitar pantai yang membentang sepanjang jalur barat dan utara yang dikenal sebagai "Waterfront City" di mana didalamnya terdapat beberapa sungai (Sungai Tallo, Sungai Jeneberang, dan Sungai Pampang) yang semuanya dapat bermuara ke dalam kota. Kota Makassar merupakan daerah daratan rendah yang memiliki ukuran antara 0-25 meter dari permukaan laut. Hal inilah yang menyebabkan Kota Makassar sering mengalami banjir saat musim hujan, khususnya saat hujan turun bersamaan dengan pasangannya air laut.

Terdiri dari 15 kecamatan dan 153 kelurahan yang terdapat dalam kota makassar. Dari 15 kecamatan, ada tujuh diantaranya yang berdekatan dengan pantai yaitu Kecamatan Tamalate, Kecamatan Mariso, Kecamatan Wajo,



Kecamatan Ujung Tanah, Kecamatan Tallo, Kecamatan Tamalanrea, dan Kecamatan Biringkanaya.

Batas-batas Kota Makassar meliputi:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Maros
- b. sedangkan timur berbatasan dengan Kabupaten Maros
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar

## **2. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)**

Polisi Pamong Praja mulai dikenal saat masa kolonial VOC menempati Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal Pieter Both, bahwa ketenteraman dan ketertiban penduduk sangat diperlukan sebab saat itu Kota Batavia diserang secara sporadis oleh penduduk lokal dan tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan ketenteraman dan keamanan. Dari kejadian tersebut terbentuklah Bailluw, seperti Polisi yang memiliki dua fungsi sebagai jaksa dan hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum yang terjadi antara VOC dengan warga, bukan hanya itu akan tetapi Polisi tersebut juga bertugas untuk menjaga ketertiban dan ketenteraman warga. Kemudian pada masa kepemimpinan Raffles, Bailluw dikembangkan dengan dibentuknya satuan yang disebut Besturss Politie atau Polisi Pamong Praja dimana bertugas membantu Pemerintah pada Kawedanan, serta ketertiban, ketenteraman dan keamanan warga. Memasuki masa kolonial khususnya saat penduduk Jepang organisasi polisi Pamong Praja berubah menjadi tidak jelas dalam prakteknya, yang

manajemen secara struktural fungsi dan peran dari Satuan Kepolisian bercampur baur dengan Kemiliteran.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Polisi Pamong Praja masih tergolong dalam organisasi Kepolisian sebab belum ada Dasar Hukum yang mendukung kehadiran Polisi Pamong Praja sampai dengan diterbitkannya aturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948, di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan pembentukan yang pertama pada tanggal 30 Oktober 1948 Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nama “Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon”. Satuan Polisi Pamong Praja atau sering disebut dengan singkatan SATPOL PP, yaitu garda terdepan untuk perangkat Pemerintah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Dimana organisasi dan tata kerja SATPOL PP ditetapkan dengan aturan daerah. SATPOL PP dapat menjabat di Daerah provinsi dan daerah kabupaten/Kota. Di Daerah Provinsi, SATPOL PP dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di Daerah Kabupaten/Kota, SATPOL PP dipimpin oleh kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

### **3. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar**

#### **1. Visi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar**

Visi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar Tahun 2014 – 2019 adalah  
“mewujudkan makassar kota dunia yang nyaman untuk semua“

#### **2. Misi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar**

Untuk mencapai visi diatas, telah dirumuskan misi dengan tujuan untuk mempermudah pencapaian visi tersebut sebagai berikut:

- a. Merekonstruksi Nasib Rakyat menjadi Masyarakat Sejahtera Standar
- b. Merestorasi Tata Ruang kota menjadi Kota Nyaman Kelas Dunia..
- c. Mereformasi Tata Pemerintahan menjadi pelayanan public kelas Dunia

Visi dan misi Satuan Polisi Pamong Praja tersebut diatas diharapkan memberikan dorongan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga tujuan dapat tercapai dengan optimal.

#### **4. Tugas**

Sebagaimana yang terdapat dalam aturan Pemerintah Republik Indonesia No.6 Tahun 2010, SATPOL PP memiliki tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

#### **5. Fungsi**

Adapun beberapa fungsi dari SATPOL PP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 2010, yaitu :

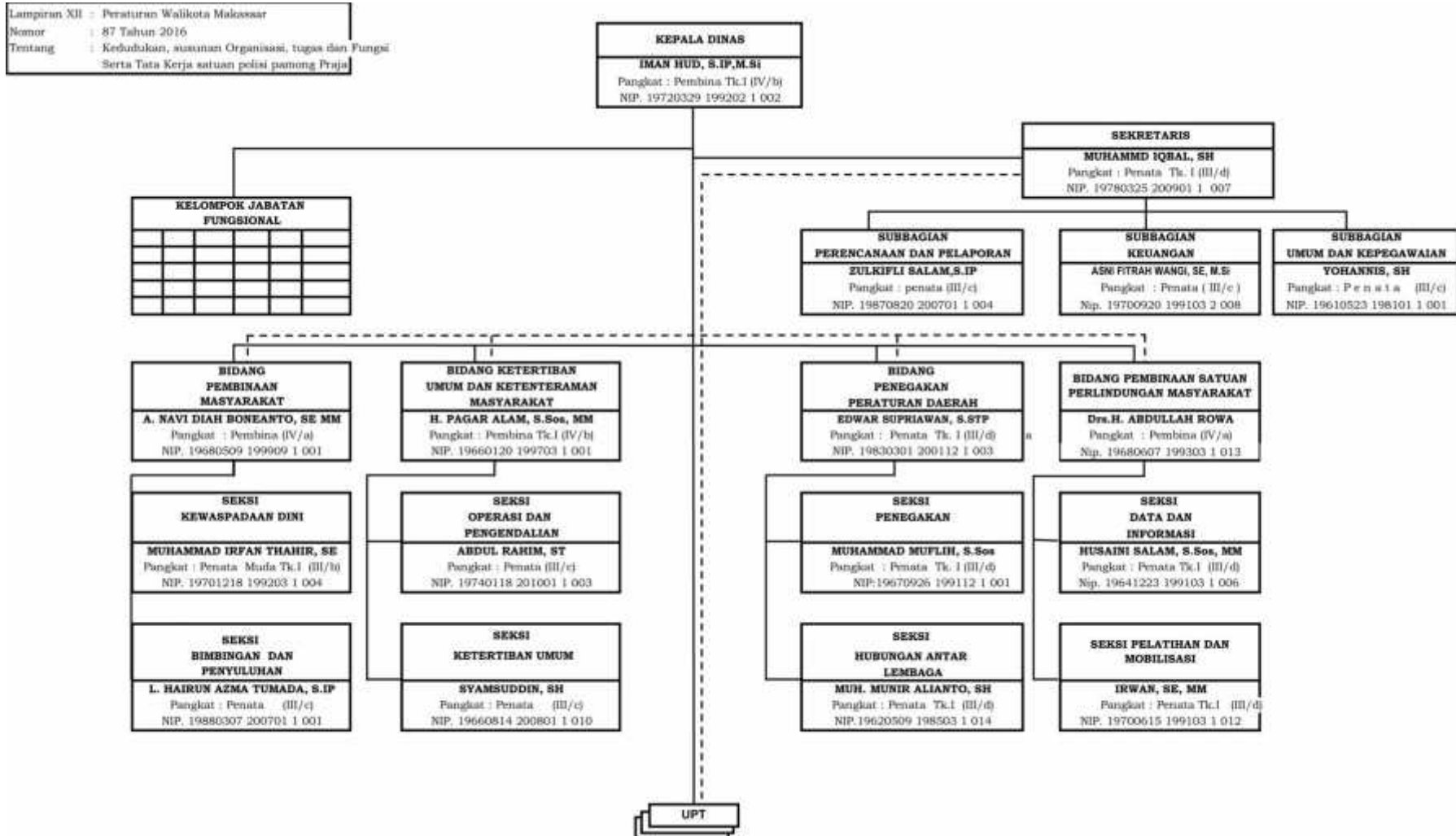
- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- b. Pelaksanaan kebijakan Penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di daerah.

- d. Pelaksanaan kebijakan sebagai perlindungan masyarakat
- e. Pelaksanaan penyelerasan penegak aturan daerah serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, penyidik pegawai negeri sipil daerah, atau aparatur lainnya. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah.

## **B. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar**

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Adapun Struktur organisasi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Makassar  
 Sumber. Arsip Satpol pp makassar.2018



### **C. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab**

Uraian fungsi dan tanggung jawab pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Makassar berdasarkan struktur organisasi adalah sebagai berikut :

#### 1). Kepala satuan

Kepala satuan mempunyai tugas yaitu membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintahan bagian ketentraman, ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Walikota yang menjadi kewajiban daerah dan tugas pembantuan daerah. Adapun uraian tugas kepala satuan sebagai berikut:

- a. Menjalankan aturan Daerah dan serta aturan walikota
- b. Melaksanakan aturan penyelenggaraan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat daerah
- c. Melaksanakan kebijakan perlindungan masyarakat
- d. Melaksanakan kerja sama penegak Peraturan Daerah dan Walikota serta pelaksanaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Daerah, atau aparaturnya lainnya

#### 2). Bidang Pembinaan Masyarakat

Bidang pembinaan masyarakat mempunyai tugas yaitu melaksanakan pengembangan dan pembinaan potensi masyarakat terhadap pencegahan gangguan ketentraman ketertiban umum. Adapun uraian tugas dari bidang pembinaan masyarakat sebagai berikut:

- a. Menyusun data potensi dan karakteristik sosial budaya masyarakat di bagian ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat
- b. Menyusun peta potensi kerawanan gangguan ketentraman dan ketertiban umum
- c. Menyusun pedoman pencegahan dan penaggulagnan potensi gangguan ketentraman dan ketertiban umum pada masyarakat
- d. Menyusun rencana pengembangan potensi pembinaan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan
- e. Menyusun rencana SDM melalui pendidikan dan bela negara
- f. Menyajikan data maupun informasi di bagian bina potensi masyarakat
- g. Melaksanakan simulasi potensi masyarakat terhadap pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum;
- h. Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan ketertiban umum.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh seksi kewaspadaan dini, seksi hubungandan penyuluhan. Adapun tugas dari kepala seksi adalah sebagai berikut:

- 1) Seksi kewaspadaan dini

Tugas dan tanggung jawab dari kepala seksi kewaspadaan dini yaitu Melakukan pembinaan, pemantauan, pengawasan, dan pengendalian di

bidang kewaspadaan dini. Adapun uraian tugas dari seksi kewaspadaan dini yaitu:

- a) Menyiapkan bahan penyusunan peta potensi kerawanan gangguan ketentraman dan ketertiban umum;
- b) Menyusun pedoman pencegahan dan penanggulangan potensi gangguan keamanan dan ketertiban umum pada masyarakat
- c) Menyiapkan bahan penyusunan rencana pengembangan potensi pembinaan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan
- d) Menyusun bahan rencana pengembangan potensi SDM melalui pendidikan dan bela negara
- e) Menyiapkan data maupun informasi di bagian bina potensi masyarakat
- f) Menyusun rencana dan melaksanakan pemberdayaan masyarakat
- g) Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana perlindungan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan
- h) Melaksanakan simulasi potensi masyarakat untuk turut serta dalam kewaspadaan dini
- i) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di bidang kewaspadaan dini
- j) Menyiapkan penyusunan maupun pedoman sertatata cara penyelenggaraan kewaspadaan dini
- k) Mengkoordinasikan kebijakan operasional sistem kewaspadaan dini dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum



## 2) Seksi Bimbingan dan penyuluhan

Tugas dan tanggung jawab dari kepala seksi kewaspadaan dini yaitu Melakukan bimbingan dan penyuluhan bagi masyarakat terkait Peraturan Perundang-undangan Daerah.

### 1. Bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

Bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat mempunyai tugas yaitu melaksanakan penanganan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Adapun uraian tugasnya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- b. Melaksanakan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- c. Melaksanakan pengawalan pejabat atau orang penting dan pengamanan tempat-tempat penting, rumah dinas pejabat serta acara-acara resmi
- d. Melakukan patroli rutin dan terpadu dalam pengendalian keamanan, ketertiban umum serta ketentraman masyarakat di seluruh wilayah kota makassar
- e. Melaksanakan penanganan dan pengendalian aksi unjuk rasa dan kerusuhan massa
- f. Melaksanakan penyusunan identifikasi dan potensi serta peningkatan kapasitas anggota satuan polisi pamong praja

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh seksi operasi dan pengendalian, dan seksi

ketertiban umum.

Adapun tugas dari kepala seksi adalah sebagai berikut:

#### 1) Seksi Operasi dan Pengendalian

Tugas dan tanggung jawab dari seksi operasi dan pengendalian yaitu melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan aparatur satuan polisi pamong praja pada penanganan ketertiban umum serta ketentraman masyarakat. Adapun uraian tugas dari seksi operasi dan pengendalian adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan penyusunan petunjuk teknis peningkatan kemampuan dan keterampilan dasar Satuan Polisi Pamong Praja;
- b) Melakukan kajian dan melaksanakan pengembangan sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dasar dan atau lanjutan, pelatihan baris berbaris, pencarian dan penyelamatan, bela diri, pengawalan, kesamaptaaan, pengamanan, serta peningkatan fisik;
- c) Menyajikan data dan informasi di bidang operasi dan pengendalian serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur

#### 2. Seksi Ketertiban Umum

Tugas dan tanggung jawab dari seksi ketertiban umum adalah melakukan pengendalian keamanan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di seluruh wilayah kota Makassar. Adapun uraian tugas dari seksi ketertiban umum yaitu:

- a) Melaksanakan pengawalan pejabat atau orang penting, serta

pengamanan tempat-tempat penting

- b) Melaksanakan patroli rutin yang terpadu dalam pengendalian keamanan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di seluruh wilayah
- c) Menyiapkan dan melakukan kerja sama dalam pelaksanaan penanganan dan pengendalian aksi unjuk rasa dan kerusuhan massa
- d) Melaksanakan penanganan pengaduan adanya pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- e) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian tugas seksi ketertiban umum dan ketentraman

## 2) Bidang Penegakan Peraturan Daerah

Bidang penegakan peraturan daerah mempunyai tugas yaitu melaksanakan penegakan terhadap peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota. Adapun uraian tugas bidang penegakan peraturan daerah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan proses administrasi terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- b. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan PPNS dalam pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota

- c. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, Peraturan daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota
- d. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan PPNS dalam pembinaan dan pengawasan terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota
- e. Melaksanakan fasilitasi dan pengkoordinasian PPNS dalam melaksanakan penyelidikan, Penyidikan dan Pemeriksaan
- f. Melaksanakan penghentian kegiatan atau penyegelan dengan menggunakan garis pembatas Polisi Pamong Praja terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh seksi penegakan dan seksi hubungan antar lembaga Adapun tugas dari kepala seksi adalah sebagai berikut:

1) Seksi Penegakan

Tugas dan tanggung jawab dari seksi penegakan yaitu melakukan penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota. Adapun uraian tugas seksi penegakan yaitu:

- a) Menyiapkan bahan fasilitasi pemberdayaan dan pengkoordinasian Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam pelaksanaan proses

penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota

- b) Menyiapkan bahan pelaksanaan penghentian kegiatan dan atau penyegelan dengan menggunakan garis pembatas polisi Pamong Praja terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;
- c) Menyiapkan bahan administrasi berkas perkara terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Keputusan Walikota;
- d) Menyiapkan bahan pelaksanaan penyimpanan dan atau penghapusan, pemusnahan barang-barang hasil penertiban pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota;
- e) Menyajikan data dan informasi di bidang penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, dan Keputusan Walikota;

## 2) Seksi Hubungan Antar Lembaga

Tugas dan tanggung jawab dari seksi hubungan antar lembaga yaitu melakukan pembinaan dan pengawasan Satuan Polisi Pamong Praja. Serta melakukan analisa dan pengolahan data serta pembinaan dan pengawasan satuan polisi pamong praja.

## 3) Bidang Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat

Bidang pembinaan satuan perlindungan masyarakat mempunyai tugas yaitu melaksanakan pembinaan satuan perlindungan masyarakat.

Adapun uraian tugas bidang pembinaan satuan perlindungan masyarakat yaitu:

- a. Menyusun data dan informasi di bidang satuan perlindungan masyarakat
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang data dan informasi satuan perlindungan masyarakat
- c. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- d. Melaksanakan rekrutmen, pembinaan dan pemberdayaan anggota perlindungan masyarakat;
- e. Melaksanakan pendataan dan pemetaan potensi dan sumber daya perlindungan masyarakat;
- f. Melaksanakan pengembangan potensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan serta mobilisasi satuan perlindungan masyarakat;
- g. Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan sarana dan prasarana perlindungan masyarakat;

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab bidang pembinaan perlindungan masyarakat, maka dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh seksi data dan informasi, dan seksi pelatihan dan mobilisasi. Adapun tugas dari kepala seksi adalah sebagai berikut:

- 1) Seksi Data dan Informasi

Tugas dan tanggung jawab dari seksi data dan informasi yaitu menyiapkan data dan informasi satuan perlindungan masyarakat.

Adapun uraian tugas seksi data dan informasi yaitu:

- a) Menyiapkan bahan penyajian data dan informasi satuan perlindungan masyarakat;
  - b) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan pembinaan satuan perlindungan masyarakat;
  - c) Menyiapkan bahan pembinaan perlindungan masyarakat;
  - d) Menyiapkan bahan penyusunan standarisasi kelengkapan sarana dan prasarana pos keamanan lingkungan;
  - e) Menyusun rencana dan mengkoordinasikan pelaksanaan rekrutmen, pembinaan, dan pemberdayaan anggota perlindungan masyarakat;
  - f) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di bidang penyiapan data dan informasi satuan perlindungan masyarakat;
- 2) Seksi Pelatihan dan Mobilisasi

Tugas dan tanggung jawab dari seksi pelatihan dan mobilisasi yaitu melakukan pelatihan dan mobilisasi satuan perlindungan masyarakat.

Adapun uraian tugas seksi pelatihan dan mobilisasi yaitu:

- a) Menyiapkan bahan perumusan dan pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan mobilisasi satuan perlindungan masyarakat;

- b) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan dan mobilisasi;
- c) Menyusun rencanadan melaksanakan optimalisasi dan pengerahan/mobilisasi anggota perlindungan masyarakat;
- d) Menyusun rencana dan melaksanakan pemberdayaan dan pemanfaatan anggota perlindungan masyarakat;
- e) Menyusun rencana peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Satuan Perlindungan Masyarakat;
- f) Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana perlindungan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan;
- g) Mengkoordinasikan kebijakan operasional sistem dan implementasi fasilitasi perlindungan masyarakat dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum;
- h) Melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di bidang pelatihan dan mobilisasi anggota satuan perlindungan masyarakat;, pengawasan dan pengendalian di Seksi pelatihan dan mobilisasi anggota Satlinmas;

#### 5). Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas yaitu dengan melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan serta pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan badan. Adapun uraian tugas sekretariat sebagai berikut:



- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sekretariat
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Memprioritaskan dan mengatur Rencana Kerja maupun Anggaran (RKA)/RKPA, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) DPPA Sekretariat
- d. Mengkoordinasikan setiap bidang dalam penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintah Daerah (LPPD), adapun Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) kota dan bentuk pelaporan lainnya sesuai dengan bidang tugasnya
- e. Mengkoordinasikan masing-masing di setiap bidang dalam penyusunan Standar Operasional (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pada Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari sekretaris, maka dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh subbagian perencanaan dan pelaporan, sub bagian keuangan dan subbagian umum dan kepegawaian .

Adapun tugas dari sub bagian adalah sebagai berikut:

- 1) Sub bagian rencana dan Pelaporan

Tugas dan tanggung jawab sub bagian perencana dan pelaporan yaitu mempersiapkan data kerja sama dan penyusunan rencana proker, monitoring dan mengevaluasi hasil pelaksanaan program serta kegiatan dari Satuan Polisi Pamong Praja. Sementara itu tugas sub bagian rencana dan pelaporan yaitu:

- a) Mengangendakan serta membuat dan melaksanakan program serta kegiatan subbagian rencanadan pelaporan
- b) Membuat rencana kerja dan anggaran (RKA)/RKPA, serta (DPA)/DPPA Subbagian perencana dan Pelaporan
- c) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA0/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
- d) Menghimpun bahan dan membuat laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Satuan polisi pamong praja
- e) Menyiapkan bahan pembuatan laporan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) di bagian keamanan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
- f) Menyelesaikan atau menganalisa setiap data laporan kegiatandi setiap bidang untuk bahan evaluasi
- g) Hasil dari pelaksanaan tugas akan di inventarisasi permasalahan tugasnya dan mencari jalan lainnya

- h) Mempelajari serta dapat memahami pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- i) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan serta mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam pelaksanaan tugasnya.

## 2) Subbagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawab subbagian keuangan yaitu melakukan administrasi dan akuntansi keuangan. Adapun uraian tugas subbagian keuangan yaitu:

- a) Mengendalikan, membuat dan pelaksanaan program serta kegiatan Subbagian Keuangan
- b) Mengendalikan semua rencana (RKA) atau RKPA, dalam pelaksanaan anggaran (DPA) atau DPPA pada Subbagian keuangan
- c) Menyiapkan semua pelaksanaan anggaran (DPA) atau DPPA subbagian keuangan
- d) Menyiapkan serta menyusun bentuk laporan keuangan dan bentuk laporan keuangan dalam satuan polisi pamong prajayang di sesuaikan dengan aturan perundang-undangan
- e) Hasil pelaksanaan tugas dalam permasalahan dilingkup tugasnya harus di cari jalan lainnya
- f) Menyampaikan bentuk laporan pelaksanaan tugas kepada atasan

## 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Tugas dan tanggung jawab subbagian umum dan kepegawaian yaitu melakukan urusan umum, serta melakukan surat menyurat, kehumasan, dokumentasi dan pendataan barang serta administrasi kepegawaian. Adapun penjabaran tugas subbagian umum dan kepegawaian yaitu:

- a) Mengangendakan, membuat serta pelaksanaan program kegiatan Subbagian umum dan kepegawaian
- b) Menyiapkan bahan rencana kerja anggaran (RKA atau RKPA, serta dokumen Pelaksanaan Anggaran yang di butuhkan (DPA)/DPPA Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c) Mengelolah dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Umum dan Kepegawaian serta mengatur administrasi pelaksanaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan aturan kelolah dinas yang berlaku
- d) Melaksanakan pengadaan, dan pemeliharaan serta pendistribusian barang di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja
- e) Menyiapkan data dan menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) Satuan Polisi Pamong Praja
- f) mengevaluasi semua pelaksanaan tugas dan permasalahan dilingkup tugas serta mencari jalan lain untuk menyelesaikan.

#### D. Data Kepegawaian Polisi Pamong Praja Kota

Berdasarkan struktur organisasi diatas data kepegawaian satpol PP di kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Kepegawaian Satpol PP Kota Makassar

Status		PNS	Non PNS	Jumlah
		76	697	773
Gender	L	70	632	632
	P		135	135
Pangkat Golongan	I	-	0	0
	2	54	54	54
	3	17	17	17
	4	5	5	5
Tingkat Pendidikan	SD	-	0	0
	SLTP	-	0	0
	SLTA	54	656	656
	D1		4	4
	D2		1	1
	D3		12	12
	S1	15	32	32
	S2	7	8	8
S3	-	0	0	

Ketereangan:

Dari table di atas dapat diperoleh data sebagai berikut:

1. Status PNS anggota Satpol PP di Kota Makassar sebanyak 76 dari 773 anggota atau sebanyak 9,8% sedangkan Status Non PNS satpol PP di Kota Makassar sebanyak 697 dari 773 anggota atau sebanyak 90%
2. Jumlah laki-laki dari anggota satpo PP PNS 70 orang atau sebanyak 11% sedangkan non PNS sebanyak 562, atau sebanyak 89% dari 632 laki-laki.

Jumlah Perempuan dari anggota satpol PNS sebanyak 0 sedangkan dari Non PNS adalah 135 atau sebanyak 100% dari 135 perempuan .

3. Jumlah anggota satpol PP dari golongan 1 sebanyak 0 orang, Satpol PP PNS dari golongan 2 sebanyak 54 orang, satpol PP PNS dari golongan 3 sebanyak 17 orang dan satpol PP PNS dari golongan 4 sebanyak 5 orang.
4. Jumlah anggota satpol PP yang tingkat pendidikannya SD sebanyak 0 orang, SMP sebanyak 0 orang, SLTA yang PNS sebanyak 54 orang atau 8% sedangkan non PNS sebanyak 602 atau 92% dari 656 orang, D1 Non PNS sebanyak 4 orang, D2 Non PNS sebanyak 2 orang, D3 non PNS sebanyak 12 orang, S1 PNS sebanyak 15 orang sedangkan non PNS sebanyak 17 orang, S2 PNS sebanyak 7 orang dan 1 orang Non PNS sedangkan 0 untuk yang ada di jenjang S3.

#### **E. Analisis Talent Management Satuan Polisi Pamong praja (Satpol PP)**

##### **Dalam mengawal kebijakan di kota makassar**

Dalam mencapai keunggulan yang tetap sebuah organisasi haruslah memiliki talent management yang pro aktif serta cara yang sistematis untuk melakukan aktifitas talent management sehingga dapat mencapai tujuan dari talent management tersebut, hal ini dibuktikan dengan banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa talent management yang lebih baik menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Dan kita tidak memerlukan jumlah penelitian lebih banyak lagi untuk memulai strategi talenta (*talent strategy*) didalam organisasi. *Talent Management* bukan lagi strategi pelengkap tetapi merupakan

strategi utama yang harus diadopsi dalam sebuah organisasi. Integrasi proses talent management telah menjadi trending topik pada perusahaan dalam satu dekade terakhir. Hal ini didukung dengan pendapat dari (Afifah Inayati 2011:27) mengemukakan bahwa “Perusahaan-perusahaan yang telah mengadopsi program talent management sebagai proses berkelanjutan, bukan sebagai program sesaat, telah membuktikan munculnya manfaat ekonomis yang signifikan kepada perusahaan. Sistem talent management yang pelaksanaannya secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya telah memberikan peningkatan kinerja bisnis yang nyata”. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori Ahmad Pella dan Afifah Inayati untuk membuktikan penerapan talent management pada satpol PP di kota makassar yang mana sejauh ini yang kita lihat dan yang kita dengar kinerja satpol PP di makassar menurut masyarakat yang satu berbeda dengan masyarakat yang lainnya ada yang mengatakan bahwa kinerja sudah bagus sedangkan sebagian besar kinerja satpol PP masih jauh dari yang diharapkan dengan kata lain atau dalam konteks ini talent managementnya masih perlu di tingkatkan. Maka dari itu penulis berfokus pada manajemen talenta yang dimiliki pada satpol PP dengan menggunakan teori Ahmad Pella dan Afifah Inayati. Berikut hasil kajian mengenai Analisis Talent Management Satuan Polisi Pamong praja (satpol PP dalam mengawal kebijakan di kota makassar.

### **1. Kompetensi Leading Change (Perubahan Kepemimpinan)**

Kompetensi leading change berkaitan dengan kemampuan mengelola perubahan, kemampuan memfasilitasi penerapan dan penerimaan perubahan

dalam lingkup kerja. Dimana dalam Kompetensi *leading change* diperlukan penetapan misi, visi, nilai-nilai budaya, dan strategi perusahaan yang bagus dalam perubahan, serta tugas pemimpin dalam proses perubahan secara jelas, yaitu membuat perubahan dapat diterima secara positif dalam lingkungan kerjanya, ada beberapa fokus kajian untuk melihat lebih dalam yaitu kompetensi *leading change* dalam sub indikatornya yaitu visi misi.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Kompetensi Leading Change Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar**

No	Informan	Visi Misi
1	2	3
1.	Walikota makassar	) Mengarahkan ) Penengak perda ) Merekonstruksi ) Merestorasi ) mereformasi
2.	Sekretariats satuan polisi pamong paraja kota makassar	) visi misi walikota jadi RPJMD ) dengan membuat kondisi kota makassar dengan aman dan nyaman ) Penataan-Penataan ) Berpartisipasi ) Peraturan yang dilaksanakan ) Cara pandang kita
3.	Kepala sub bagian kepegawaian umum satuan polisi pamong praja kota makassar	) Menyesuaikan ) Mewujudkan kota dunia untuk semua ) Nyaman untuk semua ) Berstandar dunia ) menyesuaikan dengan visi misi PEMKOT karena dia masuk RPJMD
4.	Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat	) patokan untuk kita bekerja ) Kinerjanya harus di tingkatkan ) Di pertahankan ) Visi misi harus di kawal
5.	Pimpinan Peleton	) Melakukan Apel ) Memahami cara di lapangan ) Menekankan untuk disiplin
6.	Satpol PP di lapangan	) Visi misi sangat penting ) landasan sebuah organisasi atau landasan dari instansi ) visi dan misi tersebut mempunyai nilai
7.	PKL (Masyarakat)	) surat pemeberitahuan penertiban ) Menyita barang dagangan



Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

- a. Pada tabel diatas kolom pertama merujuk pada Leading change yang berfokus pada sub indikator Visi misi, Hal ini menunjukkan bahwa visi misi adalah suatu landasan dalam organisasi atau dari instansi sama dengan instansi satuan polisi pamong praja yang akan menjadi patokan dalam hal melaksanakan tugas yang sesuai dengan kontribusi dari visi misi yang akan dilaksanakan di lapangan tersebut. Hal ini di dukung oleh pernyataan infoman yang berinisial DM, mengenai visi misi kota makassar menjadi kota dunia beliau mengatakan bahwa:

“Begini yah dek kalau masalah visi misi semua staff dan anggota lapangan harus bekerja sesuai dengan visi misi yang telah di tetapkan dan apabila ada yang melanggar visi misi tersebut maka akan di kenakan sanksi berupa pengeluaran SP 1 apabila pelanggaran dianggap ringan. Jadi saya sebagai atasan menunjuk kepala lapangan yang biasa di sebut danton atau danru untuk mengarahkan anggota di lapangan dalam melaksanakan tugasnya” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Selanjutnya pemaparan dari sekretaris satuan polisi pamong praja yang berinisial MI yang hampir sama komentarnya dengan informan yang berinisial DM beliau mengatakan bahwa:

“visi misi walikota jadi RPJMD kita itu berdasarkan dari visi misi walikota itu berjalan masa depan toh. Kita satpol PP mengawal itu, misalnya kebanyakan kan ini tidak bertemu langsung dengan satpol PP yang terkait dengan membuat kondisi kota makassar dengan aman dan nyaman itu semua” ( Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dari DM dan MI dapat di tarik kesimpulan bahwa walikota sebagai pemimpin yang akan mengawal kebijakan merumuskan

suatu visi dan misi yang akan menjadi tolak ukur staf dan anggota satpol pp dalam menjalankan tugas mereka menuju makassar menjadi kota dunia.

Pernyataan selanjutnya dari Kepala sub bagian kepegawaian umum satpol PP kota makassar yang berinisial YN mengatakan bahwa:

“Kalau visi misi satpol PP selalu menyesuaikan visi misi pemerintah kota makassar, visinya pemerintah kota makassar itu mewujudkan kota dunia untuk semua, tata lorong bangun kota dunia itu visinya. Satpol harus menyesuaikan dengan itu.mewujudkan kota dunia nyaman untuk semua artinya disitu kalau satpol mewujudkan kota dunia berarti menjaga keamanan dan ketertiban umum penegak perdanya toh, kan nyaman untuk semua berstandar dunai nah itu visinya pemerintah kota jadi harus menyesuaikan” (Hasil wawancara 5 November 2018)

Selaras dengan pernyataan tersebut, Kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA juga mengatakan:

“iya, jadi visi misi pemerintah kota makassar itu harus memang diketahui oleh anggota satpol PP, kenapa karena visi misi ini jadi patokan untuk kita bekerja bagaimana kedepan, karena satpol PP. karena ini pasukan kinerjanya harus ditingkatkan atau dipertahankan karena kedisiplinan yang di utamakan, jadi visi misi ini kita kawal terus agar supaya pemerintah kota dapat menjalankan tugas dan fungsinya”(Hasil wawancara 5 November 2018)

Dari dua pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan satpol PP harus merujuk pada visi misi pemerintah yaitu menjadikan makassar menjadi kota dunia yang aman tertib dan tenteram.

Selain dari dua pernyataan diatas ada beberapa pernyataan lain yang dikatakan oleh bapak pimpinan peleton yang beinisial MP, anggota satpol PP dilapangan yang berinisial DK menyatakan mengenai visi misi kota makassar yaitu

“jadi kalau pagi atau setiap melakukan kegiatan kita lakukan Apel dulu untuk membahas visi misi , kita sampaikan apa-apa kegiatan untuk hari ini, terus memahami cara dilapangan supaya anggota tidak bosan yang jelas kita menekankan untuk disiplin dan tanggung jawab kepada setiap anggota satpol PP, kapan dia mengabaikan tanggung jawabnya maka tanyakan kontribusi kemana simbol para anggota. (Hasil wawancara 15 November 2018)

“Yaa, jadi visi misi itu memang sangat penting sebagaimana yang kita tahu bahwa visi misi adalah landasan sebuah organisasi atau landasan dari instansi sama dengan instansi satuan polisi pamong praja dimana dalam visi dan misi tersebut mempunyai nilai dan nilai itu adalah sebuah tujuan yang ingin kita capai nantinya untuk mensejahterakan dan meningkatkan kinerja serta hasil yang ingin kita capai secara optimal”(Hasil wawancara 15 Novemebr 2018)

Dari dua pedapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebelum mulai kegiatan di lapangan para anggota satpol PP beserta atasannya melakukan apel yang akan membahas mengenai visi misi, tujuan utama dalam suatu pekerjaan dan sistem pelaksanaan di lapangan. Tujuan dari apel tersebut agar para anggota di lapangan bekerja menurut visi misi agar tidak terjadi keributan di lapangan dan mengetahui kontribusi dari para anggota yang akan melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas dilapangan kepala lapangan beserta anggota lainnya harus bekerja sesuai visi dan misi yang hendak dicapai. Agar dalam proses pembenahan kota tidak terjadi kericuhan dan pemberontakan oleh para pedagang kaki lima.

## **2. Kompetensi Planning Organizing**

Berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan sejumlah tindakan bagi diri sendiri maupun orang lain untuk memastikan tujuan

tertentu tercapai dengan sempurna. Kompetensi *planning dan organizing* diperlukan mengingat seorang pemimpin layak memiliki kemampuan menentukan langkah, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, demi pencapai tujuan yang jelas. Kompetensi ini menuntut pemimpin untuk mampu merencanakan pembagian pekerjaan dan personel dengan baik, dan mengalokasikan sumber daya yang ada dan tepat.

**Tabel 2**

**Deskripsi Kompetensi Planning Organizing satuan polisi pamong praja kota makassar**

No.	Informan	Menyusun Pekerjaan Berdasarkan Prioritas	Pengalokasian Kebutuhan SDM	Memperkiraka Waktu, Agenda dan Jadwal	Pendukung Dan Penghambat
1	2	3	4	5	6
1.	Walikota Makassar	<input checked="" type="checkbox"/> Mengkoordinasikan kegiatan yang dianggap prioritas <input checked="" type="checkbox"/> Berkompetensi	<input checked="" type="checkbox"/> lihat lokasi yang akan ditertibkan <input checked="" type="checkbox"/> jumlah anggota	<input checked="" type="checkbox"/> Di agendakan	<input checked="" type="checkbox"/> Perlengkapan atau penunjang <input checked="" type="checkbox"/> terjadi kerributan di lapangan.
2.	Sekretaris satuan polisi pamong praja kota makassar	<input checked="" type="checkbox"/> tim work(tim kerja) <input checked="" type="checkbox"/> kapasitas dan kapabilitas <input checked="" type="checkbox"/> integritas	<input checked="" type="checkbox"/> kita punya yunit yang namanya yunit pengamanan tertutup seperti intel <input checked="" type="checkbox"/> Pemetaan atau pemantauan <input checked="" type="checkbox"/> Waktu <input checked="" type="checkbox"/> prefentikum nonyustisial <input checked="" type="checkbox"/> tindakan yustisial <input checked="" type="checkbox"/> pendekatan persuasif	<input checked="" type="checkbox"/> Teragendakan semua kegiatan sebelum turun kelapangan	<input checked="" type="checkbox"/> Adanya koordinasi dari anggota paling bawah
3.	Kepala sub bagian kepegawaian umum satuan polisi pamong praja kota makassar	<input checked="" type="checkbox"/> prioritaskan semua <input checked="" type="checkbox"/> Bagi Personil dalam melaksanakan tugas	<input checked="" type="checkbox"/> Kondisinya <input checked="" type="checkbox"/> Di tertibkan <input checked="" type="checkbox"/> Permintaan	<input checked="" type="checkbox"/> sifatnya rahasia. <input checked="" type="checkbox"/> pimpinan	<input checked="" type="checkbox"/> Dari segi sumber daya manusianya mungkin yang berhalangan
4.	Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat	<input checked="" type="checkbox"/> lihat persoalan yang dibawah <input checked="" type="checkbox"/> butuh koordinasi	<input checked="" type="checkbox"/> Tugas dan fungsi <input checked="" type="checkbox"/> Pengarahan <input checked="" type="checkbox"/> Bekap	<input checked="" type="checkbox"/> Penertiban <input checked="" type="checkbox"/> Fungsi dan tugasnya	<input checked="" type="checkbox"/> Sumber Daya manusianya yang berhalangan
5.	Pimpinan Peleton	<input checked="" type="checkbox"/> harus di pilih langsung baru dijalankan	<input checked="" type="checkbox"/> Laporan <input checked="" type="checkbox"/> Memantau <input checked="" type="checkbox"/> Medan di	<input checked="" type="checkbox"/> Jadi agendakan itu kita	<input checked="" type="checkbox"/> Waktu yang tidak bisa di prediksi

			lapangan	menerima laporan dari lurah atau kecamatan	
6.	Anggota Satpol PP di lapangan	J Mengkoordinasikan ke setiap ketua atau danton	J SDM yang tepat dan fasilitas yang menunjang	J sudah ada agendanya dan sudah terjadwal	J waktu J sarana dan prasarana J Kecamatan dari masyarakat
7.	PKL (Masyarakat)	J Merapikan J Penertiban dan penataan kota	J Tergantung kebutuhan	J Iya teragendakan	J Terhambat dalam penjualan J Mengikuti prosedur dalam peneriban atau arahan dari satpol PP

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

- a. Pada Tabel 2 bagian pertama merujuk pada bagian Kompetensi Planning Organizing sub indikator menyusun pekerjaan berdasarkan prioritas dimana sub indikator tersebut merujuk pada bagaimana seorang pemimpin menilai dan mempertimbangkan pekerjaan apa yang dianggap sangat penting dan harus di dahulukan. Menurut bapak walikota makassar yang berinisial DM mengemukakan bahwa:

“Mengkoordinasikan kegiatan yang di anggap prioritas dan mengutus salah satu anggota atau staff yang dianggap berkompetensi untuk menjalankan kegiatan tersebut” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Selaras dengan pernyataan walikota makassar dan sekretaris yang berinisial

MI juga mengemukakan bahwa:

“kita ini kan tim work (tim kerja) satpol PP itu tim kerja dan kita sudah terbiasa dengan pekerjaan tim jadi tidak mesti pak kasat atau sekretaris atau pak kepala bidang tapi kadang-kadang staff yang memiliki cukup kapasitas dan kapibilitas dan cukup punya integritas untuk melakukan pekerjaan itu, kalau bicara prioritas kita rasa yang kita lihat semua di prioritaskan tapi kita tidak ada menyampingkan juga semuanya mungkin kita coba laksanakan dengan jumlah personil yang ada saya pikir semua kita bisa melakukan

selama teman-teman ini bisa bekerja secara tim seperti itu dan mereka bisa menjadi sebuah tim yang baik” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Dari dua pendapat diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak ada pekerjaan yang tidak di prioritaskan melainkan mengutus anggota yang dianggap berkompentensi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang sudah di tetapkan dan yang akan di laksanakan.

Pernyataan selanjutnya dari Kepala sub bagian kepegawaian umum yang berinisial YN mengatakan bahwa:

“Tidak ada bahasa begitu dek karena kita prioritaskan semua, Artinya kalau ada keluhan dari masyarakat kita juga tangani, kalau ada permintaan dari kecamatan kita juga tangani. Artinya kita bagi personil disini dalam melaksanakan tugas. Dan ini sebenarnya rananya bidang operasional. Dan kalau PKL itu sekarang ada BKO kecamatan, kalau satpol PP dikecamatan yang skala besar dia tidak bisa tertibkan membutuhkan bantuan personil dari mako diturunkan tapi kalau tidak cukup satpol BKO yang turun saja”( Hasil wawancara 15 November 2018)

Selaras dengan pernyataan tersebut, Kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA juga mengatakan:

“Kita lihat dulu persoalan yang dibawa kalau bisa langsung kita tangani yaa...kita tangani secepatnya, tapi ada kan butuh koordinasi jadi antara kepolisian dan tripika dikecamatan harus ada koordinasi tripika kecamatan dengan pihak di MAKO, kita tidak bisa langsung menindaklanjuti kita harus koordinasi dulu tripikanya bagaimana persoalan di bawa yang terjadi”(Hasil wawancara 5 November 2018)

Dari hasil wawancara dengan informan YN dan PA menunjukkan bahwa semua kegiatan bisa tertangani langsung berdasarkan laporan yang di dapat dan semua kegiatan akan berjalan seperti biasanya, artinya tidak ada yang di prioritaskan tetapi langsung dapat di tangani.

Adapun pernyataan dari bapak Pimpinan Peleton yang berinisial MP dan anggota satpol PP di lapangan yang berinisial DK yaitu:

“jadi....laporan warga , harus di pilih langsung baru dijalankan, misalnya ada kejadian yang mau ditertibkan seperti PK5 harus di... Dan semua pasti bisa diatasi” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“Mengkoordinasikan ke setiap ketua atau danton satpol pp masing-masing dan melaporkan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan”(Hasil wawancara 15 November 2018)

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa semua kegiatan yang akan di laksanakan akan sama-sama bisa di atasi dan bisa di jalankan kegiatan di lapangan.

Dari beberapa hasil wawancara informan diatas dapat di simpulkan bahwa tidak ada pekerjaan yang tidak di prioritaskan tetapi semuanya akan di tangani seperti semestinya dan semua laporan yang masuk harus cepat tertangani dan mengutus anggota yang dianggap berkompeten dalam menyelesaikan tugas di lapangan dan berdasarkan laporan-laporan yang di terima.

b. Pada tabel 2 bagian kedua merujuk kepada Kompetensi Planning Organizing berfokus pada pengalokasian sumber daya manusia dimana sub tersebut menjelaskan berapa banyak personil, dan banyaknya peralatan yang akan di utus untuk menyelesaikan pekerjaan di lapangan. Menurut bapak walikota makassar yang berinisial DM mengemukakan bahwa:

“Pertama kita harus lihat lokasi yang akan ditertibkan dan jumlah anggota yang di terjungkan kelapangan” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“artinya itu kan situasional dek, kita punya yunit yang namanya yunit pengamanan tertutup itu kayak Intel toh.. itu melakukan pemetaan dulu kemudian hasil pemetaan atau pemantauan dari yunit tertutup itu yang

menjadi salah satu referensi yang merekomendasi kita dalam berapa jumlah personil di turunkan kemudian kapan waktu diturunkannya personil kemudian apakah kita harus langsung melakukan yang namanya upaya prefentikum nonyustisial atautkah kita melakukan tindakan yustisial atautkah kita melakaukan pendekatan-pendekatan persuasif ee... sehingga memiliminasir konflik”(Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“kita lihat kondisinya, kalau dia istilahnya banyak yang mau di tertibkan, otomatis banyak pasukan yang turun , itu kan berdsarkan dari permintaan dari kecamatan itu sendiri, artinya kalau kecamatan bisa mengatasi mungkin tidak perlu lagi bertolak ke mako atau ke kantor satuan polisi pamong praja” (15 November 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak sekerteris satuan polisi pamong praja yang berinisial MI dan bapak kepala sub bagian kepegawaian umum satpol PP kota makassar yang berinisial YN mengatakan bahwa mengidentifikasi masalah yang muncul lalu menetapkan personil yang akan turun dilapangan. Sebelumnya melakukan koordinasi dengan camat serta anggota-anggota yang lain dalam menyelesaikan laporan yang masuk.

Selain pernyataan diatas adapun hasil wawancara dari bapak kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA yang mengemukakan bahwa :

“jadi kita lihat dari tugasnya, contoh kayak mall kemarin penugasan penertiban kita kasi pengarahan dulu disini agar supaya para anggota itu tahu tugas dan fungsinya disana karena kalau kita tidak berikan pengarahan ini sangat berbahaya bagi anggota kita. Kedua, kalau ada ...mm, kita harus minta di bekap oleh pihak kepolisian karena kalau tidak takutnya ada kontak fisik itu yang kita hindari karena kalau kontak fisik harus wewenangnya polisi, jadi harus kita akui dilapangan itu sangat berbahaya, tetapi kalau kita sudah berikan pengarahan anggota misalnya anggota itu sangat mengikuti arahan-arahan pimpinannya”(Hasil wawancara 5 November 2018)



Sama halnya yang di ungkapkan oleh bapak kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA dan yang di katakan oleh bapak pimpinan peleton yang berinisial MP bahwa:

“itu kalau ada laporan begituan, biasanya ada PAM yang duluan turun memantau wilayah, baru kami dari regu atau per-peleton langsung turun kelapangan, supaya medan dilapangan kita tahu”( Hasil wawancara 15 November 2018)

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa setiap ada laporan yang masuk kami pertim atau perpeleton akan turun langsung di lapangan untuk mengetahui berapa jumlah personil yang dibutuhkan serta perlengkapan yang di gunakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap pelaporan yang diterima akan di identifikasi dan di pelajari terlebih dahulu setelah itu walikota beserta kepala danton mengutus beberapa personil untuk menyelesaikan masalah tersebut, dan jumlah personil dan perlengkapan yang digunakan itu tergantung pada besar kecil atau rumitnya masalah yang di terima.

c. Pada tabel 2 bagian ke tiga merujuk kepada kompetensi Planning organizing yang berfokus pada memperkirakan waktu, agenda dan jadwal, mengidentifikasi laporan yang diterima dan menentukan waktu serta anggota yang akan di utus untuk menyelesaikan laporan tersebut. Menurut bapak walikota makassar yang berinisial DM mengemukakan bahwa:

“Semua pekerjaan yang akan dilaksanakan baik dalam instansi bagian kantor ataupun dalam penertiban yang akan dilakukan dilapangan Teragendakan semua jadwalnya” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Selaras dengan jawaban tersebut di perkuat dengan pernyataan yang diungkapkan oleh bapak sekeratris pamong praja makassar yang berinisial MI bahwa:

“Teragendakan jadwal kegiatan yang akan dilakukan sebelum turun kelapangan” (Hasil wawancara 15 Desember 2018)

Kedua Pendapat di atas bertentangan dengan pendapat dari bapak kepala Sub bagian kepegawaian yang berinisial YN beliau berpendapat bahwa:

“Kalau untuk razia begitu tidak disampaikan kepada anggota kenapa, karena alasannya tidak disampaikan ke anggota hanya pimpinan dan antara pimpinan yang tahu kalau sampai informasi itu sampai ke anggota kan biasa bocor itu informasi ke bawa karena kan sifatnya rahasia. Namanya anggota siapa tau ada keluarganya misalkan kan biasa dia beritahu dan informasinya sudah bocor. Apalagi kalau THM, kost-kast an kan sekarang kita taumi toh. Paling sering bocor itu kalau THM baru kita turun. Jadi paspi turun kan anggota stand by ji dimesnya pas mau turun anggota siapkan kita adakan apel barupi dilapangan dia tahu kalau ada razia ketika disampaikan begituu... jadi tidak sempat mereka ini, kalau dianggap rawanki malahan hpnya disuruh kumpul dulu” (Hasil wawancara 15 November 2018)

Dari diatas pendapat dan satu pendapat yang bertentangan dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan yang akan dilaksanakan teragendakan , tetapi anggota yang di utus untuk menyelesaikan masalah tersebut di rahasiakan karena di takutkan anggota tersebut memiliki keluarga yang akan ditertibkan dagangannya. Apanbila waktu utntuk melakukan penertiban telah tiba maka anggota yang akan tirun du lapangan langsung diberikan informasi dadakan untuk menyelesaikan penertiban tersebut.

Selain dari beberapa pendapat diatas ada pendapat lain yang mendukung dua pendpat diatas yaitu dari bapak Kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA yang mengatakan bahwa:

“jadi, penertiban-penertibann yang dilakukan satpol PP, dimakassar ini ada 15 kecamatan mines nusantara 14 kecamatan ini semua ada satpol PP.nya

yang dinamakan BKO( Bawa Kendali Operasi kecamatan). Jadi, kecamatan ini yang ee...kecamatan yang di wilayah kecamatan, contoh di wilayah ujung pandang BKO kecamatan ujung pandang inilah yang sering mobile menertibkan PKL, Menertibkan masyarakat yang membuang sampah sembarangan, jadi dia sudah tahu fungsi dan tugasnya di kecamatan. Jadi 14 kecamatan ini semua ini ada satpol PP.nya”(Hasil wawancara 5 November 2018)

Selaras dengan pendapat diatas ada pendapat lain yang menegaskan yaitu dari bapak pimpinan peleton yang berinisial MP yang mengatakan bahwa :

“Iya sudah ada, jadi agendakan itu kita menerima laporan dari lurah atau kecamatan, tapi adaa juga agenda untuk kita beberapa poin sebelum turun dilapangan”(Hasil wawancara 15 November 2018)

“ya sudah ada agendanya dan sudah terjadwal karena pada dasarnya yang mau kita tertibkan itu sudah di agendakan dan di jadwal” (Hasil wawancara 15 November 2018)

Dua pernyataan dari petugas internal satpol PP yang berinisial DK di perkuat dengan pernyataan pedangan kaki lima yang sering ditertibkan yang berinisial RT yang mengtakan bahwa:

“iya rutinki dan sekira itu semua sudah adami kayaknya agendanya itu ketika na tertibkan disini kalau menjualka” (Hasil wawancara 11 Desember 2018)

Dari beberapa pernyataan tersebut ditarik kesimpulan bahwa sebelum turun dilapangan semua harus teragendakan dan terjadwal mulai dari lokasi , sara dan prasrana yang digunakan hingga anggota yang ditugaskan.

Dari beberapa pernyataan informan diatas dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan harus diagendakan tetapi anggota yang akan ditugaskan dirahasiakan terlebih dahulu karena ditakutkan lokasi yang akan ditertibkan ada keluarga dari anggota satpol PP yang ditugaskan. Hingga tiba waktu penertiban anggota satpol PP akan

diturunkan secara dadakan dilapangan untuk menertibkan pedagang kaki lima di lokasi penertiban.

d. Pada tabel 2 bagian ke empat merujuk kepada kompetensi Planning organizing yang berfokus pada pendukung dan penghambat, maksud dari sub indikator ini adalah hal-hal apa saja yang dapat mendukung dan menghambat kegiatan penertiban satpol PP di lapangan. Menurut bapak walikota makassar yang berinisial DM dan bapak sekretaris satuan polisi pamong praja yang berinisial MI mengemukakan bahwa:

“Perlengkapan atau penunjang sarana dan prasarana Penghambatnya, terjadi keributan di lapangan” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“hmm... apabila mendapatkan atau di hadapkan dengan sebuah hambatan di lapangan terkait dengan kinerja maka hal yang pertama di lakukan dengan jalur koordinasi dari anggota yang paling bawah ke danru, danru berkoordinasi ke danton, danton berkoordinasi ke dangki dan dangki berkoordinasi ke kepala satuan untuk menyelesaikan terkait hambatan yang di temukan di lapangan”.(Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Dari hasil pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendukung dari kegiatan dilapangan adalah perlengkapan serta sarana dan prasarana anggota satpol PP dilokasi. Sedangkan hambtannya adalah terjadi keributan dilapangan antara petugas satpol PP dan PKL yang ditertibkan. Apabila terjadi hal tersebut maka dilakukan jalur koordinasi koordinasi dari anggota yang paling bawah ke danru, danru berkoordinasi ke danton, danton berkoordinasi ke dangki dan dangki berkoordinasi ke kepala satuan.

Selain pernyataan diatas adapun hasil wawancara dari bapak kepala sub bagian kepegawaian umum yang berinisial YN dan bapak kepala pimpinan peleton yang berinisial MP yang mengemukakan bahwa:

“Dari segi sumber daya manusianya mungkin yang berhalangan dan adanya dua agenda atau lebih yang bersamaan dalam suatu waktu” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“Waktu yang tidak bisa di prediksi atau timeing yang sudah di tentukan tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan” (Hasil wawancara 15 November 2018)

Dapat di tarik kesimpulan bahwa hambatan yang sering terjadi apabila sumber daya manusia yang digunakan tidak dapat hadir di lapangan karena waktu yang bersamaan atau ada agenda yang bersamaan dalam waktu yang sama.

Selain dari beberapa pendapat diatas adapun pendapat lain dari bapak anggota satpol PP dilapangan yang berinisial DK dan PKL yang berinisial RT yang mengemukakan bahwa”

“Masalah yang di hadapi itu seperti waktu yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan, dan sarana prasarananya yang kurang serta kecaman dari masyarakat ( jika itu masalah yang berkaitan dengan konflik) contoh penertiban PKL atau razia” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“yaa kalau begitu ada penertiban terhambat lagi jualan kodong karena kan di suruhki lagi pindah jadi otomatis kita pindah dulu ikuti saja prosedurnya begitu dek“ (Hasil wawancara 11 Desember 2018)

Kedua pendapat diatas bertentangan anggota satpol PP brependapat bahwa waktu yang tidak sesuai , perlengkapan yang digunaka kurang serta adanya kecaman yang dihadapi dari berbagai pihak, sedangkan PKL menyatakan apabila terjadi penertiban maka mereka akan berhenti untuk jualan karena para PKL yang disuruh pindah lokasi.

Dari bebrapa hasil wawancara maka ditarik kesimpulan secara umum bahwa pendukundg dari penertiban dilapangan adalah anggota satpol pp yang cukup berkompeten sarana dan prsarana yang lengkap dan waktu yang tepat

untuk melakukan penertiban. Sedangkan penghambat kurangnya anggota satpol PP akibat waktu yang bersamaan dengan agenda yang lain dan terjadi keributan antara satpol PP dan PKL dilapangan.

### 3. Kompetensi Control dan Monitoring

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan menetapkan prosedur yang berkesinambungan untuk mengumpulkan dan mereview informasi yang dibutuhkan dalam rangka memastikan pencapaian tujuan aktivitas-aktivitas unit kerja di perusahaan. Kompetensi control dan monitoring diperlukan karena aktivitas suatu proyek membutuhkan control dan monitor. Dimana kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi penting dalam rangka menjalankan strategi operasional prima, keakraban dengan pelanggan, maupun transformasi di perusahaan.

**Tabel 3**

#### **Deskripsi Control Dan Monitoring satuan polisi pamong praja kota makassar**

No	Informan	Monitor dan Mengidentifikasi	Monitor Setiap Aktivitas
1	2	3	4
1.	Walikota Makassar	) Tidak turun langsung ) mengkoordinasikan dan meminta laporan pertanggung jawaban dari kepala lapangan atau danton	) Mengkoordinasikan setiap kegiatan di lapangan dengan melihat hasil pertanggung jawaban dari jajaran kepala bidang dll
2.	Sekretaris satuan polisi pamong praja kota makassar	) Dari kecamatan ada Danton ) mengawasi ) meminimalisir objek ) Tergantung situasi	) Sistem Pelaporan ) Pemantauan ) Formasi di lapangan
3.	Kepala sub bagian kepegawaian umum satuan polisi pamong praja kota makassar	) Danton dan danrunya ) Tidak lepas dari pengawasan ) Surat perintah	) Surat perintah ) Pemantauan ) Ada SOP yang mereka jalankan

4.	Kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat	) )	Ada yang namanya Danru Koordinasi	) ) )	Penjagaan Rutin Tugasnya 1 kali 24 jam
5	Pimpinan Peleton	) )	Melihat kondisi di lapangan Danton	) )	Laporan Pemantauan
6.	Anggota satpol PP dilapangan	) )	ada yang Komandoi Danton	) ) )	penanganan langsung mengkoordinasikan dengan komandan menurunkan tim khusus untuk mengawasi kinerja
7.	PKL (Masyarakat)	)	Danton	)	Bersiap siaga

Sumber : Hasil Reduksi Data 2018

- a. Pada Tabel 3 bagian pertama merujuk pada bagian Kompetensi Control dan Monitoring sub indikator monitor dan mengidentifikasi dimana sub indikator tersebut merupakan sub yang mengawasi dan mengevaluasi kegiatan dilapangan. Menurut Bapak walikota makassar yang berinisial DM dan pernyataan bapak sekretaris satpol PP kota makassar yang berinisial MI yang mengatakan bahwa:

“Tidak turun langsung tetapi cuman mengkoordinasikan dan meminta laporan pertanggung jawaban dari kepala lapangan atau danton atau setiap jajaran setiap kepala bidang” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“Kalau dari kecamatan kan ada namanya danton jadi cukup dia yang turun untuk mengawasi anggotanya ketika penertiban atau pengamanan seperti di pantai losari itu kan, tapi dalam artian kalau kasat di butuhkan yaa kasat pun turun dan tidak mesti skalanya kecil atau besar baru kasaat turun , kalau misalnya kadang –kadang misalnya kelompok masyarakat ini pendekatan persuasif bisa kita lakukan dan bisa kita meminimalisir objek kalau kasat turun, jadi tergantung situasinya jadi itu saya bilang tadi tergantung laporan intelejen toh” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Dari dua pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bapak wlaikota makassar tidak langsung turn tangan melainkan hanya menerima laopran dari kegiatan yang dilakukan. Akan tetapi pengawasan dilakukan oleh danton apabila

danton tidak dapat menyelesaikan maka danton melapor danru untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Selain pendapat diatas ada pendapat lain dari informan mengenai sub indikator tersebut dari bapak Kepala sub bagian kepegawain umum yang berinisial YN dan dari bapak kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA yang mengatakan bahwa:

“ Karena biasanya yang memimpin dia turun itu adalah danton atau danrunya, cuman tidak lepas dari pengawasan kepala seksi dan kepala bidannya. Begitu. Dan dia turun dilapangan berdasarkan surat perintah. Jadi, siang yang diperintahkan di situ untuk memimpin ah.. dia yang memimpin” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“jadi ada namanya kalau dikecamatan Danru, jadi danrunya saja yang turun. khusus dikecamatan itu danrunya dengan koordinasi kepada lurah dengan kasibrantib, jadi kasibrantib ini dan danru yang pimpin yang turun kekecamatan dan kelurahan tapi sebelum dia turun kekelurahan dia koordinasi dengan pak lurahnya”( Hasil wawancara 5 November 2018)

Dari dua pernyataan tersebut diatas hampir sama dan dapat disimpulkan bahwa yang memimpin dilapangan adalah danton atau danru yang pengawasannya tidak lepas dari kepala seksi dan kepala bidangnya. Mereka turun dilapangan berdasarkan surat perintah yang dikeluarkan.

Selain pendapat diatas ada beberapa pendapat yang menguatkan dua pendapat diatas yaitu pendapat dari pimpinan peleton yang berinisial MP, anggota satpol PP yang berinisial DK, dan PKL yang berinisial RT yang mengatakan bahwa:

“Dilihat dulu kondisi dilapangan, apakah kegiatan tersebut memerlukan pimpinan langsung atau tidak, ataukah hanya sebatas memerlukan pimpinan peleton dalam ini danton (Komandan Peleton). Apabila kegiatan itu harus membutuhkan pimpinan langsung maka kasat turun seperti prosedurnya tapi kalau tidakji kalau istilahnya kegiatan itu biasa-



biasaji atau patroli biasa danton cukup yang turun. Tapi kalau kegiatannya besar seperti baru-baru ini kejadian sentral mall itu kasat yang harus turun langsung karena skalanya besar, tapi kalau penertiban kecil-kecilanji yang tidak membutuhkan minimal seksi( kepala seksi operasional dan pengendalian)” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“iya...iya selalu ada yang komandoi, dan selalu ada danton yang ikut.”

(Hasil wawancara 15 November 2018)

“iya biasa ada ikut kalau tidak salah namanya itu dantonnya karena biasa juga na perkenalkan tonji namanya terus jabatannya atau kerjanya di satpol pp” (Hasil wawancara 11 Desember 2018)

Berdasarkan 3 pernyataan diatas ditarik kesimpulan bahwa yang melakukan pengawasan adalah danton dari atasan yang turun berdasarkan surat tugas yang dikeluarkan oleh pimpinan.

Dari hasil wawancara beberapa informan ditarik kesimpulan secara umum bahwa bapak walikota tidak turun langsung mengawasi melainkan mengeluarkan surat tugas untuk danton yang akan turun dilapangan mengawasi kegiatan.. Hasil dari kegiatan dilapangan merupakan laporan yang akan diterima bapak walikota makassar sebagai perkembangan kegiatan penertiban.

b. Pada Tabel 3 bagian kedua merujuk pada bagian Kompetensi Control dan Monitoring sub indikator monitoring semua aktivitas dimana sub indikator tersebut berkaitan dengan pengawsan dari seluruh kegiatan yang terjadi dilapangan. Menurut Bapak walikota makassar yang berinisial DM dan bapak sekretrais satuan polisi pamong praja kota makassar yang berinisial MI yang mengatakan bahwa:

“Mengkoordinasikan setiap kegiatan di lapangan dengan melihat hasil pertanggung jawaban dari jajaran kepala bidang dan jajaran-jajaran kepala lainnya” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“pertama kita kan ada sistem pelaporan kan lewat whatsapp group, kemudian kita kan punya waroom di kota makassar ini di wallroom kita kan bisa pantau semua bagaimana kerja anak-anak di lapangan atau para anggota satpol PP, bagaimana pormasi lapangannya bisa kita pantau melalui wallroom toh, seperti cctv” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan melalui laporan dari anggota satpol PP dilapangan apa yang dikerjakannya serta dapat di pantau di woolroom atau melalui CCTV dan dilihat semua cara kerjanya dilapangan.

Selain Dari pernyataan diatas ada pernyataan lain dari bapak kepala bidang kepegawaian umum yang berinisial YN dan bapak Pimpinan Peleton yang berinisial MP yang mengatakan bahwa:

“mereka turun itu kelapangan berdasarkan surat perintah, otomatis ada pemantauan jadi tidak perlu lagi istilahnya kan berdasarkan surat perintah jadi ada SOP yang mereka jalankan” (Hasil wawancara 15 November 2018)

“jadi kami ada grup memang atau whatsapp, jadi semua laporan kejadian kegiatan, jam berapa, semua dilaporkan di group sehingga pimpinan akan tahu anggotapun bisa memahami semuanya dan bisa terpantau semua”(Hasil wawancara 15 November 2018)

Dari kedua pernyataan diatas dari bapak yang berinisial YN dan bapak yang berinisial MP dapat ditarik kesimpulan bahwa Penujukkan pengawasan dilakukan dengan mengeluarkan surat perintah selain itu laopran diterima melalui whatsapp dari anggota satpol PP dilapangan dengan tujuan agar para kepala bidang mengetahui hasil kegiatan mereka dilapangan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa pengawas ditunjuk berdasarkan surat perintah

yang akan dijalankan oleh anggota satpol PP di lapangan, laporannya dalam bentuk selebaran kepada kepala bidang dan melalui aplikasi WhatsApp untuk diketahui oleh para kepala bidang.

#### 4.Kompetensi Developing Others

Kompetensi pengembangan karyawan berkaitan dengan kemampuan merencanakan dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih efektif. Kompetensi *developing others* dalam pengembangan karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai strategi perusahaan, dalam pengembangan kompetensi ini tidak terbatas pada aspek teknis pekerjaan, tetapi mencakup kompetensi yang dibutuhkan untuk berhasil dalam mencapai sasaran pekerjaan.

**Tabel 4**

**Deskripsi Kompetensi Developing Others Satuan Polisi Pamong Praja Kota Makassar**

No	Informan	Mengidentifikasi Kinerja
1	2	3
1.	Walikota Makassar	) Mengevaluasi seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan
2.	Sekretaris satuan polisi pamong praja kota makassar	) di evaluasi ) kegiatan rutin,
3.	Kepala sub bagian kepegawaian umum satpol PP kota makassar	) Dirapatkan kembali ) mengawasi
4.	Kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat	) evaluasi ) Koordinasi
5.	Pimpinan Peleton	) Apel ) laporan pimpinan ) rapat khusus untuk para danton, dangki, pengawas,
6.	Anggota Satpol PP di lapangan	) Evaluasi kegiatan ) para intern pimpinan yang merapatkan
7.	PKL ( Masyarakat)	) Menerima surat pemberitahuan penertiban PKL ) Teguran-teguran

Sumber : Hasil Reduksi Data 2019

- a. Pada tabel 4 bagian pertama merujuk pada bagian Kompetensi Developing Others sub indikator Mengidentifikasi Kinerja dimana sub indikator tersebut merupakan berkaitan dengan evaluasi hasil kerja yang terjadi dilapangan. Menurut Bapak walikota makassar yang berinisial DM dan pernyataan sekretaris satpol PP kota makassar yang berinisial MI dan kepala bidang ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang berinisial PA yang mengatakan bahwa:

“Mengevaluasi seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan” ( Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“semua pekerjaan itu harus di evaluasi, bentuk evaluasinya itu bukan untuk mencari siapa yang salah apa yang kurang tapi bagaimana ee.. penyempurnakan begitu toh mungkin ada hal-hal yang bisa kita lakukan lagi untuk kepentingan masyarakat toh, dan itu sudah kegiatan rutin, bukan khusus tapi biasa-biasa saja karena itu standar itu setiap kita melakukan kegiatan kita harus adakan evaluasi sama dengan kita kalau kita mau tidur apa yang kita lakukan sejak bangun pagi sampai menjelang malam atau mau tidur apakah yang kita lakukan dalam hidup kita atau tidak seperti itu” (Hasil wawancara 5 Desember 2018)

“jadi, ada namanya Evaluasi jadi kalau ada habis pembongkaran. Contoh kayak makassar mall ada kita bisa evaluasi. Kita evaluasi apa-apa kekurangan dan apa-apa yang harus kita perbuat kalau memang belum selesai, tapi alhmdulillah selama ini selalu kita koordinasi dengan pihak keamanan, koordinasi dengan pihak keamanan itu lancar-lancar saja dan tidak ada masalah jadi persoalan yang kita lakukan selalu kita ada namanya evaluasi. (Hasil wawancara 5 November 2018)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setiap selesai melakukan kegiatan harus diadakan rapat evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi hambatan dilapangan dan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan tersebut. Apabila suatu kegiatan dinyatakan tidak berhasil maka

akan di bahas pembenahannya di evaluasi kegiatan agar tujuan utama sasaran kerja berhasil.

Selain pernyataan diatas ada beberapa pendapat informan dari bapak kepala sub kepegawaian umum yang berinisial YN, kepala pimpinan peleton yang berinisial MP dan bapak anggota satpol PP dilapangan yang berinisial DK yang menyakatan bahwa:

“Iya pasti, karena kembali juga ke persoalan bahwa itu kan rananya kecamatan jadi kalau selesai di eksekusi begitu kita rapatkan disini kan kita kembalikan ke kecamatan, bagaimana cara mengawasinya lagi jangan sampai terjadi atau kembali ceritanya... itulah salah satu fungsi anggota yang tugas disana mengawasi” (Hasil wawancara 15 Novemver 2018)

“jadi selesai kita melaksanakan kegiatan, selesai atau tidak selesai kita apel lagi dan laporan pimpinan mengenai tugas-tugas kami dilapangan. Tetap ada itu rapat pasti kita adakan sebelum kegiatan pasti ada apel lagi. Dan sebelum kita melaksanakan kegiatan ada rapat khusus dulu para danton, dangki, pengawas, untuk menyampaikan sebuah yang akan dikerjakan kita rapatkan dulu supaya dilapangan tidak kaku”( Hasil wawancara 15 November 2018)

“iya, seperti kita adakan Evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dan melaporkan ke atasan nantinya. Itukan para intern pimpinan yang merapatkan itu apa kekurangannya apa yang harus diperbaiki yang telah terkait kegiatan yang sudah dilaksanakan seperti itu”(Hasil wawancara 15 November 2018)

Dari beberapa pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap kegiatan yang laksanakan akan diperintahkan satu orang pengawas untuk mengawasi kegaitan dilapangan kekurangan yang terajadi akan dibahas pada saat melakukan rapat kegiatan atau drakor dan evaluasi yang nantinya akan dibahas proses pembenahan kegiatan.

Dari beberapa pernyataan informan diatas dapat disimpulkan secara umum bahwa setiap kegiatan memiliki seorang pengawas yang ditunjuk melalui surat perintah kegiatan yang kemudian hasil dari pengawasan tersebut akan di

evaluasi pada rapat selanjutnya yaitu evaluasi atau hasil kerja kegiatan yang akan membahas kekurangan yang terjadi dan kemudian akan dibenahi untuk perbaikan-perbaikan kegiatan selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang talent management Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam mengawal kebijakan di Kota Makassar maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi Leading Change berkaitan dengan kemampuan mengelola perubahan, kemampuan memfasilitasi penerapan dan penerimaan perubahan dalam lingkup kerja. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi leading change berkaitan dengan visi misi tentang satpol PP, dalam menjalankan tugas dilapangan kepala lapangan beserta anggota lainnya harus bekerja sesuai visi dan misi yang hendak dicapai. Agar dalam proses pembenahan kota tidak terjadi kericuhan dan pemberontakan oleh para pedagang kaki lima.
2. Kompetensi Planning Organizing Berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan sejumlah tindakan bagi diri sendiri maupun orang lain untuk memastikan tujuan tertentu tercapai dengan sempurna. Indikator ini memiliki 4 sub indikator yaitu:
  - a. sub indikator pertama ialah menyusun pekerjaan berdasarkan prioritas dimana sub indikator tersebut merujuk pada bagaimana seorang pemimpin menilai dan mempertimbangkan pekerjaan apa yang dianggap sangat penting dan harus di dahulukan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak ada pekerjaan yang tidak di prioritaskan tetapi semuanya akan di tangani seperti semestinya dan semua laporan yang

masuk harus cepat tertangani dan mengutus anggota yang dianggap berkompeten dalam menyelesaikan tugas di lapangan dan berdasarkan laporan-laporan yang di terima.

- b. Sub indikator kedua berfokus pada pengalokasian sumber daya manusia dimana sub tersebut menjelaskan berapa banyak personil, dan banyaknya peralatan yang akan di utus untuk menyelesaikan pekerjaan di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian di simpulkan bahwa setiap pelaporan yang diterima akan di identifikasi dan di pelajari terlebih dahulu setelah itu walikota beserta kepala danton mengutus beberapa personil untuk menyelesaikan masalah tersebut, dan jumlah personil dan perlengkapan yang digunakan itu tergantung pada besar kecil atau rumitnya masalah yang di terima.
- c. Sub indikator ke tiga berfokus pada memperkirakan waktu, agenda dan jadwal, mengidentifikasi laporan yang diterima dan menentukan waktu serta anggota yang akan di utus untuk menyelesaikan laporan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan harus diagendakan tetapi anggota yang akan ditugaskan dirahasiakan terlebih dahulu karena ditakutkan lokasi yang akan ditertibkan ada keluarga dari anggota satpol PP yang ditugaskan. Hingga tiba waktu penertiban anggota satpol PP akan diturunkan secara dadakan dilapangan untuk menertibkan pedagang kaki lima di lokasi penertiban.



- d. Sub indikator ke empat yang berfokus pada pendukung dan penghambat, maksud dari sub indikator ini adalah hal-hal apa saja yang dapat mendukung dan menghambat kegiatan penertiban satpol PP di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara maka ditarik kesimpulan secara umum bahwa pendukung dari penertiban dilapangan adalah anggota satpol pp yang cukup berkompeten sarana dan prsarana yang lengkap dan waktu yang tepat untuk melakukan penertiban. Sedangkan penghambat kurangnya anggota satpol PP akibat waktu yang bersamaan dengan agenda yang lain dan terjadi keributan antara satpol PP dan PKL dilapangan.
3. Kompetensi Control dan Monitoring kemampuan menetapkan prosedur yang berkesinambungan untuk mengumpulkan dan mereview informasi yang dibutuhkan dalam rangka memastikan pencapaian tujuan aktivitas-aktivitas unit kerja di perusahaan.

Indikator ini memiliki 2 sub indikator yaitu:

- a. sub indikator pertama monitor dan mengidentifikasi dimana sub indikator tersebut merupakan sub yang mengawasi dan mengevaluasi kegiatan dilapangan. Berdasarkan hasil wawancara maka ditarik kesimpulan bahwa bapak walikota tidak turun langsung mengawasi melainkan mengeluarkan surat tugas untuk danton yang akan turun dilapangan mengawasi kegiatan. Hasil dari kegiatan dilapangan merupakan laporan yang akan diterima bapak walikota makassar sebagai perkembangan kegiatan penertiban, serta menunjuk seseorang pengawas yang ditunjuk

melalui surat perintah kegiatan untuk megawasi jalannya suatu kegiatan di lapangan.

- b. Sub indikator kedua monitoring semua aktivitas dimana sub indikator tersebut berkaitan dengan pengawsan dari seluruh kegiatan yang terjadi dilapangan. Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa pengawas ditunjuk berdasarkan surat perintah yang akan dijalankan oleh anggota satpol PP di lapangan, laporannya dalam berbentuk selebaran kepada kepala bidang dan melalui aplikasi Whatsaap untuk diketahui oleh para kepala bidang.

4. Kompetensi Developing Others Kompetensi pengembangan karyawan berkaitan dengan kemampuan merencanakan dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih efektif.. maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi leading change berkaitan dengan mengidentifikasi kinerja satpol PP. Dapat bahwa setiap kegiatan memiliki seseorang pengawas yang ditunjuk memlaului surat perintah kegiatan yang kemudian hasil dari pengawasan tersebut akan di evaluasi pada rapar evaluasi kerja kegiatan yang akan membahas kekurangan yang terjadi yang kemudian akan dibenahi untuk perbaikan-perbaikan kegiatan selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis saya maka dapat di simpulkan bahwa seorang manager pada bagian Satpol PP belum bisa dikatakan berhasil memenec anggotanya dengan baik, karena dilihat dari para anggota satpol PP itu sendiri ketika melakukan penertiban dilapangan masih banyak dari anggota Satpol PP

sendiri melakukan kerja sama antara PKL pada saat melakukan penertiban. Karena rasa Simpati dan Empatinya itu lebih tinggi di bandingkan dengan peraturan pemerintah yang sudah ditetapkan. Semua anggota Satpol PP paham dalam kebijakan tersebut, tetapi dalam penerapannya tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, dimana dalam perda PKL No 5 Tahun 2014 tentang pedagang sektor informal yang tidak di bolehkan di badan jalan tersebut.

Dalam proses pengawasan anggota satpol PP mampu mengawasi kurang lebih 30-40 orang anggota dalam 1 peleton (Putra) Sedangkan Putri mampu mengawasi sekitar 25-30 dalam 1 peleton.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan penulis menyimpulkan bahwa anggota Satpol PP di kota makassar belum mempunyai skill yang mampu mewujudkan tujuan utama pemerintah kota makassar karena masih banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para PKL dilapangan.

## **B. Saran**

Adapun masalah-masalah yang ditemui penulis saat melaksanakan penelitian mengenai Talent Management Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam mengawal kebijakan di kota makassar, maka diperoleh saran/masukan bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Sebaiknya bagi pemerintah khususnya walikota makassar untuk menyediakan lahan bagi para pedagang yang ada pinggir jalan agar tidak berjualan sembarangan.
2. Sebaiknya kepada anggota satpol PP dalam menjalankan tugas hendaknya sesuai dengan peraturan pemerintah serta tidak melibatkan proses negosiasi dengan pedagang saat menjalankan tugasnya tersebut.
3. Sebaiknya kepada pemerintah khususnya walikota makassar agar memberikan sanksi tegas terhadap anggota satpol PP yang melakukan kerja sama dengan pedagang kaki lima
4. Sebaiknya kepada pemerintah khususnya walikota makassar agar dalam penentuan agenda penertiban harus memperhatikan jadwal karena ditakutkan terjadi hambatan yang disebabkan karena kurangnya SDM
5. Sebaiknya kepada pemerintah untuk memberikan efek jera kepada masyarakat atau PKL yang melanggar perda PKL no 5 tahun 2014 tentang pedagang sektor informal yang tidak di bolehkan di badan jalan tersebut.
6. Pemerintah Kota Makassar sebaiknya melakukan tindakan atau pengawasan lebih lanjut terhadap hasil kinerja Satpol PP dalam melaksanakan tugas di lapangan.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Bacal dan Robert. 2016. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bohlander,dkk 2010. *Principles of Human Resource Management*. Sout-Western: Cengage Learning.
- Lance A. Berger, Dorothy R. Berger. 2007 *Best Practices on Talent Management*. Mengidentifikasi,mengembangkan dan mempromosikan orang terbaik untuk membangun kenggulan organisasi.
- Satori, Djaman dan Aan Komariah.2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltanak, dkk. 2010 . *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lija Poltanak. 2012, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfaberta
- Suharsimi, 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

### Karya Ilmiah dan Referensi Lain

- Anonymous, "Suite Synergy: Unified Talent Development," *Workforce Management*. Costa Mesa: Oct 6, 2008. Vol. 87, Iss. 16; pg.S5, 1 pgs.
- Asri Nadira Femitri.2017.Pengaruh *manajemenTalenta terhadap kinerja karyawan* . <http://eprints.undip.ac.id> > 03\_PUTRA diakses 20 juni 2018
- Bregman, Peter. " Susan Boyle: A Lesson in Talent Management," *Harvard Business Review Blogs*, 2009.
- Buhler, Patricia M. "The Talent Searh: Every Manager's Responsibility," *SuperVision*. Burlington: Apr 2004. Vol.65, Iss . 4; pg.20, 3 pgs.
- Cappelli, Peter. " Drawing Tlent Management Lessons," *Supply Chain Practices*. Hong Kong: Apr 2009. Vol. 15, Iss. 4; pg. 28, 3 pgs.

Cook, Sarah. "Talent Management," *Training Journal*, September 2009.

Dra. Budi Wahyuni MM, MA, 2009. Satpol PP pelebagaan kekerasan (jurnal online satpol pp).

Frase, Martha J. " Stocking Your Talent Pool," *HRMagazine*. Alexandria: Apr 2007. Vol. 52, Iss. 4, pg. 66, 6 pgs

Hasanah Hasyim. 2016. Teknik-Teknik Observasi . *Jurnal at-Taqaddum*. Vol, 8 No. 1

Mengga. 2014. Peran Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Menjaga Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat <http://repository.uksw.edudi> akses 25 juni 2018

Naufal, PAA. 2016.Pengaruh manajemen talenta terhadap UNPAR Institutional Repository <http://www.repository.unpar.ac.id>. Di akses 20 juni 2018

Piktialis, Diane. "The Generational Divide in Talent Management ," *Workspan*. Scottsdale: Mar 2006. Vol. 49

<http://www.sumbarprov.go.id/details/news/2997> di Akses 30 September 2018

<http://makassarkota.go.id/geografis/> di Akses 15 januari 2019

## **DOKUMEN**

UU No.6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA MAKASSAR  
 BIDANG KETERTIBAN UMUM & KETENTERAMAN  
 MASYARAKAT**

1	<b>U s m a n</b>	<b>Kec. Tamalate</b>
2	<b>Saripuddin</b>	Sda
3	Irfan Jaya	Sda
4	I l y a s (XII)	Sda
5	Saharuddin (XII)	Sda
6	Suwardi (XII)	Sda
7	Jusriandi	Sda
8	Kurniawan	Sda
9	<b>Nurdalim</b>	Sda
10	Rifai	Sda
11	Sandi Saputra	Sda
12	Sahril	Sda
13	Dzulfikar. S	Sda
14	Agung Setiawan	Sda
15	Mannyingarri	Sda
16	<b>Ismail</b>	Sda
17	Zulfikri	Sda
18	Abd. Gani	Sda
19	Reski A. Nuangsa	Sda
20	Agus	Sda
21	Andi Syahril Ashari	Sda
22	Yusran Syamsuddin	Sda
23	Sriwahyuni Salam, SE	Sda
24	<b>Ira Anggraeni</b>	<b>Sda</b>
25	<b>Warniati</b>	<b>Sda</b>
26	<b>Salman, S.Sos</b>	<b>Kec. Mariso</b>
27	Rusman Kodi	Sda
28	Nasaruddin	Sda



29	Tri Sutrisno	Sda
30	Herwin	Sda
31	Muh. Yusri	Sda
32	Anton Muda	Sda
33	Haeruddin	Sda
34	Adil	Sda
35	Ginanjari Hasta M.P	Sda
36	Aryanto	Sda
37	Aminollah	Sda
38	Andi Setyafdal	Sda
39	Saddang Hasan	Sda
40	<b>La Bidu</b>	<b>Kec. Ujung Pandang</b>
41	La Muliani La Jailani	Sda
42	Anwar	Sda
43	Abd. Rahim	Sda
44	Andi Alfian	Sda
45	Syahrul Alamsyah	Sda
46	Samsuryadi	Sda
47	Irsan	Sda
48	Rohandy Bostam	Sda
49	Rahman	Sda
50	Muh. Nuryaqin Muttaqin. K	Sda
51	Harlan	Sda
52	Muh. Akbar	Sda
53	Lukito Kandole	Sda
54	Dzul Ismail	Sda
55	Rusdi	Sda
56	Chaerul Ihsan Mansyur	Sda
57	Sandi	Sda
58	Andika Pratama	Sda
59	Satrio Yudha. P	Sda
60	Irwan	Sda

61	Syamsinar	Sda
62	Frisca Elisabeth Masua	Sda
63	Megalini	Sda
64	<b>Hamdan Halim</b>	<b>Kec. Wajo</b>
65	Yunus Matta	Sda
66	Amriadi Aprianto Madjid	Sda
67	Ashari	Sda
68	Muh. Dirham	Sda
69	La Ode Darsi	Sda
70	Jusnaedi	Sda
71	Abrianto	Sda
72	Achriadi	Sda
73	Syukri. D	Sda
74	Fery Saputra	Sda
75	Supardi	Sda
76	Rizal	Sda
77	<b>Sofyan. A</b>	<b>Kec. Ujung Tanah</b>
78	Satri Jaya	Sda
79	Azwar Hamid	Sda
80	Marzuki	Sda
81	Rusdi	Sda
82	Muh. Aqsa	Sda
83	Ahmad Yani	Sda
84	M. Arfin	Sda
85	Muhammad Yusuf	Sda
86	Muh. Ainul	Sda
87	Muh. Tahir	Sda
88	Ismail Fatahuddin	Sda
89	Cahyadi Haeruddin, SH	Sda
90	<b>Akbar Nur</b>	<b>Kec. Tallo</b>
91	Ilham. L	Sda
92	Muh. Ilham Natsir	Sda
93	Taswing, SE	Sda
94	Zakaria Dahlan	Sda

95	Hasbullah	Sda
96	Taufik Anshar	Sda
97	Wahyu Hidayat	Sda
98	Suhendra	Sda
99	Nasrullah	Sda
100	Sulfandy	Sda
101	Muhammad Anis	Sda
102	Supriadi	Sda
103	<b>Supriono</b>	<b>Kec. Bontoala</b>
104	Taufik Hidayat	Sda
105	Ahmad	Sda
106	Yusman	Sda
107	Rusmin Hasan	Sda
108	Aswir	Sda
109	Ikbal Nul Karim	Sda
110	Pajerin	Sda
111	Muh. Aris	Sda
112	Ryan Januar	Sda
113	Kurniawan Dwi Putra	Sda
114	Cahyadi	Sda
115	Saenal. S	Sda
116	Fadli Arief	Sda
117	Ahmad Sufyanto	Sda
118	Aswar Jaya Adiatma	Sda
119	Eko Prasetyo	Sda
120	Erwin	Sda
121	M. Yusran U	Sda
122	Andi Monalisa	Sda
123	Sarinah	Sda
124	<b>Sjuciardi Saleh</b>	<b>Kec. Makassar</b>
125	Syamsuddin. A	Sda
126	Mustafa	Sda

127	Muhammad Safri	Sda
128	Mustamin	Sda
129	Syahrudin (XI)	Sda
130	Jufri	Sda
131	M. Arie Alqalbie	Sda
132	Sulhaedir	Sda
133	Jaswanto	Sda
134	Andi Yuyun Triana Putri	Sda
135	Rahmat Ardiansyah	Sda
136	Muh.Nurul Hidayat.S,A.Md.	Sda
137	<b>A. Muh. Ilyas</b>	<b>Kec. Mamajang</b>
138	Muh. Irsan Thahir	Sda
139	Hardi Angrianto	Sda
140	Samsul Yakub	Sda
141	Jusriadi	Sda
142	Safaruddin	Sda
143	Jayanuddin	Sda
144	Takaruddin	Sda
145	Syahrul	Sda
146	Saharudidin	Sda
147	Chaerul Ikhsan Ali	Sda
148	Budi Haryadi. S	Sda
149	Nasrul	Sda
150	Dahlan Amin, SH	Sda
151	Akbar	Sda
152	Asrul M. Hardy	Sda
153	Muhammad Rudiansyah	Sda
154	<b>Basri</b>	<b>Kec. Rappocini</b>
155	Abd. Halik	Sda
156	Nasrum	Sda
157	Hasbullah	Sda
158	Rahmat	Sda
159	Hasriadi Hamzah	Sda
160	Ismail	Sda

161	Rahman (VIII)	Sda
162	Akbar Rianzah	Sda
163	Muh. Yusuf	Sda
164	Yusharun	Sda
165	Supriono	Sda
166	Abdul Jabbar	Sda
167	Ferdy Mahayana, SH	Sda
168	Hamzah	Sda
169	Syamsir Sam	Sda
170	Zaitman Zainuddin	Sda
171	Amal Ahmadi	Sda
172	<b>Syarifuddin. S</b>	<b>Kec. Panakkukang</b>
173	Muhtar	Sda
174	Alhamsyah Darlan	Sda
175	Haryono Usman	Sda
176	Awan Sutiawan, S.Pd.I	Sda
177	Anwar (XI)	Sda
178	Supardi (XIII)	Sda
179	Arman	Sda
180	Asriyanto	Sda
181	Sudirman. S	Sda
182	Herman (XI)	Sda
183	Gusti Ariansa	Sda
184	Muh. Rizaldi Syair	Sda
185	Sudirman	Sda
186	Yohanis Andri	Sda
187	Ricardo Edi Tumiwa	Sda
188	Laode Tonini	Sda
189	Abd. Gafur	Sda
190	<b>Fachrul Chaerul</b>	<b>Kec. Manggala</b>
191	Faizal Mawir	Sda
192	Abd. Malik, SE	Sda

193	Satria Dwi Erlangga	Sda
194	Munawir. M	Sda
195	Muh. Hajar Aswad	Sda
196	Akbar	Sda
197	Syarif Al Qadri	Sda
198	Syaiful	Sda
199	Hendra Wijaya	Sda
200	Nur Ilham. M	Sda
201	Munawir. B	Sda
202	Ambo Endra	Sda
203	Ragil Ariadi	Sda
204	Aditya Febriadi	Sda
205	Mujahid Hasanuddin	Sda
206	Abd. Wahid	Sda
207	Candra	Sda
208	Reno Hendra Pramono	Sda
209	<b>Supriadi</b>	<b>Kec. Tamalanrea</b>
210	Erwin, SE	Sda
211	Suwarjono	Sda
212	Syahrul Mubarak	Sda
213	Erwinsyah	Sda
214	Abbas	Sda
215	Rismanto	Sda
216	Muhammad Yusuf	Sda
217	Harmoko Sutisna	Sda
218	Jusman Muhammad Sain	Sda
219	Muhammad Amin	Sda
220	Moch. Fachrizal	Sda
221	Irpan	Sda
222	Salmanto	Sda
223	Syahir	Sda
224	Mohammad Rano Novaldi	Sda

225	Ibnu Hajar	Sda
226	Sarina	Sda
227	<b>Ardiansah</b>	<b>Kec. Biringkanaya</b>
228	M. Ilham	Sda
229	Syamsuddin	Sda
230	Ismail. J	Sda
231	Yusriawan	Sda
232	Kamil Adil	Sda
233	Andi Zulfahri Noer Saihat	Sda
234	Syahril Yahya	Sda
235	Andi Muh. Muhajir	Sda
236	Syarifuddin	Sda
237	Muhammad Sucipto	Sda
238	Andi Sulolipu, AD	Sda
239	Gunawan Pribadi Hakim	Sda
240	Reza Putra Utama	Sda
241	Ryan Rahadi Achmad	Sda
242	<b>Ditha Dwi Suci Ramadhani</b>	<b>Sda</b>
243	<b>Retasya Nirwana</b>	<b>Sda</b>

**A. LAPORAN KELEMBAGAAN**

Nama anggota satpol PP  
berdasarkan tingkat manajemen

NO	PROV. KAB/KOTA	BENTUK BADAN/KANTOR/DINAS	NAMA KASAT, SEKRETARIS, KABID, KASUBAG DAN KASI	
1	2	3	4	
1	Kota Makassar	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	~ Iman Hud ,S.IP.,M.Si	: Kepala Satuan
			~ Muhammad Iqbal,SH	: Sekretaris Sat.Pol.PP
			~ H. Pagar Alam, S.Sos.,MM	: Kabid Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat
			~ Edwar Supriawan, S.STP	: Kabid Penegakan Peraturan Daerah
			~ A. Navi Diah Boneanto, SE.,MM	: Kabid Pembinaan Masyarakat
			~ Zulkifli Salam, S.IP	: Kasubag Perencanaan & Pelaporan
			~ Asni Fitrah Wangi, SE.,M.Si	: Kasubag Keuangan
			~ Syamsuddin, SH	: Kasubag Umum & Kepegawaian
			~ Husaini Salam, S.Sos.,MM	: Kasi Kewaspadaan Dini
			~ Muh. Munir Alianto, SH	: Kasi Bimbingan & Penyuluhan
			~ Muhammad Irfan Thahir, SE	: Kasi Operasi & Pengendalian
			~ Hairun Asma Tumada, S.IP	: Kasi Ketertiban Umum
~ Muhammad Mufli,S.Sos	: Kasi Penegakan			



~ Yohannis, SH	: Kasi Hubungan Antar Lembaga
~ Abdul Rahim,ST	: Kasi Data & Informasi
~ Irwan,SE.,MM	: Kasi Pelatihan & Mobilisasi

## LAMPIRAN PENELITIAN



Hasil Dokumentasi bersama Bapak Muhammad Iqbal,SH selaku Sekretaris satuan polisi pamong praja kota makassar



Hasil Dokumentasi Bapak Muhammad Saleh selaku staf Sub Bagian Umum Kepegawaian Satpol PP Kota Makassar



Hasil Dokumentasi bersama Bapak Yohannis, SH selaku Kepala sub bagian kepegawaian umum satpol PP beserta jajaran stafnya



Hasil wawancara Bapak H. Pagar Alam, S.Sos, MM selaku Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat



Hasil wawancara bersama bapak Muh. Saiful Saad. SH dan bapak Mustohahaf Alie. SE selaku bagian staf Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat

Hasil wawancara bersama bapak Muhammad Pardi selaku Pimpinan Peleton



Hasil Wawancara bersama anggota Satpol PP di lapangan







## Hasil Dokumentasi Penertiban







Hasil wawancara bersama Bapak Rahmat dan Bapak Sapril PKL (Masyarakat) di lapangan





## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Zakia Indriati , dipanggil qyah lahir pada tanggal 15 januari 1996 di kabupaten gowa, Provinsi sulawesi selatan. Anak pertama 3 bersaudara yang merupakan anak dari pasangan suami istri ayahanda kamaruddin dan ibu mardiwati. Penulis menempuh jalur pendidikan pertama pada tahun 2003 selama enam tahun di SD inpres tebbakang kabupaten gowa dan selesai pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di tingkat menengah pertama di SMP Negeri 4 Bajeng Kabupaten Gowa dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah ke atas di SMK Negeri 1 limbung Kabupaten Gowa dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi, di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberi kesempatan untuk menimba ilmu pengetahuan yang in sha Allah nantinya dapat diamankan dan memberikan manfaat.