

ANALISIS NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KECAMATAN PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN

Jeki Andarsah¹, Muger Apriansyah², and Agrasadya³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹zekyllembangan@gmail.com

²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²01019@unpam.ac.id, ³dosen01866@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the values of leadership and their implementation in the Civil Service Police Unit, Pesanggrahan District, South Jakarta. Therefore data mining in the field is carried out in a comprehensive and in-depth manner related to facts and theories that are interconnected. The research method used is qualitative, namely in-depth exposure from interviews with The Key Informants, Focus Group Discussions, Researcher's Perspective and Expert Adjustment and SWOT Analysis. The results of the study prove empirically that from observation, interviews, focus group discussions, researcher perspectives and expert adjustments as well as SWOT analysis it is found that there is a discrepancy between the values of theory and reality so that the views of researchers supported by experts are needed to provide the expected direction of leadership values.

Keywords: Leadership Values; Civil Service Police Unit

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai-nilai kepemimpinan dan implementasinya di Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Oleh karena itu penggalan data di lapangan dilaksanakan secara komprehensif dan mendalam terkait kenyataan dan teori yang saling berhubungan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu pemaparan secara mendalam dari wawancara terhadap The Key Informan, Fokus Grup Diskusi, Perspektif Peneliti dan Expert Adjustment serta SWOT Analisis. Hasil penelitian membuktikan secara empiris dari observasi, wawancara, fokus grup diskusi, perspektif peneliti dan expert adjustment serta SWOT Analisis ditemukan adanya kesenjangan nilai dari teori dan kenyataan sehingga perlunya pandangan peneliti yang didukung oleh ahli untuk memberikan arah nilai-nilai kepemimpinan yang diharapkan.

Kata Kunci: Nilai-nilai Kepemimpinan; Satuan Polisi Pamong Praja

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di berbagai institusi, organisasi dan perusahaan mana pun. Karena tanpa kepemimpinan organisasi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu penelitian-penelitian, kajian-kajian dan diskusi-diskusi tentang

kepemimpinan masih relevan untuk dibicarakan. Terlebih pada institusi yang memang memiliki struktur kepemimpinan dalam menjalankan kinerjanya.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut leadership yang berarti being a leader power of leading; the qualities of leader, yaitu

kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnnya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. (Kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan) menurut Hidayat & Wijaya dalam Farida (2022:64).

Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kondisi pasif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah).

Kedaaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya, Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi dan paling tidak, gairah para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil, sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Secara umum didalam diri seseorang pemimpin terdapat nilai-nilai kepemimpinan yang menjadi dasar atau pedoman bagi seorang pemimpin untuk bertindak. Setiap nilai kepemimpinan yang beraneka ragam akan mempengaruhi kepuasan karyawan secara langsung.

Sebagaimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kepada kepuasan karyawan dan orang-orang yang berada pada lingkungan kerja seorang pemimpin, demikian nilai kepemimpinan yang beraneka ragam juga akan mempengaruhi kepuasan tersebut. Dengan demikian maka nilai kepemimpinan bisa dimaknai sebagai konstruksi yang mewakili perilaku umum atau keadaan yang dianggap penting bagi individu. Nilai-nilai tersebut yang akan membentuk secara tidak langsung karakter bekerja daripada setiap karyawan. Setiap perusahaan atau pemimpin memiliki karakteristik nilai-nilai kepemimpinan yang berbeda dengan persepsi masing-masing untuk mencapai kesuksesan dalam memimpin karyawannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sangat unik karena memiliki tugas yang langsung bersentuhan dengan masyarakat sebagai penegak aturan atau regulasi sekaligus penyelenggara ketertiban dan ketenteraman masyarakat, sementara satuan polisi pamong praja itu adalah bagian dari masyarakat itu sendiri.

Di sisi lain konstruksi sosial yang dibuat pimpinnya, tentu akan mengarahkan terciptanya ketenteraman masyarakat, sementara banyak teori-teori kepemimpinan yang justru dipatahkan oleh fakta-fakta buruk yang terjadi di masyarakat. Sehingga kehadiran Satuan Polisi Pamong Praja seolah menjadi arsiaran tersendiri sebagai solusi sekaligus jembatan antara kepemimpinan dan kemasyarakatan.

Kondisi terkini Satuan Polisi Pamong Praja terutama di wilayah Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan masih sangat bergantung dengan regulasi pusat sehingga penerapan setiap petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya kurang fleksibel karena karakteristik kewilayahan yang berbeda-beda menyesuaikan dengan kondisi lapangan dan kearifan lokal oleh karena itu perlunya adanya kajian khusus.

Hal ini sangat berbeda dengan wilayah lainnya, seperti di wilayah Kebayoran lama Jakarta Selatan yang merupakan perbatasan dengan wilayah Tangerang Selatan, selain lebih kompleks permasalahannya kultur masyarakatnya pun

berbeda karena kemajemukan warga yang tinggal di tempat tersebut turut mewarnai permasalahan sosial yang sebagian ke regulasi Jakarta Selatan, sebagian ke wilayah Tangerang Selatan. Daerah perbatasan ini memang akhirnya ada pemberlakuan aturan yang berbeda. Demikian menurut pendapat salah satu pejabat Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan, Ibu Pelita Adriany Sihombing, S.H., M.A.P.

Dapat dijelaskan bahwa di wilayah perbatasan ini sebuah contoh adanya lokasi yang memang menjadi tempat terjadinya ada pelanggaran seperti pedagang kaki 5 (lima) dan parkir liar yang menggunakan badan jalan atau trotoar sehingga mengganggu kenyamanan masyarakat yang melintasinya, secara teritorial memang wilayah ini masuk wilayah Tangerang atau wilayah diluar Kecamatan Pesanggrahan namun secara umum warga mengetahui bahwa lokasi tersebut adalah wilayah Pesanggrahan, dan timbul permasalahan bahwa di lokasi tersebut seperti ada pembiaran oleh para petugas Satpolpp, ini diperlukan ketegasan seorang pemimpin bagaimana dapat mengarahkan anggota untuk mengatasi hal ini agar tidak menimbulkan keraguan para anggota Satpol PP dalam menjalankan tugasnya maka dari itu Petugas Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan atas dasar perintah pimpinannya melakukan koordinasi dengan otoritas setempat melakukan upaya-upaya agar apa yang menjadi keluhan masyarakat tersebut dapat diatasi dengan melakukan pendekatan-pendekatan dengan unsur organisasi masyarakat setempat dan pendekatan dengan para pelanggar tentunya dengan cara negosiasi yang baik, karena secara langsung

Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan tidak memiliki wewenang menertibkan karena bukan wilayahnya, maka dari itu kemampuan dan keberhasilan anggota Satpolpp dalam bernegosiasi dan pendekatan-pendekatan ini yang menjadi salah satu tolok ukur bahwa bagaimana pimpinan mereka dapat mengatur dan mengarahkan para Anggota Satpolpp dalam menghadapi situasi apapun yang ada dilapangan dengan dengan sentuhan nilai-nilai.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai

pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan penelitian ini dan menjadi fokus penelitian ini.

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengkajian ulang terhadap hasil yang telah diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu yang berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali, pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Sehingga hasil penelitian tersebut bisa dipergunakan untuk menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan kepemimpinan yang menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain dapat dilihat pada berikut ini :

Kaaba, S., Masaong, K., & Arwildayanto, A. (2018). Kepemimpinan Berbasis Budaya Religius di MI Terpadu Al-Ishlah Gorontalo. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(2),151-162. Kepemimpinan, Budaya. Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan penyusunan program sekolah berbasis budaya religius antara lain kepala sekolah melakukan perencanaan pada awal semester untuk membuat program kegiatan sekolah dengan melibatkan personel sekolah yaitu guru dan karyawan.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. Kepemimpinan, Budaya Oranisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan. Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuwono, T. (2016). Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Budaya Sebuah Tantangan Kepemimpinan Baru pada Divisi Internasional BNI 46 Jakarta. *INOVASI Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 26-42. Kepemimpinan , Budaya. Kualitatif. Kepemimpinan di Divisi

Internasional BNI 46 menerapkan nilai-nilai kehidupan yang linier dengan budaya kerja yang dibangun, seperti Profesionalisme, Integritas, Orientasi Perbankan dan Perbaikan tiada henti. Kepemimpinan di Divisi Internasional BNI 46 memproyeksikan para karyawannya untuk mempunyai jiwa kepemimpinan dengan berbasis budaya.

Saebani, M. (2019). Perspektif Al-Ghazali dalam Pengembangan Kepemimpinan Profetik pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, Vol 7 (2), 226. Kepemimpinan Profetik. Kualitatif. Kepemimpinan berkarakter profetik di era moderen ini sangat diperlukan, pengembangan sistem kepemimpinan dan pembelajaran penanaman karakter profetik harus terus dilakukan. Prestasi kedepan dapat diraih jika pendidikan dapat menghasilkan manusia berbudi pekerti luhur dengan multi kecerdasan yang mampu menjawab berbagai tantangan kehidupan dan mampu menciptakan suasana dunia yang aman dan damai.

Sahardjo, Adi P, dkk. Pengembangan Kepemimpinan Seorang Pelayan dan Pelayan Seorang Pemimpin. *Te Deum* 7/1, 61. Pengembangan Kepemimpinan. Kualitatif. Kepemimpinan bukan sekedar skill lebih dari itu kepemimpinan adalah sebuah seni, kadangkala orang yang secara teoritis pemahamannya tentang organisasi dan kepemimpinan begitu luas, namun dalam praktiknya tidak berbanding lurus dengan pengetahuan dan teori yang dimilikinya. Tetapi sebaliknya ada orang yang pengetahuannya tentang kepemimpinan begitu cetek tetapi justru bisa menjadi seorang pemimpin yang berhasil. Karena pemimpin yang sejati adalah pemimpin yang tidak selalu berjalan didepan. Ada kalanya perlu disamping sebagai penopang, atau bahkan di belakang agar dapat memberikan dorongan kepada yang dipimpinya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberi, dan bukan selalu menuntut. Memberikan beban, tugas dan tanggung jawab kepada yang dipimpinya, tetapi tidak untuk membebani.

Yuwono, T., Rovita. A., & H Riyana, D. (2021). Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Budaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* Vol 4 (4), 289. Pengembangan, Kepemimpinan, Budaya. Kualitatif. Setiap lembaga, institusi dan organisasi apapun harus melakukan perubahan, karena dinamika kehidupan bergerak terus dengan sangat

cepat. Tantangannya bukan saja harus mampu beradaptasi dengan perubahan, namun juga bagaimana kemampuan menentukan arah perubahan serta memimpin perubahan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) "metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci". Menurut Gunawan (2013:80-81) "penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama". Sedangkan menurut Flick dalam Gunawan (2013:81-82) "penelitian kualitatif adalah keterkaitan spesifik pada studi hubungan sosial yang berhubungan dengan fakta dari pluralisasi dunia kehidupan. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memahami perilaku manusia, dari kerangka acuan pelaku sendiri, yakni bagaimana pelaku memandang dan menafsirkan kegiatan dari segi pendiriannya"

a. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus "divalidasi" seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan. (Sugiyono, 2018:222)

Sesuai dengan jenis penelitian kualitatif yang peneliti lakukan, untuk memperoleh data sebanyak mungkin dan mendalam selama

kegiatan penelitian di lapangan, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama sehingga kehadiran peneliti di lapangan mutlak diperlukan. Kegiatan wawancara dan fokus grup diskusi di dokumentasi dengan alat rekam handphone dan penulisan secara akurat dengan data-data yang sah dan valid yaitu kepada key informan (Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan). Adapun instrumen penelitian yang di gunakan adalah:

1. Wawancara
 2. FGD (Focus Group Discussion)
 - 2) Dokumentasi
 - 3) Peneliti sendiri
- b. Unit Analisis
- Yin dalam Rusilowati (2013:15) mendefinisikan bahwa unit of analysis is related to the way the initial research questions have been defined. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah Satpol Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan dan pemimpinya.

c. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:81), bahwa "Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Adapun teknik yang digunakan adalah snowball sampling. Snowball sampling adalah teknik pengambilan sampel yang awal mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini akan memilih pemimpin Satpol PP Kecamatan Pesanggrahan untuk dijadikan sampel. Dan begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel makin lama makin banyak. Di ibaratkan sebagai sebuah bola salju yang menggelinding, makin lama semakin besar. Agar memperoleh data yang valid dan bisa dipertanggung jawabkan maka data penelitian diperoleh melalui triangulasi, yaitu:

1) Observasi

Observasi adalah metode dasar dalam memperoleh data pada penelitian kualitatif. Observasi dalam hal ini lebih umum dibandingkan dengan observasi terstruktur dan tersistematis sebagaimana yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Observasi pada penelitian kualitatif berbentuk narasi atau deskripsi dari hal - hal yang dilakukan subjek dalam kondisi

yang alami (natural settings). Dalam melakukan observasi ini peneliti menggunakan observasi partisipatif (complete participation). Observasi partisipatif berarti peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data.

2) Wawancara mendalam (in-depth interview)

Wawancara adalah proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab sambil bertatap muka. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara mendalam atau in-depth interview. Teknik wawancara mendalam atau in-depth interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif sama.

3) FGD (Focus Group Discussion)

Istilah kelompok diskusi terarah atau dikenal sebagai Focus Group Discussion (FGD) saat ini sangat populer dan banyak digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian sosial. Pengambilan data kualitatif melalui FGD dikenal luas karena kelebihanannya dalam memberikan kemudahan dan peluang bagi peneliti untuk menjalin keterbukaan, kepercayaan, dan memahami persepsi, sikap, serta pengalaman yang dimiliki oleh responden/pesertanya. Focus group discussion yang lebih terkenal dengan singkatannya FGD merupakan salah satu metode riset kualitatif yang paling terkenal selain teknik wawancara. Fokus Grup Diskusi adalah diskusi terfokus dari suatu group untuk membahas suatu masalah tertentu, dalam suasana informal dan santai. Jumlah pesertanya bervariasi dimulai antara 4-6

orang, dilaksanakan dengan panduan seorang moderator. FGD secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu isu atau masalah tertentu metode pengumpulan data kualitatif yang melibatkan sekelompok orang dengan pengalaman atau perspektif yang sama terhadap topik tertentu, untuk berdiskusi dan berbagi pandangan mereka.

4) Dokumentasi

Teknik ini merupakan teknik pengumpulan sejumlah fakta dan data yang tersimpan dalam dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk literature seperti surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Melalui metode dokumentasi ini, peneliti akan menggunakan beberapa jurnal penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, hasil wawancara, foto-foto dokumenter dan lain sebagainya yang akan digunakan untuk memperoleh data.

d. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:243), dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Gunawan (2013:209) menyatakan bahwa “analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian karena dari analisis ini akan diperoleh temuan, baik temuan substantif maupun formal. Selain itu, analisis data kualitatif sangat sulit karena tidak ada pedoman baku, tidak berproses secara linear, dan tidak ada aturan-aturan yang sistematis”. Susan Stainback dalam Sugiyono (2013: 243) menyatakan bahwa “belum ada panduan dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis data yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan atau teori”. Data dianalisa secara mendalam dengan melakukan komparasi atas temuan-temuan saat wawancara, fokus grup diskusi, perspektif peneliti dan expert adjustment serta SWOT Analisis.

e. Pemeriksaan Keabsahan Data

Persoalan kepemimpinan tentu digali dari key informan yaitu pemimpin setempat maka wawancara terhadap pemimpinnya sebagai obyek yang diteliti menjadi valid atau sah karena data tersebut relevan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 dengan Moto Praja Wibawa, untuk mewadahi sebagian ke tugas pemerintah daerah. Sebenarnya ke tugas ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan di mana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja Di Jawa dan Madura Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950.

Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP. dan oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan diperingati setiap tahun. Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura, dengan dukungan para petinggi militer /Angkatan Perang. Tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963 berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah Satpol PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Pada Pasal 86 (1) disebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi. Saat ini UU 5/1974 tidak berlaku lagi, digantikan UU No 22/1999 dan direvisi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dan Terakhir di ubah menjadi UU 23 tahun 2014. disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

Hasil wawancara dapat di jabarkan sebagai berikut:

a. Hasil Wawancara

N	PERTANYAA	JAWABAN
1	Menurut ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	Menurut saya, Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut sesuai dengan Visi dan Misi Organisasi Khususnya pada Satpol PP Provinsi DKI Jakarta.
2	Menurut ibu, apa tugas pemimpin itu ?	Menurut saya, Pemimpin memiliki tugas memberikan arahan ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin berusaha menentukan pencapaian visi dan misi organisasi melalui berbagai kegiatan organisasi.
3	Apa visi misi ibu sebagai pemimpin ?	Visi saya sebagai Kepala satpolpp Kecamatan Pesanggrahan adalah <i>Mewujudkan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan yang Profesional dan Berwibawa dalam pelaksanaan tugas, menjadi pengayom dan pelayan masyarakat, serta Penegak Perda yang tangguh dan mumpuni.</i> Misi saya sebagai Kepala satpolpp Kecamatan Pesanggrahan adalah : Menciptakan kondisi wilayah Kecamatan Pesanggrahan yang kondusif, guna mendukung lancarnya pembangunan daerah; Membangun jiwa kepamongpraajaan, agar dapat menjadi abdi masyarakat yang berwibawa, bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas, pengayom dan pelindung masyarakat; Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka terwujudnya keberhasilan pelaksanaan tugas Khususnya di Kecamatan Pesanggrahan.
4	Sebagai pimpinan di Satpol PP bagaimana ibu memimpin ?	Sebagai Pemimpin Di Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan, saya memimpin dan mengarahkan Anggota saya dengan baik, selalu mengingatkan untuk selalu menjaga kedisiplinan dan menjaga nama baik Institusi. Saya memosisikan diri sebagai Orang tua, Teman dan Keluarga bagi Anggota Saya dan tidak serta merta menjadi seorang pemimpin yang ditakuti oleh anggota saya. Ini saya lakukan guna terjalin hubungan yang baik antara saya selaku Kepala Satpol pp dan Anggota saya. Selain memperpendek kesenjangan yang ada agar arahan saya lebih mengena.

5	Apa tantangan menjadi pemimpin ?	Tantangan yang paling dasar yang harus dihadapi oleh para pemimpin adalah bertarung dengan prinsip diri. Prinsip diri seharusnya menjadi pondasi kuat bagi pemimpin untuk bertahan dari tekanan dan permasalahan yang dihadapi baik dari internal dan Eksternal organisasi.
6	Apakah para satpol PP perlu memiliki nilai-nilai kepemimpinan ?	Ya.. Jelas Satpolpp PP Harus memiliki Nilai Nilai Kepemimpinan, sejatinya setiap orang adalah Akan Menjadi Pemimpin, Baik Dalam Keluarga Maupun dalam Organisasi atau Kelompok, Apalagi Satpolpp merupakan pengayom dan Pelayan Masyarakat. Tentunya harus memiliki nilai-nilai Kepemimpinan.
7	Bagaimana ibu memberdayakan para satpol PP ?	Saya memberdayakan Anggota Saya dengan selalu memberikan Perintah dan Tugas sesuai dengan Tupoksi nya masing masing dan pendelegasiannya sesuai dengan hirarki dalam Struktur Organisasi yang ada di Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan
8	Adakah kendala-kendala dalam memimpin di Satpol PP ?	Kendala dalam Memimpin Anggota Satpolpp sudah pasti ada karena yang dihadapi adalah Manusia/orang yang memiliki Banyak Perbedaan Karakter dan Sifat sehingga kendala itu pasti ada namun bagaimana kita menyikapi sebagai seorang Pemimpin.
9	Apa harapan ibu sebagai pemimpin terhadap Satpol PP ?	Harapan Saya Kepada Anggota Satpolpp agar selalu menjadi Anggota Satpolpp yang mempunyai Integritas dan Disiplin yang tinggi karena tugas satpolpp sebagai penegak Perda dan Pekada serta sebagai Pengayom dan pelayan masyarakat merupakan tugas yang berat disamping itu juga Satpolpp juga agar selalu menjaga Citra baik satpolpp di mata Masyarakat.
10	Berikan satu kalimat (statement) kepemimpinan menurut bapak/ibu ?	"Statement Kepemimpinan itu ya,, berani, tegas dan mumpuni di dalam penyelenggaraan ketenteraman dan Ketertiban umum dan menjadikan anggota itu rekan kerja"

b. Fokus Grup Diskusi

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	Menurut saya kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan orang lain atau bawahannya
2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	Menurut saya tugas seorang pemimpin adalah memenej dan mengendalikan bawahannya sesuai apa yg menjadi tujuan organisasinya

3	Pernahkan pemimpin di sini memberi motivasi atau pelatihan ?	Pemimpin kami sering memberikan motivasi khususnya untuk jenjang karir dan mengikuti program pendidikan dan pelatihan yg diadakan oleh dinas tingkat provinsi.
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	Menurut saya pemimpin saya cukup baik dalam memimpin di satpolpp kecamatan pesanggrahan namun menurut saya kurang tegas dalam pendelegasian perintah terhadap anggota.
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda?	Pemimpin saya cukup baik dan dekat dan mengayomi semua anggota satpolpp kecamatan
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda ?	Harapan saya agar pemimpin saya lebih tegas dalam memimpin dengan tujuan agar seluruh anggota lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	Menurut saya kepemimpinan itu adalah suatu cara seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain
2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	Tugas seorang pemimpin adalah memotivasi dan mengarahkan bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok
3	Pernahkan pemimpin di sini memberi motivasi atau pelatihan ?	Menurut yang saya ketahui, pemimpin kami senang memotivasi agar kami anggotanya bisa seperti beliau artinya nanti bisa mempunyai jabatan sebagai pemimpin satpolpp yg lebih tinggi lagi.
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	Menurut saya dalam memimpin cukup tegas selalu berkoordinasi dan meminta pendapat bawahannya dan mendengarkan masukan masukan yg baik
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda ?	Menurut penilaian saya ibu pelita cukup baik dalam memimpin di satpol pp kecamatan pesanggrahan dan dekat dengan anggota
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda ?	Harapan saya adalah agar memberikan reward kepada anggota satpolpp yang memiliki prestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak disiplin.

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	Menurut saya kepemimpinan itu adalah sifat yg dapat mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau untuk mengikuti apa yg menjadi tujuannya.

2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	Tugas seorang pemimpin adalah mengarahkan, memerintahkan dan mendelegasikan dan mengambil keputusan
3	Pernahkan pemimpin di sini memberi motivasi atau pelatihan ?	Menurut saya pemimpin kami senang memotivasi khususnya untuk semangat dalam bekerja namun untuk pelatihan bukan kewenangan kepala satpol pp tingkat kecamatan namun tingkat provinsi.
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	Menurut saya pemimpin saya dalam memimpin sudah cukup baik dan sudah sesuai Tupoksinya.
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda ?	Menurut penilaian saya pemimpin saya cukup baik dan keibuan, dan bisa mengayomi anggota
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda ?	Harapan saya kepada pemimpin saya adalah harus bersikap adil dalam mengambil keputusan dan kebijakan tidak menilai dari status, kepentingan dan harus lebih menstarakan setiap anggota.

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	Menurut saya kepemimpinan itu adalah orang yg berpengaruh terhadap orang lain dan dapat mengikuti dan dikendalikan serta mengarahkan demi mencapai tujuan nya.
2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	Tugas seorang pemimpin adalah selain dapat mengarahkan dan mengendalilkan bawahannya pemimpin jg bertugas mensejahterakan bawahannya.
3	Pernahkan pemimpin di sini memberi motivasi atau pelatihan ?	pemimpin saya memotivasi saya agar selalu mencintai pekerjaan saya dengan demikian kita akan dapat bekerja dengan ikhlas dan semangat
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	Menurut saya pemimpin saya dalam memimpin sudah cukup baik dan memberikan teladan bagi kami sebagai anggota satpol pp
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda ?	Pemimpin kami cukup baik dan dekat kepada seluruh anggota tanpa memandang pangkat dan jabatan anggota.
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda ?	Harapannya adalah agar ada pemimpin kami lebih memaksimalkan dan memberdayakan anggota satpolpp dan lebih tegas dalam mengambil keputusan.

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	kepemimpinan adalah suatu sifat yang dapat dibentuk dengan tujuan mengorganisir suatu tim untuk mencapai tujuan yang bersama yang telah disepakati
2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	pemimpin memiliki tugas untuk mengakomodir dan mengatur sebuah tim atau kumpulan orang dibawahnya atau disekitarnya dengan dinamika organisasi yang ada
3	Pernahkan pemimpin di sini memberi motivasi atau pelatihan ?	pemimpin di satpol pp kecamatan dimana itu adalah kasatpol pp kecamatan, sering memberikan motivasi pada anggota satpol pp kecamatan maupun kelurahan saat apel/upacara pagi dalam hal kedisiplinan kerja dan etika berperilaku sebagai petugas penegak perda, dimana kita dalam bertugas menegakan perda dilaksanakan dengan persuasif dan humanis
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	disini, dalam hal memimpin, pemimpin melakukan atau menempatkan diri sebagai teman, sehingga apabila ada kendala lebih cepat teratasi dan tentu dengan tidak melupakan jabatan si pemimpin tadi
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda ?	menurut saya pribadi, pemimpin disini bisa merangkul anggota sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik dengan mengedepankan hirarki struktur kepemimpinan, sehingga dinamika kerja menjadi lebih baik.
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda ?	harapan saya terhadap pemimpin yang ada disini adalah agar lebih merangkul anggota lain dan tingkat kelurahan agar kami petugas kecamatan dan kelurahan bisa bekerja sama dan bersinergi dengan baik saat bertugas.

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Menurut bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kepemimpinan itu ?	kepemimpinan adalah bentuk tanggungjawab yang diberikan seseorang baik melalui mekanisme peraturan yang berlaku atau dengan penunjukan komulatif
2	Menurut bapak/ibu, apa tugas pemimpin itu ?	tugas pemimpin adalah sebagai penanggungjawab dari keseluruhan tugas yang telah dilaksanakan oleh anggota dibawahnya dan sebagai konseptor serta fungsi evaluasi
3	Pernahkan pemimpin di sini memberi	pemimpin di satpol pp sering memberikan motivasi pada anggota satpol pp kecamatan maupun kelurahan saat acara

	motivasi atau pelatihan ?	tertentu dalam hal kedisiplinan kerja terutama dalam hal administrasi seperti absen dan etika berpakaian
4	Bagaimana pemimpin di sini dalam memimpin ?	disini, dalam hal memimpin, pemimpin dirasakan sedikit kurang tegas pada apa yang terjadi dilapangan, sehingga apabila ada kendala kadang dirasakan sedikit lambat dalam merespon keputusan yang harus diambil
5	Apa penilaian anda terhadap pemimpin anda ?	menurut saya pribadi, Pemimpin disini pada suatu momen dirasakan kurang tegas dalam menegakan peraturan yang berbenturan dengan masyarakat
6	Apa harapan anda terhadap pemimpin anda	harapan saya terhadap pemimpin yang ada disini adalah agar lebih tegas dalam memberikan arahan dan mengambil keputusan dengan tidak melupakan rasa kemanusiaan

c. SWOT Analisis

Kekuatan (Faktor – faktor Internal)	Kelemahan(Faktor – faktor Internal)
<ol style="list-style-type: none"> Kapabilitas, yang dimiliki sangat bagus, baik dari sudut pengalaman kerja dan pengetahuan serta skill para satpol pp. Relationship yang dibangun sangat baik dengan berbagai organisasi massa Manajemen Skill yang bagus, namun masih perlu pengembangan Networking yang luas Kepemimpinan organisasi yang perlu penguatan 	<ol style="list-style-type: none"> Kurang optimalnya pemberdayaan potensi yang dimiliki serta tidak fokusnya kegiatan kerja menuju sasaran yang utama dari masing-masing anggota satpol pp Kapasitas pendidikan perlu di upgrade Fasilitas, sarana dan prasarana penunjang yang perlu ditingkatkan
Peluang (Faktor – faktor Eksternal)	Ancaman (Faktor- faktor Eksternal)
<ol style="list-style-type: none"> Kemitraan dan Pengembangan organisasi dengan berbagai komunitas sejenis (ormas) Kerjasama dengan lembaga-lembaga bidang kemasyarakatan Kerjasama dengan berbagai komunitas dalam hal pengembangan kepemimpinan Eksplorasi potensi ke publik, terkait masalah kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> Banyak organisasi massa sejenis yang dapat di akses lewat internet, sehingga memudahkan masyarakat mendapatkan kebutuhannya dengan mudah dan murah. Makin banyak munculnya pemimpin-pemimpin baru dalam garapan bidang yang sama Perkembangan ilmu dan teknologi yang makin cepat yang harus diimbangi dengan penggalian kapasitas dan kapabilitas para pemimpin.

Ada beberapa temuan yang dapat peneliti ambil dari hasil wawancara, FGD dan pengamatan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti, temuan-temuan ini tidak semata-mata suatu hal yang negatif, namun bisa juga sebagai hal yang positif yang bisa dijadikan suatu acuan dan dapat dijadikan contoh bagi yang lainnya. Pada Internal Satpol PP Kecamatan Pesanggrahan ditemukannya minimnya anggota Satpolpp yang pendidikannya sampai ke perguruan tinggi atau Sarjana, Dalam FGD ditemukan bahwa kurang tegasnya dalam pendelegasian tugas oleh pemimpin Satpol pp kepada bawahannya, harapan bawahan agar lebih bijaksana dan obyektif dalam penilaian kepada bawahannya. Disisi lain peneliti juga menemukan nilai-nilai pada pimpinan Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan diantaranya nilai spiritual terbukti dalam setiap kegiatan apel dan Briefing dengan bawahannya di lapangan selalu mengingatkan untuk beribadah sesuai dengan keyakinan masing-masing di sela-sela waktu dalam bekerja, kemudian dari sisi pengetahuan teknologi pimpinan Satpolpp Kecamatan Pesanggrahan juga sudah menguasai teknologi komputerisasi terbukti dalam menjalankan tugasnya seperti membuat laporan kepada pimpinannya yang lebih tinggi menggunakan komputer dan perangkat digital lainnya. ini merupakan budaya kerja yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja bahwa setiap pelaksanaan tugasnya setiap anggotanya diwajibkan membuat laporan yang sistematis dari hasil kegiatan secara real time atau up to date.

Secara keseluruhan bahwa nilai-nilai kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan ini sudah dimiliki seperti kemampuan inti, kemampuan hard, dan Kemampuan Soft terkait kepemimpinan, namun dalam hal ini setiap manusia tidaklah ada yang sempurna tentunya pengembangan diri untuk menjadi lebih baik adalah suatu keniscayaan.

Beberapa temuan dalam penelitian yang sudah dipaparkan di bab terdahulu, penulis kritisi. Hal ini untuk menegaskan bahwa penelitian ini bukan hanya kualitatif sifatnya, namun juga memberi bobot serta nilai tambah sebagai masukan Satuan Polisi Pamong Praja Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Kerangka berpikir yang peneliti lakukan dalam penelitian tentang kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Pesanggrahan dimulai dari Visi, Misi dan Strategi yang pemimpin jalankan.

Kemudian dengan dukungan nilai-nilai saat ini diarahkan menuju terbangunnya nilai-nilai baru sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat diketahui dari fungsi dan tanggung jawab utama seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota satuan polisi pamong praja agar mampu berkembang. Indikator utama dari sebuah kepemimpinan dapat dilihat dari core competencenya, Hard competencenya dan soft competencenya, karena hal inilah yang akan mengarahkan kompetensi seorang pemimpin dengan basis nilai-nilai.

Peneliti merasa perlu mengkritisi konsep berpikir peneliti itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kerangka konseptual yang dibuat berlaku atau tidak dalam penelitian ini. Hal ini harus dilakukan mengingat adanya temuan-temuan dalam penelitian.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisa, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Nilai-nilai Kepemimpinan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Pesanggrahan merupakan perpanjangan dari organisasi di lingkup nasional yang menjadi ujung tombak dalam penentuan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, terutama para anggota Satuan Polisi Pamong Praja.
- b. Kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja sangat mengedepankan tetap terbangunnya etos kerja para Satuan Polisi Pamong Praja dengan selalu memberi teladan dan motivasi serta nilai-nilai kerja.
- c. Kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja menerapkan nilai-nilai kehidupan yang linier dengan budaya kerja yang dibangun, seperti Integritas, Orientasi maju dan Perbaikan tiada henti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Appley. (2010). Pengantar manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Bachrun, S. (2014). Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah.

- Bekasi: LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.
- [3] Cresell, John W, 2003, *Qualitatif, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Edisi ke-2. India- Sage.
- [4] Dessler Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Indeks.
- [5] Follet. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- [6] Freddy Rangkuti, 2013, *Analisis SWOT Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [7] Gatot Iswanto, 2013, *Kepemimpinan Dengan Hati*, Tugu, Yogyakarta
- [8] Gunawan, Imam, (2013), *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Gunadi Getol, 2010, *Good Leadership VS Bad Leadership*, PT. Elek Media Computindo, Jakarta.
- [10] Griffin. (2014). *Organizational Behavior Managing people and organizations*. USA: South Western: Eleventh Edition.
- [11] Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Revisi ed.)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [12] Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-ayat Al-qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Press.