

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
KOTA PALEMBANG
OLEH :
NAMA : SEPTA DANUMARTA
NIM : 2011230
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

SEPTA DANUMARTA, 2004. The Role of Leadership in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Palembang City. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA), Supervisor I Mr. Syaiful Sahri, S.E., M.Si. and Supervisor II Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Si

The background of this study is based on the results of the author's initial observations at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Palembang City regarding the quantity of employee performance in the form of compiling employee documents, making concepts and in making reports that have not been properly organized, this can be seen when employee documents are needed, they are still looking for them, have not used their time well, such as employees still delaying work, causing performance to appear to be poor.

Research Objectives To determine and analyze the Role of Leadership in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Palembang City. The method used in this study is a qualitative method, Data Management Techniques (Observation Techniques, Interview Techniques, Documentation, Literature Study) Data Analysis Techniques (Data Reduction, Data Presentation, Conclusion Drawing)

The conclusion of this study on the Role of Leadership in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Palembang City is that the researcher concludes that the Role of Leadership in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Palembang City has been implemented well seen from the leadership concept indicator and the employee performance concept indicator, however, the quantity indicators such as document preparation and report making have not been well organized, then from the time indicator, employees still do not use their time well, such as employees still delay work so that performance looks bad, this shows that employee performance is still low.

Keywords: Role, Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Kartono (2005) dalam buku "Ilmu Kepemimpinan." peranan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar mencapai tujuan bersama. Ia menekankan pentingnya karakter, kepribadian, dan kemampuan komunikasi dalam kepemimpinan. Pemimpin yang efektif menurut Kartono adalah mereka yang dapat memahami dan menangani kebutuhan serta aspirasi pengikutnya, sambil tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kerja seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya

dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal. Fungsi kepemimpinan adalah menandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Hubungan antara kepala satuan polisi pamong praja dan bawahannya yang terjalin baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya sehingga bawahannya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban Kota Palembang. Struktur tugas yang terdapat dalam

satuan polisi pamong praja tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Selain itu, pimpinan juga bisa mengetahui dengan mudah komponen mana yang memiliki kinerja, fungsi, dan Peranan yang tak sesuai harapan satuan polisi pamong praja. Dengan demikian, akan lebih cepat untuk mengambil sebuah tindakan keputusan yang terbaik bagi satuan polisi pamong praja. Kekuatan posisi adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Pada dasarnya, kekuatan posisi seseorang dalam suatu organisasi berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas dalam organisasi.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mempunyai dasar hukum yaitu undang-undangan (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dibentuk untuk menegakkan perda dan perkara, menyelenggarakan ketertipan umum dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Peranan Kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pemerintah Kota Palembang yaitu Gaya Kepemimpinan Contgency (Kontegensi) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dapat dipercaya dan disukai oleh bawahan. Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh mana tugas- tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas. Sedangkan kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sebagai salah satu unit kerja dilingkup pemerintah Kota Palembang yang diberikan tanggung jawab dalam hal penegakan hukum dan ketertiban masyarakat.

Mengenai kuantitas dari kinerja pegawai yang berupa penyusunan dokumen kepegawaian, pembuatan konsep serta dalam membuat laporan belum tertata dengan baik hal ini terlihat pada saat dokumen kepegawaian dibutuhkan maka mencari serta waktu, belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik, ini menunjukkan kinerja pegawai masih rendah sehingga sangat memerlukan Peranan dari seorang pemimpin yang tegas guna mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan**

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang".

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang?

1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Peranan

Peranan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam organisasi mempunyai Peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung Peranan berperilaku. Peranan kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Rivai (2012:148)

Suatu Peranan diarahkan kepada kepentingan dan kekuasaan pada rakyat. Alasan seperti ini teori administrasi publik lebih menekankan pada program aksi yang berorientasi pada kepentingan publik. Sehingga eksistensi administrasi publik tidak hanya sekedar lukisan saja melainkan adanya manfaat bagi kepentingan publik. Jadi administrasi publik lebih menekankan pada peranan publik untuk mencapai tujuan. Miftah Thohah (2014:53)

Peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, artinya tindakan atau perilaku yang dijalankan oleh pemerintah sebagai aparaturnya pelaksanaan penegak peraturan dalam bidang pemerintah daerah haruslah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku. Rivai (2012:148).

Maksud dari definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Salpol PP) memiliki wewenang untuk menegakkan perturan-peraturan dalam kehidupan bermasyarakat sesuai dengan undang-undang yang berlaku, yaitu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam penanggulangan dan mengantisipasi permasalahan sosial sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Oleh sebab itu, Pemerintah memiliki Peranan yang sangat besar dalam menanggulangi angka kemiskinan yang timbul agar proses pembangunan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Menurut Rivai (2012 :148) agar pemimpin tersebut dapat berperan perlu diperhatikan hal berikut:

- a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukkan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menonton dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2012:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar Peranan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Otoritatif

Menurut Hasibuan (2012:170) gaya kepemimpinan otoritatif adalah jika

kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan

atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak

diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoritatif disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010:49) mengartikan kepemimpinan otoritatif sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otoritatif adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2010:55) pemimpin otoritatif memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
4. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2010:65) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2012:50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikat sertaan pars pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sudarwan Danim (2010:65) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalis organisasi.
2. Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab
3. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan

memecahkan masalah secara bersama.

4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Thoah (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan nomme perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Sudarwan Denim (2014:77) pemimpin permisif memiliki ciri- ciri antara lain:

1. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
2. Mengiyakan semua saran.
3. Lambat dalam membuat keputusan.
4. Banyak "mengambil muka" kepada bawahan.

5. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut B. Tewal (2017:130) dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor.

Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar (2013:134) dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu:

1. Pengaruh

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.

2. Kekuasaan

Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa

berbuat apa- apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

3. Wewenang

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada Pegawai oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa Pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga Pegawai diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.

4. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) buku manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam peranan kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pada jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hai tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kenauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

4. Kemahiran mengadakan komunikasi

Senang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gapasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi

pemimpin untuk mendorong maju hewahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama

5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang Pegawai yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

6. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya, ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

7. Kemampuan teknis

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih udah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

Kinerja Pegawai

Menurut Irham Fahmi (2016:123) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:110) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:125) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:210) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang fmemiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikana hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang kondisi orga

isasinya

8. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Adalah kesetiaan Pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Adalah kepatuhan Pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Adalah usaha Pegawaia untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

a. Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

b. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

c. Waktu

Waktu (Target Waktu merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan).

d. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial tindakan. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan dan diperoleh dari situasi yang alamiah. Satori dan Komariah (2011:22-25)

2 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, penggunaan konsep dapat diharapkan menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (event) yang berkaitan satu sama lainnya Singarimbun dan Effendi (2006:32). Berdasarkan pengertian definisi konsep tersebut, maka konsep dari penelitian ini meliputi:

a. Kepemimpinan

Sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat

suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah

b. Kinerja Pegawai

Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

D. GAMBARAN UMUM

Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

Mulai terbentuk tahun 2000 bernama kantor satuan polisi pamong praja. Tahun 2001 berubah menjadi dinas polisi pamong praja Berdasarkan perda kota Palembang nomor 6 tahun 2006 berubah menjadi satuan polisi pamong praja. Perda nomor 6 tahun 2006 membahas tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Satpol PP Kota Palembang (saat itu satlinmas belum masuk di satpol pp)

Maka diubah menjadi perda nomor 6 Tahun 2012 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Satpol PP Kota Palembang (sudah masuk satlinmas) maka tugas pokok dan fungsinya menegakkan perda dan atau peraturan walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat (pasal 4). Peraturan walikota Palembang nomor 29 tahun 2012 tentang pelaksanaan perda kota Palembang nomor 6 tahun 2012. standar operasional prosedur (sop) Satpol PP Kota Palembang sedang dalam proses tanda tangan dari walikota Palembang.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang berpedoman pada:

1. Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. mengatur bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.
2. Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menetapkan batasan istilah-istilah yang digunakan dalam peraturannya.
3. Peraturan Daerah (Perda) Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.
4. Peraturan Kemendagri (Permendagri) No. 26 tahun 2005 tentang pedoman prosedur tetap operasional Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)
5. Peraturan Daerah (Perda) Kota Palembang No. 6 tahun 2006 tentang pembentukan, susunan,

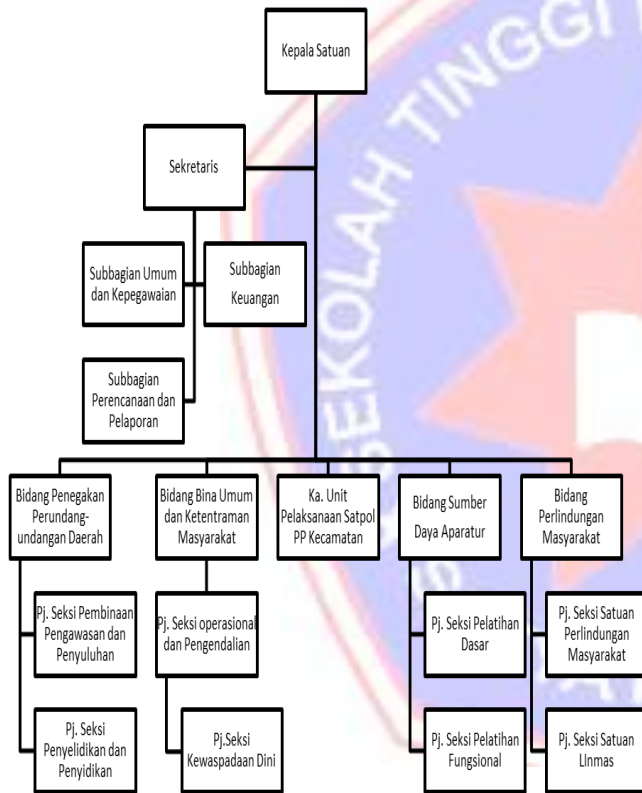
organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

- Peraturan Walikota (Perwali) Kota Palembang Nomor 71 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

4.2 Struktur Organisasi

Bahwa struktur organisasi dibawah ini berdasarkan tingkatan eselon yaitu:

Kepala satuan memiliki jabatan struktural eselon II A, Sekretaris memiliki jabatan struktural eselon III A, Kepala bidang memiliki jabatan structural eselon III B, Kepala subbagian dan seksi memiliki jabatan structural eselon IV adapun struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti pada bagan 2 dibawah ini:



E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini fokus ditujukan kepada masalah Bagaimana Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

Hasil penelitian di lapangan melalui observasi dan wawancara. Wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Staf *Jurnal Skripsi Septa Danumarta (2011230)*

Subbagian Umum dan Kepegawaian, Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Hasil penelitian penulis sajikan berdasarkan pada konsep Kepemimpinan Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) yang terdiri dari 7 (tujuh) indikator (Energi, Memiliki stabilitas emosi, Motivasi pribadi, Kemahiran mengadakan komunikasi, Kecakapan mengajar, Kecakapan social, Kemampuan teknis) dan konsep Kinerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 yang terdiri dari 4 (empat) indikator (Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya. Adapun hasil dari penelitian yang penulis lakukan akan diuraikan sebagai berikut:

Kepemimpinan

Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut yakni:

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi. M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam meningkatkan energi pegawai yang memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik dengan cara salah satunya ialah berlatih kebugaran dengan cara berolahraga secara konsisten seperti senam dan joging diakhir pekan bersama-sama". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian membenarkan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam meningkatkan energi pegawai berjalan dengan baik dibuktikan dengan memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik pula". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan Bapak Herman selaku Staf Subbagian

Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang untuk meningkatkan energi pegawai berjalan dengan baik, terlihat dengan memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik dan cara memimpin dan mengarahkan kami bekerja sangat sabar dalam meningkatkan kinerja pegawai". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang untuk meningkatkan energi pegawai berjalan dengan baik, terlihat memiliki ketahanan tubuh yang baik energi yang prima ini dapat dilihat cara pimpinan kami bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang energi yang dimiliki Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik, ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

2. Memiliki Stabilitas Emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam upaya menstabilisasi emosi yaitu harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangka terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Surdianda S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan dalam upaya menstabilisasi emosi yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang berjalan dengan baik karna beliau tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil

tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangka terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan dalam upaya menstabilisasi emosi yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang berjalan dengan baik dikarenakan beliau tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangka terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki tingkat emosi yang baik terlihat tegas, konsekuen dan konsisten dalam mengambil tindakan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentang stabilitas emosi yang dimiliki Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam meningkatkan kinerja pegawai telah terlaksana dengan baik, ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan- keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terkait motivasi pribadi kinerja pegawai ialah dengan cara tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terkait

motivasi pribadi berjalan dengan baik terlihat dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, dalam menjalankan tugas, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang baik terlihat dalam meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, dalam menjalankan tugas Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki motivasi pribadi yang tinggi seperti selalu memberikan contoh kinerja yang baik meningkatkan kinerja pegawainya tidak terlihat dipaksakan bekerja atas dorongan pribadi." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang motivasi pribadi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

4. Kemahiran Mengadakan Komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi., M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang dapat dengan mudah dipahami oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang berjalan dengan baik dikarenakan beliau memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahannya baik secara tertulis maupun secara lisan yang dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam kemahirannya mengadakan komunikasi berjalan dengan dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kemahiran mengadakan komunikasi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai telah terlaksana dengan baik terlihat dimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dapat dengan mudah memahami komunikasi yang disampaikan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

5. Kecakapan Mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang pegawai yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kecakapan mengajar dengan baik seperti memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam kecakapan mengajar berjalan dengan baik, dikarenakan beliau memiliki kecakapan mengajar yang baik seperti memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam kecakapan mengajar berjalan dengan baik dikarenakan beliau selalu memberikan penjelasan tentang pentingnya kinerja seorang pegawai dalam bertugas untuk meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kecakapan mengajar dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kecakapan mengajar Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat

dimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dapat dengan mudah memahami apa yang telah disampaikan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2)

6. Kecakapan Sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terkait kecakapan sosial ialah dengan cara memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan dalam bertugas, bekerja sama dalam meningkatkan kerja pegawai." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terkait kecakapan sosial berjalan dengan baik dikarenakan beliau memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya dalam bertugas bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahannya dalam bertugas bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat kesetiaan bawahannya dalam menjalankan tugas telah terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kecakapan sosial dalam menyampaikan gagasan terhadap bawahan baik secara tertulis maupun secara lisan yang ini terlihat dapat dengan mudah dipahami oleh

pegawainya sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kecakapan mengajar Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat dimana sosial tinggi ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

7. Kemampuan Teknis

Meskipun dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Peranan saya sebagai kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mengenai kemampuan teknis dengan cara manajerial yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai". (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang mengenai kemampuan teknis berjalan dengan baik, dikarenakan beliau memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawainya terlihat terlaksana dengan baik". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu siap dikoreksi jika ada kesalahan dalam bertugas". (Wawancara 26 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar, Peranan Kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang benar telah memiliki kemampuan teknis dalam bertugas yang ini terlihat skill selalu memiliki ide serta gagasan dalam

menyelesaikan masalah dilapangan." (Wawancara 26 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kemampuan teknis Kepala Satuan Polisi Pamong Praja telah terlaksana dengan baik terlihat dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan ini sesuai dengan teori George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2).

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

1. Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi., M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terlihat dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan masih menunjukkan belum tertata dengan baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang terlihat dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan masih menunjukkan belum tertata dengan baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang dalam pembuatan laporan masih mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh ketidakpahaman pegawai tersebut sehingga terlihat kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Kuantitas Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti dalam pembuatan laporan, penyusunan dokumen- dokumen serta dalam pembuatan konsep masih perlu ditingkatkan lagi karena terlihat masih belum tersusun dengan baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kuantitas seperti penyusunan dokumen, pembuatan laporan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja belum tertata dengan baik ini menunjukkan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

2. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi., M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki target dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki target dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang memiliki kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas walaupun terkadang terdapat hambatan seperti batas kemampuan

dalam menggunakan media pendukung seperti komputer dalam penyusunan dokumen, penyimpanan dokumen serta dalam pembuatan laporan namun sudah menunjukkan kinerja yang baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan

"Kualitas Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang seperti dalam pembuatan laporan penyusunan dokumen- dokumen serta dalam pembuatan konsep telah menunjukkan kinerja yang baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang kualitas sudah menunjukkan hasil yang baik ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

3. Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan dan tahunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi. M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Surdianda. S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Benar Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik." (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang waktu Pegawai pada Polisi Pamong Praja Kota Palembang masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

4. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh ASN yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Edwin Effendi. M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu membuat anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti anggaran tahunan biaya tersebut dapat dipertanggungjawabkan". (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil dengan Bapak Surdianda S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu membuat anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti anggaran tahunan biaya tersebut dapat dipertanggungjawabkan". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Herman selaku Staf Subbagian Umum dan Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa.

"Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu memanfaatkan anggaran yang diberikan untuk kebutuhan

dalam menyelesaikan tugas". (Wawancara 09 Juli 2024).

Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak M. Muttaqin selaku Anggota Satuan Polisi Pamong Praja diperoleh keterangan bahwa.

"Ya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang selalu memanfaatkan anggaran yang diberikan untuk kebutuhan dalam menyelesaikan tugas." (Wawancara 09 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas tentang biaya Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang telah memanfaatkan anggaran semaksimal mungkin guna menjaga agar kebutuhan dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang.

Peranan Kepemimpinan

Menurut George R Terry dalam Malayu S.P Hasibuan (2014:2) buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut yaitu:

1. Energi

Untuk tercapainya peranan kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Peranan Kepemimpinan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang telah memiliki energi yang baik dikarenakan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang selalu mengajak pegawainya berlatih kebugaran dengan cara berolahraga secara konsisten sehingga pegawainya mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari prasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya,

percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Peranan Kepemimpinan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang telah memiliki stabilitas emosi yang baik dikarenakan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dalam upayanya menstabilisasi emosi yaitu harus tegas, konsekuen, dan konsisten dalam mengambil tindakan tanpa dengan rasa emosi dan berburuk sangkah terhadap pegawainya.

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Peranan Kepemimpinan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang telah memiliki motivasi pribadi yang baik dikarenakan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang selalu memberikan motivasinya saat apel berlangsung dan tidak memaksakan pegawainya dalam bekerja dan bekerja atas dorongan pribadi sesuai prosedur yang berlaku.

4. Kemahiran Mengadakan Komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasannya baik secara langsung (melalui tatap muka) atau secara tidak langsung (melalui pihak ketiga). Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Peranan Kepemimpinan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang telah memiliki kemahiran mengadakan komunikasi yang baik dikarenakan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang selalu menyampaikan gagasan terhadap pegawai baik secara tertulis maupun secara lisan dengan cara menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk menyampaikan tujuan yang dimaksud oleh seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai ini menunjukkan bahwa komunikasinya telah terlaksana dengan baik.

5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang Pegawai yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

6. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini akan diukur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Ayat 3 Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:

1. Kuantitas

Kuantitas (Target Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi kuantitas seperti penyusunan dokumen, pembuatan laporan belum tertata dengan baik ini menunjukkan tidak sesuai dengan tujuan dari peraturan yang ada terlihat kualitas yang masih rendah.

2. Kualitas

Kualitas (Target Kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi kualitas menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas ini menunjukkan kualitas yang dimiliki telah baik.

3. Waktu

Waktu (Target Waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan dan tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang dilihat dari segi waktu masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik terlihat masih ada waktu yang dipergunakan kurang efektif.

4. Biaya

Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh ASN yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen).

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang, maka peneliti menyimpulkan bahwa Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang sudah terlaksana dengan baik, dilihat dari indikator konsep peranan kepemimpinan dan indikator konsep kinerja pegawai akan tetapi pada indikator kuantitas seperti penyusunan dokumen, pembuatan laporan belum tertata dengan baik, kemudian indikator waktu pegawai masih belum memanfaatkan waktu dengan baik seperti pegawai masih ada yang menunda pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja terlihat menjadi tidak baik, ini menunjukkan kinerja pegawai masih rendah.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Palembang, agar terus berperan aktif dalam memimpin guna meningkatkan kinerja pegawai seperti meningkatkan lagi kuantitas kinerja pegawai serta penggunaan waktu yang lebih efisien lagi sehingga tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prastowo. 2011: 22. *Metode Penelitian Kualitatif* dalam Perspektif Rancangan Penelitian Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hero Tamo, 2017. *Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Dalam Meningkatkan Citra Di Masyarakat Kota Palembang*
- John C. Maxwell (1998) dalam buku "*The 21 Irrefutable Laws of Leadership.*"
- Kartini Kartono, 2010: 48. *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono (2005) dalam buku "*Ilmu Kepemimpinan.*"
- Komariah 2011:22-25. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Martinis Yamin dan Maisah, 2014: 74. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*, Bogor: IPB Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2014. *Kybernologi* (Ilmu Pemerintahan Baru Jilid 1- 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratina. 2013. "Role Ambiguity and Role Conflict Sebagai Antecedent dari Job Insecurity pada Contingen Worker", Yogyakarta: STIM YKPN.
- Rivai. 2012:148. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono.2017:17. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Soekanto, Soejono. 2012:174. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. 2012:76. *Pengantar Manajemen*: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan. 2004: 56. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tewal, B., 2017. *Pengaruh Strs Kerja Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP MANADO*.
- Thoha, Miftah, 2014:53. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Wahjosumidjo, 2012: 17, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.