

**KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BAWAHAN PADA KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN KUBU RAYA**

Muhammad Heriyadi : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Tanjungpura. E-mail :
kuncungkopral@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, seorang pemimpin mempunyai sifat-sifat mengayomi agar bawahan dan anak buah merasa tenang dalam bekerja dengan kepemimpinannya. Selain itu seorang pemimpin sebagai aparatur pemerintah dan sebagai manusia/ individu dengan keterbatasan dan dengan segala kompleksitas permasalahan termasuk masalah keluarganya, perhatian terhadap keseimbangan keluarga merupakan kewajiban pemimpin, karena itu pemimpin adalah “bapak” bagi bawahannya. Pemimpin harus juga mengorganisir organisasi serta orang-orang yang terdapat didalamnya agar tujuan visi dan misi dapat tercapai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi dan alat pengumpulan datanya adalah menggunakan pedoman wawancara dan pedoman observasi untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai suatu keadaan, gejala atau obyek tertentu sumber data pendekatan meliputi, responden, informasi, dan dokumen metode pengumpul data yang digunakan untuk observasi partisipan, dokumenter dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi kinerja, karena jika kepemimpinannya baik maka akan baik pulalah kinerja dan sebaliknya dan upaya peningkatan kinerja bawahan atau pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal.

Kata kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Visi dan Misi

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan khususnya yang dilaksanakan oleh Sat Pol PP Kabupaten Kubu Raya dalam pembangunan dewasa ini, dalam mewujudkan visi dan misinya diperlukan adanya peningkatan kinerja dan salah satu faktornya utamanya adalah kepemimpinan.

Gerak langkah Sat Pol PP dalam menjalankan Fungsi dan perannya sebagai penegak hukum non yustisial tidak pernah luput dari perhatian publik, mengingat segala aktivitasnya dengan mudah diketahui melalui pemberitaan di media massa baik cetak atau elektronik yang menyuguhkan tindakan refresif dan terkesan arogan, sehingga menciptakan image yang jauh dari sosok ideal yang mana sejatinya harus menggambarkan aparat pemerintah daerah yang dalam melaksanakan tugasnya menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, Hak Asasi Manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.

Dan diyakini bahwa Fungsi dan peran Satuan Polisi Pamong Praja dimasa-masa yang akan datang akan semakin berat dan sulit dari munculnya berbagai pengaruh lingkungan baik global, internasional/ regional maupun nasional, namun dengan komitmen yang kuat, dedikasi yang tinggi, diyakini bahwa tugas yang dipikul akan terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan pemerintah daerah dan masyarakat.

Dari uraian diatas sebenarnya faktor sumber daya manusialah yang paling penting dalam mengelola suatu organisasi atau pekerjaan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan hasil maksimal.

Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk mensesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Dan hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi.

Fokus penelitian. “Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bawahan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kubu Raya.

Identifikasi masalah. (1) Nilai dan norma apa saja yang digunakan dalam melaksanakan kepemimpinan demi meningkatkan kinerja?. (2) Bagaimana pengaruh Kepimpinan terhadap bawahan dalam mewujudkan Visi dan Misi yang ingin dicapai?. (3) Bagaimana Sikap Pimpinan terhadap Bawahan demi meningkatkan kinerja agar tujuan terpenuhi?.

Perumusan Masalah. Penulis merumuskan Permasalahan agar lebih terarah sebagai berikut: “Bagaimanakah kepemimpinan terhadap kinerja bawahan kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kubu raya.

Tujuan Penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendeskripsikan nilai dan norma yang dibagikan pimpinan kepada bawahan. (2) untuk mengetahui pengaruh atau kemampuan pimpinan terhadap bawahannya. (3). Mengetahui sikap yang dimiliki pimpinan terhadap bawahannya.

Manfaat Penelitian. (1) manfaat akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi pimpinan dan bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya dan memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian Ilmu Administrasi. (2)

Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi semua pihak khususnya pegawai kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kubu raya

TINJAUAN LITERATUR

1. Pengertian Kepemimpinan.

Pengertian Kepemimpinan merupakan kegiatan Sentral di dalam sebuah kelompok (organisasi), dengan seorang pemimpin puncak sebagai *figure central* yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin juga menyandang peran mempersatukan anggota organisasi yang terdiri dari individu-individu agar menjadi satu kesatuan kekuatan yang

bergerak ke arah yang sama dalam melaksanakan beban kerja organisasi. Wewenang dan tanggung jawab itu menunjukkan bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan organisasi, baik formal dan informal sedangkan organisasi juga tidak dapat dipisahkan dari anggotanya yang terdiri dari individu-individu. Dan Menurut Miftah Toha (1989:39), bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku yang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan, dari definisi ini nampak bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, bukan orang.

2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya sehingga munculah beberapa tipe kepemimpinan, misalnya tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populistik, administratif dan demokratis. (Kartono, 1990 : 51).

Menurut Kartini Kartono (1990 : 52) ada dua aspek kepemimpinan yaitu :

1. Pemimpin harus mampu membagikan nilai, pengaruh, sikap dan kepentingan tertuju kepada kelompok.
2. Kualitas pemimpin harus lebih baik dibanding para pengikut

Dan masih didalam buku yang sama menurut Kartini Kortono ada 3 (tiga) syarat-syarat kepemimpinan yang harus dipenuhi agar fungsinya efektif (Kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan) sebagai berikut.

1. Kekuasaan, ialah otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan mengerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

3. Kinerja Pegawai

kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:503) mengandung pengertian sebagai suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Dalam pengertian lain, kinerja sebagai hasil dengan istilah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Dan Penilaian terhadap *performance* atau disebut dengan kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, indikator dari kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

Pengukuran Kinerja Pegawai menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi bawahan adalah sebagai berikut:

- a. kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian. jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Sanifah Faisal (2001:25), “Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk mendeskripsikan gambaran mengenai keadaan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai proses kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya

Lokasi Penelitian. Lokasi penelitian adalah pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya, Penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan karena Penulis merupakan pegawai atau bawahan dari instansi tersebut dan Kabupaten Kubu Raya merupakan salah satu Kabupaten termuda yang merupakan kabupaten pemekaran dari kabupaten pontianak yang ada di wilayah Indonesia.

Sumber Data Penelitian

Sesuai dengan hakekat penelitian kualitatif, maka subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball*, Menurut Sugiyono (2009:53-54) “teknik *snowball* ialah teknik yang dilakukan apabila dalam pengumpulan datanya tidak cukup hanya dari satu sumber, maka dikumpulkan juga data dari sumber- sumber lain yang

berkompeten dalam kaitanya dengan Kepemimpinan terhadap kinerja bawahan kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kubu raya.

Untuk mendapatkan informasi atau data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan informan. Menurut Koentjaraningrat (1991:64), “informan terdiri dari informan pangkal dan informan kunci atau pokok”. Adapun sumber data yang tetap oleh peneliti dalam penelitian ini digali melalui para informan baik informan pangkal atau informan kunci dan telaah pustaka serta berbagai referensi yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Adapun informan pangkal dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki pengetahuan luas dan jabatan dalam organisasi dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya, informan pangkal dalam penelitian ini berjumlah 4 orang diantaranya: Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Kabag TU, Kasi Trantib dan Kasi Perda
- b. Adapun informan kunci atau pokok dalam penelitian ini berjumlah 16 orang yang terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri dan Non Pegawai Negeri dalam lingkup Satuan Polisi Pamong Praja.

Instrumen Penelitian. Instrumen penelitian dalam penelitian ini ialah:

- 1) Pedoman Wawancara
Dalam melaksanakan wawancara, penulis membuat serangkaian daftar pertanyaan yang berisikan pokok permasalahan mengenai kepemimpinan terhadap kinerja bawahan pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten kubu raya.
- 2) Pedoman Observasi
Penulis melakukan pengamatan langsung dilapangan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang biasa

digunakan dalam penelitian deskriptif, yaitu: wawancara, dan observasi.

1) Wawancara

Esterberg (dalam Sugiyono 2009:72) mengemukakan bahwa “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. dan dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara tak terstruktur, dengan kata lain penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang penulis gunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan.

2) Observasi

Menurut Farouk dan Djali (2005:31) “Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan. yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan”. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi non partisipan, yaitu penulis hanya mengamati dari luar atau hanya sebagai penonton, tidak ikut berpartisipasi dalam objek yang diamati.

Hasil dan Pembahasan Penelitian.
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bawahan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya.

1. Nilai

Nilai atau *Value* didefinisikan sebagai keyakinan bagaimana seseorang swharusnya atau tidak seharusnya bertindak.

Ciri-ciri nilai:

- Nilai Bersifat Abstrak, dikarenakan tidak dapat diindra
- Bersifat normatif, dikarenakan nilai memiliki harapan, cita-cita, dan suatu keharusan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut

- Nilai sebagai daya dorong atau motivator, dikarenakan setiap tindakannya didorong oleh nilai yang diyakini

Macam-macam nilai:

- Nilai Logika, yang berkaitan dengan benar atau tidak benar
- Nilai Estetika, berkaitan dengan indah atau tidak indah
- Nilai etika moral, berkaitan dengan buruk atau tidak buruk

2. Norma

Norma atau kaidah adalah ketentuan-ketentuan yang menjadi pedoman atau panduandalam bertingkah laku dalam kehidupan.

Macam-macam norma yang berlaku di masyarakat dan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- Norma yang berkaitan dengan kehidupan pribadi, diantaranya Norma Agama yang berisikan perintah atau larangan yang berasal dari Tuhan serta Norma/ Kesusilaan yang berasal dari hati nurani manusia itu sendiri.
- Norma yang berkaitan dengan kehidupan antar pribadi, diantaranya, Norma Adat/ Kesopanan yaitu Norma yang berasal dari kebiasaan atau pegaulan hidup sehari-hari untuk suatu daerah tertentu, serta Norma Hukum yang merupakan Norma yang diciptakan oleh kekuasaan resmi yang sifatnya mengikat dan memaksa dalam suatu masyarakat.

3. Pengaruh Pimpinan terhadap Bawahan

Kualitas pimpinan tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapai, tetapi kemampuan pemimpin mencapai hal tersebut melalui perantara orang lain yang dipimpinnnya.

Dahulu ada anggapan bahwa hanya orang-orang tertentu yang dilahirkan dengan bakat sebagai pemimpin, namun dalam perkembangan zaman pemimpinn diciptakan melalui proses, tumbuh dan berkembang dari bawah, dan ditempa oleh pengalaman, ketekunan, kerja keras, disiplin yang tinggi, serta tidak berhenti

belajar sepanjang hidupnya, dan berdasarkan pengamatan dan interview dapat disimpulkan bahwa pemimpin berperan sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin yang memegang kendali (komando) dalam organisasi
- b. Pemimpin sebagai Pembina (sifatnya membangun ke arah perbaikan)
- c. Pemimpin sebagai 'Bapak' (sifatnya mengayomi)
- d. Pemimpin sebagai 'Guru' (Sifat Keteladanan dan tempat bertanya)
- e. Seorang Pemimpin sebagai mitra kerja (Teman diskusi dan memecahkan masalah).

4. Sikap Pimpinan Terhadap Bawahan

Keberhasilan pemimpin dalam suatu kelompok merupakan salah satu kunci kesuksesan. Pemimpinlah yang menyelaraskan antara tujuan dari kelompok tersebut dan kebutuhan dari masing-masing anggotanya, oleh karena itu hendaknya seorang pemimpin memiliki keunggulan dalam 3 bidang:

a. - Moral:

- a) Takwa dalam menjalankan ajaran agamanya
- b) Jujur, amanah dan rendah hati
- c) Memiliki nurani berkeadilan
- d) Kerelaan untuk kepentingan Negara dan bangsa

- Moril:

- a) Memiliki Semangat yang tinggi
- b) Tabah dan Ulet serta pantang menyerah
- c) Berani menghadapi resiko

b. **Fisik:** Memiliki Daya Tahan Tubuh yang tinggi

c. **Intelekt:** Cerdas, Bijak dan profesional. berdasarkan pengamatan dan hasil interview, sikap atasan terhadap bawahan:

- Menghargai martabat bawahan
- Menghindari perilaku otoriter
- Memberikan perintah secara menyenangkan
- Memberikan teguran secara bijak
- Memberikan saran dan kritik yang bersifat konstruktif
- Membangun hubungan personal terhadap setiap bawahan

- Memiliki kepekaan dan kepedulian yang tinggi
- Memberikan penilaian secara proposional
- Tidak memalukan bawahan didepan orang lain
- Siap mentransferkan ilmu dan pengalamannya
- Mampu menjadi contoh bagi bawahan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh penulis tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau peningkatan kinerja dalam suatu organisasi dan selaku pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungan dan pembinaan pegawai atau bawahannya.

Norma atau Etika seorang Pimpinan mencerminkan sifat dan cara kerja seorang pemimpin dalam suatu organisasi selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan juga member pengaruh dalam peningkatan dan performa bawahan dalam mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut.

REFERENSI

- Ancok, 2001, **Manajemen Pelayanan Umum**, IIP Press, Jakarta.
- A.W. Widjaja, 1985, **Pola Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Pancasila**, CV. Armico, Bandung.
- Dwiyanto, 1995, **Penilaian Kinerja Organisasi Publik**, UGM Press, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1989, **Metodelogi Research**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 1990, **Wawasan Politik dalam Pendidikan**, CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Ratminto, 2006, **Service Marketing**, Tata MC Grow, India.
- Rustandi, R. Achmad, 1987, **Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)**, Armico, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua**, STIE YPKN, Yogyakarta.

Toha, Miftah, 1989, **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : MUHAMMAD. HERIYADI
NIM / Periode lulus : E 21106074 /
Fakultas/Jurusan : ISIP / IAN
E-mail address/HP : kuncungkopral@yahoo.com / 089653367936

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- ☐ secara *fulltext*
☐ *content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui

Pengelola Jurnal 6-4-2024

Dr. Arifin, S.Sos.M.AB

NIP. 14710502021002

Dibuat di :

Pada tanggal:

(
nama terang dan tanda tangan mhs

cetakan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di-scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4-upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).