

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK DI  
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)  
KOTA PONTIANAK**

Oleh :

Septriyana Yultina<sup>1\*</sup>

NIM : E1012161058

Azrita Mardhalena,<sup>2\*</sup>, Deni Darmawan,<sup>3\*</sup>

\*Email: [e1012161058@student.untan.ac.id](mailto:e1012161058@student.untan.ac.id)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Satpol PP Kota Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori analisis SWOT menurut Rangkuti (2013:57), yaitu: 1) Strategi SO: meningkatkan gaya kepemimpinan yang tegas demi terciptanya kinerja yang profesional dan serius; 2) Strategi WO: menciptakan hubungan antara pimpinan dan bawahan demi membawa Satpol PP ke arah yang lebih baik; 3) Strategi ST: meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang tegas agar pegawai selalu disiplin dan mengikuti SOP yang berlaku; 4) Strategi WT: berfokus pada sikap kepemimpinan yang tegas demi menciptakan pegawai yang disiplin. Berdasarkan keempat strategi tersebut, hal yang menjadi perhatian utama bagi Satpol PP Pontianak adalah mengenai ketegasan kepemimpinan Kepala Satpol PP, hal ini dikarenakan Kepala Satpol PP harus dapat mengatur bawahan secara profesional dan disiplin. Saran dalam penelitian ini adalah Kepala Satpol PP Kota Pontianak dapat lebih tegas dalam mengatur dan mengawasi bawahan tanpa terkecuali demi terciptanya kinerja yang profesional dari Satpol PP untuk melayani masyarakat sesuai visi dan misi organisasi.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan; Perempuan; Jabatan Publik; Satpol PP

## THE WOMEN'S LEADERSHIP IN PUBLIC POSITIONS AT THE PUBLIC ORDER ENFORCERS OFFICE PONTIANAK CITY

By :

Septriyana Yultina<sup>1\*</sup>

ID : E1012161058

Azrita Mardhalena<sup>2\*</sup>, Deni Darmawan<sup>3\*</sup>

\*Email: [e1012161058@student.untan.ac.id](mailto:e1012161058@student.untan.ac.id)

1. Study of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Science, Tanjungpura University, Pontianak.
2. Lecture of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Science, Tanjungpura University, Pontianak.

### ABSTRACT

*This study aims to determine women's leadership in public positions in the Pontianak City Satpol PP. The type of research used is descriptive using qualitative methods. This study uses the theory of SWOT analysis according to Rangkuti (2013: 57), namely: 1) SO Strategy: increasing a firm leadership style for the sake of creating strict and professional performance; 2) WO strategy: creating a relationship between the leadership and subordinates in order to bring the Satpol PP to a better direction; 3) ST strategy: increasing the application of a firm leadership style so that employees are always disciplined and follow the applicable SOPs; 4) WT Strategy: focuses on a firm leadership attitude in order to create disciplined employees. Based on the four strategies, the main concern for the Pontianak Satpol PP is the firm leadership of the Satpol PP head; this is because the Satpol PP head must be able to manage his subordinates in a professional and disciplined manner. The suggestion in this research is that the Head of the Pontianak City Satpol PP can be more assertive in regulating and supervising subordinates without exception to create a professional performance from the Satpol PP to serve the community according to the vision and mission of the organization.*

**Keywords :** *Leadership; Women; Public Position; Public Order Enforcers*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Kesetaraan gender di Indonesia mempunyai dasar hukum yang cukup kuat karena tercantum dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (1) yang berbunyi “Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali”. Dengan demikian, terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin, berarti terbuka pula kesempatan perempuan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga memuat pasal-pasal yang memberikan nilai kesetaraan gender bagi perempuan, seperti pada pasal 48 mengatur bahwa “Wanita berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran di semua jenis, jenjang dan jalur pendidikan”.

Kemudian pasal 49 menegaskan bahwa “Wanita berhak memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi.”

Perempuan memiliki kesempatan luas untuk berpartisipasi dan berperan dalam organisasi pemerintahan baik tugas maupun pengambilan keputusan. Salah satunya Satpol PP Pontianak.

Tugas pokok dan fungsi Satpol PP diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 2010

tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Satpol PP Kota Pontianak memiliki tugas pokok yaitu menegakkan Perda (Peraturan Daerah) dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Jika dilihat dari struktur organisasi Satpol PP Pontianak, terdapat empat posisi jabatan yang ditempati oleh kaum perempuan yaitu posisi Kepala Satuan, Sekretaris, KA. Subbag Umum dan Aparatur, serta KA. Subbag Perencanaan Keuangan.

Adanya pergantian Kepala Satpol PP Pontianak dari periode sebelumnya (tahun 2010-2018), yang adalah laki-laki, tentu memiliki perbedaan dengan Kepala Satpol PP yang sekarang adalah wanita dalam hal gaya kepemimpinan dan sikap dalam mengambil keputusan.

Kualitas kepemimpinan seorang pemimpin dapat diukur melalui berbagai hal, diantaranya cara berkomunikasi, cara memberi motivasi kepada bawahan, kemampuan dalam memimpin, sikap dalam mengambil keputusan dan kekuasaan yang memberikan dampak positif (Sunnyoto, 2013:35).

Perbedaan yang mencolok terlihat dari gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP sekarang yang lebih tegas dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya. Hal ini terlihat dari cara dalam mengatur bawahan, mengambil keputusan dan sikap dalam

memimpin yang lebih tegas jika dibanding dengan kepemimpinan periode sebelumnya.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang kepemimpinan perempuan Kepala Satpol PP dalam organisasi Satpol PP terkait tugas dan tanggungjawab demi tercapainya tujuan, visi dan misi Satpol PP Pontianak.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Kantor Satpol PP Pontianak?

## 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Satpol PP Kota Pontianak.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Administrasi Pembangunan

Menurut Handayani (1991:2), administrasi dalam arti sempit berasal dari kata “administratie” (bahasa Belanda), yaitu kegiatan pencatatan, pembuatan surat, pembukuan ringan, pengetikan, pengagendaan, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Menurut Alexander (2000), pembangunan adalah proses perubahan yang mencakup seluruh sistem sosial, seperti politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan dan teknologi, kelembagaan dan budaya.

Menurut Mustopadidjaja (2003), administrasi pembangunan adalah ilmu dan seni tentang pembangunan suatu sistem administrasi negara dilakukan sehingga sistem administrasi tersebut mampu menyelenggarakan berbagai fungsi umum pemerintahan dan pembangunan secara efisien dan efektif.

### 2. Kepemimpinan

Menurut Wukir (2013:134), kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Menurut Samsudin (2009:287), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinan sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sunyoto (2013:35), kepemimpinan memiliki lima variabel, yaitu :

- a. Cara Berkomunikasi
- b. Pemberian Motivasi
- c. Kemampuan Memimpin
- d. Pengambilan Keputusan
- e. Kekuasaan yang Positif

### 3. Perempuan (Gender)

Menurut Sagala (2011:35), gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan secara sosial oleh masyarakat dan budaya yang bentuknya bisa berbeda-beda menurut waktu, tempat suku

bangsa, dan bisa dipelajari. Sedangkan seks atau kodrat merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan oleh Tuhan yang Maha Esa, atau merupakan kodrat, yang sifatnya tetap dan biasanya menyangkut perbedaan fungsi dan fisik biologis.

#### 4. Pegawai Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### 5. Jabatan Publik

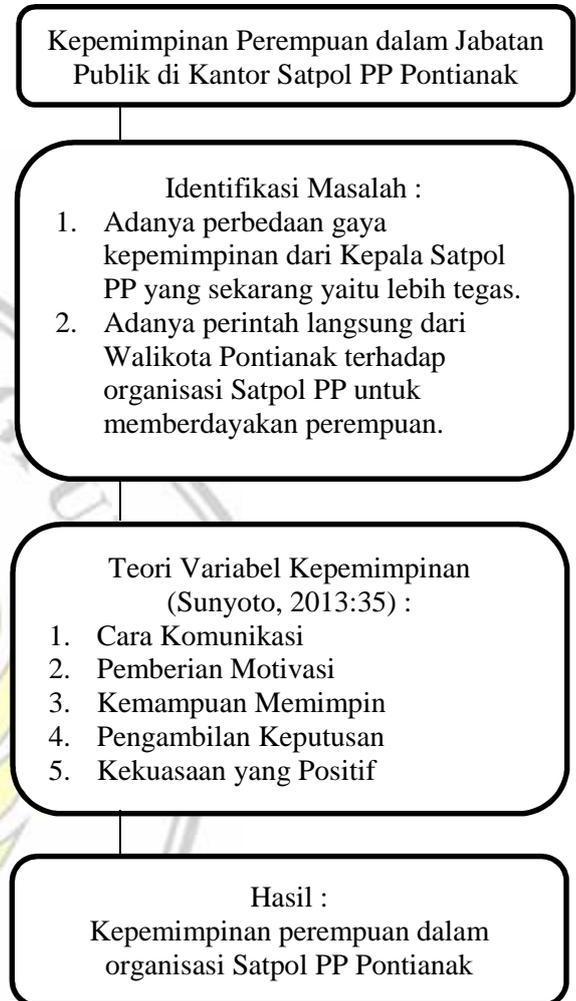
Menurut Thoha (2005:60), jabatan publik adalah jabatan yang diduduki seseorang sebagai pejabat pemerintah.

Dalam penelitian ini menekankan pada jabatan struktural yang secara khusus penempatan perempuan ke dalam eselonisasi. Eselonisasi berkaitan dengan besarnya tugas dan wewenang dari jabatan yang akan diduduki oleh pejabat yang bersangkutan.

#### 6. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



#### C. METODE PENELITIAN

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:13), penelitian deskriptif adalah sebuah cara yang berguna untuk mendeskripsikan atau menggambarkan hasil penelitian tetapi tidak untuk memperluas hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:15), metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

## 2. Informan Penelitian

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006:148), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Satuan
- b. Sekretaris
- c. Kepala Sub Bag. Umum dan Aparatur
- d. Kepala Sub Bag. Perencanaan dan Keuangan

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi  
Observasi dalam penelitian ini adalah pengamatan langsung atau turun lapangan ke lokasi penelitian yaitu

Publik A, Jurnal Ilmu Administrasi Publik <https://jurnafis.untan.ac.id/index.php/publika> Kantor Satpol PP Pontianak, untuk mengetahui secara langsung aktivitas sesungguhnya kepemimpinan perempuan Satpol PP.

### b. Wawancara

Peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang dimana telah dipersiapkan pertanyaan-pertanyaan khusus terkait dengan fungsi dan tanggungjawab dari pejabat publik dalam melaksanakan visi dan misi Satpol PP.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengambilan foto saat kegiatan penelitian berlangsung.

## 4. Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis data deskriptif kualitatif dalam penelitian ini memiliki tahapan sebagai berikut :

- 1) Reduksi data;
- 2) Penyajian data;
- 3) Menarik kesimpulan.

### b. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*)

dan ancaman (*threats*) (Rangkuti, 2013).

## 5. Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut.

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah pengumpulan data dari beragam sumber yang saling berbeda dengan menggunakan satu metode yang sama.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Perempuan di Satpol PP Pontianak

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Sub. Bag Umum dan Aparatur, dan juga Sekretaris Satpol PP Kota Pontianak diketahui bahwa kualitas kemampuan komunikasi Kepala Satpol PP dalam memberikan arahan kepada bawahannya sudah baik dan cara penyampaiannya juga mudah dipahami oleh bawahan.

Hal ini sesuai dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, dimana setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas, untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar, agar memudahkan bawahan

Publik A, Jurnal Ilmu Administrasi Publik <https://jurnafis.untan.ac.id/index.php/publika> untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin (Sunyoto, 2013:35).

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui juga bahwa cara Kepala Satpol PP dalam memberikan motivasi bekerja kepada bawahannya adalah dengan memberikan apresiasi dan penghargaan yang biasanya diberikan dalam bentuk piagam kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan diserahkan di acara khusus non-formal seperti ulang tahun Satpol PP.

Seorang pemimpin juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahan. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan (Sunyoto, 2013:35).

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan Kepala Satpol PP dalam mengatur bawahannya sudah baik dan semakin membaik setiap tahunnya, mampu mengatur jadwal dengan baik, selalu mengutamakan kedisiplinan, dan melakukan koordinasi yang baik.

Tidak semua pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinan

Kepala Satpol PP yang bersifat partisipatif karena selalu turut serta bekerja bersama bawahan tidak hanya sekedar melakukan perintah.

Hal selanjutnya yang diperoleh dari hasil wawancara adalah sikap Kepala Satpol PP dalam mengambil keputusan suatu masalah baik di dalam maupun di luar organisasi adalah berdasarkan SOP dan pedoman disiplin pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:35), bahwa seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan.

Kemampuan dalam mengambil keputusan juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan dari Kepala Satpol PP Kota Pontianak. Hasil wawancara yang telah diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Satpol PP kepada bawahannya sangat tegas, selalu melibatkan semua bawahan untuk setiap kegiatan. Apabila ada pegawai yang tidak hadir atau tidak menaati disiplin pegawai maka langsung ditegur dan permasalahan diselesaikan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Hal tersebut dilakukan agar seluruh pegawai Satpol PP tanpa terkecuali dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja (Sunyoto, 2013:35).

## 2. Analisis SWOT

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang telah dilakukan terkait kepemimpinan perempuan di Satpol PP Pontianak, maka selanjutnya dilakukan penyusunan matriks SWOT terhadap hasil yang diperoleh :

### a. Strength (Kekuatan)

- 1) Memiliki kemampuan komunikasi yang baik.
- 2) Memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi bagi bawahan
- 3) Memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik
- 4) Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan
- 5) Gaya kepemimpinan yang tegas

### b. Weakness (Kelemahan)

- 1) Terlalu terkoneksi dengan pekerjaan bawahan
- 2) Memberi kesan tidak percaya dengan bawahan
- 3) Adanya kesan terlalu cerewet
- 4) Adanya kesan terlalu kaku dalam bersikap

- 5) Lingkungan kerja terasa kurang dinamis karena berpatokan pada SOP

**c. Opportunities (Peluang)**

- 1) Menunjukkan kinerja yang serius
- 2) Memberikan kesan positif bagi Satpol PP
- 3) Membawa Satpol PP ke arah yang lebih baik
- 4) Anggota organisasi lebih disiplin
- 5) Meningkatkan profesionalitas dalam bekerja

**d. Threats (Ancaman)**

- 1) Tetap masih ada pegawai yang melanggar SOP
- 2) Adanya sikap membandingkan dengan pemimpin sebelumnya
- 3) Pegawai bekerja dengan terlalu banyak tekanan
- 4) Stres dalam bekerja mudah terjadi
- 5) Terlalu fokus pada SOP sehingga kurang musyawarah antar anggota.

**e. Strategi SO**

- 1) Meningkatkan gaya kepemimpinan yang tegas demi terciptanya kinerja yang profesional dan serius
- 2) Meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang baik agar memberi kesan positif bagi Satpol PP
- 3) Meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan agar

mampu membawa Satpol PP ke arah yang lebih baik

- 4) Meningkatkan kedisiplinan anggota Satpol PP

- 5) Meningkatkan profesionalitas dalam bekerja

**f. Strategi WO**

- 1) Menciptakan hubungan partisipatif antara pimpinan dan bawahan demi membawa Satpol PP ke arah yang lebih baik

- 2) Menciptakan kesan tegas agar menunjukkan kinerja yang serius

- 3) Mengoptimalkan kinerja internal dengan saling percaya dan membantu satu sama lain agar tercipta kesan positif bagi Satpol PP baik di mata internal organisasi maupun di mata masyarakat

- 4) Mengikuti SOP untuk menunjukkan kinerja yang profesional

- 5) Mengoptimalkan disiplin pegawai sesuai tujuan, visi dan misi organisasi.

**g. Strategi ST**

- 1) Meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang tegas agar pegawai selalu disiplin dan mengikuti SOP yang berlaku

- 2) Meningkatkan pemberian apresiasi dan penghargaan kepada pegawai agar menciptakan citra positif

permasalahan yang ada baik melalui SOP maupun musyawarah

pemimpin di mata bawahan untuk mengurangi adanya sikap membandingkan

- 3) Menciptakan kepemimpinan yang tegas namun tetap positif agar karyawan tetap santai juga serius dalam bekerja
- 4) Melakukan pendekatan personal kepada pegawai untuk memberikan dukungan moral dan motivasi bekerja
- 5) Meningkatkan kemampuan mengambil keputusan sesuai permasalahan yang ada agar tetap tercipta hubungan musyawarah antar sesama anggota

#### **h. Strategi WT**

- a) Berfokus pada sikap kepemimpinan yang tegas demi menciptakan pegawai yang disiplin dan profesional
- b) Meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif antara pemimpin dan bawahan agar terjalin hubungan dan tidak menjelekkkan satu sama lain
- c) Menciptakan hubungan personal dengan bawahan untuk memberikan motivasi bekerja
- d) Menciptakan lingkungan kerja yang santai namun serius
- e) Melakukan pengambilan keputusan dengan tepat sesuai dengan

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

- a. Kepala Satpol PP Pontianak memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan lancar, sehingga dapat memberikan arahan dengan jelas. Selain itu, Kepala Satpol PP juga memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi bagi bawahan, sehingga karyawan akan lebih semangat bekerja.
- b. Kepala Satpol PP Kota Pontianak memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, hal ini terlihat dari kemampuan mengatur pelaksanaan program, melakukan koordinasi dengan baik dan sangat disiplin.
- c. Kepala Satpol PP Kota Pontianak memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik karena mengikuti aturan sesuai SOP yang berlaku. Selain itu, juga memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dalam mengambil sikap.
- d. Meskipun Kepala Satpol PP sangat tegas dalam mengatur bawahan, namun hal ini menyebabkan adanya persepsi bahwa Kepala Satpol PP terlalu

cerewet dan dianggap terlalu serius/tidak memiliki rasa humor.

- e. Meskipun terdapat sisi positif dari kemampuan mengambil keputusan sesuai SOP, namun hal ini menjadikan lingkungan kerja kurang dinamis, sehingga menyebabkan pegawai mudah stres.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

- a. Kepala Satpol PP Kota Pontianak dapat lebih memberikan kesempatan bagi kaum perempuan untuk berpartisipasi dan memiliki jabatan penting dalam organisasi, sehingga pemberdayaan dan kesetaraan gender bagi kaum perempuan dapat terwujud dengan baik.
- b. Kepala Satpol PP Kota Pontianak dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dengan lebih baik sehingga diharapkan dapat membawa perubahan kemajuan bagi organisasi Satpol PP ke arah yang lebih baik.
- c. Kepala Satpol PP Kota Pontianak diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal organisasi sesuai dengan aturan dan koordinasi antar sesama anggota Satpol PP.

- d. Kepala Satpol PP diharapkan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan partisipatif dan tegas sesuai kebutuhan terhadap permasalahan yang ada, agar kinerja pegawai tidak terganggu karena merasa tertekan selalu diawasi oleh atasan.
- e. Kepala Satpol PP diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, namun tetap mengutamakan kedisiplinan. Sehingga lingkungan kerja terasa lebih dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, E. R. 2000. *Why Planning vs Markets in an Oxymoron : Asking The Right Question, Planning & Markets*. California : University of Southern
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handayani, S. 1991. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : Radar Jaya Offset
- Mustopadidjaja, AR. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik*. Jakarta : Duta Pertiwi
- Sagala, S. 2011. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Thoha, M. 2005. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo