

**PERANAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL-PP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN
TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

DONITO MEHA

188520163



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/22

**PERANAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL-PP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN
TAPANULI TENGAH**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area*

OLEH :

DONITO MEHA

188520163

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peranan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tapanuli Tengah

Nama : Donito Meha

Npm : 188520163

Prodi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh :

Komisi

Pembimbing

Pembimbing I



Dr. H. Irwan Nasution, S.Pd, M. AP

Pembimbing II



Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP

Mengetahui

Dekan Fakultas Isipol



Dr. Fithri Jufiana Hasibuan, M.Si

Ka. Prodi Administrasi Publik



Khairunnisah Labis, S.Sos, M.LPol

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya tulis sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun yang menjadi bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah di tulis sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang telah berlaku, apabila dikemudian hari ditemukannya plagiat dalam Skripsi ini.

Medan, Oktober 2022



Donito Meha

Donito Meha

188520163

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Donito Meha
NPM : 188520163
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "PERANAN KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN TAPANULI TENGAH". Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Oktober 2022


METERAL TEMPEL
Donito Meha

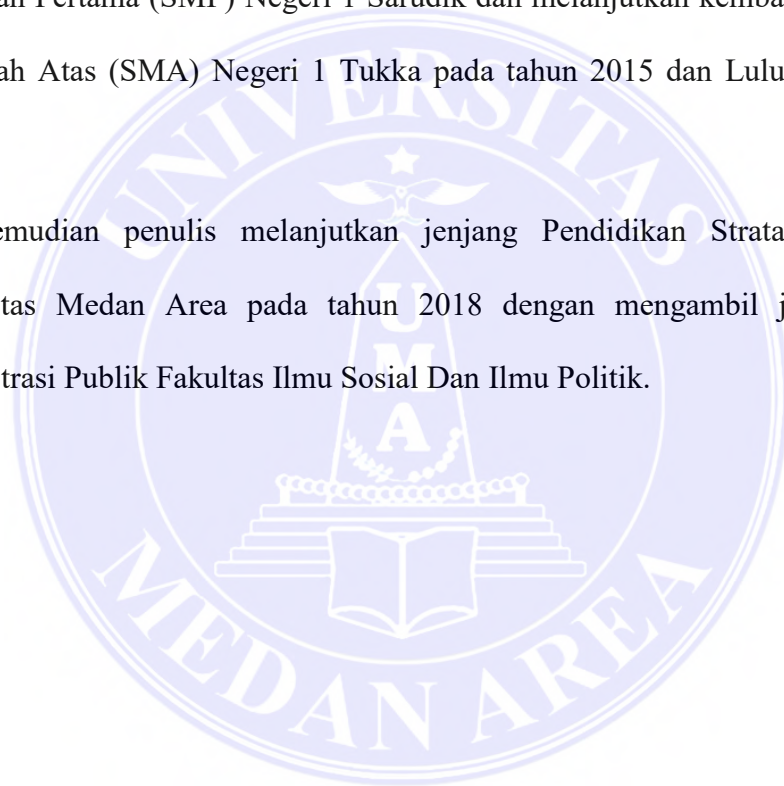
188520163

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Donito Meha anak dari Bapak Julman Meha dan Ibu Tiur Siambaton, lahir di Sigambo-gambo, 19 Agustus 1999. Penulis merupakan anak ke-3 dari 5 bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar (SD) Negeri Sibuluan I pada tahun 2006, kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sarudik dan melanjutkan kembali ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tukka pada tahun 2015 dan Lulus pada tahun 2018.

Kemudian penulis melanjutkan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Medan Area pada tahun 2018 dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.



ABSTRAK

Disiplin yang baik tentu akan menciptakan pondasi yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab didalam Instansi , Karena dengan disiplin yang baik tentunya akan memaksimalkan kinerja. Disiplin yang baik juga harus terjalin di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan aturan-aturan yang diterapkan. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peranan Kepala Satpol-PP dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Satpol-PP dan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan ketidak disiplin pegawai Satpol-PP di kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian tepatnya di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah, Jalan Sinta M Pohan No 1 Pandan. Hasil penelitian menunjukkan Peranan Kepala Satpol-PP dalam melakukan disiplin di kantor Satpol-PP sudah berjalan baik. Ini didukung dengan indikator Keteladanan, Perintis, Penyelaras, dan Pemberdaya. Hasil ini juga diperkuat dengan informan-informan baik utama, kunci dan tambahan dilapangan. Pembinaan dan evaluasi akan diberikan dari pemimpin kepada ASN yang kurang disiplin baik dari keterlambatan, kurangnya komunikasi yang baik di waktu kerja. Dan jika masih berulang-ulang dilakukan maka akan diberikan Surat Peringatan (SP). Dengan begitu peranan pemimpin di Kantor-Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin.

Kata Kunci : Peranan, Pemimpin, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Good discipline will certainly create a strong foundation in the implementation of duties and responsibilities within the agency, because good discipline will certainly maximize performance. Good discipline must also be established at the Central Tapanuli Regency Satpol-PP Office in accordance with the applied rules. The purpose of this study is to determine the role of the Head of Satpol-PP in improving the work discipline of employees at the Satpol-PP office and to determine the factors that cause indiscipline of Satpol-PP employees at the Satpol-PP office in Central Tapanuli Regency. The research method used is a qualitative descriptive approach. The research location is precisely at the Satpol-PP Office of Central Tapanuli Regency, Jalan Sinta M Pohan No. 1 Pandan. The results of the study show that the role of the Head of Satpol-PP in carrying out discipline at the Satpol-PP office has been running well. This is supported by the Exemplary, Pioneer, Aligner, and Empowerer indicators. This result was also strengthened by the main, key and additional informants in the field. Guidance and evaluation will be given from leaders to ASN who lack discipline either from delays, lack of good communication at work. And if it is done repeatedly, a Warning Letter (SP) will be given. Thus, the role of the leader in the Satpol-PP Office of Central Tapanuli Regency has been running well in accordance with his duties and obligations as a leader.

Keyword :Role, Leader, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Peranan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tapanuli Tengah”** ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini merupakan syarat agar penulis selesai dalam jenjang Sarjana (S1). Pada penulisan ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua Ayahanda dan Ibunda tersayang yang telah memberikan segala kasih sayang, dukungan, doa restu yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Nasrullah Hidayat, S.Pd, M.Sc selaku Sekretaris yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Bapak Drs H. Irwan Nasution, S.Pd, M.AP selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik.
6. Ibu Beby Mashito Batubara, S.Sos, M.AP selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik.
7. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
8. Kepada Bapak Wi Chandry Limbong, ST, MM selaku Kepala Satpol-PP, Pegawai ASN, Honorer, beserta Anggota Satpol-PP yang dengan ramah dan rendah hati menerima penulis melaksanakan penelitian di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penulis Menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2022

Donito Meha

188520163

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian Peranan	5
2.2 Pemimpin	6
2.2.1. Pengertian Pemimpin	7
2.2.2. Peran Pemimpin	9
2.2.3. Keterampilan Bagi Pemimpin	13
2.3 Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP)	16
2.3.1 Tugas dan Fungsi Satpol-PP	17
2.4 Disiplin Kerja Pegawai	18
2.5 Aparatur Sipil Negara (ASN)	24
2.5.1 Tugas Pokok ASN	26
2.5.2 Fungsi ASN	26
2.6 Penelitian Relevan	27
2.7 Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
3.3 Informan Penelitian	34

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.2 Visi dan Misi Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.....	40
4.1.3 Tugas Pokok Kepala Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.	41
4.1.4 Struktur Organisasi.....	42
4.2 Pembahasan.....	48
4.2.1 Peranan Kepala Satpol-PP Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja ASN di Kabupaten Tapanuli Tengah	48
4.2.2 Faktor-faktor Yang Menyebabkan Ketidak Disiplinan Pegawai Satpol-PP di Kabupaten Tapanuli Tengah	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Kantor Satpol-PP.....	39
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Satpol-PP	43
Gambar 4.3 Gambar Daftar Honorer Satpol-PP	47
Gambar 4.4 Pembinaan Gabungan yang rutin diberikan Kepala Satuan (Kasat) Sebelum aktifitas	50
Gambar 4.5 Kebersamaan yang terjalin antara kepala satuan dengan ASN, anggota satpol-pp dan juga pemadam kebakaran.....	52
Gambar 4.6 Surat Peringatan I, II, III yang dikeluarkan apabila melanggar disiplin kerja	56
Gambar 4.7 Penertiban anak sekolah yang bolos	59
Gambar 4.8 Pembersihan pondok-pondok yang terbengkalai di pantai kalangan pandan yang sering dijadikan tempat tongkrongan demi menghindari hal maksiat untuk itu dilakukan pembongkaran....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Waktu Penelitian 34

Tabel 4.1 Daftar Nama ASN Satpol-PP Kecamatan pandan 45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku yang baik, *attitude*, sopan santun dan disiplin merupakan hal positif untuk kita sendiri bila kita tetapkan kepada setiap orang baik keluarga, maupun teman, di lingkungan sekitar atau tempat kerja. Tidak ada salahnya menerapkan hal ini justru akan membuat pribadi diri sendiri menjadi lebih baik yang akan menciptakan sikap saling menghargai akan timbul yang membawa kenyamanan dalam berinteraksi. Terlebih lagi bila disiplin ini dijalankan didalam pekerjaan baik di instansi pemerintahan atau organisasi maka sudah menjadi tanggung jawab tersendiri bila mana ikut didalamnya bukan hanya sekedar kerja tetapi memang ikut adil dalam pelaksanaan tugas dan disiplinnya.

Sama halnya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pegawai ASN Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah bila dilaksanakan dengan baik maka hasilnya baik pula. Sebagai salah satu Instansi yang bergerak pada naungan Pemerintahan yang terletak di Kabupaten Tapanuli Tengah Satpol-PP harus juga mencerminkan sikap Disiplin, baik itu disiplin diri maupun disiplin kerja sehingga memberikan contoh yang baik bagi masyarakat. Ada kalanya anggota yang lalai dari disiplin ini, mengingat pelaksanaan kerja yang utama sehingga melupakan dasar untuk mencapai tujuan organisasi yang baik. Tidak masuk pada saat jam kerja, pakaian tidak lengkap atau kurangnya kerapian, komunikasi yang kurang baik di dalam instansi, maupun terlambat, bisa dikatakan sebagian dari disiplin yang perlu diperhatikan. Mengingat disiplin hal yang perlu kita biasakan agar

memberikan kesan yang baik pada orang-orang dengan begitu kita juga akan merasa senang, ini bukan berarti disiplin hanya dilakukan di tempat kerja saja melainkan di kehidupan sehari-hari.

Salah satu tujuan organisasi tercapai bila anggota-anggotanya juga bekerja dengan baik. Disiplin yang kurang baik haruslah segera diatasi untuk memaksimalkan kinerja anggota. Peranan pemimpin kiranya perlu dilakukan guna untuk mengatasi permasalahan yang terdapat dalam organisasi. Karena itu pemimpin sejatinya adalah cerminan yang baik pada anggotanya, pemimpin yang mempunyai disiplin yang baik setidaknya disegani oleh para anggotanya, jika salah satu anggota kurang disiplin setidaknya anggota tersebut merasa tidak enak atau malu kepada pemimpinnya.

Selain turun dilapangan dalam hal mengenai pengamanan, penegasan penertiban razia-razia yang ilegal atau yang melanggar ketentuan hukum juga harus baik pula kinerja di kantornya yang dijalani oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah ini, tentunya untuk memajukan Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai pelaksana kerja yang baik. Disiplin kerja dalam tugas perlu dipertahankan oleh semua pelaksana kerja dikantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah ini, oleh karena itu pemimpin kiranya bersikap tegas terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN) bila mana pelanggaran-pelanggaran dalam disiplin sering terjadi. Dengan disiplin yang baik tentu akan meningkatkan kinerja dan meningkatkan kerjasama yang baik dikantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah, maka secara tidak langsung masyarakat setempat juga mendapatkan kesan yang baik karena Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah sangat antusias terhadap pekerjaannya.

Sebagai Instansi yang bergerak menjaga ketertiban umum dan kentraman masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Tapanuli Tengah perlu menjaga disiplin kerja yang baik agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Mulai dari disiplin waktu, pakaian, disiplin saat kerja atau lainnya. Peranan Kepala Satpol-PP sebagai pemimpin haruslah mengkoordinir anggotanya dengan baik tidak hanya itu, juga sebagai acuan pemberian disiplin yang baik kepada anggotanya agar tugas-tugas yang diberikan berjalan dengan baik. Maka dengan semua berjalan dengan baik Satpol-PP di Kabupaten Tapanuli Tengah bisa dikatakan berjalan dengan baik. Sebagai Pemimpin Satpol-PP di Kabupaten Tapanuli Tengah pastilah sangat berat dengan tanggung jawab tersebut tetapi bila berjalan dengan baik maka hasilnya dapat memuaskan.

Pemimpin yang baik adalah sosok panutan yang baik pula agar bisa mendedikasikan pribadi yang baik pada anggotanya. Dari latar belakang masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Peranan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Tapanuli Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka dirumuskan masalah dalam sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Kepala Satpol-PP dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Satpol-PP ?
2. Apa saja Faktor yang menyebabkan ketidak disiplin Pegawai Satpol-PP di Kabupaten Tapanuli Tengah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan penelitian diantaranya :

1. Untuk mengetahui Peranan Kepala Satpol-PP dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Untuk mengetahui Faktor yang menyebabkan ketidak disiplin Pegawai di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan diperoleh peneliti adalah :

1. Menambah wawasan bagaimana peranan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi
2. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir di lapangan, sebagai referensi peneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ilmu Administrasi Publik

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Peranan

Peranan adalah suatu perbuatan seorang yang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya dan seorang dapat dikatakan berperan jika ia telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dalam lingkungan masyarakat, Abdul Syani (2012:94).

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto dalam buku Sosiologi Suatu Pengantar (2012:212), menjelaskan pengertian peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan kedudukan antara peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena saling bergantung satu sama lain dan begitu pula sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan ataupun kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya, hal ini sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Seperti halnya novelis, dramawan, jurnalis, ataupun sejarawan, seorang analis peran tertatik akan kompleksitas aspek perilaku manusia. Bagaimana seorang wanita, ketika menjadi seorang ibu sekaligus istri, atau seorang pria yang menjadi karyawan dan suami, semua itu

akan menarik bagi seorang analis peran. Ha-hal menarik lainnya bukan saja yang dikaitkan dengan perilaku individu. Perilaku sekelompok individu ataupun sekumpulan individu pun, tidak kalah menariknya. Aspek perilaku yang juga menarik perhatian adalah berbagai adegan dalam kehidupan sosial nyata, seperti bagaimana seorang individu, menilai dirinya sendiri dan orang-orang lain di sekitarnya, kepiawaian seseorang dalam membawa diri atau bagaimana pembawaan diri tersebut mempengaruhi orang lain. Pendek kata, bentuk perilaku nyata yang sedemikian kompleks, yang berupa kumpulan orang yang bercorak ragam posisi sosialnya, pengkhususan dan pembagian kerjanya, komunikasi, perilaku belajar dan motivasinya, cara pemberian sanksinya, konformitas serta independensi antar pelaku dalam suatu kancah sosial.

Berdasarkan hal yang dikemukakan oleh para ahli secara tidak langsung peranan mencakup tanggung jawab yang diterima secara tidak langsung dalam lingkungan masyarakat. Seperti seorang guru yang mengajari muridnya, dokter yang menyembuhkan orang sakit, pemadam kebaran yang melaksanakan tugas memadamkan api dan masih banyak yang lainnya. Bertanggung jawab di lingkungan sekitar atau dimanapun hal yang perlu di apresiasi karena tidak hanya melaksanakan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat membantu sesama.

2.2 Pemimpin

2.2.1. Pengertian Pemimpin

Dalam suatu organisasi atau instansi tentunya terdapat seorang pemimpin yang menjadi penggerak utama didalamnya, yang menjadikan tetap hidup dan berjalan. Pelaksanaan tanggung jawab utama dipegang oleh pemimpin sendiri hingga diajarkan ke pengikutnya. Sebagai sosok utama dalam pelaksanaan tanggung jawab pemimpin sendiri perlu menanamkan sikap-sikap yang mendorong agar terlaksanakannya tujuan yang disepakati. Pemimpin yang mementingkan dirinya sendiri tidak pantas disebut sosok tersebut, sikap egois hanya akan menimbulkan kerugian didalam lingkungan kerja, hingga memungkinkan menciptakan masalah baru.

Makna “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala penuntun dan sebagainya. Namun, kata Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang yang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama, “pemimpin”. Namun demikian, ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Maka, kepemimpinan bisa didapat oleh orang yang bukan pemimpin.

Dikatakan seorang pemimpin apabila seseorang tersebut mempunyai kelebihan tersendiri baik dari tanggung jawab ataupun kemampuan didalam bidangnya. Dengan begitu dapat memengaruhi orang disekitarnya untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan yang dijalankan ini tentunya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin sendiri yang akan berdiri paling depan guna berjalannya tujuan tersebut. memberikan arahan, bertanggung jawab, menjadi contoh yang baik di sekitar, menjalin hubungan yang baik dengan orang sekitar dengan begitu orang disekitar mengikuti untuk memperlancar tujuan yang diterapkan. Kartini Kartono (1994:18) dalam Madiistriyantno.

Pemimpin juga harus memberikan hal positif agar orang-orang disekitarnya juga Mengikuti pemimpin mereka. Terry (2002:21) dalam Tambunan berpendapat bahwa pemimpin adalah agen perubahan. Seseorang yang apabila mengambil tindakan akan diikuti oleh orang-orang disekitarnya dengan begitu perubahan akan terjalin seiring diambilnya keputusan. Kepemimpinan yang dipimpin akan berjalan dengan baik bila mana membawa perubahan dengan baik juga. Hal yang dimaksud membuat orang-orang disekitarnya menjadi bahagia atas dikepemimpinannya, orang-orang disekitarnya menjadi sejahtera, keharmonisan antara pemimpin sendiri dengan anggota berjalan baik, hubungan kerja berjalan teratur. Jika ini terus dipertahankan maka cepat atau lambat tujuan yang disepakati bersama-sama akan tercapai. Pemimpin yang baik haruslah seperti itu dengan orang-orang sekiranya bersama-sama membangun hubungan yang baik walaupun adanya perbedaan pangkat.

Semua organisasi maupun negara menginginkan sosok pemimpin yang mampu membawa organisasi atau negara yang dipimpinnya memberikan perubahan kearah yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Dan bagi pemimpin itu sendiri harus memikirkan bagaimana peran kepemimpinannya itu dapat memberikan perubahan yang berarti bagi organisasi atau negara yang dipimpinnya. Pemimpin yang cerdas akan memikirkan apa yang terbaik akan diberikan pemimpin tersebut kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin yang efektif berupaya menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya dengan cara-cara positif. Jadi, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan perubahan yang baik sehingga organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya merasa menjadi lebih baik, unggul dan menjadi lebih kuat.

Kemudian visi yang baik disampaikan untuk orang-orang disekitarnya agar bersama-sama untuk menjalankan visi yang dibangun. Visi ini setidaknya agar memotivasi orang sekitarnya sehingga membangun hubungan kerja yang baik. Pemimpin menciptakan kondisi yang memungkinkan anggotanya membuat hidup mereka jadi lebih bermakna. Untuk melakukan hal ini, pemimpin harus mempunyai keterampilan-keterampilan tertentu sekaligus memiliki karakteristik- karakteristik khusus, termasuk visi-dan misi.

2.2.2. Peran Pemimpin

Peran adalah bagian yang dimainkan seorang individu dalam membantu kelompok meraih tujuan-tujuannya Griffin (2004:28) dalam tambunan. Seorang berpartisipasi dalam banyak kelompok sepanjang hidupnya, baik itu keluarga, maupun organisasi. Kedudukan orang tersebut di masing-masing

kelompok atau instansi dapat ditentukan berdasarkan peran dan statusnya. Peran meliputi kegiatan yang diharapkan akan dilakukan oleh seseorang Kotler dan Keller (2007:28) dalam tambunan.

Menurut Davis dan Newstrom (1991:28) dalam Tambunan, peran (role) yaitu setiap keputusan yang diambil akan memengaruhi orang-orang disekitarnya. Schermerhon (1997:194) dalam Tambunan juga memberikan pendapat sebagai pendukung agar berjalannya peran pemimpin yaitu adanya pengarahan, dimana pemimpin sendiri turut membimbing setiap pegawainya. Dengan arahan dari pemimpin, menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha mendukung tercapainya tujuan serta mempengaruhi para anggota atau pegawai supaya melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi atau instansi.

Pemimpin juga harus memiliki sikap yang adil dan mau melayani dengan baik kepentingan anggotanya. Pemimpin adalah wakil pertama untuk suatu kelompok dalam bergerak sesuai dengan tujuannya, jadi bagi sangat penting memilih pemimpin yang memiliki visi yang bagus. Dalam beberapa hal ini juga perlu mempelajari arti melayani dengan baik. Melayani bukan berarti berada pada pihak bawahan, tetapi melayani dalam hal kemampuan seorang pemimpin dalam memenuhi kebutuhan kelompoknya, tidak sekedar memerintah saja, tapi memiliki peranan untuk menjadi orang pertama yang terjun langsung dalam berbagai hal.

Covey (2008:29) dalam Tambunan menyebutkan ada empat peran pemimpin yaitu Keteladanan/ Panutan (Hati Nurani), Perintis (Visi), Penyelaras (Disiplin) dan Pemberdaya (Gairah).

1. Keteladanan adalah perbuatan yang menciptakan hal baik disekitarnya hingga menuntun orang-orang untuk mengikutinya
2. Perintis adalah membentuk komitmen bersama untuk membentuk visi yang diterapkan
3. Penyelaras adalah agar tetap menjaga sistem-sistem yang diterapkan agar tidak runtuh
4. Pemberdaya adalah membangun semangat dan kemandirian dalam bekerja serta membantu jika diperlukan

Dengan adanya peran tersebut diharapkan dapat membuat suatu perubahan didalam instansi atau organisasi. Dengan terciptanya peran pemimpin tersebut tentunya dapat memperkokoh pelaksanaan kerja di lingkungan kerja, sehingga membentuk tim kuat dimana sama-sama mempunyai komitmen yang sama sesuai dengan apa yang dituju. Kotler (2005:30) dalam Tambunan menyebutkan peran utama pemimpin adalah memusatkan perhatian orang-orang pada sesuatu yang terbaik bagi pelanggan dan bagi organisasi. Inti dari peran pemimpin adalah memberikan nilai tambah yang bermanfaat serta membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. Untuk bisa mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka pemimpin harus membentuk dan mampu membangun kerjasama tim yang baik antar semua anggota.

Sekilas pemimpin didalam instansi atau organisasi juga memiliki tugas tersendiri tetapi karena pemimpin adalah orang utama menjadi yang bertanggung jawab maka juga menjalankan kerjasama dengan orang disekitarnya sembari melakukan tugasnya. Hal dasar sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas adalah menetapkan tujuan. Pekerjaan-pekerjaan yang baik diselesaikan dengan disiplin, tepat waktu juga salah satu cara agar tujuan tersebut dicapai. Selanjutnya pemimpin mengoptimalkan orang-orang yang bekerja dengannya atau sumber daya manusia, ini sebagai penggerak agar tugas-tugas dapat terlaksana.

Pemimpin yang mampu menjalin kerjasama yang baik akan memberikan manfaat yang positif, dimana setiap anggota akan saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dengan lancar dan merasa nyaman. Lebih lanjut Keating (1986:25) dalam Tambunan, menyebutkan tugas pemimpin yang berhubungan dengan kekompakan :

1. Mendorong (*encouraging*), adalah memberikan semangat kepada orang-orang disekitarnya
2. Mengungkapkan perasaan (*expressing feeling*), adalah memperlihatkan perasaan yang dialami kepada orang lain, baik dari merasa senang, jenuh, kecewa dan lainnya
3. Mendamaikan (*harmonizing*), merupakan tindakan sosok yang berdiri ditengah diskusi atau memberikan pendapat yang biasanya bersifat netral sehingga menciptakan suasana yang tenang

4. Mengalah (*compromising*), adalah perasaan yang rendah hati dan dengan lapang dada menerima setiap pendapat

2.2.3. Keterampilan Bagi Pemimpin

Sejatinya, pemimpin bukan hal yang mudah dilakukan karena pemimpin banyak butuh kesabaran serta kecerdasan emosional yang tinggi. Tiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda, sehingga harus benar-benar memahami betul apa yang harus dilakukan. Jika salah mengambil langkah, maka dampaknya akan sangat fatal. Selain cerdas, pemimpin juga harus kuat, kuat dalam hal ini adalah mampu menangani berbagai situasi dengan cepat dan memiliki fisik yang prima.

Pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

1. Pengaruh. Dengan adanya pemimpin tidak lepas dari orang-orang yang berada disekitarnya, yang ikut mendukung, membantu, hingga percaya kepadanya. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan berdirinya pemimpin
2. Kekuatan/*Power*. Sebagai sosok pemimpin tentu saja harus diakui oleh orang-orang yang berada disekitarnya dengan begitu pemimpin menjadi orang yang dihormati dan dikagumi. Dengan kekuatan yang dimiliki mampu menciptakan kekuasaan dan menjadi penggerak yang diikuti oleh pengikutnya. Begitu pula pengikutnya tanpa hal ini mereka tidak akan berada disisinya. Menjadi pemimpin tidak hanya dilihat dari ketangkasan saja tetapi apa yang dipunya saat ini juga perlu untuk menambah pengikutnya sebagai pendukungnya

3. Wewenang. Keputusan utama berada ditangan pemimpin kemudian dijalankan oleh pengikutnya, wewenang inilah yang menjadikan pemimpin sebagai pelaksana utama dalam bekerja. Yang dimaksud adalah bagaimana pelaksanaan kerja disetiap anggotanya langsung diberikan oleh pemimpin, tentunya hal ini bisa dijadikan sebagai kepercayaan yang dijalankan sebagai anggota dan pemimpin. Dengan wewenang yang diberikan diharapkan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diterapkan
4. Pengikut. Ini tidak jauh beda dengan yang pertama yaitu pengaruh. Dengan hal yang dipunya seorang pemimpin mampu menciptakan pengikutnya dengan hal yang dipunya sehingga mampu mempunyai pengikut. Menciptakan pengikut haruslah benar-benar yang membuat orang-orang disekitarnya menjadi betah dikepemimpinannya. Dibutuhkan kebersamaan yang baik dalam menjalankan sebuah organisasi atau instansi, untuk itu agar tetap menjaga hubungan kerjasama dalam bekerja agar tetap satu tujuan

Pemimpin di dalam memimpin suatu organisasi, dianggap para anggota atau pengikut harus sudah memiliki banyak pengalaman dan keterampilan. Seorang pemimpin yang diberi amanah untuk memimpin haruslah menjadi keteladanan, sebagai sarana untuk berdiskusi, menyampaikan gagasan-gagasan/ide yang baik bagi para anggota. Untuk menjalankan organisasi dibutuhkan keterampilan yang memadai bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang tidak memiliki keterampilan memadai, akan kesulitan dalam menjalankan fungsi dan peranan kepemimpinannya, serta akan menjadi

ketergantungan kepada anggota untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta dalam hal pembuatan keputusan. Melalui keterampilan yang dimiliki, seorang pemimpin akan mampu membangun kekuatan-kekuatan dan pembuatan keputusan strategis bagi organisasi yang dipimpinnya.

Davis dan Newstrom (1991:50) dalam Tambunan, menuliskan bahwa pemimpin yang berhasil bergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi. Ada 3 (tiga) keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu :

1. Keterampilan Teknis (*technical skill*), yaitu keterampilan yang mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik.
2. Keterampilan Manusiawi (*human skill*), adalah keterampilan ini lebih mengarah kepada pemimpin sendiri didalam pelaksanaan kerja tentang bagaimana keputusan-keputusan pemimpin dapat membentuk kerjasama yang baik dan mampu menciptakan hal yang positif sehingga dapat memengaruhi orang disekitarnya untuk bersama-sama menjalankan pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan bagi seorang pemimpin karena jika ini berjalan dapat meningkatkan hubungan-hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota
3. Keterampilan Konseptual (*conceptual skill*), adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas, seperti rencana jangka panjang. Dengan konseptual, pemimpin akan mampu memikirkan visi dan tujuan perkembangan

organisasi di masa mendatang, menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja untuk mewujudkan visi tersebut

2.3 Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP)

Sebagai Instansi yang bergerak menjaga keamanan dan ketentraman masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) meski sekilas mirip dengan Polisi Republik Indonesia (Polri), tapi Satpol-PP memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Apabila Polri bergerak di bawah kewenangan presiden dan wakil presiden, maka Satpol PP bergerak di bawah kewenangan gubernur, bupati atau walikota, dan perangkat daerah. Polri bertugas untuk mengumpulkan bukti tindak kejahatan dan menemukan pelaku tindak kejahatan. Satpol PP bertugas untuk menjaga ketertiban dan melaporkan terduga pelaku tindak kejahatan kepada kepolisian setempat.

Satpol-pp ini dibentuk pada masa kolonial belanda di masa kepemimpinan Jenderal Pieter Both, dimana tugas utama dari satuan polisi pamong praja ini yaitu untuk menjaga keamanan penduduk setempat dari serangan inggris yang kala itu sedang berlangsungnya konflik. Untuk memperkuat satuan ini maka dibentuk Bailluw atau yang dikenal saat ini sebagai satuan polisi pamong praja (satpol-pp) dengan tugas menjaga keamanan penduduk. Bailluw yang turun langsung kepada penduduk juga sebagai penengah jika terjadinya konflik VOC dan penduduk setempat. Seiring berjalannya dikepemimpinan Pieter Both tidak lama kemudian diambil alih oleh Gubernur Jenderal Raffles memimpin hingga beliau kemudian mengganti Bailluw menjadi Besturrs Politie. Selaian bertugas menjaga keamanan penduduk, Besturrs Politie juga mendapat tugas sebagai membantu pemerintah pada tingkat kawedanan. Kawedanan yang dimaksud

adalah dibawah perintah Kabupati dan diatas kecamatan. Sempat pada masa kependudukan jepang Besturrs Politie ini gabung dengan tentara dan polisi. Tetapi, itu tidak lama setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 1 Tahun 1948, dibangun Detasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewon yang kemudian disebut Detasemen Polisi Pamong Praja. Sempat beberapa kali terjadi perubahan pada nama satuan ini, hingga dikeluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 ditetapkan menjadi Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat Satpol-PP. hingga saat ini nama itu tetap dipakai sesuai dengan PP No. 16 Tahun 2018.

2.3.1 Tugas Dan Fungsi Satpol-PP

Umunya dilingkungan masyarakat Satpol-PP menjalankan tugas sesuai dengan arahan atasan, maka, dengan adanya PP No. 16 Tahun 2018, Satpol-PP tentunya juga bertugas menegakkan Perda (Peraturan Daerah) sesuai dengan ketentuan yang nantinya dijalankan dan juga mengamankan untuk Perkada (Peraturan Kepala Daerah). Dalam melaksanakan menjaga keamanan masyarakat juga ikut membantu mengamankan sesuai dengan perintah dari kepala daerah yang bila nantinya berkepentingan pada pelaksanaan di daerah. Di sisi lain bila terjadinya kerusuhan satpol-pp juga bisa ikut membantu untuk mengamankan kerusuhan yang terjadi dan juga bila terjadinya bencana yang terlebih lagi dalam skala nasional tentu juga satpol-pp bisa ikut bergabung dalam membantu, kebijakan ini tentunya sangat baik agar memepererat kerja sama antara satuan lain sehingga terbentuknya hubungan yang baik.

Seksi Pemadam Kebakaran berada di bawah komando Bidang Perlindungan Masyarakat. Satpol PP memiliki wewenang untuk melakukan tindakan penertiban non-yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, dan badan hukum yang melakukan pelanggaran Perda atau Perkada. Lalu, Satpol- PP juga berwenang untuk menindak, melakukan tindakan penyelidikan, dan melakukan tindakan administratif terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melanggar Perda atau Perkada. Tindakan administratif yang adalah berupa pemberian surat pemberitahuan atau surat peringatan.

2.4 Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran itu sendiri berarti sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, serta kesediaan berarti suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini senada diungkapkan oleh Mudiarta Utama, dkk (2000:187) dalam Arya sunu, bahwa Disiplin kerja bisa dikatakan sebagai suatu perbuatan dimana harus mentaati setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik lisan ataupun tulisan dan selalu menghormati setiap peraturan yang dibuat dan bila dilanggar akan diberikan sanksi kepada yang melakukannya.

Disiplin menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15) dalam Prihantoro mengungkapkan "Disiplin adalah pelaksanaan yang dijalankan oleh setiap individu ataupun kelompok dan terus menjalankan setiap peraturan yang telah disepakati".

Hal ini akan berjalan dengan baik bila pekerjaan dapat dilakukan dengan adanya hubungan yang baik sehingga pekerjaan jadi efektif dan disiplin dalam bekerja. Menurut Davis (2002:112) dalam Prihantoro disiplin yaitu salah satu proses manajemen dalam memberikan motivasi, semangat kepada orang-orang disekitarnya, ini juga termasuk dalam upaya meningkatkan sikap kemandirian yang akan terbentuk untuk menuju kerjasama yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Siagian, 2008:12) dalam Prihantoro.

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para anggota untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Seperti halnya bersifat preventif dimana diharapkan setiap anggota agar selalu tetap disiplin dan konsisten untuk menghindari segala kemungkinan melanggar aturan yang ada. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya
- b. Para anggota perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus

dipenuhi. Penjelasan dimaksud seharusnya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif

- c. Para anggota didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi

2. Disiplin Korektif

Kedisiplinan yang bersifat korektif adalah jika anggota yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi pendisiplinan. Peraturan bisa dikatakan sebagai efek jera, disiplin korektif juga seperti ini lebih mengkedepankan sanksi yang dibuat bagi setiap orang-orang yang melanggar aturan yang ada. Dan ini diterima oleh seluruh pelaksana kerja termasuk pemimpin sendiri. Sanksi tersebut biasanya akan diberikan sesuai prosedur yang dibuat. Sanksi-sanksi tersebut diharapkan menjadi acuan kinerja yang baik untuk kedepannya.

Dengan adanya sanksi yang diberikan bisa menjadikan pembelajaran untuk kedepannya dalam tetap konsisten dan melatih disiplin. Terutama kepada pihak yang bertanggungjawab agar menyesuaikan sanksi yang dibuat agar tetap satu arah kepada pekerjaan yang dijalankan. Menurut Siagian (2008:14) dalam Prihantoro bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para anggota dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para anggota untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan anggota
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja anggota

Sebaliknya kedisiplinan waktu kerja diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan setiap pekerjaan maka setiap anggota organisasi perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat dicapai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan tercapai sesuai harapan. Disiplin terhadap waktu kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus.

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai atau karyawan maka semakin tinggi keberhasilan dalam menjalankan tugas. Dengan disiplin yang baik tentu menciptakan kebersamaan bekerja, saling melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing serta membangun kebersamaan kerja yang baik. Hal ini didasari disiplin sebagai salah satu pondasi yang kuat untuk memajukan tujuan yang dibuat oleh organisasi atau instansi.

Untuk membuat perubahan dalam diri orang lain, seorang pemimpin berhadapan dengan berbagai hambatan dan tanggung jawab etis. Karena seorang pemimpin memiliki lebih banyak kekuasaan dan otoritas dibandingkan anggotanya. Maka pemimpin juga memiliki lebih banyak tanggung jawab untuk bersikap peka terhadap kehidupan orang-orang yang menjadi anggotanya.

Pemimpin adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama. Robbins, (2002:163) dalam Madiistriyatno kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Dari sini, dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya sebatas pada kemampuan dalam melaksanakan program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Peranan pemimpin dalam menerapkan disiplin ini perlu dijaga guna agar meningkatkan kinerja antara anggota atau pegawai di dalam organisasi, baik dari disiplin diri maupun disiplin kerja. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan para bawahan atau anggota, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Pemimpin harus senantiasa mendampingi dan mendukung anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi seorang pemimpin dalam mencapai suatu keberhasilan merupakan prestasi dari orang-orang yang dipimpinnya. Sebab organisasi merupakan tempat bagi pemimpin untuk menjalankan semua peran kepemimpinannya dan tempat untuk mengelola semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan.

Keefektifan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi terletak pada kemampuan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh sumber daya yang ada di organisasi sehingga tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia jangan hanya dianggap sebagai alat ekonomi atau alat produksi saja. Namun, sumber daya manusia (SDM) harus dikembangkan potensinya sehingga memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi atau instansi. Ini juga memungkinkan belajar sembari bekerja dapat berjalan bila mana ini terwujud.

Bisa dikatakan pula bila terjalannya pemimpin yang baik didalam organisasi atau instansi tentu menjadikan pemimpin sebagai sosok yang memiliki sifat sejati didalam lingkungan kerja sehingga memberikan kesan yang positif bagi para anggota atau pegawainya dengan kata lain pemimpin sudah menjadi sosok penutan di dalam organisasi atau instansi dalam bekerja. Empat kriteria pemimpin sejati yaitu :

1. Visioner. Punya tujuan pasti dan jelas serta tahu kemana akan membawa para pengikutnya. Tujuan hidup anda adalah poros hidup anda

2. Sukses bersama. Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keberuntungan hanya bagi diri sendiri, namun ia tidak khawatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama.
3. Mau terus menerus belajar dan diajar. Banyak hal harus dipelajari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus menerus *survive* sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain ataupun bawahan atau anggota yang belajar dari pengalaman diri dan orang lain.
4. Mempersiapkan calon-calon pemimpin masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah disebut seorang pemimpin sejati. Di bidang apa pun dalam berbagai aspek kehidupan ini seorang pemimpin pasti berhasil bila menularkan kepada yang lain.

2.5 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Secara umum Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu pekerjaan atau profesi yang dijalankan dibawah naungan pemerintahan. Pegawai ASN sebagai pelayanan masyarakat, maka tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsinya, sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan. Bekerja didalam naungan pemerintahan memang kadang harus memaksa diri untuk terlihat bagus, tidak hanya untuk tugas tetapi juga harus menjadi disiplin yang mandiri, ini sudah menjadi hal wajar bekerja di kedinasan. Dimana pengembangan budaya disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mengisyaratkan bahwa nilai budaya disiplin kerja dapat mewarnai perilaku ASN itu sendiri.

Disiplin yang baik juga menjadi pondasi dasar bila berjalan teratur dengan begitu produktivitas dalam bekerja optimal sehingga mampu membentuk tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*), ini akan menjadi awal yang baik dalam pelaksana tugas ASN dan menuntun dalam memperkuat pondasi yang dibangun.

Oleh karena ASN sendiri merupakan penyelenggara pelayanan publik sebagaimana dimaksudkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2004. ASN juga sebagai pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai kinerjanya, dibutuhkan adanya integritas, netralitas, pemimpin yang bijaksana, bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya narkoba korupsi dan professional. Professional yang dimaksud adalah pekerjaan yang harus menggambarkan sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh UU dan setiap orang harus memegang teguh aturan yang ada. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang- undang. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal professional dan berkarakter di negara kita telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan itu disebutkan agar ASN setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintahan serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari interval politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (pasal 12, UU 5/2014). Lebih lanjut Dwiyanto (2014:2) menyebutkan, pegawai ASN harus selalu mengedepankan konsep diri, antara lain (1) bekerja sebagai ibadah, (2) menghindari sikap tidak terpuji, (3) bekerja professional, (4) meningkatkan kompetensi dirinya, (5) pelayan masyarakat, (6) bekerja dengan aturam, (7) tidak rentan terhadap perubahan, (8) bekerja dalam tim.

2.5.1 Tugas Pokok ASN

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas
3. Mempererat kesatuan NKRI (Pasal11, 5/2014)

2.5.2 Fungsi ASN

Pegawai ASN memiliki tiga fungsi. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang no 5 tahun 2014 pasal 10.

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Pelayan publik,
3. Perekat dan pemersatu bangsa

2.6 Penelitian Relevan

Adapun penelitian relevan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skripsi penelitian Maulana Muammar Ridho, Skripsi yang berjudul “Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi”. Penulis skripsi menggunakan metode kualitatif, faktor-faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pegawai negeri sipil Kantor Camat Sekernan adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat berwenang, kurangnya motivasi dan kesadaran diri terhadap tanggung jawabnya. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil menerapkan *fingerprint*. Sejak itu pegawai yang ada dikantor camat pagi sudah masuk sesuai dengan jam yang ditetapkan.

Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan Maulana Muammar Ridho dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif kemudian sama-sama melihat bagaimana disiplin kerja pegawai. Adapun perbedaan dalam penelitian tersebut dengan penulis adalah kendala yang dihadapi yaitu kurang tegasnya sanksi yang diberikan dan adanya ketidak sadaran diri dalam pekerjaannya sedangkan dengan penelitian penulis yaitu kendala yang di dapat masih terdapat keterlambatan bekerja dan kurangnya komunikasi.

2. Skripsi penelitian Fajar Kurnia, yang berjudul “Strategi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil”. Penulis skripsi menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Satpol-PP dan WH peningkatakn disiplin pegawai

negeri sipil yaitu dengan cara melakukan penertiban melalui razia , kemudian mengenai sangsi yang diberikan kepada PNS yang melanggar sepenuhnya hak instansi PNS yang bersangkutan sedangkan Satpol-PP dan WH aceh hanya memiliki wewenang untuk melakukan penertiban dan memberi sedikit nasihat. Selanjutnya dalam penertiban kendala uang dihadapi mengenali identitas PNS.

Adapun persamaan dari penelitian yang dilakukan Fajar Kurnia dengan penelitian yang ingin dilakukan penulis adalah sama-sama mencari tau bagaimana peningkatkan disiplin kerja pegawai metode penelitian juga sam-sama kualitatif. Dan perbedaannya dalam penelitian tersebut yaitu satpol-pp hanya sekedar memberikan nasihat dan teguran ringan sedangkan penelitian penulis lebih kearah peran pemimpin satuan langsung dalam menangani pegawainya.

3. Penelitian Mutamirudin, Jurnal Tatapamong Hal 21-34 Tahun 2019, yang berjudul “Pembinaan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bandung Barat)”. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi lapangan, wawancara kepada Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja studi kepustakaan termasuk didalamnya kajian dokumentasi. Kesimpulan dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa pelaksanaan pembinaan oleh Kepala Kantor dalam mencapai kinerja anggota dilingkungan Kantor Satpol-PP Kabupaten Bandung barat telah optimal atau termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Adapun persamaan dalam penelitian Mutamirudin dengan penelitian yang ingin dilakukan penulis adalah sama-sama ingin mencari tau bagaimana tugas pimpinan dalam suatu satuan kerja sapol-pp terhadap pegawainya dalam disiplin.

Dan perbedaannya dalam penelitian itu lebih mencari tau kinerja anggota sedangkan penelitian penulis lebih mengarah kepada disiplin kerja.

4. Penelitian Kulua, Suripatty, Selvus. Jurnal administrasi publik vol 1 nomor 1 tahun 2019 yang berjudul “Pentingnya Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak. Peneliti menggunakan teknik *Purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kekurangan baik itu kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki maupun kinerja yang dimiliki dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Berkaitan dengan keahlian menyangkut kerja sama dan komunikasi cukup baik.

Adapun persamaan dalam penelitian Kulua, Suripatty, Selvus dengan penelitian yang ingin dilakukan penulis adalah sama-sama mencari tau bagaimana disiplin kerja pegawai di kantor satpol-pp. Dan perbedaannya penelitian tersebut kekurangannya dalam kualitas dan kuantitas kerja, sedangkan penelitian penulis kekurangannya dalam keterlambatan dan komunikasi.

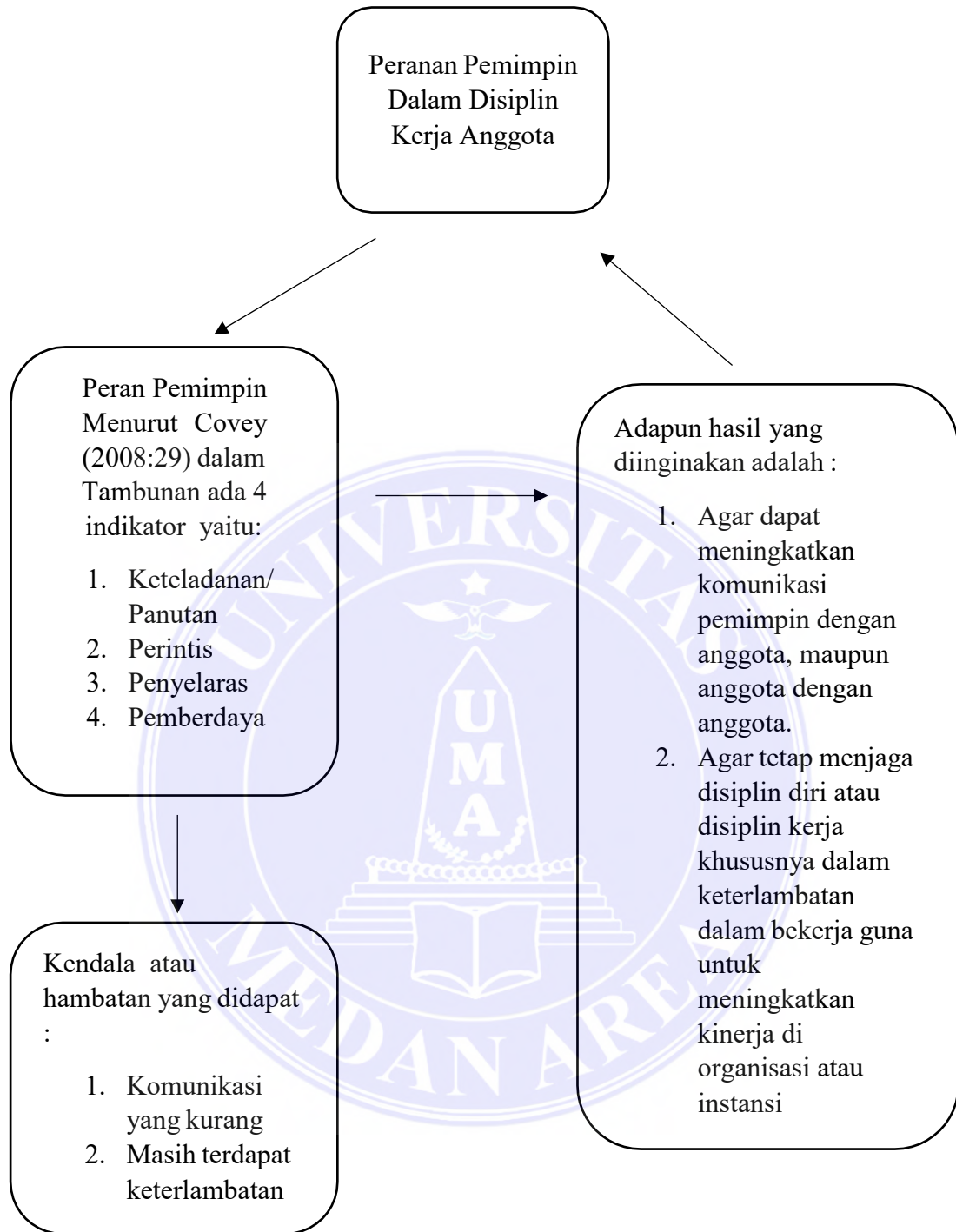
5. Penelitian Jhony Fredy Hahury, Jurnal Fokus Volume 17, Nomor 1 Tahun 2019 Hal 83-89. Penelitiannya yang berjudul “Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta bagaimana disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi yang optimal pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Melawi. Peneliti menggunakan metode teknik kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan sudah cukup baik sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dalam rangka disiplin kerja maka pembinaan terhadap disiplin pegawai menjadi penting guna meningkatkan konsisten disiplin kerja pegawai yang sesuai visi dan misi organisasi.

Adapun persamaan dalam penelitian Jhony Fredy Hahury dengan penelitian yang ingin dilakukan penulis adalah sama-sama mencari tau bagaimana disiplin kerja pegawai di kantor satpol-pp. Dan perbedaannya penelitian tersebut hanya tentang disiplin saja sedangkan penelitian penulis kearah pemimpin dalam disiplin kerja pegawainya.

2.7 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992:95) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahakan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Pekerjaan yang baik dapat terjalin bila dilaksanakan dengan bersama-sama. Tetapi tidak semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena ada kalanya hambatan yang didapat didalam pekerjaan, ini pasti dialami disetiap organisasi ataupun instansi oleh karena itu, agar segera diatasi agar tidak mengganggu dalam pelaksanaan kerja tentunya. Ini juga seperti yang dialami di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah ini, masih terdapat kendala-kendala yang didapat didalam pelaksanaan kinerja mereka baik itu dari komunikasi yang kurang didalam pelaksanaan tugas, keterlambatan dalam tugas, kurangnya disiplin kerja, baik dari telat saat masuk jam tugas ataupun tidak hadir saat jam kerja. Dimana ini sendiri merupakan wawancara penulis yang dilakukan dilapangan kepada informan di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun metode yang digunakan adalah metode Kualitatif pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:6) penelitian deskriptif adalah menggambarkan atau memotret apa yang terjadi pada objek penelitian yang diteliti. Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat pospositistik. Metode ini disebut juga sebagai metode artistic, karena proses penelitian lebih bersifat seni, dan disebut sebagai metode interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) disebut juga metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan makna. Makna data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna

Filsafat postpositivisme sering juga disebut juga sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik atau utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan

metode observasi, wawancara (interview), analisis isi, dan metode pengumpulan data lainnya untuk menyajikan respons-respons dan perilaku subjek Setyosari (2012:40) dalam Eko agustinova.

Menurut Lexy J. Moloeng (2004:6) dalam Eko agustinova mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui perhitungan. Sementara itu, menurut Sugiono (2009:15) dalam Eko agustinova metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam hal ini perlu dikemukakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Misalnya disekolah, di perusahaan, di lembaga pemerintahan, di jalan, di rumah dan lain-lain. Adapun tempat penelitian yang ingin diteliti peneliti adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Tapanuli Tengah yang tepatnya berada di Jalan Sinta M. Pohan No 1 Pandan, Kecamatan Pandan, Kelurahan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatra Utara.

Tabel 3.1 Daftar Waktu Penelitian

N0	Uraian Kegiatan	Okt 2021	Des 2021	Jan 2021	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agus 2022	Sep 2022
1	Pengajuan Judul	■										
2	Bimbingan Proposal		■									
3	Seminar Proposal				■							
4	Data/ Penelitian						■	■	■			
5	Seminar Hasil										■	
6	Perbaikan Skripsi										■	
7	Sidang											■

3.3 Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan "Social Situation" atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergi. Dalam penelitian kualitatif informan dibagi tiga yaitu.

1. Informan Kunci

Menurut Afrizal (2016:139) informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang

diangkat oleh peneliti. Yang menjadi informan kunci penelitian ini adalah Bapak Wi Chandry Limbong, ST, MM selaku Kepala Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Informan Utama

Menurut Afrizal (2016:139) informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang dipelajari. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Ibu Lisnawaty Lumbantobing, S.Sos selaku Sekretaris, Ibu Tiur Siambaton selaku Kasubbag Kepegawaian, Dodi K Gultom, S.AP selaku Kabid Satpol-PP di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.

3. Informan Tambahan

Menurut Afrizal (2016:139) informan tambahan adalah orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian kualitatif. Yang menjadi informan tambahan dalam hal ini adalah Ainun selaku honorer Satpol-PP, Otniel sebagai anggota Satpol-PP, Andi sebagai Anggota Satpol-PP, Tarta Sebagai anggota Satpol-PP.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang akan dibuat penulis menggunakan, teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi *participant*, wawancara mendalam dalam dan dokumentasi.

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melibatkan semua

indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Pengamatan atau observasi diartikan kegiatan digunakan untuk mengamati pola perilaku manusia pada situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang menarik, MacMilan dan Schumacher (2010:211) dalam Eko Agustinova. Sedangkan, Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

2. Wawancara (interview)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu Sugiono (2009:317) dalam Eko agustinova. Seorang peneliti harus memiliki keterampilan dalam mewawancarai, motivasi yang tinggi, dan rasa aman, artinya tidak ragu dan takut dalam menyampaikan wawancara. Menurut Susan Stainback dalam Sugiono (2015:318) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden

bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-hari Sukardi (2010:81) dalam Eko agustinova. Teknik ini juga dilakukan untuk menggali berbagai informasi dan data faktual yang terkait atau merepresentasikan masalah-masalah yang dijadikan obyek penelitian. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya cerita harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita biografi, peraturan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Martyn Denscombe (2007:287) dalam Eko agustinova, analisis data kualitatif didasarkan pada empat prinsip dasar. *Pertama*, bahwa analisis data dan kesimpulan yang diambil harus penelitian yang berakar kuat. Selanjutnya langsung dikonfirmasi kepada teori dan penalaran abstrak, semua analisis dan kesimpulan didasarkan kepada bukti yang telah dikumpulkan. *Kedua*, terkait dengan yang pertama, bahwa penjelasan data oleh peneliti harus muncul dari pembacaan yang cermat dan teliti terhadap data. Ini tidak berarti bahwa data dapat berbicara sendiri atau bahwa maknanya adalah jelas, ini akan menjadi pendekatan yang sangat naif untuk mengambil kesimpulan. *Ketiga*, peneliti harus menghindari alasan prasangka ke dalam analisis data. Prasangka pribadi ini memungkinkan timbulnya bias yang timbul dari pengetahuan tentang teori-teori sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu. Ini tidak berarti bahwa peneliti harus mendekati materi pelajaran tanpa referensi, atau pengetahuan, sebelumnya penelitian pada topik, tetapi tidak berarti bahwa analisis data kualitatif tidak harus didasarkan pada konsep yang didatangkan langsung dari teori yang sudah ada atau

penelitian sebelumnya. *Keempat*, bahwa analisa data harus melibatkan proses interaktif.

Pekerjaan analisis data dalam hali ini ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikannya. Penelitian kualitatif tentang analisis data harus sejalan dengan pengumpulan fakta-fakta dilapangan, adapun teknik analisis data yaitu :

1. Reduksi Data (*Date Reduction*)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan penulis di lapangan. Reduksi data ini agar peneliti memilih mana yang menjadi fokus utama dalam penelitian dilapangan.

2. Penyajian Data (*Date Display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verivication*)

Pada saat proses menyimpulkan data ini, peneliti memeriksa kembali catatan-catatan yang dikumpulkan selama proses penelitian untuk mengetahui jawaban dan tujuan penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan dalam Skripsi yang berjudul “Peranan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja ASN Di Kabupaten Tapanuli Tengah, penulis menyimpulkan.

1. Peranan Kepala Satpol-PP dalam meningkatkan disiplin kerja di Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan baik, ini diakui oleh pemimpin kasat sendiri mulai dari pendekatan persuasif dan sopan santun yang diusung isinya selama ini, penegakan menutupan tempat maksiat, pengamanan tempat judi, penangkapan atau penertipan anak sekolah yang bolos, bila disebutkan dalam Keteladanan (Panutan), Perintis Hati, Penyelarasan disiplin, dan Pemberdaya gairah kerja. Keseriusan pemimpin dalam bertanggung jawab sudah baik sesuai dengan kewajibannya sebagai pemimpin di Kantor Satpol-PP sehingga menciptakan disiplin yang baik di Kantor Satpol-PP Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidak disiplin pegawai dikantor satpol-pp kabupaten tapanuli tengah adalah kurangnya komunikasi antara pegawai dan pemimpin, kemudian keterlambatan dalam disiplin kerja pada waktu pegawai dalam tugasnya. Dua faktor ini yang menjadi kerap kali menjadi yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja dikantor satpol-pp kabupaten tapanuli tengah.

5.2 Saran

Selain memberikan kesimpulan dan faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan pegawai, penulis juga memberikan saran pada Peranan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) yaitu :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu didampingi oleh pemimpin agar tugas-tugas yang dijalankan terlaksana dengan baik.
2. Membangun komunikasi yang baik dari pemimpin atau anggota, dan sesama anggota, karena ini perlu agar lebih memahami dalam pelaksanaan kerja.
3. Untuk sebagai pendukung perlu adanya sarana-sarana yang mendukung seperti komputer, teknisi komputer, meja dan lemari untuk dokumen-dokumen kerja dan lain-lain yang mendukung dalam pelaksanaan kerja.
4. Apel pagi yang setiap hari dilakukan sebelum melakukan kegiatan tetap dijaga agar tetap memperkokoh kedisiplinan sebelum pelaksanaan tugas dilaksanakan.
5. Kepada pemimpin agar tetap selalu konsisten dan tegas kepada para pegawainya di kantor satpol-pp yang apabila telah melanggar aturan yang ditetapkan agar segera ditindak lanjuti sesuai prosedur kantor.
6. Pengamanan tugas-tugas dilapangan harus tetap dijaga untuk membuktikan satpol-pp dalam kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arya Sunu. (2014). *Studi Kebijakan Nasional Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Eko Agustinova. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Yogyakarta. Calpulis.
- Fathoni, Somad, Ilham. (2016). *MSDM (Managemen Sumber Daya Manusia)*. Bandung : Alqaprint jatinangor.
- Madiistriyatno Harries. (2019). *Pemimpin dan Memimpin*.Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani.
- Munaim Mumuh. (2018). *Membangun Karakter Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Bandung. Fokusmedia.
- Prihantoro Agung. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta. Deepublish.
- Soekanto Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Suhardono Edy (1994). *Teori Peran Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Suwanto. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Syani,Abdul. (2012). *Sosiologi, Skematika, Teori dan Terapan*.Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tambunan, Soni. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Tannady Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Yogyakarta. Expert.
- Yulius Eka. (2014). *Managemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Skripsi Dan Jurnal

Fajar Kurnia. 2020. *Strategi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Aceh Dalam Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Ranry. Banda Aceh

Jhony Fredy Hahury. 2019. *Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja*. Jurnal Isipol vol 17 no 1 Universitas Kapuas Sintang. Hal 83-89

Kulua, Suripatty, Selvius. 2019. *Pentingnya Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Puncak*. Jurnal Pelita vol 1 no 1 Universitas Satya Wiyata Mandala. Hal 1-19

Maulana Muammar Ridho. 2019. *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Mutamirudin. 2019. *Pembinaan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Satpol-PP Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Tatapamong. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Hal 21-34

Internet

<https://tirto.id/sejarah-pamong-praja-mengenal-tugas-dan-fungsinya-f3X3>
(Rabu, 13 juli 2022: 09.00)

Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 tahun 2018 Tentang Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP)

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Tapanuli Tengah No. 23 Tahun 2016 Tentang Susunan Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah



Lampiran

Dokumentasi Wawancara Informan



Dokumentasi dengan Bapak Wi Chandry Limbong, ST. MM selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah



Dokumentasi dengan Ibu Lisnawaty LumbanTobing, S.Sos, MM selaku Sekretaris



Dokumentasi dengan Ibu Tiur Siambataon selaku Kasubbag Kepegawaian



Dokumentasi dengan Bapak Dodi Gultom. S.AP selaku Kepala Bidang Satpol-PP



Dokumentasi dari Tarta, Andi, dan Otniel selaku Anggota Satpol-PP



Dokumentasi dengan Ainun Selaku Honorer Satpol-PP