

**STRATEGI KEPEMIMPINAN UNTUK OPTIMALISASI KINERJA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI TINGKAT KECAMATAN DALAM
MENDUKUNG TRANSFORMASI KOTA JAKARTA MENUJU KOTA
GLOBAL
(STUDI KASUS KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR)**

Disusun Oleh:

NAMA : UJANG JANUAR

NPM 2444021045

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar

Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2026**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ujang Januar
NPM : 2444021045
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tesis yang telah saya buat ini dengan judul "*Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satpol PP Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota Jakarta Menuju Kota Global*" (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Timur) merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 13 Juli 2026



Ujang Januar

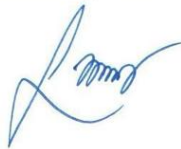
**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama	: Ujang Januar
NPM	: 2444021045
Jurusan	: Administrasi Publik
Program Studi	: Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia)	: Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satpol PP Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota Jakarta Menuju Kota Global (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Timur)
Judul Tesis (Bahasa Inggris)	: <i>Leadership Strategy For Optimizing The Performance Of Municipal Public Order Officers (Satpol PP) At The Subdistrict Level In Supporting Jakarta's Transformation Into A Global City (A Case Study Of East Jakarta Administrative City)</i>

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis



Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Ujang Januar
NPM : 2444021045
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satpol PP
Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota
Jakarta Menuju Kota Global (Studi Kasus Kota Administrasi
Jakarta Timur)

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis,
Tanggal : 09 Juli 2026
Pukul : 08.00-11.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Riwan Rajab, M.SI.
Sekretaris : Dr. Firman Hadi Rivai, MPA.
Anggota : Dr. Gusti Anisa Wulandari, ST. MT
Pembimbing : Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis memperoleh kekuatan serta kemampuan dalam menyelesaikan Tesis yang berjudul "Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satpol PP Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota Jakarta Menuju Kota Global (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Timur)". Tesis ini disusun sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P) pada Program Pascasarjana (S2) Magister Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini terdapat berbagai kendala dan keterbatasan yang tidak dapat diatasi tanpa adanya dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada, Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, selaku Dosen Pembimbing akademik yang selalu sabar dalam membimbing serta mensupport Peneliti hingga dapat menyelesaikan proses perkuliahan dan penelitian ini. Serta rasa terimakasih peneliti sampaikan kepada:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, Prof. Dr. R. Luki Karunia, SE.Ak.MA.CA.CACP. Selaku Guru Besar kami yang senantiasa sabar dalam memberikan pemahaman ilmu pengetahuan kepada kami terkait Manajemen Sumber Daya Aparatur.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Magister Terapan, segenap dosen beserta Staf Politeknik STIA LAN yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama peneliti mengikuti perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta, Drs. Satriadi Gunawan, M.Si, yang telah memberikan keleluasaan waktu, selama saya menjalani dan menyelesaikan study Program Magister di Poltek Stia Lan Jakarta

4. Pejabat Struktural dan Fungsional di lingkungan Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang telah mensupport serta menjadi informan kunci pada penelitian penulisan Tesis ini : Dr. Drs. Mohammad Rizki Adhari Jusali, S.H., M.Si. (Wakil Kepala Satpol PP Provinsi DKI Jakarta), Budhy Novian, S.H., M.H. (KasatPol PP Kota Administrasi Jakarta Utara), Ngolu Simanjuntak, S.STP., M.Si. (Ketua SubKelompok Kepegawaian SatPol PP Provinsi DKI Jakarta), Novel Aleksander, S.H (KasatPol PP Kecamatan Cipayung), Robinhot Butar Butar, S.H (KasatPol PP Kecamatan Makasar), Muhamad Arief, S.Sos., MA (KasatPol PP Kecamatan Cakung),Pengelola Sapol PP Kecamatan Cipayung, Makasar dan Cakung beserta Personil dan perangkat Satpol PP yang telah mensupport kegiatan Penelitian dalam penulisan Tesis ini, yang tidak bisa di sebut kan satu persatu
5. Ibunda tercinta Ibu Mahana,Istri Ku tersayang Ny Suliyah, anak-anakku tersayang. Adhyaksa Afkar Januar, Ardhyanti Kaireen Januar. atas segala dukungan moral dan materiil serta do'a tulus yang tak terputus telah diberikan kepada peneliti selama ini
6. Teman - teman kelas Manajemen Sumber Daya Aparatur, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta Angkatan 2024, Serta seluruh Mahasiswa dan Alumni Politeknik STIA LAN RI.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan.peneliti mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam hasil penelitian ini. Peneliti mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Jakarta, 22 Juni 2026

Ujang Januar

ABSTRAK

Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satpol PP Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota Jakarta Menuju Kota Global

(Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Timur)

Ujang Januar

Januar.bimmers@gmail.com

Prof.Dr. Nurliah Nurdin, MA

nurliahnurdin@ipdn.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

Perubahan status Jakarta menjadi Daerah Khusus Jakarta mengarahkan kota ini untuk bertransformasi menuju kota global yang menuntut tata kelola ketertiban umum yang modern, humanis, adaptif, dan berbasis teknologi. Dalam konteks tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan memiliki peran strategis sebagai pelaksana lapangan yang berhadapan langsung dengan dinamika ketertiban umum, sehingga kualitas kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan menjadi faktor penting dalam optimalisasi kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan belum optimal serta merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan dalam mendukung transformasi Jakarta menuju kota global. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja masih terhambat oleh lemahnya monitoring dan evaluasi berbasis indikator, belum optimalnya pemanfaatan Sisapra, CCTV, command center, dan dashboard monitoring, kompetensi SDM yang belum merata, serta koordinasi lintas sektor dan program partisipatif yang belum berkelanjutan. Strategi yang direkomendasikan adalah penguatan kepemimpinan transformasional, pengendalian kinerja berbasis data, digitalisasi, pengembangan SDM, serta kolaborasi masyarakat.

Kata Kunci: Kecamatan; Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja; Strategi Kepemimpinan.

ABSTRACT

Leadership Strategy For Optimizing The Performance Of Municipal Public Order Officers (Satpol PP) At The Subdistrict Level In Supporting Jakarta's Transformation Into A Global City (A Case Study Of East Jakarta Administrative City)

Ujang Januar

Januar.bimmers@gmail.com

Prof.Dr. Nurliah Nurdin, MA

nurliahnurdin@ipdn.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

The change in Jakarta's status to the Special Region of Jakarta has directed the city toward transformation into a global city, requiring a system of public order governance that is modern, humanistic, adaptive, and technology-based. In this context, the Sub-District Public Order Agency, or Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan, plays a strategic role as the front-line implementing unit that directly faces the dynamics of public order in the community. Therefore, the leadership quality of the Head of Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan becomes an important factor in optimizing organizational performance. This study aims to analyze the factors causing the leadership of the Head of Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan to remain suboptimal and to formulate effective leadership strategies to improve the performance of Satuan Polisi Pamong Praja at the sub-district level in supporting Jakarta's transformation into a global city. This research employs a qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The data were analyzed using SWOT analysis. The findings indicate that performance optimization is still hindered by weak monitoring and evaluation based on measurable indicators, the suboptimal use of Sisapra, CCTV, command centers, and monitoring dashboards, uneven human resource competencies, as well as cross-sector coordination and participatory programs that have not been implemented sustainably. The recommended strategies include strengthening transformational leadership, implementing data-based performance control, optimizing digitalization, developing human resources, and enhancing community collaboration.

Keywords: *Leadership Strategy, Satuan Polisi Pamong Praja Performance, Sub-District.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	25
C. Rumusan Masalah.....	27
D. Tujuan Penelitian.....	28
E. Manfaat Penelitian.....	28
1. Manfaat Teoretis.....	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	31
A. Penelitian Terdahulu.....	31
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	35
C. Kerangka Berpikir	81
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	87
A. Metode Penelitian	87
B. Teknik Pengumpulan Data	91
1. Wawancara Mendalam (In-Depth Interview).....	92
2. Observasi Lapangan.....	93
3. Dokumentasi.....	94

C. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data.....	94
D. Instrumen Penelitian	97
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	102
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	102
Karakteristik Wilayah dan Implikasinya terhadap Pola Kepemimpinan	111
B. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Belum Optimal dalam Meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Tingkat Kecamatan	113
1. Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Berdasarkan Teori Bass & Avolio.....	113
2. Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Berdasarkan Teori Armstrong & Taylor	143
3. Koordinasi dan Sinkronisasi dalam Perspektif Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	169
4. Sintesis Delapan Dimensi Penyebab Belum Optimalnya Kepemimpinan	170
5. UKeterbatasan Kapasitas Kelembagaan dalam Pengelolaan SDM dan Program Ketertiban Partisipatif.....	172
C. Analisis SWOT Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam Optimalisasi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja	178
D. Strategi Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam Mengoptimalkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Tingkat Kecamatan	191
1. Penguatan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Keteladanan, Integritas, dan Orientasi Pelayanan Publik	192
2. Penguatan Sistem Pengendalian Kinerja Berbasis Monitoring, Evaluasi, dan Digitalisasi	199
3. Pengembangan Kapasitas SDM dan Penguatan Ketertiban Umum Partisipatif	204

BAB V PENUTUP.....	211
A. Simpulan.....	211
1. Faktor-faktor Penghambat Optimalisasi Kepemimpinan	211
2. Strategi Kepemimpinan Berbasis SWOT.....	213
B. Saran.....	214
1. Penguatan Kepemimpinan dan Sistem Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan.....	215
2. Penguatan Digitalisasi, SDM, dan Program Ketertiban Partisipatif.....	216
3. Dukungan Kelembagaan dan Pengembangan Penelitian Lanjutan.....	217
DAFTAR PUSTAKA.....	219
LAMPIRAN.....	225

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pelajar Duta Tramtibum 2024	11
Gambar 1.2 Data Masyarakat Peduli Tramtibum 2024	15
Gambar 1.3 Data Goes to School 2024	15
Gambar 1.4 Kasus Pelanggaran Perda	19
Gambar 1.5 Diagram Pendidikan Personil Satuan Polisi Pamong Praja	21
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	84
Gambar 4.1 Peta Administratif Kota Administrasi Jakarta Timur	103
Gambar 4.2 Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja	107

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023.....	39
Tabel 2.2 Daftar Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023	42
Tabel 2.3 Tingkatan Kepemimpinan dalam Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja	51
Tabel 3.1 Informan Kunci.....	88
Tabel 3.2 Komponen SWOT.....	94
Tabel 3.3 Operasional Konsep Penelitian.....	97
Tabel 4.1 Data Wilayah dan Demografi Kota Administrasi Jakarta Timur....	101
Tabel 4.2 Komposisi Personel Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Timur Berdasarkan	Tingkat Pendidikan.....
Tabel 4.3 Karakteristik Wilayah dan Implikasinya terhadap Pola Kepemimpinan	111
Tabel 4.4 Sintesis Delapan Dimensi Penyebab Belum Optimalnya Kepemimpinan	169
Tabel 4.5 Hasil Analisis SWOT.....	182
Tabel 4.6 Matriks SWOT.....	186
Tabel 4.7 Perbandingan Kondisi Kepemimpinan Saat Ini dan Strategi yang Direkomendasikan.....	190

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak tidak lagi berstatus sebagai Ibu Kota Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara dan selanjutnya ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Daerah Khusus Jakarta (DKJ), Kota Jakarta diarahkan untuk bertransformasi menjadi kota global. Transformasi tersebut menuntut Jakarta untuk memiliki daya saing internasional, tata kelola pemerintahan yang adaptif, serta tingkat ketertiban dan keamanan wilayah yang setara dengan kota-kota global seperti Seoul, Tokyo, New York, dan Amsterdam. Salah satu tantangan utama dalam mewujudkan Jakarta sebagai kota global adalah kemampuan kepemimpinan dalam mengelola ketertiban wilayah secara efektif, humanis, dan berkelanjutan.

Perkembangan globalisasi telah mengubah orientasi pembangunan kota di berbagai belahan dunia. Van der Hoek, Groeneveld, dan Beerkens (2021) dalam artikel jurnal berjudul “Leadership Behavior Repertoire: An Exploratory Study of the Concept and Its Potential for Understanding Leadership in Public Organizations” yang terbit di *Perspectives on Public Management and Governance* (Vol. 4, hlm. 363–378) menjelaskan bahwa kota tidak lagi dipandang sebatas ruang hunian dan pusat aktivitas ekonomi, tetapi tampil sebagai aktor strategis dalam jaringan global yang memengaruhi arus modal, teknologi, informasi, budaya, dan kebijakan lintas negara. Sejak konsep kota global dipopulerkan oleh Saskia Sassen (1991) melalui buku *The Global City: New York, London, Tokyo* yang diterbitkan oleh Princeton University Press, kota global dipahami sebagai simpul strategis

ekonomi dunia sekaligus lokasi penting bagi proses pengambilan keputusan berskala global. Kota global tidak hanya unggul pada indikator ekonomi, tetapi juga pada inovasi, tata kelola, keamanan, dan kualitas hidup.

Richard Florida (2002) dalam bukunya *The Rise of the Creative Class* menambahkan bahwa kekuatan kota global banyak dipengaruhi oleh kemampuan kota untuk menarik creative class, yaitu kelompok pekerja profesional yang mendorong inovasi dan perkembangan ekonomi berbasis pengetahuan. Kota global dengan demikian tidak semata-mata tentang kemajuan fisik, tetapi tentang kemampuan membangun lingkungan yang aman, tertib, inklusif, dan berdaya saing sehingga menarik bagi talenta internasional, investor, dan institusi dunia. Hal ini sejalan dengan temuan Song et al., (2023) dalam artikelnya *Urban Governance: A Review of Intellectual Structure and Topic Evolution*, yang menegaskan bahwa kota global dibentuk oleh kualitas governance, keamanan, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika global.

Berbagai praktik kota global tersebut tidak hanya menunjukkan kecanggihan teknologi atau kuatnya sistem pengawasan, tetapi juga mencerminkan kualitas kepemimpinan publik yang visioner, responsif, dan adaptif. Dalam konteks governance modern, kepemimpinan kota memegang peran kunci dalam menentukan arah kebijakan keamanan, mengintegrasikan teknologi, membangun koordinasi lintas lembaga, serta memastikan pelayanan publik berjalan efektif. Hal ini sejalan dengan pandangan Van Wart (2013) dalam *Leadership in Public Organizations* yang menegaskan bahwa keberhasilan layanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi, menciptakan kolaborasi, dan mengambil keputusan berbasis data. Dengan kata lain,

keamanan kota global bukan semata-mata hasil investasi teknologi, tetapi wujud dari kepemimpinan strategis yang mampu membangun sistem keamanan terpadu, profesional, dan responsif terhadap dinamika global.

Dalam wacana kota global, aspek keamanan dan ketertiban umum merupakan fondasi yang tidak dapat dipisahkan. Kota global modern, seperti Seoul, Tokyo, New York, dan Amsterdam, memberikan perhatian besar pada keamanan warganya, terutama melalui penggunaan teknologi, keberadaan aparat yang profesional, serta sistem layanan publik yang responsif, sejalan dengan jurnal *A Comparative Study on Urban Governance in a Global City Phenomena Using Paradigm Analysis and Urban Development Principles* (Wijaya, 2023) dalam *American Journal of Civil Engineering*, 11(1), 9–13 . Di Seoul, misalnya, ribuan CCTV cerdas terpasang di seluruh ruang publik, didukung oleh sistem layanan darurat yang mampu merespons laporan masyarakat hanya dalam tiga menit. Sistem keamanan kota bekerja secara terpadu, cepat, dan digital.

Di Seoul, peningkatan keamanan kota berbasis teknologi telah menjadi kebijakan utama pemerintah metropolitan. Menurut laporan Seoul Metropolitan Government Smart City Policy Report (2021), lebih dari 34.000 CCTV cerdas terpasang di berbagai titik strategis dan terhubung dengan Smart City Integrated Operation Center. Sistem ini memungkinkan respons darurat kurang dari tiga menit melalui analisis data real-time dan koordinasi lintas lembaga.

Dari perspektif kepemimpinan publik, pemerintah Seoul dikenal menerapkan kepemimpinan transformasional digital, yaitu kepemimpinan yang mendorong inovasi, kolaborasi lintas instansi, dan keberanian mengambil keputusan berbasis teknologi. Wali Kota Seoul dan tim metropolitan menerapkan

gaya data-driven leadership, di mana kebijakan keamanan tidak hanya mengandalkan aparat di lapangan tetapi juga analisis big data untuk memprediksi risiko, mengatur patroli, dan meningkatkan kapasitas aparat secara sistematis. Kepemimpinan seperti ini menjadi standar kota global modern yang memprioritaskan inovasi dan responsivitas.

Di Tokyo, pembangunan fondasi keamanan modern telah berlangsung sejak era Meiji. Menurut Westney (1987) dalam bukunya *Imitation and Innovation: The Transfer of Western Organizational Patterns to Meiji Japan*, restrukturisasi kepolisian Tokyo pada abad ke-19 menjadi titik awal modernisasi sistem keamanan publik Jepang; rujukan ini juga dibahas dalam ulasan buku “*Imitation and Innovation: The Transfer of Western Organizational Patterns to Meiji Japan* by D. Eleanor Westney” yang ditulis Andrew Fraser di *Monumenta Nipponica* (MN 43:2, 1988, hlm. 244–245) pada laman *Monumenta Nipponica*, Sophia University. Hingga kini, Tokyo Metropolitan Police Department mengadopsi teknologi pengawasan canggih, termasuk public monitoring systems yang disebutkan dalam *National Police Agency of Japan Annual Review* (2022)

Dalam hal kepemimpinan, Tokyo menunjukkan praktik kepemimpinan birokratis profesional (professional bureaucratic leadership) yang menekankan disiplin, standar operasional ketat, pelatihan berjenjang, dan akuntabilitas tinggi. Kepemimpinan keamanan publik di Tokyo berorientasi pada kaizen leadership, yaitu perbaikan berkelanjutan dari sisi metode patroli, pengelolaan data, hingga etika pelayanan polisi. Pemimpin di Tokyo menekankan budaya kerja yang terstruktur, rapi, dan berbasis hierarki, sehingga implementasi keamanan berjalan seragam di seluruh wilayah kota.

Dari sisi kepemimpinan, New York dikenal sebagai pelopor performance-based leadership melalui penerapan CompStat. Pemimpin kepolisian menerapkan model kepemimpinan berbasis kinerja dan akuntabilitas, di mana setiap komandan wilayah wajib mempresentasikan data, menjelaskan capaian, serta mempertanggungjawabkan seluruh pola kriminalitas di wilayahnya secara terbuka. Model ini meningkatkan transparansi, mendorong inovasi, dan menciptakan budaya kepemimpinan yang tegas namun adaptif terhadap perubahan data.

Di Amsterdam, keamanan kota memiliki akar historis panjang. Menurut Prak (2018) dalam *Citizens Without Nations: Urban Citizenship in Europe*, Amsterdam membangun tradisi keamanan sejak abad ke-17 melalui civic militias yang kemudian berevolusi menjadi kepolisian modern. Menurut kebijakan Safety & Enforcement Pemerintah Kota Amsterdam dalam *Amsterdam Municipality* (2021), pendekatan keamanan kota kini memadukan pengawasan, manajemen ruang kota, dan pelayanan publik yang inklusif.

Pengalaman kota-kota tersebut memperkuat pandangan Hameduddin & Engbers (2022) dalam artikelnya *Leadership and Public Service Motivation: A Systematic Synthesis* yang menegaskan bahwa efektivitas keamanan kota sangat bergantung pada profesionalisme aparat, kualitas kepemimpinan publik, serta sistem tata kelola yang responsif. Tanpa stabilitas keamanan dan ketertiban umum, status kota global sulit dicapai.

Kepemimpinan keamanan publik Amsterdam menonjolkan collaborative and community-centered leadership, yaitu kepemimpinan yang mengutamakan kemitraan dengan warga, komunitas lokal, dan pemangku kepentingan kota. Amsterdam banyak menerapkan prinsip restorative leadership, di mana aparat tidak

hanya melakukan penegakan, tetapi juga berperan sebagai mediator sosial, fasilitator ruang publik, dan agen edukasi warga. Pendekatan ini sejalan dengan standar kota global Eropa yang menekankan inklusivitas, dialog, dan keterlibatan masyarakat dalam menjaga keamanan kota.

Memahami dinamika dan persyaratan tersebut penting dalam konteks Indonesia, terutama seiring dengan kebijakan pemindahan ibu kota negara dan penetapan Provinsi Daerah Khusus Jakarta, Jakarta diarahkan untuk memperkuat perannya sebagai pusat perekonomian nasional dan kota global setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara, dan kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Daerah Khusus Jakarta (DKJ). Perubahan ini menandai pergeseran fundamental dalam posisi Jakarta. Jika sebelumnya Jakarta menjadi pusat pemerintahan nasional, kini Jakarta diarahkan menjadi kota global yang mampu bersaing dengan kota-kota besar dunia. Dengan fokus baru sebagai kota global, Jakarta harus membangun tata kelola kota yang modern, aman, tertib, inklusif, dan berbasis teknologi.

Perubahan status Jakarta pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara dan pembaruannya melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Daerah Khusus Jakarta (DKJ) menandai pergeseran fundamental dari pusat pemerintahan nasional menuju kota global. Arah pembangunan ini ditegaskan dalam RPJPD Jakarta 2025–2045 dengan visi “Jakarta sebagai Kota Global yang Progresif, Adil, Kompetitif, dan Berkelanjutan,” yang diturunkan ke dalam enam indikator kota global: perekonomian terkoneksi global, kapasitas riset dan informasi, ruang kota yang nyaman, nilai budaya yang menarik, lingkungan berkelanjutan, serta aksesibilitas terintegrasi, selain itu Pergub No. 57

Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Menyongsong Lima Abad Jakarta juga menekankan pentingnya sinergi lintas perangkat daerah dalam menyiapkan Jakarta menuju megapolis global.

Pembangunan kota global tidak hanya bertumpu pada infrastruktur dan konektivitas, tetapi juga pada tata kelola ruang publik yang aman, inklusif, dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, Satuan Polisi Pamong Praja memegang peran strategis sebagaimana diamanatkan Pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yakni menegakkan Perda dan Perkada, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat, hal ini sejalan dengan pandangan ahli tata kota Abimantra Pradhana dalam Musrenbang RKPD DKI Jakarta 2026, perwujudan kota global menuntut pendekatan partisipatif, penguatan ruang publik berkualitas, serta pemanfaatan teknologi, sehingga peran Satuan Polisi Pamong Praja berkembang dari sekadar penegakan hukum menjadi aktor kunci pencipta ruang kota yang nyaman dan humanis dan berstandar global.

Untuk menjawab perubahan status Jakarta dari pusat pemerintahan nasional menuju kota global, Satuan Polisi Pamong Praja DKI Jakarta melakukan transformasi dalam penyelenggaraan pelayanan. Transformasi tersebut mencakup penegakan Perda dan Perkada, pemeliharaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta pemberian perlindungan kepada masyarakat. Inovasi diwujudkan melalui digitalisasi pengawasan ketertiban umum berbasis integrasi CCTV lintas SKPD, modernisasi dalam bentuk kegiatan patroli hybrid yang mengombinasikan pemantauan command center dengan patroli lapangan, kolaborasi diperkuat melalui melibatkan masyarakat, termasuk pelajar sebagai Duta Tramtibum (Prabu

Jakarta), dan program Masyarakat Peduli Tramtibum (MPT) serta Satlinmas. Sementara itu, pola tindak yang sebelumnya dilaksanakan dengan cara yang konvensional dan cenderung represif dilakukan pembaruan melalui mekanisme sanksi administratif kartu kuning dan sidang yustisi, sistem pelaporan kegiatan yang sebelumnya masih konvensional dengan dokumen kertas dilakukan inovasi digitalisasi melalui sistem aplikasi sisapra di mana berbagai kegiatan personel mulai dari tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota administrasi, Kecamatan dan kelurahan terdokumentasi dengan baik dan realtime, serta kegiatan sosialisasi dan pembinaan (Sosbinluh), yang secara keseluruhan diarahkan untuk membangun budaya taat hukum dan mewujudkan Jakarta yang tertib sebagai kota global.

Namun demikian, keberhasilan transformasi tersebut sangat ditentukan oleh efektivitas implementasi di tingkat kecamatan sebagai unit pelaksana teknis yang berhadapan langsung dengan dinamika sosial masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan merupakan ujung tombak penegakan ketertiban umum karena berada paling dekat dengan sumber permasalahan tramtibum, sekaligus menjadi aktor kunci dalam menerjemahkan kebijakan strategis tingkat provinsi dan kota administrasi ke dalam tindakan operasional di lapangan. Dalam konteks inilah, peran kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan menjadi sangat krusial. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali operasional, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang mampu mengoptimalkan kinerja personel, membangun sinergi lintas pemangku kepentingan di wilayah kecamatan, serta mendorong pemanfaatan inovasi dan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Kepemimpinan yang efektif di tingkat kecamatan menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan

transformasi Satuan Polisi Pamong Praja

Pada tingkat pelaksana kecamatan, Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan di pimpin oleh seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan (KaSatuan Polisi Pamong Praja Kecamatan) yang menjadi atasan langsung seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas di kecamatan dan kelurahan yang ada di wilayah tersebut, kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan merupakan pejabat struktural Eselon IV A, berdasarkan Peraturan Gubernur No 52 th 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 132 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Eselon I , Eselon Ii, Eselon Iii, Eselon Iv dan Eselon V , untuk menjadi Seorang KaSatuan Polisi Pamong Praja Kecamatan harus menguasai kompetensi sbb : Kompetensi Umum (berpikir strategis, Perencanaan dan Pengorganisasian, pengambilan keputusan, Orientasi pada Pelayanan, Membangun Hubungan Kerja Strategis, kepemimpinan, kerjasama, perbaikan terus menerus, integritas dan fleksibilitas), Kompetensi khusus (kesadaran berorganisasi, komunikasi, kemampuan beradaptasi, kepekaan sosial, kepemimpinan kelompok, berpikir analitis, berorientasi pada hasil, mengembangkan bawahan dan pengelolaan sumber daya), berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 57 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah, lampiran x kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan bagan struktur organisasi satuan polisi pamong praja, Kedudukan dan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan, meliputi: 1. Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dikoordinasikan oleh Ketua Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan; 2. Ketua Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota/Kabupaten Administrasi; 3. Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan

berkoordinasi dengan Camat; dan 4. Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan mempunyai tugas membantu Satuan Polisi Pamong Praja Kota/Kabupaten Administrasi dalam: a. melaksanakan kegiatan pemantauan situasi ketenteraman masyarakat, ketertiban umum dan ketaatan terhadap peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di tingkat Kecamatan; b. melaksanakan kegiatan pemeliharaan ketenteraman masyarakat, ketertiban umum dan ketaatan terhadap peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di tingkat Kecamatan; c. melaksanakan operasi penertiban dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di tingkat Kecamatan; d. membantu PPNS dalam melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pemberkasan perkara pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah untuk diajukan ke pengadilan; e. melaksanakan inventarisasi tempat rawan gangguan sosial dan pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di Tingkat Kecamatan; f. membantu melaksanakan pengawasan dan pengendalian pada tempat rawan gangguan sosial dan pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di Tingkat Kecamatan; g. membantu PPNS dalam memproses dan menyusun pemberkasan pelanggaran tempat usaha terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di Tingkat Kecamatan; dan h. mengusulkan penindakan terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan kepala daerah kepada Seksi PPNS dan Operasi.

Namun, pada tahap implementasi, berbagai program transformasi tersebut belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Program Duta Tramtibum (Prabu Jakarta), berdasarkan data dari pusat data dan informasi satuan polisi pamong praja Pemprov DKI Jakarta, jumlah pelajar yang tergabung di dalam program Prabu Jakarta berjumlah 2000 orang pelajar yang berasal dari 80 sekolah

yang tersebar di wilayah DKI Jakarta, namun hingga saat ini program Prabu Jakarta ini masih dikelola secara terpusat di tingkat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi, khususnya pada Seksi Pembinaan dan Penyuluhan Bidang Perlindungan Masyarakat. Kondisi ini terjadi karena keterbatasan kapasitas sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan, terutama dalam penguasaan pola komunikasi persuasif dan metode pembinaan partisipatif yang dibutuhkan untuk melakukan pendampingan berkelanjutan kepada peserta Prabu Jakarta.



Gambar 1.1 Data Pelajar Duta Tramtibum 2024

Keberhasilan program partisipatif sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparat dalam membangun komunikasi yang dialogis, empatik, dan kontekstual. Dalam konteks Prabu Jakarta, keterbatasan kompetensi komunikasi publik di tingkat kecamatan berimplikasi pada rendahnya kualitas pendampingan dan internalisasi nilai ketertiban kepada peserta program. akibatnya, keterlibatan Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan masih bersifat terbatas dan cenderung seremonial,

yakni hanya pada saat pelaksanaan kegiatan “Sapa Prabu Jakarta” di sekolah-sekolah sesuai wilayah kecamatan masing-masing, tanpa peran lanjutan dalam proses pembinaan. Tanpa penguatan kompetensi, kewenangan, dan dukungan institusional di tingkat kecamatan, program berbasis partisipasi masyarakat seperti Prabu Jakarta berpotensi mengalami keterbatasan efektivitas dan keberlanjutan, dalam konteks ini, fungsi kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan peran organisasi di tingkat pelaksana. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai pengendali operasional, tetapi juga sebagai local leader yang berperan dalam membangun visi, mengoordinasikan sumber daya, serta mengembangkan kapasitas personel agar mampu menjalankan pendekatan pembinaan yang adaptif dan humanis, Tanpa kepemimpinan yang proaktif dan berorientasi pada penguatan kapasitas, pelimpahan peran pengelolaan Program Prabu Jakarta ke tingkat kecamatan akan sulit diwujudkan secara optimal.

Inovasi pengawasan kawasan rawan ketenteraman dan ketertiban umum (tramtibum) melalui pemanfaatan kamera CCTV yang terintegrasi dengan layar monitor di ruang Command Center pada prinsipnya dirancang untuk memperluas jangkauan pengawasan terhadap area-area rawan di wilayah DKI Jakarta. Namun demikian, hingga tahun 2024, efektivitas pengawasan tersebut masih menghadapi keterbatasan signifikan. Berdasarkan data yang disampaikan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja DKI Jakarta pada acara Launching Transformasi Penyelenggaraan Ketertiban Umum Menuju Jakarta Kota Global tanggal 17 November 2024, tercatat sebanyak 7.841 titik rawan tramtibum di seluruh wilayah DKI Jakarta, sementara kemampuan pengawasan Satuan Polisi Pamong Praja baru

menjangkau sekitar 6 persen dari total titik tersebut. Kondisi ini diperkuat dengan meningkatnya jumlah pengaduan masyarakat dari 23.670 pengaduan pada tahun 2022 menjadi 35.363 pengaduan pada tahun 2023, Salah satu permasalahan utama yang muncul di tingkat kecamatan adalah belum efektifnya mekanisme penugasan dan pengendalian personel oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan. Dalam praktiknya, penugasan personel masih cenderung bersifat rutin dan reaktif, belum sepenuhnya berbasis pada pemetaan titik rawan, analisis data pengaduan masyarakat, maupun hasil pemantauan CCTV dari Command Center.

Akibatnya, potensi teknologi pengawasan yang telah dibangun belum dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pengambilan keputusan operasional di tingkat kecamatan, selain itu, keterbatasan kapasitas kepemimpinan dalam mengoordinasikan personel, mengatur prioritas penugasan, serta memastikan kehadiran petugas pada titik-titik rawan secara konsisten turut memengaruhi rendahnya jangkauan pengawasan. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin operasional yang mampu menerjemahkan kebijakan strategis dan inovasi teknologi ke dalam pola kerja yang efektif di lapangan.

Program Masyarakat Peduli Tramtibum (MPT) dan Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School merupakan inisiatif strategis Satuan Polisi Pamong Praja DKI Jakarta dalam memperkuat keterlibatan masyarakat serta meningkatkan pemahaman publik mengenai ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat. Melalui program MPT, masyarakat diharapkan berperan aktif sebagai mitra Satuan Polisi Pamong Praja dalam kegiatan pengawasan, sosialisasi, dan

pembinaan ketertiban umum. Sementara itu, program Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School dirancang untuk menanamkan kesadaran hukum sejak dini kepada pelajar, khususnya terkait Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2007 tentang Ketertiban Umum, sekaligus memperkenalkan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparat penegak peraturan daerah, meskipun jumlah masyarakat dan pelajar yang terlibat dalam kedua program tersebut relatif cukup besar, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.2 dan Gambar 1.3 implementasi di tingkat kecamatan belum menunjukkan hasil yang optimal. Pada pelaksanaan program MPT, keterlibatan peserta masih belum terkelola secara sistematis dan berkelanjutan.

Hal ini terlihat dari belum terbangunnya sinergi yang nyata antara anggota MPT dengan kegiatan sosialisasi, pembinaan, dan penyuluhan (Sosbinluh) yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan maupun kelurahan. Selain itu, dalam kegiatan pengawasan ketertiban umum, peran MPT masih bersifat pasif dan belum difungsikan sebagai bagian dari sistem deteksi dini dan pengawasan partisipatif di wilayah, kondisi serupa juga terjadi pada pelaksanaan program Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School. Program ini belum dikemas dan dikelola secara kreatif dan kontekstual oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan sesuai dengan karakteristik wilayah dan sasaran sekolah. Pada praktiknya, kegiatan tersebut masih bersifat seremonial dan insidental, serta belum terintegrasi dengan agenda pembinaan ketertiban umum di tingkat kecamatan. Hal ini menunjukkan keterbatasan kapasitas perencanaan, inovasi, dan pengelolaan program di level kecamatan.



Gambar 1.2 Data Masyarakat Peduli Tramtibum 2024



Gambar 1.3 Data Goes to School 2024

Permasalahan tersebut tidak terlepas dari belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan sebagai pimpinan unit kerja. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan seharusnya berperan sebagai perencana, pengorganisasi, penggerak, dan pengendali pelaksanaan

program ketertiban umum di wilayah kecamatan. Namun dalam praktiknya, peran tersebut masih cenderung terbatas pada fungsi administratif dan pelaksana teknis atas perintah pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat provinsi atau kota administrasi. Akibatnya, ruang inisiatif, kreativitas, dan kepemimpinan strategis di tingkat kecamatan belum berkembang secara optimal.

Transformasi administrasi Satuan Polisi Pamong Praja dari sistem konvensional berbasis dokumen kertas menuju sistem digital melalui penerapan Sisapra (Sistem Administrasi Pajak Wibawa) merupakan bagian dari upaya modernisasi tata kelola pemerintahan dalam mendukung transformasi Kota Jakarta menuju kota global. Sisapra dirancang sebagai sistem terintegrasi yang mampu merekam data kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja secara detail dan real time, serta berfungsi sebagai bank data strategis yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based policy). Namun, implementasi sistem ini di tingkat kecamatan belum berjalan optimal. Masih terdapat rendahnya pemahaman petugas administrasi terhadap regulasi dan prosedur penginputan data, ketidakkonsistenan pelaporan kegiatan, hingga tidak dilaksanakannya penginputan data sama sekali. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas data dalam Sisapra tidak akurat dan tidak komprehensif, sehingga tujuan transformasi digital sektor publik untuk meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan kinerja organisasi belum tercapai secara maksimal, permasalahan tersebut menunjukkan lemahnya peran kepemimpinan

KaSatuan Polisi Pamong Praja kecamatan, khususnya dalam menjalankan fungsi monitoring dan evaluasi (M&E) sebagai instrumen pengendalian kinerja organisasi. Dalam perspektif teori kepemimpinan dan manajemen kinerja sektor

publik, keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan arah, pengawasan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi kebijakan dan sistem kerja baru. Ketiadaan monitoring yang sistematis dan evaluasi berbasis indikator kinerja menyebabkan rendahnya disiplin, akuntabilitas, serta kapasitas aparatur dalam memanfaatkan Sisapra. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang mampu memperkuat fungsi M&E menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan, sekaligus memastikan transformasi digital benar-benar memberikan dampak nyata bagi peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil pengamatan, arahan strategis dari tingkat provinsi tidak selalu diterjemahkan dengan baik pada level implementasi. Beberapa petugas melaporkan bahwa proses penindakan, termasuk sistem kartu kuning dan sidang yustisi, sering kali hanya dijalankan untuk memenuhi target administratif, bukan untuk menciptakan efek jera. Terdapat bias implementasi yang membuat inovasi terlihat berhasil secara data, tetapi tidak berdampak nyata pada kualitas ketertiban umum. Temuan ini sejalan dengan Fitra & Nurasa, (2025) melalui artikel Penguatan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon: Strategi Pengembangan Kapasitas yang menunjukkan bahwa kelemahan kapasitas kelembagaan dan kepemimpinan operasional dapat melemahkan dampak kebijakan Satuan Polisi Pamong Praja terhadap ketertiban masyarakat, permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga terkait dengan aspek kepemimpinan. Kepemimpinan di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam menerjemahkan arahan strategis provinsi menjadi tindakan

operasional yang konsisten, terukur, dan efektif. Menurut Northouse (2021) dalam bukunya yang berjudul *Leadership: Theory and Practice* menjelaskan kepemimpinan publik yang efektif harus mampu mengarahkan, memotivasi, dan memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan tuntutan kerja. Ketika pemimpin tidak mampu membangun koordinasi, memastikan pelatihan, atau mengawasi kualitas implementasi, maka inovasi kebijakan berisiko hanya menjadi formalitas administratif tanpa dampak nyata

Kegiatan sosialisasi, pembinaan dan penyuluhan (Sosbinluh) yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja merupakan instrumen strategis dalam upaya membangun budaya taat hukum serta mewujudkan Jakarta yang tertib sebagai prasyarat menuju kota global. Secara konseptual, program Sosbinluh dirancang untuk memberikan pemahaman, perubahan sikap, dan peningkatan kepatuhan masyarakat terhadap peraturan daerah melalui pendekatan persuasif dan edukatif. Namun, dalam implementasinya di tingkat kecamatan, pelaksanaan Sosbinluh belum mencapai tujuan substantif tersebut. Kegiatan Sosbinluh cenderung dilaksanakan secara formalitas dan seremonial, dengan orientasi utama pada pemenuhan administrasi dan dokumentasi kegiatan sebagai bahan laporan, tanpa diikuti dengan pengukuran hasil (outcome) dan dampak (impact) terhadap perubahan perilaku masyarakat, kondisi tersebut mencerminkan adanya permasalahan pada level kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan, khususnya dalam perencanaan, pengendalian, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan program Sosbinluh. Dalam perspektif teori kepemimpinan sektor publik dan manajemen kinerja, pimpinan memiliki peran sentral dalam memastikan

[illegible]

Sumber: Pusdatin Satuan Polisi Pamong Praja Pemprov DKI Jakarta

19

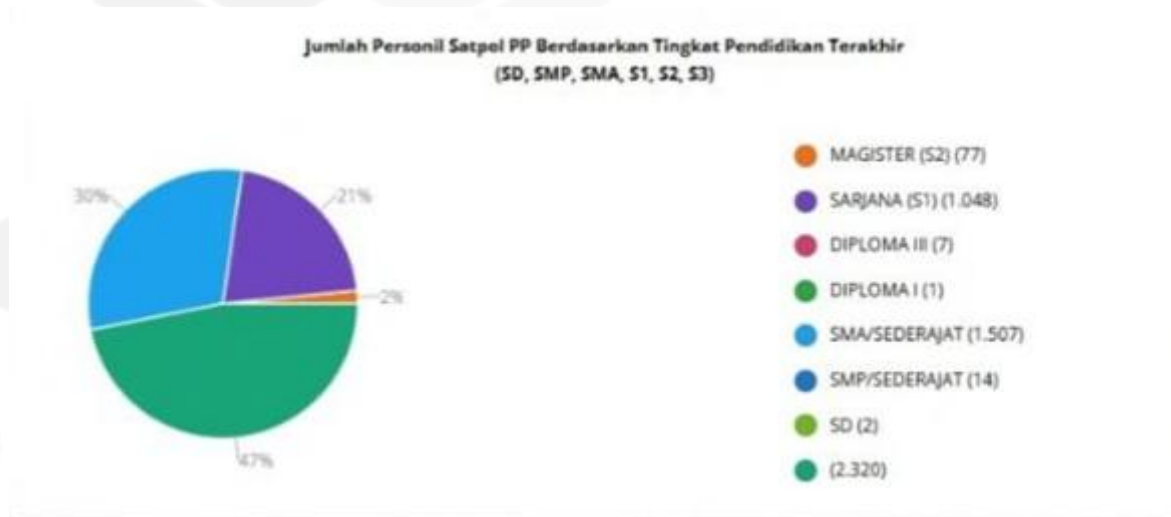
yang diselesaikan melalui mekanisme yustisi dan non-yustisi meningkat secara statistik, peningkatan tersebut tidak diikuti oleh penurunan perilaku pelanggaran masyarakat. Kondisi ini menunjukkan lemahnya kepemimpinan transformasional yang seharusnya mampu membentuk budaya kepatuhan dan perilaku tertib masyarakat, serta lemahnya kepemimpinan adaptif dalam menyesuaikan strategi penindakan dengan perubahan dinamika kota.

Selain itu, data ini juga mengungkap adanya persoalan dalam kepemimpinan manajerial, khususnya pada kemampuan pemimpin Satuan Polisi Pamong Praja tingkat kecamatan/kelurahan dalam melakukan perencanaan pengawasan, koordinasi lintas sektor, pengelolaan personel, serta penguatan motivasi dan kompetensi anggota. Ketidakefektifan ini terlihat dari belum optimalnya implementasi berbagai program seperti yustisi, patroli pengawasan, operasi penertiban, serta penggunaan teknologi digital dalam pemantauan pelanggaran. Dengan demikian, tingginya angka pelanggaran bukan hanya persoalan masyarakat, tetapi merupakan cerminan langsung dari kualitas kepemimpinan yang belum mampu menggerakkan organisasi menuju standar kota global.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga terkait dengan aspek kepemimpinan. Kepemimpinan di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam menerjemahkan arahan strategis provinsi menjadi tindakan operasional yang konsisten, terukur, dan efektif. Menurut Northouse (2021) dalam bukunya yang berjudul *Leadership: Theory and Practice* menjelaskan kepemimpinan publik yang efektif harus mampu mengarahkan, memotivasi, dan memastikan bahwa anggota

organisasi memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan tuntutan kerja. Ketika pemimpin tidak mampu membangun koordinasi, memastikan pelatihan, atau mengawasi kualitas implementasi, maka inovasi kebijakan berisiko hanya menjadi formalitas administratif tanpa dampak nyata

Kondisi tersebut semakin kompleks ketika melihat kapasitas sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja. Berdasarkan data Aplikasi Sisapra, mayoritas personel Satuan Polisi Pamong Praja merupakan lulusan SMA/ sederajat dan hanya sebagian kecil yang memiliki pendidikan tinggi.



Gambar 1.5 Diagram Pendidikan Personil Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber: Aplikasi Sisapra Satuan Polisi Pamong Praja Pemprov DKI

Jakarta

Rendahnya tingkat pendidikan berdampak pada lemahnya literasi digital, keterbatasan penguasaan teknologi modern, dan rendahnya kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kerja berbasis digitalisasi, padahal kota global sangat menuntut penggunaan teknologi dalam pengawasan, komunikasi, dan pelaporan. Sejalan

dengan pandangan Drucker (1999) dalam bukunya *Management Challenges for the 21st Century*, kualitas sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi, sehingga keterbatasan kapasitas SDM Satuan Polisi Pamong Praja menjadi hambatan serius dalam mewujudkan tata kelola ketertiban umum berstandar global. Lemahnya literasi digital ini semakin memperlemah efektivitas inovasi Satuan Polisi Pamong Praja, seperti pengawasan melalui CCTV, command center, laporan digital, atau sistem informasi pelanggaran.

Salah satu permasalahan krusial dalam implementasi berbagai program inovasi Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan adalah kelemahan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam mengomunikasikan dan mengoordinasikan program-program tersebut kepada para pemangku kepentingan wilayah, seperti Camat dan Lurah sebagai pimpinan wilayah administratif, Kapolsek sebagai unsur keamanan, serta unit kerja dan instansi terkait lainnya. Minimnya komunikasi strategis dan koordinasi lintas sektor menyebabkan program inovasi, baik yang berbasis teknologi, partisipasi masyarakat, maupun pendekatan humanis penegakan ketertiban umum, belum dipahami secara utuh dan belum memperoleh dukungan kelembagaan yang optimal. Akibatnya, pelaksanaan program di lapangan berjalan secara parsial, kurang sinergis, dan belum mencapai dampak yang diharapkan. Padahal, dalam perspektif kepemimpinan sektor publik dan tata kelola kolaboratif, kemampuan pemimpin tingkat kecamatan untuk membangun komunikasi efektif, menyatukan visi, serta mengoordinasikan peran para aktor kunci wilayah merupakan prasyarat utama keberhasilan implementasi kebijakan dan inovasi

Seluruh masalah tersebut menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan evaluasi terhadap strategi kepemimpinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. Evaluasi menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana strategi yang telah ditetapkan berjalan sesuai arah kebijakan, apakah berada on the track, dan apa saja faktor penghambat yang menyebabkan strategi belum optimal. Berdasarkan jurnal Chakravarty et al. (2021), *Global cities: A multi-disciplinary review and research agenda*, disebutkan bahwa evaluasi juga diperlukan untuk merumuskan strategi perbaikan agar Satuan Polisi Pamong Praja dapat bekerja lebih efektif dalam mendukung terwujudnya Jakarta sebagai kota global. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan masalah, tetapi juga mengarah pada identifikasi penyebab dan rekomendasi strategis, sehingga dapat membantu Satuan Polisi Pamong Praja meningkatkan tata kelola ketertiban umum sesuai standar kota global.

Dalam penelitian ini, lokus penelitian difokuskan pada Kota Administrasi Jakarta Timur, khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Timur dan satuan pelaksana di tingkat kecamatan. Pemilihan Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai lokus penelitian didasarkan pada karakteristik wilayahnya yang memiliki dinamika sosial, kepadatan aktivitas masyarakat, serta kompleksitas permasalahan ketenteraman dan ketertiban umum yang cukup beragam. Sebagai salah satu wilayah administrasi di Provinsi DKI Jakarta, Jakarta Timur memiliki tantangan tersendiri dalam mendukung transformasi Jakarta menuju kota global, terutama dalam aspek pengendalian ruang publik, penegakan peraturan daerah, pembinaan masyarakat, serta penguatan budaya tertib.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki peran strategis sebagai penghubung antara kebijakan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta dan pelaksanaan teknis di tingkat kecamatan dan kelurahan. Dalam konteks tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Timur tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana penegakan peraturan daerah, tetapi juga sebagai koordinator, pengendali, dan pembina bagi Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan. Oleh karena itu, efektivitas strategi kepemimpinan di tingkat kecamatan sangat dipengaruhi oleh dukungan, arahan, koordinasi, serta sistem pengawasan yang dibangun oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dengan demikian, fokus penelitian pada Kota Administrasi Jakarta Timur menjadi penting karena wilayah ini dapat menggambarkan bagaimana kebijakan transformasi Satuan Polisi Pamong Praja DKI Jakarta diterjemahkan dalam praktik lapangan. Penelitian ini tidak hanya melihat kebijakan pada tingkat provinsi secara umum, tetapi juga menelaah bagaimana strategi kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan dijalankan dalam konteks kewilayahan Jakarta Timur. Hal ini penting untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan mampu mengoptimalkan kinerja organisasi dalam menghadapi permasalahan ketertiban umum, meningkatkan koordinasi lintas sektor, serta mendukung Jakarta sebagai kota global yang tertib, aman, dan berdaya saing

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, sangat jelas bahwa transformasi Jakarta menjadi kota global tidak akan tercapai tanpa kehadiran Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki strategi kepemimpinan yang kuat, kinerja yang

efektif, SDM yang kompeten, dan implementasi inovasi yang berjalan secara konsisten. Kompleksitas tantangan ini membuat evaluasi strategi kepemimpinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja menjadi penting dan relevan. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan fokus pada “Strategi Kepemimpinan Untuk Optimalisasi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Di Tingkat Kecamatan Dalam Mendukung Transformasi Kota Jakarta Menuju Kota Global (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Timur)”.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum optimalnya kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan dalam menerjemahkan kebijakan strategis transformasi Satuan Polisi Pamong Praja tingkat provinsi ke dalam tindakan operasional yang kontekstual, terukur, dan berdampak di wilayah kecamatan.
2. Lemahnya fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kinerja oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan, yang tercermin dari pelaksanaan penegakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang masih bersifat rutin, reaktif, dan belum berbasis analisis data wilayah rawan tramtibus.
3. Belum efektifnya peran kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam menjalankan fungsi monitoring dan evaluasi (M&E), sehingga berbagai program dan kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan lebih berorientasi pada pemenuhan administrasi dan laporan, bukan pada pencapaian outcome dan dampak nyata.

4. Rendahnya kapasitas kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam penguatan kompetensi komunikasi persuasif, pembinaan partisipatif, dan literasi digital aparatur Satuan Polisi Pamong Praja.
5. Belum optimalnya kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam memanfaatkan inovasi dan teknologi pengawasan, seperti CCTV, Command Center, dan sistem digital Sisapra, sebagai dasar pengambilan keputusan dan penugasan personel secara efektif.
6. Keterbatasan peran Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan sebagai local leader dalam membangun sinergi lintas sektor dan pemangku kepentingan wilayah, seperti Camat, Lurah, Kapolsek, serta unit dan instansi terkait serta partisipasi masyarakat, termasuk pengelolaan program Prabu Jakarta, MPT, Sosbinluh dan Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School, yang masih bersifat seremonial dan belum berkelanjutan.
7. Belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan yang terlihat dari belum maksimalnya pemberian motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, pengembangan kapasitas anggota, serta pemanfaatan inovasi dalam penyelesaian masalah ketertiban umum, sehingga berbagai kebijakan penindakan, pembinaan, dan sosialisasi belum mampu membentuk budaya tertib dan taat hukum masyarakat sesuai standar kota global.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Mengapa kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan belum mampu mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan dalam mendukung implementasi transformasi Satuan Polisi Pamong Praja dan mewujudkan ketertiban umum berstandar kota global di Jakarta ?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan, khususnya dalam penguatan fungsi monitoring dan evaluasi, pemanfaatan inovasi digital, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, serta pengelolaan program ketertiban umum berbasis partisipasi masyarakat guna mendukung transformasi Kota Jakarta menuju kota global?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan belum mampu mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan dalam mendukung implementasi transformasi Satuan Polisi Pamong Praja dan mewujudkan ketertiban umum berstandar kota global di Jakarta.
2. Untuk merumuskan strategi kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja melalui penguatan monitoring dan evaluasi, pemanfaatan inovasi digital, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, serta pengelolaan program ketertiban umum berbasis partisipasi masyarakat guna mendukung transformasi Jakarta menuju kota global.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam kajian:
 - a) strategi kepemimpinan organisasi publik,
 - b) evaluasi kinerja aparat penegak peraturan daerah,
 - c) tata kelola keamanan kota,
 - d) serta dinamika transformasi kota menuju kota global.

Temuan penelitian dapat memperkaya literatur terkait evaluasi kepemimpinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, terutama dalam konteks

kota yang sedang bertransformasi ke arah global seperti Jakarta. Selain itu, penelitian ini memberikan perspektif komparatif melalui analisis standar keamanan dan ketertiban umum dari beberapa kota global (Tokyo, Seoul, New York, Amsterdam), sehingga dapat memperluas referensi teoretis tentang benchmark internasional dalam tata kelola keamanan perkotaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat operasional bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan Satuan Polisi Pamong Praja, antara lain:

1. Memberikan informasi evaluatif mengenai efektivitas strategi kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja pada berbagai tingkat pelaksana (kecamatan), sehingga dapat menjadi dasar penguatan kapasitas kepemimpinan di lingkup Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Menyediakan masukan berbasis data mengenai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjaga ketertiban umum dan keteraturan ruang publik, yang penting sebagai bagian dari upaya mewujudkan standar keamanan kota global.
3. Mengidentifikasi akar permasalahan yang menghambat optimalisasi strategi dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, khususnya terkait SDM, koordinasi lintas sektor, digitalisasi pengawasan, dan konsistensi implementasi program.
4. Memberikan rekomendasi strategi perbaikan yang dapat digunakan Satuan Polisi Pamong Praja dalam merumuskan kebijakan, menyusun program kerja, meningkatkan kompetensi personel, serta memperkuat sinergi antar-unit pelaksana.

5. Mendukung proses transformasi Jakarta menuju kota global, dengan menempatkan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu aktor kunci dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan kualitas hidup warga kota.

Menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan dalam pengalokasian anggaran, pengembangan sarana pengawasan (CCTV cerdas, command center), serta peningkatan kapasitas aparaturnya melalui pendidikan dan pelatihan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor Penghambat Optimalisasi Kepemimpinan

Kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di tingkat kecamatan. Hal ini disebabkan oleh masih adanya kesenjangan antara praktik kepemimpinan operasional harian dengan tuntutan transformasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai organisasi publik yang modern, adaptif, berbasis data, humanis, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di Jakarta Timur pada dasarnya telah memiliki modal kepemimpinan yang baik, seperti keteladanan, kedisiplinan, integritas, ketegasan, komunikasi terbuka, serta kepedulian terhadap anggota. Berdasarkan empat dimensi Bass dan Avolio, idealized influence merupakan dimensi yang paling kuat, sedangkan intellectual stimulation relatif paling lemah karena inovasi, analisis data, dan pemanfaatan teknologi belum sepenuhnya menjadi dasar pengambilan keputusan. Praktik kepemimpinan masih lebih dominan pada pelaksanaan tugas rutin dan operasional harian serta belum sepenuhnya berkembang menjadi kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong perubahan sistem kerja

berbasis data, digitalisasi, partisipasi masyarakat, dan orientasi pada hasil.

- b. Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi di Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan wilayah Jakarta Timur sudah berjalan, tetapi belum sepenuhnya berbasis indikator kinerja, outcome, dampak sosial, dan data digital. Pemanfaatan Sisapra, CCTV, command center, CRM, dashboard monitoring, serta dokumentasi digital juga belum optimal sebagai dasar pengambilan keputusan, pengendalian kinerja, dan penyusunan strategi penanganan ketertiban umum di wilayah kecamatan.
- c. Faktor penghambat lainnya adalah kompetensi sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di Kota Administrasi Jakarta Timur yang belum merata. Keterbatasan tersebut terutama terlihat pada aspek literasi teknologi, komunikasi persuasif, pemahaman regulasi terbaru, pengendalian emosi, pelayanan publik, serta kemampuan mengelola program partisipatif. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan program seperti Prabu Jakarta, Masyarakat Peduli Tramtibum, Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School, dan Sosbinluh secara berkelanjutan di tingkat kecamatan.

Dengan demikian, faktor penghambat optimalisasi kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan di Kota Administrasi Jakarta Timur tidak hanya berkaitan dengan persoalan teknis pelaksanaan tugas, tetapi juga dengan belum kuatnya stimulasi intelektual, belum meratanya kompetensi, terbatasnya pelatihan dan pengembangan, penempatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, monitoring dan evaluasi yang

belum terukur, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, serta koordinasi dan sinkronisasi lintas sektor yang belum terlembaga secara konsisten.

2. Strategi Kepemimpinan Berbasis SWOT

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di Jakarta Timur perlu memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dengan tetap mempertahankan nilai keteladanan, integritas, kedisiplinan, ketegasan, komunikasi terbuka, serta kedekatan dengan anggota. Kepemimpinan tersebut perlu diarahkan tidak hanya untuk mengendalikan tugas operasional, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang adaptif, profesional, inovatif, humanis, dan berorientasi pada hasil.

- a. Strategi berikutnya adalah memperkuat sistem monitoring dan evaluasi berbasis indikator kinerja, data digital, outcome, serta dampak kegiatan terhadap ketertiban masyarakat di wilayah Jakarta Timur. Monitoring dan evaluasi tidak cukup hanya dilakukan sebagai pemenuhan administrasi, tetapi harus menjadi instrumen pengendalian kinerja, penilaian efektivitas program, dan dasar perbaikan strategi kerja Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan.
- b. Pemanfaatan teknologi juga perlu dioptimalkan melalui penggunaan Sisapra, CCTV, command center, CRM, dashboard monitoring, dan dokumentasi digital. Teknologi tersebut perlu digunakan secara lebih maksimal untuk memetakan titik rawan, mengatur penugasan personel, memantau pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi capaian kinerja, serta meningkatkan respons terhadap pengaduan masyarakat di wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.

- c. Pengembangan sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di Jakarta Timur juga menjadi strategi penting. Pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan literasi teknologi, penguatan komunikasi persuasif, pemahaman regulasi, penempatan personel berbasis kompetensi, serta penerapan sistem reward and punishment yang adil. Dengan peningkatan kapasitas SDM, Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan di Jakarta Timur diharapkan mampu bekerja lebih profesional, responsif, humanis, dan sesuai dengan tuntutan pelayanan publik.
- d. Strategi lainnya adalah memperkuat program partisipatif seperti Prabu Jakarta, Masyarakat Peduli Tramtibum, Satuan Polisi Pamong Praja Goes to School, dan Sosbinluh agar masyarakat di wilayah Jakarta Timur tidak hanya menjadi objek penertiban, tetapi juga menjadi mitra Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjaga ketertiban umum. Program tersebut perlu dilaksanakan secara berkelanjutan, terencana, dan disesuaikan dengan karakteristik wilayah masing-masing kecamatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, saran dalam penelitian ini disusun sesuai dengan dua rumusan masalah dan hasil analisis SWOT sebagai berikut.

1. Penguatan Kepemimpinan dan Sistem Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan perlu memperkuat pola kepemimpinan transformasional, agar kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan tugas operasional harian, tetapi juga mampu mendorong perubahan sistem kerja organisasi. Keteladanan, kedisiplinan, integritas, ketegasan, komunikasi terbuka, dan kedekatan dengan anggota yang selama ini telah menjadi kekuatan pimpinan perlu diarahkan untuk membangun budaya kerja yang lebih profesional, humanis, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan juga perlu menerjemahkan visi transformasi Jakarta menuju kota global ke dalam praktik kerja yang lebih konkret, seperti penegakan Perda yang persuasif, pembinaan masyarakat yang berkelanjutan, pengambilan keputusan berbasis data, serta peningkatan kualitas respons terhadap pengaduan masyarakat.

Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi perlu diperkuat agar tidak hanya menjadi kegiatan rutin melalui apel, briefing, atau rapat evaluasi, tetapi benar-benar menjadi instrumen pengendalian kinerja. Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan perlu memiliki indikator kinerja yang jelas, seperti efektivitas patroli, kecepatan tindak lanjut pengaduan, kualitas pelaporan Sisapra, pemanfaatan CCTV dan command center, penurunan pelanggaran, serta dampak kegiatan Sosbinluh terhadap perubahan perilaku masyarakat. Dengan adanya indikator tersebut, kinerja Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan dapat dinilai secara lebih objektif dan tidak hanya berdasarkan jumlah kegiatan atau kelengkapan administrasi.

2. Penguatan Digitalisasi, SDM, dan Program Ketertiban Partisipatif

Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan perlu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital seperti Sisapra, CCTV, command center, dashboard monitoring, CRM, dan dokumentasi digital sebagai dasar pengambilan keputusan di lapangan. Teknologi tersebut sebaiknya tidak hanya digunakan sebagai alat pelaporan administratif, tetapi juga sebagai bank data untuk membaca pola pelanggaran, menentukan titik rawan, mengatur penempatan personel, mengevaluasi efektivitas patroli, serta menyusun tindak lanjut penanganan ketertiban umum. Untuk itu, perlu dilakukan pelatihan dan pendampingan teknologi secara berkala, terutama bagi personel yang masih memiliki keterbatasan literasi digital.

Pengembangan kapasitas SDM juga perlu dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis kebutuhan wilayah. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan perlu menyusun pemetaan kompetensi personel, terutama terkait penguasaan regulasi terbaru, komunikasi persuasif, pengendalian emosi, mediasi konflik, pelayanan publik, literasi teknologi, dan penguasaan karakteristik wilayah. Penempatan personel juga perlu lebih diarahkan berdasarkan kompetensi, sehingga anggota yang memiliki kemampuan komunikasi dapat ditempatkan pada kegiatan pembinaan masyarakat, anggota yang menguasai teknologi dapat mendukung pelaporan digital dan pengelolaan data, sedangkan anggota yang berpengalaman di lapangan dapat difokuskan pada patroli titik rawan dan operasi penertiban.

Program ketertiban umum berbasis partisipasi masyarakat seperti Prabu Jakarta, Masyarakat Peduli Tramtibum, Satuan Polisi Pamong Praja

Goes to School, dan Sosbinluh perlu dikembangkan secara lebih berkelanjutan di tingkat kecamatan. Program tersebut sebaiknya tidak hanya dilaksanakan sebagai kegiatan seremonial, tetapi juga menjadi strategi pembinaan masyarakat, edukasi hukum, deteksi dini pelanggaran, dan penguatan budaya tertib. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan perlu memperkuat koordinasi dengan Camat, Lurah, RT/RW, sekolah, tokoh masyarakat, komunitas lokal, dan anggota MPT agar masyarakat tidak hanya menjadi objek penertiban, tetapi juga menjadi mitra aktif dalam menjaga ketertiban umum.

3. Dukungan Kelembagaan dan Pengembangan Penelitian Lanjutan

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi perlu memberikan dukungan yang lebih kuat kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan, terutama dalam bentuk peningkatan kuota pelatihan, penguatan sarana teknologi, penyusunan SOP monitoring dan evaluasi berbasis data, serta dukungan anggaran untuk program pembinaan masyarakat. Dukungan kelembagaan ini penting karena Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan merupakan unit yang paling dekat dengan masyarakat dan paling langsung menghadapi dinamika ketertiban umum di lapangan. Tanpa dukungan kebijakan, anggaran, teknologi, dan pelatihan yang memadai, ruang kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi akan tetap terbatas. Selain penguatan anggaran internal, dukungan dapat dikembangkan melalui integrasi program lintas perangkat daerah serta kemitraan dengan perguruan tinggi, komunitas profesional, BUMD, dan badan usaha untuk kegiatan pelatihan, literasi digital, edukasi masyarakat, serta penyediaan sarana

pendukung. Kemitraan tersebut harus transparan, akuntabel, bebas konflik kepentingan, dan tidak memberikan ruang intervensi pihak ketiga dalam penegakan Perda.

Untuk penelitian selanjutnya, kajian mengenai kepemimpinan Satuan Polisi Pamong Praja dapat diperluas pada lebih banyak kecamatan di wilayah DKI Jakarta agar diperoleh perbandingan yang lebih komprehensif mengenai variasi kepemimpinan, karakteristik wilayah, kesiapan SDM, pemanfaatan digitalisasi, dan efektivitas program partisipatif. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan campuran dengan menambahkan data kuantitatif seperti jumlah pelanggaran, data pengaduan masyarakat, data patroli, capaian Sisapra, dan indikator kinerja lainnya agar analisis mengenai optimalisasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dapat dilakukan secara lebih terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimantra, P. (2025). Pandangan ahli tata kota dalam Musrenbang RKPD DKI Jakarta 2026. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- Adriansyah. (2025). Digital leadership sebagai kompetensi strategis dalam peningkatan kinerja organisasi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 22–38.
- Ali, M., Rahman, A., & Suryani, D. (2024). Urban governance and institutional adaptation in globalizing cities. *Journal of Urban Affairs*, 46(2), 210–226.
- Amsterdam Municipality. (2021). Safety & enforcement policy. Pemerintah Kota Amsterdam.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Ariedera. (2025). Peran kepemimpinan adaptif pada transformasi digital organisasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 1–15.
- Bass, B. M. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 1–17.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Cahaya, R., Putra, A., & Sari, N. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam birokrasi publik Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(2), 101–118.
- Chakravarty, S., Sassen, S., & Taylor, P. J. (2021). Global cities: A multi-disciplinary review and research agenda. *Urban Studies*, 58(1), 3–23.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Business.

- Engkus, E., Azan, M., Hanif, H., & Fitri, A. (2021). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 145–158.
- Fadhilah, N. (2021). Smart city & urban safety: Integrasi teknologi dalam ketertiban kota. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, 32(3), 211–224.
- Fitra, R., & Nurasa, H. (2025). Penguatan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon: Strategi pengembangan kapasitas. *Jurnal Kebijakan Publik*, 16(1), 55–72.
- Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. New York: Basic Books.
- Fraser, A. (1988). Review of Imitation and innovation: The transfer of Western organizational patterns to Meiji Japan. *Monumenta Nipponica*, 43(2), 244–245.
- GaWC Research Network. (2021). *The world according to GaWC 2021*. Globalization and World Cities Research Network.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: A systematic synthesis. *Public Administration Review*, 82(1), 74–90.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership*. Boston: Harvard Business Press.
- Hidayat, R. (2023). Evaluasi kinerja penegakan Perda di Kota Bogor. *Jurnal Administrasi Publik Daerah*, 9(2), 89–104.
- Hong, S., Lee, Y., & Park, J. (2022). How does transformational leadership influence the performance of public service organizations in a developing country? *Public Management Review*, 24(6), 923–945.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90–102.

- Kipane, A., & Kuznecova, E. (2025). Prevention of security threats in public space in the context of urban development. *Urban Security Journal*, 7(1), 44–60.
- Laghari, A. A., et al. (2024). Katz theory implicating head teachers' managerial skills. *International Journal of Educational Management*, 38(1), 101–118.
- Lalhakim, M., Prasetyo, R., & Nugraha, D. (2024). Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam citra dan daya saing kota global. *Jurnal Tata Kelola Perkotaan*, 6(2), 77–94.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Massari, M., & Longo, F. (2025). Safe and sound: Governance for planning public space in a security-by-design paradigm. *Cities*, 142, 104612.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- National Police Agency of Japan. (2022). *Annual review*. Tokyo: NPA Japan.
- Noor, S., et al. (2024). A systematic review of urban terrorism literature. *Journal of Urban Security*, 18(2), 120–145.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nur Azijah, A., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 33–47.
- Odierno, R., & Hanlon, Q. (2023). *Securing global cities: Best practices, innovation, and the path ahead*. Washington, DC: Urban Security Press.
- Owens, J. (2024). Police in the urban world: A primer. *Urban Affairs Review*, 60(1), 5–27.
- Pantih, A., Khaq, M., & Suwarno. (2025). Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam administrasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 65–81.
- Pradhana, A. (2026). *Pendekatan partisipatif dalam pembangunan kota global*. Musrenbang RKPD DKI Jakarta.
- Prak, M. (2018). *Citizens without nations: Urban citizenship in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pratama, D. (2019). Strategi komunikasi publik Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. *Jurnal Komunikasi Publik*, 7(2), 112–128.

- Rahayu, S. (2022). Profesionalisme aparaturnegak Perda. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 10(1), 45–60.
- Rangkuti, F. (2015). Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sancino, A., et al. (2023). Frontline bureaucracy and urban governance. *Public Administration*, 101(2), 389–405.
- Sari, D., & Nugroho, R. (2020). Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja perkotaan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 95–111.
- Sassen, S. (1991). *The global city: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.
- Seoul Metropolitan Government. (2021). *Smart city policy report*. Seoul: SMG.
- Song, Y., et al. (2023). Urban governance: A review of intellectual structure and topic evolution. *Cities*, 134, 104080.
- Spradley, J. P. (2006). *Participant observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tafonao, T., et al. (2024). Servant leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 88–102.
- To, L., et al. (2024). Digital urban management and public space regulation. *Journal of Urban Technology*, 31(1), 1–20.
- Umar, F. (2023). Adaptive leadership ASN di era VUCA. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(3), 177–192.
- Van der Hoek, M., Groeneveld, S., & Beerkens, E. (2021). Leadership behavior repertoire. *Perspectives on Public Management and Governance*, 4, 363–378.
- Van Wart, M. (2013). *Leadership in public organizations* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Wardani, L. (2020). Transformational leadership dan kinerja aparaturnegak. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–15.

Westney, D. E. (1987). Imitation and innovation: The transfer of Western organizational patterns to Meiji Japan. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Wijaya, A. (2023). A comparative study on urban governance in a global city phenomenon. American Journal of Civil Engineering, 11(1), 9–13.

Yuliani, T. (2021). Tantangan Satuan Polisi Pamong Praja di era VUCA. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 134–149.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

DATA DIRI

Nama : Ujang Januar

NIP : 198301012010011019

Tempat/ Tanggal Lahir : Bengkulu 01 Januari 1983

Jabatan : Satuan Polisi Pamong Praja Ahli Pertama

Pangkat : Penata Muda Tk. I, Golongan: III/b

Instansi : Pemrov DKI Jakarta

Unit Kerja: Satuan Polisi Pamong Praja

Email : lapakbekedai@gmail.com

Nomor HP : 081299208781

RIWAYAT PENDIDIKAN

S1	: Hukum, Universitas Jakarta
SLTA	: SMKN 2 Padang Harapan, Kota Bengkulu
SLTP	: SLTPN 3 Padang Jaya, Bengkulu Utara
SD	: SDN 34 Tanah Hitam, Bengkulu Utara

RIWAYAT PEKERJAAN/ JABATAN

Periode Tahun	Riwayat Jabatan
2010 - 2014	: Staff Satpol PP Kecamatan Makasara, Jakarta Timur
Januari 2015 – Juni 2015	: Staff Teknis Terampil
Juli 2015 – Juni 2018	: Staff Operasional Ahli
Juli 2018 – Agustus 2019	: Staff Teknis Terampil
September 2019 – April 2023	: Staff Operasional Ahli
Mei 2023 – Oktober 2025	: Staff Administrasi Terampil
November 2025 – Sekarang	: Satpol PP Ahli (Fungsional)