

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan unsur utama yang sangat penting dalam suatu negara. Keberadaannya telah ada sebelum jaman kemerdekaan sebagai penjaga keamanan. Saat ini Polri bertugas untuk mewujudkan visi dan misinya yaitu sebagai pelayan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif. Tanggung jawab Polri sebagai kepolisian negara memiliki jangkauan yang sangat luas yaitu seluruh wilayah Indonesia. Untuk mempermudah tugasnya maka dibentuklah Kepolisian Daerah yang di singkat Polda yang bertanggung jawab kepada Polri.

Kepolisian Daerah (Polda) D.I.Yogyakarta merupakan salah satu satuan pelaksana utama Kewilayahan yang berada di bawah Polri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan yang dipimpin oleh Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) dan bertanggung jawab kepada Kapolri. Dalam menjalankan tugasnya, visi yang diemban Polda D.I.Yogyakarta adalah mewujudkan Polda D.I.Yogyakarta yang profesional, unggul, terpercaya, berkepribadian dan semakin dicintai masyarakat guna mendukung terciptanya Jogja Istimewa berlandaskan semangat gotong royong. Untuk dapat mewujudkan visi dan misi tersebut dalam setiap unturnya maka Polda D.I.Yogyakarta membawahi sejumlah divisi, salah satunya Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) sebagai unsur pelaksana tugas pokok di wilayah perairan. Visi yang ingin

diwujudkan Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) Polda D.I. Yogyakarta adalah sebagai Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan dipercaya masyarakat perairan D.I.Yogyakarta serta sebagai aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat D.I.Yogyakarta sebagai kota pendidikan dan pariwisata dalam kehidupan masyarakat yang demokratis, berbudaya serta masyarakat yang sejahtera.

Visi tersebut didukung dengan 7 visi yaitu 1) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah dan responsif serta tidak diskriminatif agar masyarakat perairan bebas dari gangguan fisik maupun psikis, 2) memberikan bimbingan kepada masyarakat perairan D.I.Yogyakarta melalui upaya pembinaan dan pencegahan yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dan kepatuhan hukum masyarakat serta memperkuat institusi Polri, 3) menegakkan hukum di wilayah perairan secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM serta budaya setempat menuju adanya kepastian hukum dan rasa keadilan, 4) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat perairan D.I.Yogyakarta dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat, 5) mengikutsertakan masyarakat perairan dalam memelihara kamtibmas perairan dengan melibatkan mereka dalam event-event pembinaan komunitas masyarakat yang ada, 6) meningkatkan upaya konsolidasi dengan pihak-pihak yang terkait baik internal maupun eksternal, 7) meningkatkan kerjasama dan koordinasi dengan instansi terkait yang mempunyai tugas di bidang perairan.

Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) Polda D.I.Yogyakarta memiliki tugas menyelenggarakan fungsi Kepolisian Perairan yang mencakup patroli, termasuk penanganan Pindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP) pidana di perairan, SAR (*Search and Rescue*) di wilayah perairan, dan bina masyarakat pantai atau perairan serta pembinaan fungsi kepolisian perairan dalam lingkungan Polda. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) Polda D.I.Yogyakarta menyelenggarakan fungsi pemeliharaan dan perbaikan fasilitas serta sarana di lingkungan Polda; pelaksanaan patroli, pengawalan penegakan hukum di wilayah perairan, dan Binmas pantai di daerah hukum Polda; pemberian bantuan *Search and Rescue* (SAR) di laut/perairan; pelaksanaan transportasi kepolisian di perairan; pelaksanaan telekomunikasi dan informatika di perairan; dan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditpolair.

Dari semua tugas pokok Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta fungsi *Search and Rescue* (SAR) menjadi salah satu tugas utama dalam pencapaian tujuan Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta. Hal ini dikarenakan situasi geografis di D.I.Yogyakarta berada pada daerah rawan bencana dan daerah wisata perairan yang terbentang dari ujung timur Kabupaten Gunung Kidul sampai sebelah barat Kabupaten Kulon Progo. Keberadaan *Search and rescue* (SAR) sangat penting dalam pencapaian tujuan Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta sehingga anggota *Search and Rescue* (SAR) Direktorat Polisi Perairan (Ditpolair) Polda D.I.Yogyakarta harus mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan kerja sangat di perlukan oleh anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta dalam melaksanakan

tugas di wilayah perairan, seperti evakuasi korban tenggelam, pengawasan daerah pantai, dan penanganan bencana alam

Sebagai suatu organisasi publik, keberhasilan tugas dan fungsi *Search and Rescue* (SAR) Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta dipengaruhi oleh banyak faktor. Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011 : 300) mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi dipengaruhi 1) faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*, 3) faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi, dan 5) faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta yang diharapkan memerlukan personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional yang baik. Pekerjaan *Search And Rescue* (SAR) Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta tidak dapat terlaksana tanpa komitmen anggota, kerjasama setiap anggota, adanya kepemimpinan yang baik, maupun fasilitas dan sistem kerja yang baik karena medan berat dan berbahaya yang tidak dapat dihadapi secara personal. Kerjasama tim dan latar belakang kompetensi anggota sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi. Oleh karena itu setiap

anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta penting untuk terlibat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan yang diharapkan tercapai dengan baik.

Keterlibatan kerja atau diistilahkan dengan (*job involvement*) dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Kanungo dan Morrow (Silawati, 2005), keterlibatan kerja yaitu kekusyukan secara psikologis pada aktivitas kerja, sedangkan Lodahl dan Kejner (Silawati, 2005) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya. Adapun Pfeffer (Silawati, 2005) berpendapat bahwa keterlibatan kerja dipertimbangkan oleh banyak peneliti menjadi penentu utama dari keefektifan organisasi.

Robbins (2001) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Menurut Robbins (2001), keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang baru dalam literatur perilaku organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Menurut Davis dan Newstrom (1994), keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu.

Menurut Cohen (2003), pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi memiliki karakteristik yaitu menghabiskan waktunya untuk bekerja;

memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan; merasa puas dengan pekerjaannya; memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir, profesi, dan organisasi; memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan; tingkat absen dan intensi *turnover* rendah; serta memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah memiliki karakteristik tidak mau berusaha keras untuk kemajuan institusi, tidak peduli dengan pekerjaan maupun institusi, tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan, tingkat absen dan intensi *turnover* yang tinggi, memiliki motivasi kerja yang rendah, adanya tingkat pengunduran diri yang tinggi, serta merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan. Setiap anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta wajib mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, guna mencapai tujuan Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta yang diharapkan oleh masyarakat khususnya warga masyarakat D.I.Yogyakarta. Keterlibatan kerja yang rendah pada anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta akan menghambat tujuan dan visi misi yang diharapkan, kemudian akan menimbulkan komplain dan keluhan dari masyarakat atas kinerja Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta dan sangat merugikan institusi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tower Watson (dalam Kurniawati,2014) survei bertajuk Global Workforce Study (GWS) untuk negara Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survei menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja cenderung akan meninggalkan

pekerjaan , dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dengan perusahaan hanya 21%, yang ingin meninggalkan perusahaan dalam periode yang sama (Sabeni, 2003). Selanjutnya , penelitian yang dilakukan oleh Indrianti (2012) menunjukkan bahwa prosentase keyakinan untuk memperoleh kesempatan dalam memajukan karir dua kali lebih besar bagi karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja yang kuat terhadap perusahaan. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterlibatan kerja dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan lebih baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli, menunjukkan bahwa keterlibatan kerjaterhadap organisasi yang tidak tinggi meudahkan terjadinya *turn over*. Data responden menunjukkan bahwa turn over terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dalam satu tahun.

Didukung dengan hasil observasi terhadap anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta, masih ada beberapa anggota yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 anggota SAR menunjukkan bahwa ada beberapa anggota SAR yang tidak disiplin. Terbukti dalam laporan absensi yang dilakukan oleh bagian Provos terdapat beberapa tindakan kurang disiplin yang dilakukan oleh anggota SAR, misalnya terlambat masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi, tercatat masuk kerja namun tidak terlihat hadir di kantor, beberapa anggota yang sering absen dengan berbagai alasan, beberapa anggota SAR tidak peduli dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan misalnya tidak ikut serta dalam pekerjaan tim respon dalam melaksanakan perintah kurang sigap dan berakibat dalam kecepatan dalam

penyelesaian tugas. Keterlibatan beberapa anggota SAR yang rendah tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan program SAR Direktorat Polisi Perairan Polda Daerah istimewa Yogyakarta.

Hasil wawancara yang dengan 20 anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta pada tanggal 5 Februari 2019, bahwa 11 dari 20 subjek yang diwawancarai mengatakan bahwa anggota SAR sering absen untuk tidak berangkat kerja dengan berbagai alasan. Kemudian 8 dari 20 subjek mengatakan bahwa mereka tidak diberi kesempatan dalam menyalurkan aspirasi dan ide guna pencapaian tugas yang lebih baik. Kemudian 12 dari 20 subjek mengatakan bahwa mereka sering meninggalkan dan kurang tanggap dalam merespon pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. 10 dari 20 subjek mengatakan beberapa kali absen hadir dalam apel pagi dan dalam tugasnya karena merasa jenuh dengan pekerjaannya serta kurangnya pengawasan dari pimpinan saat pelaksanaan tugas di lapangan sehingga subjek dapat meninggalkan pekerjaannya pada waktu jam kerja. Pendapat lain dikemukakan Y dimana ia sering terlambat dengan alasan rumah jauh dengan kantor, dan pada hari-hari kerja membutuhkan tenaga dan waktu yang besar namun pimpinan tidak memberikan waktu libur yang cukup sehingga waktu istirahatnya tidak efektif.

Subjek M juga berpendapat bahwa arahan dan komunikasi pimpinan masih kurang, sehingga anggota SAR sering mengalami kendala saat bertugas di lapangan dan berdampak pada tidak tercapainya target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun target dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada setiap anggota SAR yang berjaga adalah menjaga situasi perairan aman dan mencegah orang atau pengunjung yang berenang di laut tenggelam dan terseret

ombak. Untuk mengurangi kendala kurang komunikasi dengan pimpinan subjek M aktif meminta petunjuk kepada pimpinannya dalam menemui kendala di lapangan seperti sering memantau alat komunikasi untuk mengetahui perintah terkini yang disampaikan pimpinan.

Berdasarkan aspek data di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek keterlibatan secara mental dan emosional dalam kasus ini bermasalah yaitu kurang semangat dan konsentrasi dalam bekerja hal ini terbukti dengan seringnya absen oleh subjek. Aspek motivasi kontribusi memiliki permasalahan, hal ini dapat terlihat dari perasaan tidak bangga akan pekerjaannya serta respon dalam menangani pekerjaan kurang cekatan. Aspek tanggung jawab memiliki permasalahan hal ini terlihat dari perilaku subjek yang sering meninggalkan pekerjaannya dalam jam kerja. Masalah – masalah tersebut di atas akan menyebabkan rendahnya keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta memiliki peran penting untuk dapat mewujudkan sebagai Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan dipercaya masyarakat perairan D.I.Yogyakarta serta sebagai aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat D.I.Yogyakarta sebagai kota pendidikan dan pariwisata dalam kehidupan masyarakat yang demokratis, berbudaya serta masyarakat yang sejahtera.

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut terdiri dari faktor personal dan situasional. Robbins (2001: 201-202) mengemukakan bahwa karakteristik pribadi yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah

usia, kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan, dan kepercayaan etis pekerjaan. Faktor tersebut termasuk dalam faktor personal. Adapun faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, faktor sosial, karakteristik kondisi kerja yang menunjang, dan karakteristik organisasi.

Karakteristik pekerjaan yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah pekerjaan yang dapat memenuhi kepuasan mengenai kebutuhan pertumbuhan yang kuat: pekerjaan yang memiliki otonomi, keberagaman, identitas tugas, umpan balik, dan partisipasi kerja yang tinggi. Faktor sosial dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, dan umpan balik (Shaleh dan Nisa, 2006: 98). Karakteristik kondisi kerja yang menunjang seperti suasana lingkungan kerja. Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan keengganan untuk bekerja sehingga dengan kondisi seperti ini tidak adanya keterlibatan kerjanya. Akan tetapi jika kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi tentunya akan mempengaruhi keterlibatan kerjanya (Shaleh dan Nisa, 2006: 103). Karakteristik organisasi seperti sifat-sifat dan perilaku pemimpin berhubungan dengan keterlibatan kerja. Pemimpin yang dilihat kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas bawahan, kecerdasan, ketegasan, penuh kepercayaan diri, inisiatif dan memiliki tim kerja yang baik dengan bawahan, akan meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi (Shaleh dan Nisa, 2006: 117).

Search and Rescue (SAR) Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta sebagai organisasi yang bekerja dalam tim membutuhkan arahan pimpinan dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga pimpinan dan para anggotanya bisa saling terlibat. Gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan Keterlibatan kerja anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan partisipasif. Kemudian setiap anggotanya harus mempunyai persepsi gaya kepemimpinan partisipatif yang baik untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggotanya. Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus yang ditangkap oleh indra untuk membentuk suatu makna pada lingkungannya (Robbins, 2007). Davidoff dan Rogers menyatakan bahwa persepsi memiliki sifat individual (Walgito, 2010). Seseorang memiliki perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman – pengalaman tidak sama dengan orang lain sehingga dalam mempersepsikan suatu stimulus yang diterima individu melalui indranya, hasilnya mungkin akan berbeda srtiap individunya. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Menurut Badeni (2013) mengemukakan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipasif yaitu, 1) pendelegasian wewenang terdesentralisasi, 2) keputusan yang diambil pimpinan melibatkan bawahan, 3) komunikasi pimpinan dan bawahan dua arah, 4) Berorientasi pada hubungan, 5) asumsi pada karyawan dapat bekerja sama dan bermoral, 6) Perencanaan tujuan melibatkan bawahan.

Kepemimpinan partisipasif dalam organisasi memiliki peran yang penting untuk mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dan anggota perlu sama-sama terlibat sehingga dapat tercapai tujuan sesuai harapan.

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi anggota dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan serius. Robbins (2001: 140) berpendapat bahwa keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta merupakan sumber daya manusia yang penting untuk menjalankan tugas dan fungsi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti dikemukakan Rivai (2003) bahwa sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, mesin dan metode/ teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Seperti dikemukakan (Shaleh dan Nisa, 2006: 117) bahwa keterlibatan kerja berhubungan dengan karakteristik organisasi seperti sifat-sifat dan perilaku pemimpin. Pemimpin yang dilihat kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas bawahan, kecerdasan, ketegasan, penuh kepercayaan diri, inisiatif dan memiliki tim kerja yang baik dengan bawahan, maka akan meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan partisipasif. Berdasarkan definisi tersebut, gaya kepemimpinan partisipatif akan meningkatnya keterlibatan kerja anggota SAR selanjutnya membuat tujuan Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mendalami mengenai hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan keterlibatan kerja anggota *Search and Rescue* (SAR) Direktorat Polisi Perairan Polda D.I.Yogyakarta . kemudian berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan keterlibatan kerja anggota *Search and Rescue* (SAR) Direktorat Polisi Perairan Polda D.I. Yogyakarta?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan keterlibatan kerja anggota *Search and Rescue* (SAR) Direktorat Polisi Perairan Polda D.I. Yogyakarta.

Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan keterlibatan kerja anggota *Search And Rescue* Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis, seperti menambah wawasan pengetahuan serta referensi bagi khalayak yang meminati studi psikologi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang psikologi mengenai sosial dan kepribadian berupa gambaran psikologi terutama mengenai gaya kepemimpinan partisipatif sehingga memberikan pengaruh positif kepada Institusi Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta dan

anggotanyanya dalam keterlibatan kerjanya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat secara praktis kepada:

- a. Anggota SAR Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan keterlibatan kerja baik secara mental emosional, motivasi kontribusi dan tanggung jawab, guna mencapai tujuan dan visi misi Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta dalam menjaga situasi kamtibmas di wilayah perairan.
- b. Intitusi Ditpolair Polda D.I.Yogyakarta Manfaat yang diharapkan yaitu dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam pengembangan kualitas kerja melalui keterlibatan kerja anggota SAR dan gaya kepemimpinan partisipatif untuk mencapai tujuan Kepolisian yang lebih baik.
- c. Khalayak umum , diharapkan hasil penlitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam bidang psikologi Industri tentang gaya kepemimpinan partisipatif dan keterlibatan kerja .