

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi publik merupakan organisasi birokrasi pemerintahan yang menerapkan kewenangan dan kekuasaan yang legal (formal) dengan adanya kualitas keahlian dalam pola struktur yang hirarkis. Organisasi di Indonesia, dalam hal ini institusi pemerintah identik dengan suatu organisasi yang besar tetapi lambat. Organisasi publik sering dilihat sebagai instansi pemerintah atau birokrasi pemerintah, harapan masyarakat menjadi sangat besar kepada organisasi publik. Keberhasilan suatu organisasi publik dapat terlihat dari kinerja aparaturinya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi adalah pencapaian hasil kinerja yang dicapai suatu organisasi. Untuk mengetahui kinerja suatu organisasi publik maka perlu dilakukan suatu pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan sebuah upaya menilai unjuk kerja pegawai yang diperlukan sebagai sebuah proses pengukuran. Pengukuran kinerja dalam organisasi publik memegang peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Pengukuran kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kerja seorang pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan *feedback* (

umpan balik). Moeheriono (2012:65) menyatakan pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja individu adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan (*output*) dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat apa yang dihasilkan (*outcome*).

Berdasarkan hal tersebut, penilaian terhadap kinerja suatu organisasi publik memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan penilaian perbaikan pada masa yang akan datang, penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan dan memotivasi birokrat pelaksana untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. (Moeheriono (2012:162)). Pengukuran kinerja saat ini sangat diperlukan demi kelancaran kinerja para aparatur publik, pentingnya mengukur kinerja para aparatur publik karna terlihat banyak para aparatur yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan aturan – aturan yang telah ditentukan.

Seiring dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan berpedoman dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja SATPOL PP maka SATPOL PP sebagai organisasi fungsional.

SATPOL PP merupakan organisasi yang sangat erat dengan masyarakat yang fungsi utamanya berdasarkan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2010 adalah menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktifitasnya dengan aman. Berdasarkan pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2010 tentang tugas pokok SATPOL PP adalah menegakkan Peraturan Daerah (PERDA), menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat.

Keamanan dan Ketertiban umum adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktifitas sehari-hari dengan aman, tertib dan teratur. SATPOL PP adalah perangkat Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Upaya peningkatan kinerja SATPOL PP Kota Bandar Lampung sebenarnya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota (PEMKOT) Bandar Lampung bersama pihak DPRD memprioritaskan pemberian atau penambahan anggaran kepada kantor SATPOL PP setempat. Hal ini dikarenakan setelah disahkannya Peraturan Daerah (PERDA) Kota Bandar Lampung tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP), sehingga instansi SATPOL PP tersebut berubah statusnya dari kantor menjadi sebuah Badan. Sehingga dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah Kota (PEMKOT) Bandar Lampung tahun anggaran 2014 yang sudah disahkan pada tanggal 30 Agustus 2014, pihak SATPOL PP mendapatkan prioritas untuk penambahan anggaran.

Upaya ini dimaksudkan agar bisa meningkatkan dan memudahkan proses kerja anggota SATPOL PP Bandar Lampung. Selain itu, untuk proyek jangka panjang pemerintah membuka kesempatan untuk penambahan jumlah anggota SATPOL PP. Dengan meningkatkan jumlah anggota SATPOL PP diharapkan tidak terjadi penumpukan tugas di tiap wilayah serta mendapatkan pembagian tugas yang jelas dan sesuai porsinya. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sebagai aparatur pemerintah, SATPOL PP diawasi oleh Pemerintah Daerah melalui Sekretaris Daerah perihal pelaksanaan tugasnya sehingga diharapkan semakin memperjelas profesionalisme SATPOL PP dan memenuhi kriteria standar pelayanan minimal, agar masyarakat benar-benar mendapatkan pelayanan yang maksimal atas urusan wajib yang harus dilaksanakan Pemerintah Daerah dan Kota, karena SATPOL PP merupakan penegak PERDA.

Hingga saat ini dalam pelaksanaannya, kinerja SATPOL PP dinilai belum sesuai dengan apa yang direncanakan pada awalnya. Menurut bapak Roespan Syah Arpan,SH, MH (Kasubag Umum dan Kepegawaian) dalam wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 19 Desember 2014 bahwa dalam SATPOL PP memiliki masalah dalam pelaksanaan kerjanya, karena pengadaan pegawai untuk SATPOL PP tidak optimal karna jumlah pegawai yang sangat besar, sehingga sulit untuk memenuhi standar kinerja yang benar. Contohnya, seperti kasus yang diangkat melalui Kupastuntas.co.id yang diakses pada tanggal 13 Mei 2015, Anggota Komisi D DPRD yang menilai kinerja SATPOL PP setempat yang tidak efektif dalam porsi penempatan kerja. Personel SATPOL PP yang kini berjumlah ribuan orang dinilai penempatan kerjanya tidak sesuai. Pendapat ini didukung juga melalui *observasi* penulis selama 1 minggu dalam *prariset*, seperti banyak

diantaranya pegawai SATPOL PP yang tidak bekerja dan duduk – duduk santai di jalan, sementara sebagian anggota lainnya bekerja membantu polisi mengatur lalu lintas. Akibat terjadinya *inefisiensi* dalam pembagian tugas dan penyebaran anggota SATPOL PP yang tidak merata maka diperlukan adanya upaya atau strategi untuk meningkatkan kinerja SATPOL PP agar institusinya berjalan dengan apa yang diharapkan. Berikut ini penulis akan menunjukkan beberapa gambar SATPOL PP yang sedang duduk santai di jam kerjanya:

Gambar 1. SATPOL PP Yang Terlihat Sedang Duduk-duduk Santai



Sumber: Dokumentasi peneliti 2015

Gambar 2. SATPOL PP Terlihat sedang santai dan melihat-lihat batu akik



Sumber: Dokumentasi peneliti 2015

Dari gambar-gambar tersebut kaitannya dengan lemahnya kinerja SATPOL PP adalah bahwa penyebaran jumlah anggota SATPOL PP yang tidak merata menyebabkan terjadinya ketidakjelasan dalam pembagian tugas, sehingga tidak semua anggota SATPOL PP mendapat tugas yang jelas dan akhirnya hanya duduk diam tanpa melakukan tugas apapun. Hal ini menyebabkan SATPOL PP mendapatkan citra buruk dimata masyarakat karena tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Kaitannya dengan kinerja yang sejatinya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, maka dalam hal ini pembagian tugas yang tidak sesuai dapat menyebabkan menurunnya kinerja dari anggota SATPOL PP karena para anggota SATPOL PP tersebut tidak bisa menjalankan tugasnya sebagaimana yang diberikan kepadanya. Dari keterangan yang didapat melalui wawancara terdapat adanya kekeliruan

persepsi dan *image* dalam masyarakat terhadap SATPOL PP yang terkadang dianggap hanya sebagai petugas penggusur para pedagang kecil di pasar, sehingga hal ini dianggap menyulitkan upaya SATPOL PP untuk mengembangkan dukungan dari berbagai kelompok serta organisasi sosial-politik dan warga masyarakat pada umumnya dalam upaya pemeliharaan ketertiban dan ketentraman. Dalam banyak kasus, harus diakui bahwa sebagian masyarakat umumnya masih berpandangan bahwa urusan ketertiban dan ketentraman adalah tugas dan tanggung jawab aparat itu sendiri, sehingga partisipasi dari warga masyarakat yang semestinya menjadi kunci sukses kinerja SATPOL PP menjadi kurang berkembang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti tentang “Upaya meningkatkan kinerja SATPOL PP di Bandar Lampung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja SATPOL PP dalam pelaksanaan dan penjagaan ketertiban serta keamanan Kota Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya dalam meningkatkan kinerja SATPOL PP khususnya dalam pelaksanaan dan penjagaan ketertiban serta keamanan Kota Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut ini :

1. Secara teoritis, penelitian ini nantinya dapat menambah referensi bagi penelitian mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan teori organisasi, khususnya mengenai kinerja SATPOL PP.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi aparaturnya Pemerintah Daerah dalam mengukur kinerja mengenai SATPOL PP.