

Andini ayu lestari yanti, Murdiansyah Herman, Fika Fibriyanita Ilmu Administrasi Publik, 63201, fisip, Uniska, 16120183 Ilmu Administrasi Publik, 63201 fisip, Uniska, 1109127391 Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska, 1109127301 Ilmu Administrasi Publik, 63201, fisip, Uniska, 1121029903 Email : andinivanesa08@gmail.com

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN KEBAKARAN KABUPATEN TAPIN ANDINI AYU LESTARI YANTI
NIM : 16120183 Jurusan : Ilmu Administrasi Program Studi : Ilmu Administrasi Publik.

ABSTRAK ANDINI AYU LESTARI Y, NPM.16120183 “*Implementasi Kebijakan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin*” Bimbingan Bapak Drs. H.Abdul Wahid, M.AP sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP sebagai Co pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran Disiplin, Kinerja Pegawai dan pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

Metode penelitian menggunakan pendekatan analisis data dengan jenis penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan wawancara dan observasi kepada Sekretariat Satpol PP dan Kebakaran Kabupaten Tapin sebagai informan. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel. Analisis Data menggunakan analisis data kualitatif.

Hasil Penelitian menunjukkan implementasi kebijakan kedisiplinan digambarkan melalui hasil rekap absensi kehadiran apel pagi dan dalam hal tersebut terdapat faktor penghambat implementasi kebijakan disiplin, yaitu Kebijakan dibuat dengan adanya sanksi, namun tidak ada reward, dari beberapa pendapat para anggota dan Sanksi pemotongan tunjangan masih dipandang sebelah mata oleh para anggota. Dalam menghadapi hambatan tersebut, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin telah melakukan upaya mengatasi faktor penghambat implementasi kebijakan disiplin, yaitu Pemberian reward bagi anggota dengan persentase kehadiran yang sempurna dan Pemberian sanksi yang lebih berat terhadap anggota yang persentase kehadiran apelnnya rendah.

ABSTRACT ANDINI AYU LESTARI Y, NPM.16120183 “*Policy Implementation in Improving Work Discipline on Employee Performance at Civil Service Police and Fire Unit at Tapin District*” Main Supervisor Drs. H.Abdul Wahid, M.AP, Assistant supervisor Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP.

The purpose of this study was to determine the picture of Discipline, Employee Performance and the influence of Discipline on Employee Performance in the Civil Service Police and Fire Unit at Tapin District

The research method uses a data analysis approach with the type of qualitative research. Data collected by interview and observation to the Secretariat in the Civil Service Police and Fire Unit at Tapin District. The sample is determined using sample techniques. Data analysis uses qualitative data analysis

The results of the study show that the implementation of disciplinary policy is reflected in the results of the attendance attendance of the morning ceremony and in this case there are obstacles to the implementation of disciplinary policy, namely the policy is made with sanctions, but there is no reward, from some members' opinions and the sanction of cutting allowances is still underestimated by members. In dealing with these obstacles, Civil Service Police and Fire Unit at Tapin District. has made efforts to overcome the inhibiting factors in the implementation of disciplinary policy, namely the granting of rewards for members with a perfect percentage of attendance and the imposition of heavier sanctions for members whose percentage of attendance is low.

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Tapin melakukan pembangunan ekonomi dengan berusaha meningkatkan investasi daerah. Dalam upaya tersebut, peningkatan keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat menjadi salah satu strategi yang diambil. Oleh karna itu, peningkatan kinerja anggota pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin sangat dihimbau, salah satunya dengan peningkatan disiplin pegawai.

Pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di lembaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu keharusan bagi pimpinan dalam menggerakkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi. Sinungan (1997:135) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan".

Kinerja sumber daya manusia atau Job Performance, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selanjutnya Hasibuan (2002: 42) menjelaskan Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.\

Selain ketiga faktor di atas tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan juga harus disertai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas oleh atasan, maka karyawan akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kreativitas dan inisiatif yang tinggi, mampu menjalin 4 hubungan kerjasama dengan rekan kerja, pimpinan dan pelanggan serta sopan santun dan respek terhadap orang lain merupakan hal terpenting yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision and Interpersonal Impact* sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kinerja dari karyawan. Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Kondisi organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin, perlu adanya sinergis antara pegawai dengan pimpinan yang terlibat didalamnya melalui disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya di organisasi tersebut serta adanya dorongan dari pimpinan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan pelayanan terhadap publik yang optimal. Kinerja pegawai dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan jumlah pegawai 122 orang, yang terdiri dari 42 orang tenaga PNS dan 81 orang tenaga pendukung (Non PNS), sangat diharapkan keamanan, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di Kabupaten Tapin dapat terkendali, sehingga peningkatan investasi daerah dapat terwujud, karna rasa aman yang dirasakan oleh para investor.

Kinerja pegawai akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi atau Lembaga, dalam hal ini disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan para pegawainya.

Adapun judul penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan judul: **“Implementasi Kebijakan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin “**

2. ALAT DAN METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasar perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan sosial manusia. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami suatu masalah kemanusiaan yang didasarkan pada penyusunan suatu gambaran yang kompleks

dan menyeluruh menurut pandangan yang rinci dari para informan serta dilaksanakan di tengah setting alamiah.

Bogdan dan Taylor (1992) dalam Basrowi dan Suwandi (2008:1) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya dilakukan dengan menggunakan data empiris.

Alasan digunakannya pendekatan ini adalah karena penelitian ini ingin lebih memahami secara lebih mendalam mengenai implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin dalam rangka meningkatkan disiplin anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

Tipe Penelitian

Tipe atau Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti.

Menurut Arikunto (2010: 3) bahwa: "Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya.

" Menurut Nawawi (1991:63) metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan/subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lainlain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Jika dilihat dari segi metode penelitian maka penelitian ini menggunakan metode survey.

Sugiyono (2013:12) mengatakan bahwa metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif.

Menurut Martono (2015:215) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain. Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin, dengan cara menggambarkan atau pemaparan kenyataan yang diperoleh berdasarkan data serta fakta yang dikumpulkan di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian Penelitian dilakukan di SKPD Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin, yang beralamat di Jalan Brigjend H. Hasan Basery No. 22 Rantau.

Sumber Data dan Informan

Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data adalah bagian Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin yang sekaligus menjadi informan dalam hal pengumpulan data.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui beberapa teknik dengan maksud untuk mendapatkan data yang lengkap guna menunjang permasalahan yang nantinya dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan yaitu angket, observasi dan dokumentasi.

1. Angket atau Kuesioner Menurut Arikunto (2010:268) sebelum kuesioner disusun, maka harus dilalui prosedur:
 - a. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner
 - b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner
 - c. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
 - d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Angket yang di berikan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin. 42 Angket akan diberikan kepada para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin sebagai responden yang isinya berupa daftar pertanyaan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi langsung dari responden berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

2. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.. Menurut Sugiyono (2014:145) bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

4. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan untuk mendapatkan

informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya, dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada narasumber.

Metode Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009:246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Analisis data dilakukan dalam suatu proses, pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif. Sesudah meninggalkan lapangan, menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian, pengarahannya tenaga fisik dan pikiran, selain itu peneliti perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi teori baru yang mungkin ditemukan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasar perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan sosial manusia. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami suatu masalah kemanusiaan yang didasarkan pada penyusunan suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh menurut pandangan yang rinci dari para informan serta dilaksanakan di tengah setting alamiah.

Bogdan dan Taylor (1992) dalam Basrowi dan Suwandi (2008:1) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya dilakukan dengan menggunakan data empiris.

Alasan digunakannya pendekatan ini adalah karena penelitian ini ingin lebih memahami secara lebih mendalam mengenai implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin dalam rangka meningkatkan disiplin anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

Tipe Penelitian

Tipe atau Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti.

Menurut Arikunto (2010: 3) bahwa: "Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya.

" Menurut Nawawi (1991:63) metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan/subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lainlain) pada saat sekarang

berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Jika dilihat dari segi metode penelitian maka penelitian ini menggunakan metode survey.

Sugiyono (2013:12) mengatakan bahwa metode survey adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif.

Menurut Martono (2015:215) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain. Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin, dengan cara menggambarkan atau pemaparan kenyataan yang diperoleh berdasarkan data serta fakta yang dikumpulkan di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian Penelitian dilakukan di SKPD Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin, yang beralamat di Jalan Brigjend H. Hasan Basery No. 22 Rantau.

Sumber Data dan Informan

Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data adalah bagian Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin yang sekaligus menjadi informan dalam hal pengumpulan data.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui beberapa teknik dengan maksud untuk mendapatkan data yang lengkap guna menunjang permasalahan yang nantinya dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan yaitu angket, observasi dan dokumentasi.

1. Angket atau Kuesioner Menurut Arikunto (2010:268) sebelum kuesioner disusun, maka harus dilalui prosedur:
 - e. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner
 - f. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner
 - g. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
 - h. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Angket yang di berikan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin. 42 Angket akan diberikan kepada para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin sebagai responden yang isinya berupa daftar pertanyaan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi langsung dari responden berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

3. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Tapin.. Menurut Sugiyono (2014:145) bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

5. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya, dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada narasumber.

Metode Analisis Data

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009:246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Analisis data dilakukan dalam suatu proses, pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif. Sesudah meninggalkan lapangan, menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian, pengarahannya tenaga fisik dan pikiran, selain itu peneliti perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi teori baru yang mungkin ditemukan.

3. HASIL DAN PEMAHASAN

Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Tapin

Satuan Polisi Pamong Praja mulai dikenal sejak pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah, yang digantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dalam Pasal 148 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 disebutkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

Seiring pelaksanaan otonomi daerah, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya mengacu pada :

- a. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja;
- c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaporan Satuan Polisi Pamong Praja
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja;

- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja;
- g. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Penetapan Jumlah Polisi Pamong Praja;
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin merupakan Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (SKPD) yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin, sebagai bagian dari perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang dipimpin oleh seorang Kepala dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang dititik beratkan pada pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat di wilayah Kabupaten Tapin. Maka dalam Polisi Pamong Praja berwenang :

- a. melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Peraturan Bupati;
- b. menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- c. fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- d. melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Peraturan Bupati; dan
- e. melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Peraturan Bupati.

Polisi Pamong Praja wajib :

- a. menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat;
- b. menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja;
- c. membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- d. melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana, dan;
- e. menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan Bupati.

Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan aktifitasnya bertempat di kantor yang beralamat di Jalan Brigjend H. Hasan Baseri No. 22 Rantau. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya, pelayanan berlangsung pada hari kerja senin s/d jum'at dengan ketentuan hari dan waktu sebagai berikut :

- a. Hari Senin s/d Kamis pukul 08.00 wita s/d 12.00 wita, istirahat pukul 12.00 wita s/d 14.00 wita, dan pelayanan kembali berlangsung pukul 14.00 wita s/d 16.00 wita.
- b. Hari Jumat pukul 08.00 wita s/d 11.00 wita.
- c. Serta hari-hari lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Pada tanggal 3 Oktober 2016, yaitu pada Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin telah ditetapkan berubah dalam hal susunan Perangkat Daerah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Tipe A yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat (Sub Urusan Ketentraman, Ketertiban Umum dan Sub Kebakaran), sehingga sekarang sebutan Perangkat Daerah ini berubah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin.

A. Visi Dan Misi

Visi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin adalah
“TERWUJUDNYA KONDISI KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT YANG KONDUSIF”.

Misi yang diemban Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin adalah :

1. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya ketenteraman dan ketertiban.
2. Memasyarakatkan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Peraturan Daerah.
3. Meningkatkan kualitas sistem informasi yang berhubungan dengan Ketenteraman dan Ketertiban masyarakat.
4. Meningkatkan Perlindungan masyarakat dan Penanggulangan bencana.

B. Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam penyelenggaraan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan Perda dan Peraturan Bupati, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. pelaksanaan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Bupati;
- c. pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- d. pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- e. pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Peraturan Bupati serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- f. pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati penegakkan Perda dan Peraturan Bupati; dan pelaksanaan tugas lainnya.

Adapun pelaksanaan tugas lainnya, meliputi :

- a. mengikuti proses penyusunan peraturan perundang-undangan serta kegiatan pembinaan dan penyebarluasan produk hukum daerah;
- b. membantu pengamanan dan pengawalan tamu VVIP termasuk pejabat negara dan tamu negara;
- c. pelaksanaan pengamanan dan penertiban aset yang belum teradministrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan
- e. pemilihan umum dan pemilihan umum kepala daerah;
- f. membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan keramaian daerah dan/atau kegiatan yang berskala massal; dan
- g. pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Struktur organisasi Kantor Satpol PP Kabupaten Tapin mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapin, yang terdiri dari :

- a. Kepala Satuan
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Seksi Penegakan Perundang-undangan Daerah
- d. Seksi Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat
- e. Seksi Pengembangan Kapasitas
- f. Seksi Sarana dan Prasarana
- g. Seksi Perlindungan Masyarakat
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Deskripsi Hasil Analisis

Implementasi Kebijakan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin

Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin, Kedisiplinan Anggota dinilai berdasarkan hasil kinerja yang digambarkan melalui Hasil rekap absensi kehadiran apel, harian dan kehadiran pada kegiatan operasional. Hal ini sesuai dengan yang terkandung didalam Peraturan Bupati Tapin Nomor 28 Tahun 2011 tentang Aturan Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin.

Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada hasil rekap absensi kehadiran apel pagi, karna berdasarkan hasil wawancara, data yang digunakan untuk penindakan disiplin adalah absensi apel. Bahkan selama tahun 2016 s/d 2019 ini, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin menjadi SKPD yang dipercaya untuk melaksanakan monitoring dan pencatatan kehadiran apel pagi terhadap SKPD lainnya di Kabupaten Tapin, dan menyampaikan hasil rekapitulasi bulanan kepada Inspektorat Kabupaten Tapin untuk selanjutnya diproses dan menjadi dasar persentase pembayaran tunjangan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemkab. Tapin.

Sesuai dengan jumlah sampel yang diambil penulis, yaitu sebanyak 5 orang, maka berikut perolehan data hasil rekapitulasi absensi apel pagi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin

**Rekapitulasi Kehadiran Apel Pagi Anggota Kantor Satuan Polisi
Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin Tahun 2019**

No.	Nama	Persentase kehadiran/bulan (%)											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nop	Des
1	Drs. Mahyudin,M.Pd	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Drs. Fahmi	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	Mudo Harjuno, SE,MM	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
4	Muhammad Ali	65	88,24	93,33	80	55	86,67	82,61	100	80,95	86,96	90,48	80,95
5	Khatimah	100	100	100	100	100	100	100	95,45	100	100	100	100

Sumber : Bidang Perda Satpol PP dan Kebakaran Kab. Tapin

Dari tabel di atas, sampel yang diambil oleh peneliti adalah dari jabatan tertinggi hingga anggota, dengan tujuan untuk mengetahui apakah implementasi kebijakan disiplin ini juga dilaksanakan oleh pejabat tertinggi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin atau tidak.

Dapat terlihat bahwa, sebagai Kepala Satuan, nomor absensi 1 memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, hal ini tentunya memang seharusnya terjadi sebagai cerminan terhadap anggota di bawahnya untuk selalu mentaati kedisiplinan.

Sedangkan dari ke lima sampel tersebut, terdapat 1 sampel yang persentasinya masih naik turun, hal ini tentunya akan berdampak pada pembayaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya, dengan dasar pemotongan dari Peraturan Bupati Tapin Nomor 28 Tahun 2011 tentang Aturan Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin seperti yang terurai pada tabel berikut :

Persentase potongan terhadap Anggota pelanggar Disiplin

No.	Hari	Besaran Potongan	Keterangan
1.	Senin dan Jumat	2%	Dipotong dari Tunjangan
2.	Selasa-Kamis	1%	

Sumber : Bidang Perda Satpol PP dan Kebakaran Kab. Tapin

Pemotongan tersebut berlaku terhadap ketidakhadiran tanpa keterangan. Sedangkan ketidakhadiran dengan keterangan berupa surat atau pemberitahuan masih mendapatkan toleransi tanpa pemotongan.

Menurut bagian kepegawaian Satpol PP dan Kebakaran Kab.Tapin, kedisiplinan anggota dalam kehadiran harian atau operasional sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja, mengingat tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja banyak berhubungan dengan masyarakat, dan memiliki resiko yang tidak kecil,sehingga sinergitas antar anggota sangat diperlukan, maka dibuat aturan pemotongan terhadap anggota yang tidak disiplin.

Faktor-faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian Sekretariat Satpol PP dan Kebakaran Kab.Tapin, setiap pelaksanaan kebijakan tentunya selalu ada faktor penghambat, terlebih masih adanya anggota dengan persentase kehadiran apel yang rendah. Faktor penghambat implementasi kebijakan disiplin pada kantor Satpol PP dan Kebakaran Kab.Tapin adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan dibuat dengan adanya sanksi, namun tidak ada reward, dari beberapa pendapat para anggota, *reward* atau penghargaan dianggap lebih membangkitkan semangat kerja daripada pemotongan tunjangan yang dinilai masih dapat ditutupi dengan hasil pembayaran kegiatan lainnya.
2. Sanksi pemotongan tunjangan masih dipandang sebelah mata oleh para anggota. Masih ada sanksi disiplin lain sedang diupayakan, yaitu tindak disiplin dengan surat teguran, surat peringatan, skrosing hingga pemindahan tugas secara permanen.

Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan Disiplin pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Tapin

Dalam mengatasi faktor-faktor penghambat implementasi kebijakan pada kantor Satpol PP dan Kebakaran Kab.Tapin, Kepala Satuan dibantu Bagian Sekretariat dan Penegak Perda melakukan beberapa upaya berikut :

1. Pemberian reward bagi anggota dengan persentase kehadiran yang sempurna. Hal ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Bupati Tapin terhadap SKPD dengan persentase kehadiran apel yang baik dan mendapatkan reward yang diberikan pada saat pelaksanaan apel senin pagi, dihadapan seluruh ASN di Kabupaten Tapin.
2. Pemberian sanksi yang lebih berat terhadap anggota yang persentase kehadiran apelnnya rendah. Sanksi berupa surat teguran, surat peringatan, dan terakhir data ketidakhadiran anggota dengan persentase rendah tersebut disampaikan kepada Bupati Tapin, berupa Telaahan Staf dan menunggu arahan selanjutnya. Yang pernah dilakukan sebelumnya adalah pemindahan tugas anggota secara permanen ke Kecamatan, dan terbukti dapat menjadi cambuk bagi anggota lainnya untuk lebih aktif meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Analisis Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005 *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ketiga Balai Pustaka, Jakarta. Fathansyah, Ir. 2007.
- E.F. Codd (1972). *The Relational Model for Database Managemen*. New York: Prentice Hall.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). *Disiplin ... Jasin. (1996). Pengembangan Disiplin Diri*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

- Nugroho D, Riant. 2006. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Peter Salim dan Yenni Salim. 2002 . *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta:Penerbit Balai Pustaka. Dalam <http://dandanzanett.blogspot.com/2011/11/analisis-persepsi-masyarakat-melayu.html>.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN . Jakarta.
- Suharso dan Ana Retnoningsih.2005.Kamus Besar Bahasa Indonesia. Semarang:Penerbit CV. Widya Karya. Pada <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22091/.../Chapter%2019.pdf>
- Subarsono, AG. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samodra, Wibawa., Yuyun . P dan Agus P. (1994). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Budi. (2008). *Kebijakan Publik (teori dan proses)*. Jakarta: Media Pressindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.