

MAKALAH

MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN KAPUAS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

NAMA : Aditia Putra Pratama
NPM : 17120314

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja dan profesionalisme dalam peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas, (2) mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas, (3) mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik purposive sampling. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif. Selanjutnya data dianalisa dalam bentuk uji secara validitas dan reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas adalah (a) motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas meliputi; komponen internal yang terdiri dari kebutuhan peribadi, keinginan dan harapan, kedewasaan berpikir serta pengembangan karir. Komponen eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan penghargaan. (b) profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas meliputi: profesionalisme yang mengacu pada misi organisasi, dan profesionalisem pemberdayaan. (2) faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas adalah (a) faktor pendukung meliputi SDM, Perda, dan sarana prasarana, (b) faktor penghambat meliputi: kurangnya SDM, kedisiplinan, sarana dan prasarana, koordinasi lintas sector dan lintas program yang tidak optimal, serta terbatasnya anggaran. (3) upaya-upaya mengatasi hambatan yang ada dalam motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas adalah (a) memantapkan wawasan, keterampilan, performance SDM, (b) pembekalan kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis, (c) evaluasi terhadap program, (d)

memantapkan pedoman, arah dan kewenangan, dan (e) menjalin kerjasama dengan seluruh aparat keamanan dan ketertiban serta (f) unsur masyarakat (g) saran-saran untuk Kepala Satpol pp hendaknya lebih menekankan pada program-program yang dapat mendorong, dan memberikan arahan, kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan secara khusus, serta memberikan penghargaan dan pengarahan tentang teknis pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparatur Satpol PP secara berkala dan terus menerus.

Kata Kunci : Motivasi, Profesionalisme, Peningkatan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to (1) determine work motivation and professionalism in improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency, (2) find out the supporting and inhibiting factors of work motivation and professionalism towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency, (3) knowing the efforts made in work motivation and professionalism to improve the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency. This study uses a qualitative research method with purposive sampling technique. The type of research used is descriptive research type. Furthermore, the data is analyzed in the form of validity and reliability tests

The results showed that: (1) work motivation and professionalism towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency were (a) work motivation towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency including; internal components consisting of personal needs, desires and expectations, maturity of thinking and career development. The external component consists of the work environment, compensation and rewards. (b) professionalism towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency includes: professionalism which refers to the organization's mission, and empowerment professionalism. (2) the factors that support and hinder work motivation and professionalism towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency are (a) supporting factors include human resources, local regulations, and infrastructure, (b) inhibiting factors include: lack of human resources, discipline, facilities and infrastructure, coordination across sectors and programs that are not optimal, and limited budget. (3) efforts to overcome existing obstacles in work motivation and professionalism towards improving the performance of the Satpol PP apparatus in Kapuas Regency are (a) strengthening insight, skills, HR performance, (b) providing tactical and technical abilities and skills, (c) evaluation of the program, (d) strengthening guidelines, directions and authorities, and (e) cooperating with all security and order officials and (f) elements of the community (g) suggestions for the Head of Satpol PP should put more emphasis on programs that can encourage, and provide direction, opportunities to take part in special education and training, as well as provide awards and directions on the technical implementation of tasks carried out by the Satpol PP apparatus on a regular and continuous basis.

Keywords: Motivation, Professionalism, Performance Improvement

A. PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini banyak kritikan negatif dari masyarakat terhadap Satuan Polisi Pamong Praja selanjutnya disingkat menjadi Satpol PP, dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembinaan, kesadaran masyarakat dalam mematuhi peraturan-peraturan daerah, dan penertiban-penertiban yang dilakukannya masih terkesan arogan dan tidak humanis sehingga berujung konflik dengan masyarakat yang ditertibkannya.

Dalam mengoptimalkan kinerja Satpol PP yang dirasa penting maka dalam penguatan lembaga dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja.

Meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme kepada aparatur Satpol PP merupakan upaya meningkatkan kinerjanya. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2001: 91), bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Sedangkan profesionalisme adalah suatu tindakan berlandaskan keahlian tertentu yang diperoleh dari pendidikan khusus dan dilaksanakan memenuhi kode etik profesi. Profesionalisme berarti mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional (Hassel 2007:232).

Adapun penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme terhadap kinerja aparatur Satpol PP Kabupaten Kapuas melihat lebih jauh pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme terhadap kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas,

1. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka pada penelitian ini, penulis membatasi permasalahan penelitian hanya pada motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas.

2. Perumusan permasalahan

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP Di Kabupaten Kapuas ?
2. Faktor apa yang mendukung dan menghambat motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam motivasi dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas ?

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam motivasi kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi Negara dan lebih khusus lagi dalam kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme Satpol PP.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya di dalam masyarakat.

C. Kerangka Dasar Teori

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dari beberapa pendapat dimensi motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur, salah satunya adalah pendapat yang diungkapkan oleh Danim (2004:41), yang akan dijadikan dimensi penelitian yaitu motivasi kerja terbagi menjadi 2 (dua) komponen yaitu:

1. Komponen Internal yaitu motivasi kerja seseorang pegawai/aparatur yang merupakan hasrat atau dorongan yang positif untuk memenuhi kebutuhan dan harapannya, dengan indikator sebagai berikut: a) Kebutuhan pribadi; b) Keinginan dan harapan; c) Kedewasaan berpikiran; dan; d) Pengembangan karir.
2. Komponen Eksternal yaitu motivasi kerja yang muncul dari eksternal aparatur itu sendiri, dengan indikator sebagai berikut: a) Lingkungan kerja; b) Kompensasi; c) Supervisi dan; d) Penghargaan.

2. Pengertian Profesionalisme

Satpol PP adalah aparatur perangkat daerah yang terdepan dalam melayani masyarakat yang merupakan salah satu profesi yang secara terus-menerus dituntut untuk meningkatkan profesionalisme. Pandangan Tjokrowinoto (1996:190), birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak, diukur melalui kompetensi sebagai berikut:

1. Profesionalisme yang berwirausaha (*Entrepreneurial-Professionalism*)
2. Profesionalisme yang mengacu pada misi organisasi (*Mission-driven professionalism*)
3. Profesionalisme pemberdayaan (*Empowering-Professionalism*)

Dari pengertian-pengertian profesionalisme yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aparatur satpol pp yang profesional adalah aparatur yang memiliki keahlian khusus dalam bidangnya, dengan kata lain satpol pp yang profesional adalah aparatur yang terdidik dan terlatih dan kaya akan pengalaman dibidangnya didasarkan pada dimensi kreativitas, inovatif dan responsivitas.

3. Pengertian Kinerja Aparatur

Kinerja yang dalam istilah bahasa Inggrisnya “*performance*” dapat berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001).

Lebih lanjut mengatakan bahwa kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja aparatur, maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan selama ini. Wroom dalam Kaben (2007:229) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. dimensi kinerja pendapat Robins (1996:20), yaitu:

1. Kualitas hasil kerja dengan indikator: kepuasan, pemahaman, dan prestasi.
2. Kemampuan dengan indikator: penguasaan materi dan penguasaan metode.
3. Prakarsa/inisiatif dengan indikator: berpikir positif yang lebih baik, mewujudkan kreativitas dan pencapaian prestasi.
4. Komunikasi dengan indikator: kualitas komunikasi dan penguasaan situasi.
5. Ketepatan waktu dengan indikator: pemanfaatan waktu kedatangan dan pemanfaatan waktu pulang.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian kinerja diatas, maka secara umum dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam periode tertentu. Jika dikaitkan dengan organisasi kinerja yang dihasilkan harus sesuai dengan tugas dan fungsinya serta kewenangan aparatur yang bersangkutan tidak melanggar peraturan maupun etika.

D. Metodologi Penelitian

1. Penelitian Kepustakaan (Library research), yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengkaji berbagai informasi dan data melalui tulisan-tulisan ilmiah, seperti buku-buku, makalah, dan yang lainnya yang mempunyai relevansi dengan masalah yang dikaji/diteliti.
2. Penelitian Lapangan (field research) yaitu metode pengumpulan data secara langsung pada obyek yang diteliti. Untuk memperoleh data lapangan dalam penelitian ini, digunakan teknik wawancara dan penelusuran dokumen

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi, dimana pengumpulan data, analisis dan interpretasi dilakukan terhadap fenomena atau peristiwa yang terjadi pada objek yang diteliti.

Tipe Penelitian ini dilakukan dalam desain penelitian kualitatif. Desain kualitatif dipilih mengingat penelitian bertujuan untuk mengungkapkan apa yang terjadi dalam kenyataan empirik dan penelitian ini lebih banyak mengobservasi dan mengeksplorasi perilaku objek yang diteliti sehingga tidak mungkin untuk ditarik hubungan sebab akibat dari hasil penelitian ini.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diatrik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Staf Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Satpol PP Kabupaten Kapuas.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Penelitian Pengolahan data kualitatif dimulai sejak tahap pengumpulan data sampai ketika data dan fakta yang ada telah terkumpul secara lengkap dengan tingkat relevansi yang tinggi. Langkah selanjutnya adalah pemeriksaan keabsahan data hasil wawancara, melakukan *check list* yakni membandingkan data wawancara dengan laporan serta temuan observasi sesuai kondisi empiric di lapangan. Setelah fakta terkumpul dengan benar, maka dilakukan *editing, koding dan reduksi* atau menyeleksi relevansi fakta dengan tema penelitian, sehingga memudahkan klasifikasi dan identifikasi kategori, properties dan pemberian atribut terhadap kecendrungan jawaban-jawaban informan serta rekaman fakta lainnya.

Lokasi Penelitian ini adalah pada Kantor Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas. Alasan memilih lokasi ini, karena secara emosional penulis dipercaya oleh Negara untuk mengabdikan diri sebagai abdi Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas.

Teknik analisis data didasarkan pada kriteria dan derajat kepercayaan yang akan diuji secara validitas dan reliabilitas data yang digunakan (Suharsimi Arikunto: 1998) terlebih dahulu. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti

E. Hasil penelitian dan pembahasan.

a. Komponen Internal

1. Kebutuhan Pribadi

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

2. Keinginan dan Harapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil yang dapat menuntun hasil lainnya. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil, maka harapannya adalah juga nol. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya juga akan tinggi.

3. Kedewasaan Berpikir

Menurut pengamatan penulis selama penelitian dan bekerja sebagai aparat Satpol PP di Kabupaten Kapuas, ada 2 hal yang bisa menjadi indikator kedewasaan:

- a. Kebijakan seseorang didalam mengambil keputusan.
- b. Tingkat pengetahuan, yaitu : batas-batas tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang.

Minimnya kebijakan dan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang sering menjerat orang tersebut untuk kemudian mengambil tindakan yang tergolong tidak dewasa.

4. Pengembangan Karir

Kemampuan untuk mengembangkan karir sangat penting, terutama jika anda akan bekerjasama dengan orang lain. Orang yang tidak mampu mengelola dirinya, maka dia tidak akan mampu memenuhi peran sebagai pegawai yang efektif. Agar dapat menganalisis diri anda, maka perlu untuk melihat; bagaimana saat ini menyelesaikan tugas , dan bagaimana dapat menyelesaikan tugas di masa datang.

Tanpa motivasi sulit rasanya bagi Anda untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi, akan membantu Anda mencapai tujuan, harapan, dan cita-cita Anda. Ingat, seorang profesional mampu menjadi motivator bagi dirinya sendiri. Sehingga Anda tidak akan 'down' dan suntuk jika menghadapi situasi yang sulit. Anda mampu membangkitkan gairah dan semangat Anda sendiri, di saat yang lain sudah nyaris kehilangan gairah kerja. Makanya nggak jarang, seorang profesional juga bisa menjadi motivator bagi yang lain.

b. Komponen Eksternal

1. Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kinerja Aparatur Satpol PP yang tinggi, Pemerintah Kabupaten Kapuas berupaya terus memacu dan menciptakan lingkungan yang kondusif yang akan mendorong para pegawai untuk bekerja secara profesional.

Untuk menciptakan kinerja Aparatur Satpol PP yang profesional ini, Pemerintah Kabupaten Kapuas mengembangkan kebijakan dan prosedur internal yang bisa dijadikan pedoman oleh pegawai untuk berperilaku yang baik di organisasi.

Kebijakan yang telah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Kapuas dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur Satpol PP untuk pencapaian misi, tujuan, sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja SDM satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kapuas dan bekerjasama dengan instansi terkait.
2. Pelayanan Prima dengan menerima pengaduan masyarakat dalam hal ketentraman dan ketertiban umum.
3. Pelaksanaan tindak pidana ringan (Tipiring) terhadap masyarakat / lembaga / usaha yang melanggar aturan.
4. Mendukung Program Dinas /instansi lain guna kelanjutan pembangunan daerah.
5. Menjaga dan mengawal pejabat penting pada pemerintah Kabupaten Kapuas.

Pengamanan objek vital, rumah jabatan dan atau asset daerah lainnya

2. Kompensasi

Keberhasilan suatu Instansi Pemerintahan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam pemerintahan. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang qualified, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil kepada pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dapat tercapai.

Kembali pada kompensasi hubungannya dengan motivasi kerja pegawai maka pemerintah harus menempatkannya tidak dalam system strategi kebijakan saja namun juga dalam kandungan visi dan misi organisasi. Dalam prakteknya pemerintah harus memiliki strategi manajemen kompensasi yang berbasis pada kepentingan masyarakat dan pegawai.

3. Penghargaan

Memang untuk kasus-kasus tertentu dapat kita lihat bahwa penghargaan sangat berperan dan memiliki hubungan dengan motivasi kerja. Penghargaan dapat berupa : Gaji, Hadiah, Bonus, Cuti Tahunan, Kenaikan Pangkat, dan lain-lain.

Kita jadi teringat akan sebuah nasihat dari seorang motivator bisnis, Mario Teguh (2008) pada sebuah acara motivasi, beliau mengatakan “jika anda merasa upah anda kurang besar, anda wajib untuk pindah ke tempat yang memiliki upah yang besar. Anda tidak perlu segan dengan yang lain, karena keseganan (faktor intrinsik) tidak akan membawa makanan ke piring anda”.

Tetapi kita harus hati-hati terhadap mengatur penghargaan ini. Terkadang penghargaan ini dapat menjadi bumerang terhadap motivasi kerja seseorang

c. Faktor Pendukung Motivasi kerja dan Profesionalisme Dalam peningkatan Kinerja Aparatur Satpol Kabupaten kapuas

Guna peningkatan kinerja aparatur Satpol PP dalam rangka pencapaian sasaran secara efektif, maka disusunlah program dan kegiatan yang implementasinya diatur melalui kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Satpol PP Kabupaten Kapuas. Menurut Kasi Pengembangan Kapasitas (Wawancara pada Hari Senin, 3 Desember 2012), tugas Satpol PP sangat strategis didalam mendukung roda pemerintahan, sehingga harus didukung dengan :

- a. Peningkatan SDM melalui diklat, kursus singkat dan studi banding.
- b. Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah dibidang tugas Satpol PP sebagai payung hukum melaksanakan tugas dilapangan.
- c. Peningkatan sarana dan prasarana Satpol PP Kabupaten Kapuas.

Dengan peningkatan SDM, terbentuknya Perda serta pengadaan alat dan peralatan, maka segala tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan, sehingga harapan kedepan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah dapat ditegakkan yang akhirnya terciptanya kewibawaan Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas, sehingga secara otomatis menciptakan kota yang aman, indah dan tertib.

Kemudian gaji juga menjadi faktor pendukung didalam peningkatan kinerja Satpol PP Kab. Kapuas. Karena besar kecilnya gaji yang diterima sangat berpengaruh terhadap semangat kerja Aparat Satpol PP, sebab dengan gaji yang diterima itulah mereka mencukupi kebutuhan yang diperlukan. Kemudian rencana kerja juga menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja Satpol PP Kabupaten Kapuas. Sehingga perlu dikembangkan mekanisme kerja yang mengacu pada rencana kerja yang telah ditetapkan.

d. Faktor Penghambat Motivasi Kerja dan Profesionalisme Aparatur Satpol PP di Kabupaen Kapuas.

Aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas dalam peningkatan kinerja, masih saja mengalami beberapa hambatan dan masalah dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian ditemui beberapa hambatan didalam pelaksanaan . tugas antara lain :

- a. Kurangnya kualitas dan kuantitas SDM Satpol PP terutama aparat PPNS;
- b. Rendahnya disiplin dan tanggung jawab Anggota Satpol PP dalam melaksanakan tugas
- c. Sarana dan prasarana untuk operasional yang tidak memadai dan terbatas;
- d. Koordinasi lintas sector dan lintas program yang belum optimal;
- e. Terbatasnya anggaran biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.

Dalam konteks ini, berdasarkan pengalaman penulis selama menjadi Satpol PP Kabupaten Kapuas, bahkan terjadi patologi, dimana aparat Satpol PP Kab. Kapuas sering mengutamakan kepentingan sendiri, mempertahankan status quo dan resistensi terhadap perubahan, serta sering memanfaatkan kewenangan untuk kepentingan sendiri.

e. Upaya Mengatasi Hambatan Motivasi Kerja dan Profesionalisme Aparatur Satpol PP Dalam Peningkatan Kinerja di Kabupaten Kapuas.

Semangat bagi perbaikan produktivitas didalam pemerintahan membuka peluang bagi peranan yang lebih luas, khususnya para pegawai. Organisasi birokrasi yang baik adalah birokrasi yang mampu menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal berkualitas, yang dapat merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Karena itu menurut Kepala Satpol PP Kabupaten Kapuas (Waancara pada Hari Senin, 3 Desember 2012), untuk dapat menghasilkan sosok aparat Satpol PP yang profesional, khususnya dalam rangka mewujudkan perannya dalam pembinaan dan penegakkan hukum, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan, di antaranya adalah :

1. Memantapkan wawasan, keterampilan, dan performance SDM Satpol PP menuju sosok profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, salah satunya dengan cara mengubah sistem rekrutmen dan pendidikan aparat polisi pamong praja.
2. Setiap anggota Satpol PP harus dibekali kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis kepamong prajaan yang memadai. Tujuannya adalah supaya gerak langkah anggota polisi pamong praja dalam melaksanakan perannya semaksimal mungkin terhindar dari tindakan-tindakan yang menyimpang;
3. Evaluasi terhadap pola pendekatan yang selama ini diterapkan untuk menilai kadar efektifitasnya, sekaligus guna meminimalisir kemungkinan terjadinya penyimpangan.
4. Memantapkan pedoman, arah dan kewenangan yang jelas dan sinergis dengan unsure terkait, sehingga terjalin mekanisme operasional yang efektif dalam mewujudkan situasi yang kondusif wilayahnya;
5. Menjalin kerjasama dengan seluruh aparat keamanan dan ketertiban serta aparat penegak hukum lainnya agar tercipta hubungan yang

sinergis, mengingat beberapa kewenangan yang melekat pada Satpol PP melekat pula ada institusi lain;

6. Menjalinkan kerjasama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

Kondisi objektif menunjukkan, bahwa sikap mental seperti dkehendaki diatas, belum sepenuhnya tampak nyata dan belum dikembangkan secara mendalam maupun secara konseptual pada Satpol PP Kabupaten Kapuas. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa pengembangan kemampuan pribadi, justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun . untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreatifitas.

F. PENUTUP

Berdasarkan permasalahan dan perumusan masalah, yang kemudian dianalisis sesuai hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

a. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja dan profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas terdiri atas :
 - a. Motivasi Kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas meliputi; (1) Komponen Internal yang terdiri dari: kebutuhan pribadi, keinginan dan harapan, kedewasaan berpikir, serta pengembangan karier. (2) Komponen Eksternal yang terdiri dari: lingkungan kerja, kompensasi, dan penghargaan.
 - b. Profesionalisme terhadap peningkatan kinerja aparatur Satpol PP Kabupaten Kapuas meliputi: (1) Profesionalisme yang mengacu pada misi organisasi, dan (2) Profesionalisme Pemberdayaan.
2. Faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja dan profesionalisme terhadap aparatur Satpol PP di Kabupaten Kapuas:
 - a. Faktor Pendukung yang meliputi :
 1. Peningkatan SDM melalui diklat, kursus singkat dan studi banding.
 2. Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah dibidang tugas Satpol PP sebagai payung hukum melaksanakan tugas dilapangan.
 3. Peningkatan sarana dan prasarana Satpol PP Kabupaten Kapuas.
 - b. Faktor Penghambat :
 1. Kurangnya kualitas dan kuantitas SDM Satpol PP terutama aparat PPNS;
 2. Rendahnya disiplin dan tanggung jawab Anggota Satpol PP dalam melaksanakan tugas
 3. Sarana dan prasarana untuk operasional yang tidak memadai dan terbatas;

4. Koordinasi lintas sector dan lintas program yang belum optimal;
 5. Terbatasnya anggaran biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Upaya mengatasi hambatan dalam motivasi dan profesionalisme dalam peningkatan kinerja aparatur Satpol PP Kabupaten Kapuas adalah meliputi; (a) Memantapkan wawasan, keterampilan, dan performance SDM Satpol PP menuju sosok profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, salah satunya dengan cara mengubah sistem rekrutmen dan pendidikan aparat polisi pamong praja. (b) Setiap anggota Satpol PP harus dibekali kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis kepamong prajaan yang memadai. (c) Evaluasi terhadap pola pendekatan yang selama ini diterapkan untuk menilai kadar efektifitasnya, sekaligus guna meminimalisir kemungkinan terjadinya penyimpangan. (d) Memantapkan pedoman, arah dan kewenangan yang jelas dan sinergis dengan unsure terkait, sehingga terjalin mekanisme operasional yang efektif dalam mewujudkan situasi yang kondusif wilayahnya; (e) Menjalinkan kerjasama dengan seluruh aparat keamanan dan ketertiban serta aparat penegak hukum lainnya agar tercipta hubungan yang sinergis, mengingat beberapa kewenangan yang melekat pada Satpol PP melekat pula ada institusi lain; (f) Menjalinkan kerjasama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

c. Saran-Saran

1. Untuk Kepala Satpol PP Kabupaten Kapuas, hendaknya lebih menekankan pada program-program yang dapat mendorong Satpol PP mempunyai motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan profesionalisme dengan meningkatkan kompetensi dan penempatan personil sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Hendaknya lebih memberikan arahan dan memberikan kesempatan kepada aparatur Satpol PP untuk mengikuti pendidikan dan latihan secara khusus tentang prosedur dan mekanisme kerja sesuai dengan pelaksanaan tugasnya.
3. Hendaknya lebih memberikan penghargaan, memberikan pengarahaan tentang teknis pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparatur Satpol PP secara berkala dan terus-menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. 1993. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Koentjaraningrat. 1983. *Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia, Jakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Sadu, Wasistiono, 2010. *Makalah Membangun Kelembagaan Satpol PP Yang Profesional*. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun, Masri Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Dimensi-Dimensi Prima Administrasi*. Rajawali, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Kecana Pernada Media Group, Jakarta.
- Winardi, 2002. *Manajemen Pabrik*, Gramedia, Jakarta
- Pedoman skripsi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Albanjary Banjarmasin
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 40 Tahun 2011 Tentan Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satpol PP.
- Peraturan Menteri Dalam negeri No. 54 Tahun 2011 Tentang SOP Satpol PP.
- Peraturan Bupati Kapuas No. 153 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Satpol PP Kabupaten Kapuas.
- Peraturan Bupati Kapuas No. 205 Tahun 2011 Tentang Tata Tertib Satpol PP Kabupaten Kapuas.