

## **Profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Minahasa Tenggara Dalam Pelaksanaan Tugas Penegakkan Peraturan Daerah**

Oleh  
**Febry Lasut<sup>1</sup>**  
**Marthen . L Kimbal<sup>2</sup>**  
**Grace Waleleng<sup>3</sup>**

### *Abstract*

*This study aims to assess the professionalism of civil service police officers in the execution of duties enforcement of local regulations. From the research conducted, it can be concluded that PP atpol aparats Professionalism in Minahasa southeast in order Enforcement Regulation of Regions supported by aspects such professionalism; Competence (in terms of recruitment and formal education), Human Resources Management System (recruitment patterns), Payroll System, Education and Training Apparatus, Reward and Punishment, Creativity, Motivation, Innovation and responsiveness.*

*Keywords: Professionalism, Apparatus*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan pembangunan daerah menuntut peran Satuan Polisi Pamong Praja yang semakin strategis dan menuntut peningkatan kinerja yang benar-benar optimal. Di tengah keterbatasan dana maupun jumlah personil yang dimiliki, Satuan Polisi Pamong Praja bukan saja dituntut makin taktis, tetapi juga dituntut untuk terus memperbaiki manajemen serta pendekatan yang seharusnya dikembangkan menyikapi meningkatnya tantangan yang dihadapi di lapangan. Penggunaan pendekatan yang humanis yang lebih menonjolkan persuasif daripada kekuatan fisik merupakan strategi yang tepat untuk penegakan ketertiban umum.

Tuntutan profesionalitas ini tidak bisa dilepaskan dari meningkatnya jumlah populasi penduduk daerah kabupaten dan kebutuhan sumber daya, keberadaan daerah yang selalu terhubung dengan masalah-masalah lingkungan

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

<sup>2</sup> Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

<sup>3</sup> Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

yang kompleks dan sangat terintegrasi satu dengan yang lain terutama berkaitan dengan persoalan sosial masyarakat daerah kabupaten. Lingkungan daerah kabupaten yang kurang baik dan sehat memicu berkembangnya berbagai persoalan sosial daerah, baik menyangkut kriminalitas daerah kabupaten, kemiskinan, serta konflik-konflik sosial lainnya. Konflik sosial tersebut jika tidak ditangani secara serius berpotensi mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.

Salah satu hal yang harus diketahui bahwa ketertiban dan ketentraman yang dilaksanakan dewasa ini bertujuan untuk mencapai ketentraman serta membina kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat. Hal yang sangat penting dalam permasalahan lingkungan adalah besarnya populasi manusia. Pertumbuhan penduduk merupakan hal utama yang mempengaruhi perkembangan pemukiman dan kebutuhan prasarana dan sarana.

Dalam usaha mencapai tujuan pembangunan masyarakat yang aman dan tertib, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah. Termasuk di dalamnya pembentukan aparat pemerintah baik sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat demi menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Ketertiban dan ketentraman dalam masyarakat adalah hal yang sangat didambakan, baik oleh penyelenggara negara yang dalam hal ini pemerintah, maupun masyarakat itu sendiri dan untuk terciptanya ketertiban dan ketentraman ini tentunya tidak terlepas dari peran Satuan Polisi Pamong Praja bekerja sama dengan instansi penegak hukum lainnya. Oleh karena itu, maka urusan ketertiban dan ketentraman juga diserahkan kepada Satuan Polisi Pamong Praja guna memaksimalkan penegakan produk hukum, terutama Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, Keputusan Bupati dan produk hukum perundangan lainnya dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat dilaksanakan sekaligus akan tetapi bertahap dan berkesinambungan, sehingga masyarakat akan memahami arti pentingnya ketaatan dan kepatuhan terhadap produk hukum daerah.

Bagi wilayah yang tengah berkembang seperti Kabupaten Minahasa Tenggara, disadari bahwa peran Satuan Polisi Pamong Praja tidak lagi terbatas hanya pada tugas-tugas yang sifatnya punitif-regulatif, seperti menggusur atau melakukan berbagai razia terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan warga masyarakat lain yang melanggar Perda. Tetapi, di era reformasi seperti sekarang ini jelas Satpol PP perlu menafsirkan dan mengkaji ulang peran yang selama ini telah dilakukan dan diterima sebagai sebagai sesuatu yang *given*, dan kemudian mencoba melengkapi dengan peran-peran baru yang lebih kontekstual dengan tantangan perubahan. Pada masa di mana masyarakat menjadi lebih kritis dan makin sadar akan haknya untuk memperoleh pelayanan publik yang layak dan jaminan ketertiban serta ketentraman, mau tidak mau birokrasi dan seluruh jajarannya termasuk Satuan Polisi Pamong Praja bukan saja harus bersikap profesional, tetapi juga harus bersikap konsisten, adil, dan tidak melukai rasa keadilan publik. Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai lembaga yang tugas pokoknya adalah penegak Peraturan daerah dan penyelenggara ketentraman dan ketertiban masyarakat, tidak mungkin lagi hanya mengandalkan pada pendekatan yang semata-mata hanya bersifat represif, tetapi yang dibutuhkan adalah kepekaan untuk memahami masalah, sikap empati, dan kemampuan untuk menggalang dukungan lembaga-lembaga kemasyarakatan. Dalam menjalankan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja jelas tidak mungkin bekerja sendirian, sehingga mau tidak mau citra dan sikap proaktif aparatur polisi pamong praja untuk meraih dukungan publik sungguh menjadi sangat penting.

Di era reformasi, pengalaman telah banyak membuktikan bahwa keberagaman atau perkembangan masyarakat yang makin maju, di satu sisi mungkin bisa dimanfaatkan sebagai potensi dan modal sosial untuk pembangunan, tetapi di sisi yang lain keberagaman itu tidak jarang juga menyulut ketidakserasian, menggoyah ketentraman dan mengancam ketertiban umum, dan bahkan tidak mustahil potensial memicu terjadinya pergesekan bila semua perbedaan itu tidak dikelola dengan baik.

Dengan memperhatikan trend kondisi dan situasi yang berkembang di Kabupaten Minahasa Tenggara maka peran serta dan kinerja Aparatur Polisi Pamong Praja menjadi sangat vital dalam menangani permasalahan terkait dengan

keamanan dan ketertiban masyarakat. Adanya keluhan dari publik masyarakat Minahasa Tenggara baik dari unsur masyarakat umum, pihak swasta, dan pihak terkait lainnya yang masih mengeluhkan jaminan pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat. Masih kerap ditemukan pelayanan polisi pamong praja yang arogan, tebang pilih, kurang responsif, berbelit-belit dan memakan waktu yang lama. Dalam hal ini profesionalitas aparaturnya Satuan Polisi Pamong Praja menjadi dipertanyakan.

Keluhan masyarakat yang beragam ini kerap diungkapkan melalui pemberitaan pers baik media cetak maupun media elektronik, dimana polisi pamong praja seringkali berlagak arogan dalam proses penertiban pedagang dipasar, proses pengamanan demonstrasi atau proses melakukan sidak. Banyak ditemui perlakuan personal polisi pamong praja yang tidak profesional, karena perlakuan pada objek yang ditangani seringkali tidak sesuai dengan pedoman dan standar pelaksanaan kerja. Disisi lain, polisi pamong praja yang seharusnya menjadi contoh dan teladan dalam kehidupan bermasyarakat, justru menunjukkan perilaku yang tidak terpuji, seperti berani membuang sampah sembarangan, mabuk dan berbagai hal yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang polisi pamong praja.

Adanya kebijakan dan realitas sosial-politik yang terkadang dinilai sebagian masyarakat telah mengusik rasa keadilan, sehingga yang muncul bukan hanya ketidakpuasan, tetapi juga gerakan-gerakan perlawanan, sikap resistensi yang dalam beberapa kasus bersifat MILITANT. Isu-isu tentang praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), ulah politisi yang mengusik rasa keadilan dan norma kepatutan, upah buruh, peggusuran tanah, dan sejenisnya adalah kondisi-kondisi yang acapkali memicu terjadinya aksi unjuk rasa dan perlawanan massa yang semuanya tentu membutuhkan sikap profesional dari Aparatur Polisi Pamong Praja dalam upaya penanganan berbagai aksi unjuk rasa yang timbul belakangan ini.

Berkaitan dengan kemungkinan terjadinya kasus-kasus pelanggaran Peraturan Daerah yang dari hari ke hari makin berpeluang muncul, karena selain jumlah Peraturan Daerah yang dikeluarkan terus bertambah, juga karena adanya

kecenderungan sebagian masyarakat yang selalu berusaha menyasati dan mencari celah-celah hukum yang dapat dilanggar.

Berkaitan dengan meningkatnya jumlah ancaman gangguan ketertiban dan ketentraman masyarakat, baik karena kontrol sosial yang makin longgar, solidaritas sosial yang makin memudar, maupun karena makin meningkatnya ancaman tindak kejahatan dan kekerasan seperti tindak perjudian illegal, ancaman meluasnya peredaran narkoba, kasus asusila, kebiasaan minum-minuman keras yang terkadang terjadi di berbagai pojok kampung, dan sejenisnya tentu tidak mungkin penanganannya hanya diserahkan kepada aparat kepolisian, tetapi mau tidak mau membutuhkan dukungan kinerja Aparatur Polisi Pamong Praja sebagai mitra aparat hukum dan masyarakat untuk menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat.

Kinerja Aparatur Polisi Pamong Praja yang masih lemah, terlihat dari beberapa anggota polisi pamong praja yang mangkir dari tugas dan masih terdapat beberapa anggota polisi pamong praja yang terlambat dalam menjalankan tugas dan bahkan terdapat anggota polisi pamong praja pada saat pemeriksaan tidak berada pada posisi kerjanya. Dengan masih adanya anggota polisi pamong praja yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, tentunya akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja anggota polisi pamong praja. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk menganalisa dan mengidentifikasi aspek-aspek profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Praja di Kabupaten Minahasa Tenggara dalam pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah

.Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah untuk dijawab dalam penelitian ini yaitu mengidentifikasi aspek-aspek profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Paraja Kabupaten Minahasa Tenggara dalam menjalankan tugas penegakkan Peraturan Daerah

## **TINJAUAN PUSTAKA**

## 1. Profesionalisme

Kata profesional berasal dari profesi yang artinya menurut Syafruddin Nurdin, diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai prangkat dasar untuk di implementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidup dengan mempraktekkan suatu keahlian tertentu atau dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu yang menurut keahlian, sementara orang lain melakukan hal yang sama sebagai sekedar hobi, untuk senang-senang, atau untuk mengisi waktu luang. Agar lebih memahami makna dan arti profesional.

Professionalisasi” adalah satu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Profesionalisme adalah komitmen para profesional terhadap profesinya. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional.

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalisme berasal dan kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994).

Menurut Mertin JR ( dalam Islamy, 1998 : 25) Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah *responsivitas*. Setiap aparat harus *responsible* atas

pelaksanaan tugas- tugasnya secara efektif, yaitu dengan menjaga tetap berlangsungnya tugas-tugas dengan baik dan lancar, mengelolanya dengan professional dan pelaksanaan berbagai peran yang dapat dipercaya. Profesionalisme memiliki karakteristik / ciri-ciri aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance* dengan memiliki empat elemen pokok :

- a. *Equality* : Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial;
- b. *Equity* : perlakuan yang sama terhadap masyarakat tidak cukup, selain itu juga diperlakukan yang adil. Untuk masyarakat pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama (misalnya: menghapus diskriminasi pekerjaan, sekolah, dan lain lain) dan kadang-kadang pula diperlukan perlakuan yang adil tetapi tidak sama kepada orang tertentu (misalnya pemberian subsidi untuk pembangunan rumah tipe RSS, pemberian kredit tanpa bunga kepada pengusaha lemah dan lainnya);
- c. *Loyalty* : Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja;
- d. *Accountability* : setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindarkan diri dari syndrome “saya sekedar melaksanakan perintah atasan”.

Namun tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi kenyataan, apabila didukung oleh aparatur yang memiliki profesionalitas tinggi yang mengedepankan terpenuhinya transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas publik, yakni dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber keuangan pemerintah (negara) dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya, menurut Islami (1998; 14-15), Bahwa akuntabilitas dan responsibilitas publik pada hakikatnya merupakan standar profesional yang harus dicapai/dilaksanakan aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan dengan

daya tanggap yang tinggi sesuai aspirasi masyarakat secara bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Selain regulasi yang kuat sebagai fondasi dan standar pelayanan birokrasi juga profesionalitas sangat ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan aparatur untuk bertindak secara profesional dalam mengemban pekerjaan menurut bidang tugas tingkatan masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, obyek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Suit dan Almasdi, 2000; 99).

---

## **2. Konsep Kinerja**

Samsudin (2005) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”.



Sementara Rivai (2005) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2004) penilaian kinerja adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas dari beberapa objek. Kinerja pegawai menurut Simamora (1997) adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan basis keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Sementara menurut Gomes (2003) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk me-reward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Bernardin dan Russell (dalam Ruky, 2001) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah “*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”. Sementara Hasibuan (2001) memaparkan bahwa penilaian kinerja adalah “evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan”. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dharma (1998) mengemukakan penilaian kinerja adalah “upaya menciptakan mengumpulkan masukan perbandingan-perbandingan antara penampilan kerja dengan hasil kerja yang diharapkan”. Simamora (2004) menyebutkan bahwa: “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”. Syarif (1991) mengungkapkan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui

sampai di mana keterampilan telah dicapai”. Sementara Samsudin (2005) menyebutkan: “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Dengan demikian dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga dengan penilaian kinerja ini akan dapat diketahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan/ditugaskan.

Dalam dunia birokrasi, kinerja aparatur harus ditempatkan pada *motivational line system*, dimana para birokrat jangan cepat puas dengan pencapaian kinerja yang diraihinya pada suatu waktu. Perlu ditanamkan kesadaran bahwa kinerja itu masih dapat dan masih harus ditingkatkan. Kinerja yang memuaskan pada suatu kurun waktu tertentu di masa yang lampau belum tentu dapat diterima sebagai kinerja yang sama memuaskan pada masa sekarang. Hal ini adalah bentuk dari pengejawantahan *demand* atau tuntutan publik terhadap pelayanan birokrasi yang harus lebih baik dari kemarin, baik secara intensitas, frekuensi, kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Siagian, 1998).

Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh aparatur pemerintah adalah usaha menampilkan profesionalitas, etos kerja tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan aspirasi masyarakat yang bebas dari nuansa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Agar birokrasi dapat memberikan pelayanan yang baik, maka diantara sepuluh prinsip good governance ada 3 (tiga) nilai administratif – manajerial mendasar yakni : efektifitas, efisiensi dan profesionalisme (Widodo, 2005 ; 315). Namun tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi kenyataan, apabila didukung oleh aparatur yang

memiliki profesionalitas tinggi yang mengedepankan terpenuhinya transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas publik, yakni dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber keuangan pemerintah (negara) dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dimana melalui metode ini peneliti mencoba mendeskripsikan secara tepat dan mendalam tentang aspek-aspek profesionalisme satuan polisi pamong praja di Kabupaten Minahasa Tenggara dalam penegakan perda. Pelaksanaan metode penelitian kualitatif tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis, evaluasi serta interpretasi tentang makna dan arti data tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagai salah satu cara untuk memahami aspek-aspek profesionalitas polisi pamong praja di Kabupaten Minahasa Tenggara maka terlebih dahulu perlu diuraikan apa saja yang menjadi tuntutan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi seorang satuan polisi pamong praja sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Peraturan Bupati nomor 06d tahun 2011 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Tenggara menyebutkan bahwa susunan organisasi Satua polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Tenggara terdiri dari :

- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
- b. Sub bagian Tata Usaha
- c. Seksi Operasional
- d. Seksi Pengawasan dan Ketertiban
- e. Seksi Bagian Umum
- f. Seksi Perlindungan Masyarakat
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas setiap pemimpin Satuan Kerja Perangkat Daerah harus melaksanakan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronisasi. Setiap pimpinan wajib mengikuti dan memenuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggungjawab kepada masing-masing atasannya serta menyampaikan laporan sesuai kebutuhan dan waktu yang ditetapkan.

Tugas, peran dan fungsi Satpol PP di era desentralisasi menjadi sangat signifikan terutama di wilayah Kabupaten Minahasa Tenggara. Keberadaan dan aktivitas dari satpol Pamong Praja selalu menonjol di tengah tengah berbagai aktifitas masyarakat lainnya serta memenuhi halaman cetak dan tayangan media massa. Keberadaan satpol PP dalam menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum semisal pembongkaran bangunan liar, penertiban baliho dan iklan/reklama liar, sidang aparat sipil negara dan pengamanan perangkat menjadi topic repesif yang diangkat dalam berbagai pemberitaan. Terkadang aktivitas yang dilakukan seolah tidak menggambarkan peran ideal yang harusnya dilakukan oleh aparat pemerintahan yang menjunjung norma hukum, hak asasi manusia, dan norma-norma kemasyarakatan lainnya. Sifat arogan dan militeristik (kekerasan) seringkali terlihat dalam menjalankan tugas-tugas keamanan dan ketertiban. Dengan demikian tugas Satpol PP baru adalah berkaitan erat dengan masalah-masalah sosial. Berbeda dengan kepolisian, yang menanggulangi kejahatan kriminal dan pelanggaran undang-undang.

Terlepas dari semua pencitraan negatif yang sering muncul dan dengan adanya perubahan peran Satpol PP yang dituntut untuk bekerja berlandaskan asas-asas pemerintahan yang baik, kebutuhan akan pelayanan Satpol PP yang bervisi baru dalam rangka otonom daerah ini sangat penting. hal ini disadari oleh pemerintah sebagai “kondisi perlu” untuk memperoleh kesamaan pandang baik dari Satpol PP sendiri masyarakat, pemegang kebijakan daerah, lembaga eksekutif dan judikatif serta stakeholder pembangunan lainnya. Diakui atau tidak dalam awal pembentukannya jaman kolonial Polisi Pamong Praja ditempatkan sebagai alat penguasa (pemerintah kolonial) untuk menertibkan masyarakat dan mengendalikan keamanan. Setelah kemerdekaan, sekitar tahun 1950-an Satpol PP memberikan peran untuk bidang ketentraman dan ketertiban daerah, terutama melakukan konsolidasi teritorial setelah terjadinya peperangan. Sekarang setelah

mengalami beberapa kali perubahan berkaitan dengan pergeseran kedudukan dan peran pemerintah daerah, Satpol PP menjadi bagian penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas terutama dibidang ketentraman dan ketertiban umum.

Asas-asas pemerintahan yang baik menjadi landasan penyelenggaraan tugas Satpol PP. Menjadi tugas semua elemen untuk berkontribusi menentukan sosok Satpol PP yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan otonomi daerah. Otonomi daerah memberikan keleluasan kepada daerah untuk berinovasi dan berkreaitivitas sesuai dengan kebutuhan dan kondisi daerah masing-masing. Tugas keamanan dan ketertiban umum juga bersingungan dengan tugas kepolisian. Berdasarkan Pasal 14 (1) huruf g UU No. 2 Tahun 2002 dinyatakan bahwa Polri bertugas melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, PPNS, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa lainnya. Karena itu tugas kepolisian dan Satpol PP harus bisa disenergikan. Karena berdasarkan *Pasal 148 dan 149 UU No. 32 Tahun 2004 diamanatkan bahwa Sapol PP bertugas membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.* Salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada daerah adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Tugas ini sangat strategis karena Satpol PP sekarang ini di dalamnya juga menyelenggarakan fungsi perlindungan masyarakat.

### **Aspek-Aspek Profesionalitas Pamong Praja**

ˆDalam menjalankan tugasnya, tuntutan kearah profesionalisme tidak dapat dihindari. Pembinaan dan penegakan hukum, harus dapat di tampilkan secara professional, khususnya dalam menghadapi himpian ekonomi masyarakat yang semakin parah. Maka saat ini, segenap aparat Pol PP diharapkan menjadi aparat yang handal dan mempunyai kemampuan pemikiran yang jernih, serta kesehatan dan kemampuan fisik yang prima untuk menunjang keberhasilan dalam tugas-tugas dilapangan. Upaya fungsi pembinaan kepada masyarakat lebih mengemuka dibandingkan dengan penegakan hukum, atau lebih dikenal dengan cara-cara yang prepentif. Hal ini penting agar masyarakat sadar hukum (perda)

dan paham akan pentingnya ketentraman dan ketertiban umum, mengingat ada kecenderungan ketika penegakan hukum lebih ditonjolkan potensial konflik akan menguat.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalitas aparats atpol PP di Kabupaten Minahasa tenggara dalam rangka Penegakkan Pearturan Daerah adalah sebagai berikut :

1. Aspek-aspek profesionalisme satpol PP Kabupaten Minahasa tenggara yang berpengaruh dalam pelaksanaan tugas penegakan perda adalah Kompetensi (dari segi rekrutmen dan pendidikan formal), Sistim Manajemen Kepegawaian Satpol PP (pola rekrutmen), Sistim Penggajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparat, Reward and Punishment, Kreatifitas, Motivasi, Inovasi serta Responsivitas.
2. Dari sapek kompetensi (dari segi rekrutment dan pendidikan formal), aparat satpol PP Kabupaten Minahasa Tenggara dapat dikatakan belum mememnuhi aspek profesionalisme. Demikian halnya dengan Sistim Manajemen Kepegawaian Satpol PP (pola rekrutmen) yang masih jauh dari kruteria profesional. Dilihatd ari sitim Penggajian, Pendidikan dan Pelatihan Aparat, profesionalisme dapat dikatakan relatif belum terlihat. Hal yang sama ditemukand alam aspek reward and Punishment, Kreatifitas, Motivasi, Inovasi serta Responsivitas.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa upaya meleverage profesionalisme aparat satpol PP agar mampu mendorong aparatur satpol PP untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif relatif belum ada. Semuanya masih *business as usual*. Demikian juga dalam hal inovasi (*innovasi*), Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai, selama penugasan dari atasan sudah terlaksanakan.

4. *Tingkat Responsifitas (responsivity)* aparatur satpol PP yaitu kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, terutama dalam hal Peraturan daerah yang baru dikeluarkan belum direspon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
5. *Profesionalisme aparat satpol PP di Kabupaten Minahasa Tenggara* dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum memiliki kualifikasi dibidangnya untuk dapat beradaptasi pada perubahan lingkungannya serta mampu mengembalikan kepercayaan rakyat kepada pemerintah. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan.

Dari kesimpulan diatas disarankan kepada Pemerintah kabupaten Minahasa Tenggara untuk memperbaiki sistim rekrutment aparat satpol PP agar dilaksanakan secara akuntabel dan transparan serta memperhatikan kompetensi dari calon aparat. Selain itu, perlu dibangun sistim manajemen yang memperhatikan *reward and punishment yang baik kepada pelaksanaan tugas aparat satpol PP*. Pemerintah kabupaten Minahasa Tenggara diharapkan dapat mendorong profesionalisme aparat satpol PP agar mampu mendorong aparatur satpol PP untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif .

Profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur-kerja dalam birokrasi pelayanan aparat satpol PP. Oleh karenanya untuk mewujudkan satpol PP Kabupaten Minahasa Tenggara

yang professional diperlukan political will dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai

## DAFTAR PUSTAKA

- BERNARDIN *and* RUSSEL, 1993. Human Resource Management. Mc Graw Hill., Singapore.
- CASCIO, W. F. 1992. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits. New York: McGraw-Hill Book Company.
- DHARMA AGUS , (1998), Perencanaan Pelatihan, Pusklat Depdikbud Jakarta.
- GOMES, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi., Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 1987. Management. Boston: Houghton Mifflin Press.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartasmita , Ginanjar , dkk. 2001. Pembaharuan dan Pemberdayaan . Ikatan Alumni IT.
- MANGKUNEGARA. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rivai Veithzal dan Basri., 2005. “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja, Terhadap Semangat Kerja”. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1.
- RUKY, Achmad S, 2001, “Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk. Karyawan Perusahaan” ,Edisi Pertama, Gramedia Pustaka
- SAMSUDIN. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju..



SIMAMORA, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta;  
STIE. YKPN.

SIMAMORA. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. STIE  
YKPN.

Tjokroamidjojo, B. (1999), Perencanaan Pembangunan, Edisi ke -20, PT Gunung  
Agung , Jakarta.