

Perilaku Kerja Aparatur Pemerintah Daerah
di Unit Satuan Polisi Pamong Praja Kota Manado

Angellien J. S. Pandi
Johny Lumolos

Abstract: *The purpose of the research was to find out and examine the behavior of Satpol PP members as local government officials in Manado City in carrying out duties and functions.*

The research method used was qualitative research by collecting data through interviews, observation and documentation. Informants were drawn from the civil service in Satpol PP amounted to 7 persons, 2 persons of voluntary members and 1 persons of temporary members, plus the 5 persons from the community so that the overall total of 15 informants.

The results showed Satpol PP in performing tasks were shown to perform less disciplined behavior, especially in terms of presence that only followed the morning and evening briefings, especially for civil service personnel. Their motivation to work just to earn salary and earnings for staff and for the volunteers member, their motivation were solel a full time civil servant. Many of the personnel who had not mastered basic tasks and functions as well as the law managed to be hired without going through the selection process so that in performing their duties in the field are performing arrogant, emotional tendencies and even accepted bribes. With their average education of high school level and less training opportunities led to the lacking of knowledge and skills for the specific field task assigned to them.

Based on the results of research, it could be concluded that the behavior of personnel working in the Manado City Civil Service Police Unit has not demonstrated consistent behavior with the provisions regarding the duties and functions and community expectations on the behavior of the police civil service as a protector and social security guards. Attitudes and behavior that did not comply with standard of performance and expectations of society that came from competence and personal integrity officers and the influences of the environment in which they served. Less conducive working atmosphere, as well as monitoring and enforcement of discriminatory discipline was less consistent and not sustainable, influenced attitudes and behavior of personnel in the work. In order to establish a good behavior, the knowledge, attitude and discipline have an important role in shaping the behavior of personnel in the agency.

Key Words: *work behavior, motivation and performing tasks Satpol PP*

Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Karena itu, disamping menegakkan Perda, Satpol PP

*Angellien J. S. Pandi adalah lulusan Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat
Johny Lumolos adalah dosen Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat*

juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Maka dari itu, Petugas Satpol PP harus dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana dikemukakan oleh Poedjawijatna (1986) bahwa pengetahuan merupakan tahap awal bagi seseorang untuk berbuat sesuatu terutama yang berkaitan dengan tanggung jawabnya.

Mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah tetapi juga beban tugas dan tanggungjawab yang diemban, budaya, sosiologi serta resiko keselamatan polisi pamong praja.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja dirasakan tidak sesuai lagi dengan jiwa dan semangat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sehubungan dengan hal tersebut dan sesuai dengan ketentuan susunan organisasi, formasi, tugas, fungsi, wewenang, hak dan kewajiban Satpol PP ditetapkan dengan Perda yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010.

Di dalam menjalankan tugas melaksanakan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta keputusan kepala daerah, sekarang ini Satpol PP menjadi sorotan masyarakat. Personil yang bertugas sering bertingkah sebagai aparat yang mudah disuap, arogan dan lain sebagainya. Pihak masyarakat maupun Satpol PP sendiri tampaknya tidak segan-segan mengakui bahwa masih ada citra negatif yang menempel pada individu personil ini.

Perilaku yang negatif tersebut biasanya didasari pada sikap yang kurang baik. Mitchell (1978) menyatakan bahwa sikap yaitu suatu pernyataan evaluatif, bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu hal. Azwar (1995) memberikan definisi sikap sebagai kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Ndraha (1997) bahwa perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu situasi.

Secara objektif masih ada kekurangan-kekurangan pada Satpol PP misalnya dengan jumlah personil yang sangat banyak ini sepertinya rekrutmen personil yang sembarangan mengakibatkan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas, kurang disiplin dengan pendidikan dan pelatihan yang standar sehingga banyak personil yang tidak menguasai Peraturan Daerah.

Apabila tidak menguasai Perda Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja, maka banyak pelanggaran yang terjadi dilakukan oleh personil Satpol PP ini di lapangan. Artinya, pengetahuan tentang pekerjaan akan membentuk sikap seseorang yang diwujudkan dalam perilaku melaksanakan tugas. Moenir (2003) ada delapan macam perilaku umum orang atau individu terhadap suatu obyek, yaitu sebagai berikut: perilaku menerima, perilaku curiga, perilaku ragu-ragu, perilaku menolak, perilaku pura-pura, perilaku tidak menentu, perilaku ketergantungan dan perilaku tidak peduli. Macam-macam perilaku tersebut sangat ditentukan oleh keeratan hubungan antara pengetahuan yang diperoleh dengan jenis pekerjaan yang ditekuni.

Pengetahuan tentang pekerjaan kurang akan menjadi preseden buruk bagi Satpol PP itu sendiri dalam hal perilaku kerja mereka dalam menjalankan tugas. Kondisi demikian tentu berpeluang menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dalam tugas pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan yaitu metode kualitatif yang memungkinkan kita untuk memahami pegawai Satpol PP sebagai aparatur pemerintah secara personal dan memandang mereka sebagaimana mereka sendiri menyampaikan pandangan mereka. Sumber data dalam penelitian ini data primer yang berasal dari pegawai Satpol PP sebagai aparatur pemerintahan dan data sekunder diperoleh dari kantor di Pemerintahan Kota Manado.

Informan yang dipilih berjumlah 15 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 7 orang, Pegawai honor 2 orang dan Tenaga Sukarela 1 orang. Informan juga diambil dari 5 orang masyarakat yang dianggap mengetahui keadaan dari Satpol PP.

Penelitian ini difokuskan pada sikap dan perilaku kerja pegawai sebagai pedoman dalam menjalankan tugas pada Pemerintah Kota Manado yang aspek-aspek masalah dirumuskan sebagai berikut: (1) Sikap dan perilaku kerja Satpol PP (2) Pengetahuan tentang peraturan daerah, tugas pokok dan fungsi. (3) Kultur dan suasana kerja. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan tiga cara yaitu: wawancara mendalam dan terbuka, observasi, dan dokumentasi sebagai berikut: wawancara, observasi, partisipatif dan dokumentasi

Data dianalisis untuk mendeskripsikan perilaku aparat Satpol PP dengan langkah-langkah untuk menganalisis data sebagai berikut: mengedit data penelitian di lapangan, melakukan reduksi data, mengkategorikan satuan-satuan yang menyangkut sumber, jenis responden, serta memilah-milah menjadi kategori tertentu yang disusun atas dasar pemikiran, intuisi, pendapat dan kriteria tertentu. penafsiran data, mengambil kesimpulan (Moleong, 2006).

HASIL PENELITIAN

Berikut ini rangkuman hasil wawancara berdasarkan fokus yang sudah ditanyakan kepada para informan:

1. Pegawai yang ada di Satpol PP belum menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari, baik yang PNS, pegawai honor maupun bagi tenaga sukarela. Kebanyakan bagi Satpol PP yang PNS, motivasi mereka hanyalah untuk mendapatkan uang tambahan penghasilan dibuktikan dengan hanya datang untuk mengisi absen kemudian menghilang dan nanti muncul kalau absen sore hari untuk menunjukkan bahwa mereka hadir setiap hari. Bagi tenaga/pegawai honor dan tenaga sukarela, motivasi mereka dalam bekerja semata-mata hanya untuk menjadi PNS. Tenaga honor terikat dengan kontrak sehingga sewaktu-waktu mereka diberhentikan. Banyak kali berperilaku tidak terkontrol (emosional) jika berada di lapangan saat menjalankan tugas, disiplin hanya sebatas pada apel pagi dan sore karena sering meninggalkan tugas.
2. Perilaku yang kurang baik tersebut disebabkan karena umumnya mereka tidak mengerti aturan tentang Perda maupun tugas pokok dan fungsi, karena yang mereka ketahui tugas mereka hanyalah melaksanakan penertiban di

- daerah/lokasi yang dilarang pemerintah. Sikap dan perilaku yang arogan, disebabkan karena pengaruh lingkungan tempat kerja/lokasi pada saat penertiban. Tidak mengetahui *job description* masing-masing sehingga ada pegawai honor memimpin pegawai yang PNS. Pengetahuan tentang Perda serta tugas pokok dan fungsi hanya diketahui oleh yang memimpin mereka yaitu Danki, Danton ataupun Danru yang mengarahkan mereka saat bertugas.
3. Budaya dan suasana kerja mereka sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana mereka menjalankan tugas. Apabila tidak ada pengawasan dari pimpinan maka mereka melaksanakan apel setelah itu menghilang nanti muncul kembali saat apel pulang sore. Saat melaksanakan tugas di lapangan mudah terbawa dengan tindakan-tindakan yang dilakukan secara berkelompok sehingga mereka melakukan juga secara berkelompok.

PEMBAHASAN

Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di instansi ini belum sepenuhnya sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena ada personil yang tidak memahami pekerjaan yang menyangkut bidang tugas mereka. Berdasarkan wawancara dengan para informan, ada informan yang menyatakan bahwa banyak personil yang bertugas tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Mereka bertugas secara sembarangan, masa bodoh, acuh tak acuh dan yang penting sudah melaksanakan tugas yang mereka tahu bahwa tugas mereka adalah penertiban padahal tidak sesuai dengan prosedur yang sesungguhnya. Ada informan yang menyatakan bahwa kebanyakan PNS yang datang cuma apel pagi kemudian menghilang setelah itu muncul pada apel sore. Kalau dari pegawai honor relatif karena mereka terikat kontrak sedangkan yang tenaga sukarela acuh tak acuh dan masa bodoh.

Sikap mental para personil Satpol PP dalam hal keterlibatan mental dan emosional belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, karena masih bersifat lebih banyak emosi dibandingkan dengan rasio. Kondisi yang demikian sesuai dengan yang dikatakan Thoha (1991), bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya.

Suasana kerja dan budaya kerja merupakan salah satu lingkungan yang mempengaruhi perilaku mereka. Inisiatif individu diharapkan untuk saling toleransi terhadap tindakan-tindakan yang beresiko jika berada di lapangan tidak ada dalam budaya kerja mereka. Dibutuhkan pengarahan serta dukungan manajemen serta pengawasan yang terintegrasi dalam menghadapi konflik di lapangan tempat bertugas. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan serta sistem imbalan yang diatur dengan baik terutama bagi tenaga honor, belum berjalan sebagaimana mestinya. Kesejahteraan di Satpol PP Kota Manado, bagi PNS berupa gaji, tunjangan tambahan penghasilan dan asuransi jiwa. Bagi pegawai honor mendapatkan asuransi jiwa selain honor yang diterima namun untuk tenaga sukarela tidak mendapatkan honor maupun asuransi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa selama ini tidak ada pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan atau mengikutsertakan personil dalam diklat. Biasanya tergantung anggaran dan jika ada hanya PNS yang diikutsertakan. Padahal personil yang ada di Satpol PP rata-rata tidak mempunyai keterampilan apa-apa karena umumnya dari tingkat pendidikan SMA. Di dalam

menjalankan tugas, masih banyak petugas Satpol PP yang belum mengetahui Perda. Mereka hanya mengetahui bahwa tugas mereka ialah penertiban yang sesuai dengan dasar pelaksanaan yakni Perda nomor 18 Tahun 2002. Hal ini juga nanti diketahui pada saat apel baru dijelaskan tentang tugas pokok dan fungsi serta Perda yang menjadi acuan mereka dalam bertugas. Umumnya mereka semua tidak menguasai dan hal ini membuat mereka tidak disiplin dalam menjalankan tugas.

Pengadaan pegawai biasanya dimulai dari kegiatan penerimaan yang dilakukan secara transparan lewat pengumuman. Seleksi, sampai kepada pengumuman hasil seleksi, adanya perlakuan yang adil dan obyektif dan kesempatan yang sama terhadap seluruh pelamar dan jumlah pelamar yang diterima berdasarkan latar belakang pendidikan. Berdasarkan kenyataan yang ada bahwa di Satpol PP memerlukan pegawai yang benar-benar berpengalaman dalam tugas dan pekerjaan di masing-masing bidang.

Menurut Simanjuntak (1985), pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu faktor penting pengembangan sumberdaya manusia, selain menambah pengetahuan, juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Dikatakan juga bahwa pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh dalam bentuk pertambahan hasil kerja. Pegawai Satpol PP harus mengikuti pendidikan/pelatihan terutama tentang tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan di lapangan. Pendapat para informan tersebut dilatarbelakangi oleh pemahaman bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai Satpol PP di bidang penertiban berpengaruh terhadap kelancaran tugas di lapangan.

Pemerintah Kota Manado telah melakukan Gerakan Peningkatan Kinerja Pegawai dengan mengedepankan budaya disiplin, budaya kerja dan budaya bersih. Gerakan ini dibarengi dengan perbaikan pendapatan PNS melalui tunjangan tambahan penghasilan. Di instansi yang lain telah menunjukkan hasil yang sangat baik terjadi perubahan yang sangat signifikan dengan adanya program ini, namun demikian perlu pengawasan. Di instansi Satpol PP, hal yang terjadi bahwa pegawai hanya datang untuk apel pagi setelah itu menghilang dan muncul lagi saat apel sore menjelang pulang. Kelihatannya soal kehadiran tidak jadi masalah karena hanya berdasarkan kehadiran yang dilihat. Menyangkut disiplin, harus dilihat secara keseluruhan yaitu menyangkut bukan hanya kehadiran di apel pagi sore melainkan soal disiplin dalam menghadiri pertemuan formal seperti rapat, seminar bahkan acara-acara kantor lainnya. Bukan hanya semata-mata kehadiran secara fisik tetapi lebih daripada kehadiran secara mental dan komitmen pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku kerja aparatur di unit satuan polisi pamong praja Kota Manado tidak sepenuhnya menunjukkan perilaku yang sesuai, ditandai oleh keramahmatan yang kurang menarik masyarakat sekitar. Pendapat masyarakat, perilaku demikian bukanlah menjadi pengayom dan penjaga keamanan sosial.

2. Sikap dan perilaku tidak sesuai dengan standar kinerja dan harapan masyarakat. Kompetensi dan integritas pribadi aparat tidak mendukung perilaku di saat bertugas.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif serta pengawasan dan penegakan disiplin yang diskriminatif, kurang konsisten dan tidak berkelanjutan mempengaruhi sikap dan perilaku aparat dalam bekerja.

B. Saran

Di dalam upaya membentuk perilaku yang baik di Unit Satuan Polisi Pamong Praja Kota Manado maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Menegakkan disiplin disertai sanksi yang tegas serta pengawasan yang rutin.
2. Pembenahan secara kelembagaan/organisasi dan peningkatan sumberdaya manusia serta fasilitas penunjang kegiatan tugas-tugas di lapangan sangat mendesak dilakukan
3. Memberikan penyuluhan tentang tugas pokok dan fungsi serta sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang di dalamnya termasuk tata cara perekrutan calon Satpol PP dan mengikutsertakan pegawai Satpol PP dalam pendidikan, pelatihan maupun kursus-kursus yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi dari instansi ini.
4. Menciptakan suasana kerja dan budaya kerja yang kondusif dari pimpinan sehingga terjalin komunikasi, integritas, suasana yang baik dalam instansi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. P.T. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mitchel, T.R., 1978. *People in Organization*. Mc Graw Hill Book Company, Inc. New York.
- Moenir, H.A.S. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. P.T.Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Moleong, L. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung.
- Ndraha, T. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang *Satuan Polisi Pamong Praja*.
- Poejawijatna, I. R. 1986. *Tahu dan Pengetahuan*. Bina Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P.J., 1985, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Thoha. 1991. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-7. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*