

# KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SULAWESI TENGAH DALAM PENGUATAN TUGAS SATUAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

**Anita Bulo**

*bulobuntulobo@gmail.com*

*(Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*The objective of the research was to analyze the performance of civil service unit of Central Sulawesi Province in duty enforcement on society protection unit which reviewed through Levine model (1990: 43) that emphasizing on aspects Accountability, Responsibility, and Responsiveness. This was a qualitative research with 6 informants selected purposively as the sample. The research results revealed that the performance of civil service unit of Central Sulawesi Province in duty enforcement on society protection unit was not optimal yet. It could be seen from the aspects. The first was accountability aspect showed that the consistency level of policy and the activity in civil service unit was not appropriate with society aspiration, the ability of increasing initiative and apparatus careness for the society dealing with target achievement was just at the beginning, the conflict level on society could not be minimized. The second was responsibility aspect showed that both civil service unit and society protection had not applied the administration principles orderly. It was due to the principles of administration that have not applied orderly, namely: (1) cooperation and coordination particularly concerning service quality of civil service unit to society protection had not run well, (2) service management concerning quality service of civil service unit to society protection was not maximally reached. The third was responsiveness aspect showed the maximal result of program and service give by civil service unit with the needs and aspiration of society protection members. The factors influencing the role of civil service unit against society protection could be seen from internal variables, such as: the first was human resources variable, they were lack either in quantity or in quality, the level of unqualified officers should be identified and adjusted to the field, and the lack of technical ability of the officers. The second was financial variable which lack in funding duty and function and for supporting operational cost to reach mission and vision of organization. Those variables influenced the role of civil service unit against society protection.*

**Keywords:** *Performance, Society Protection Unit and Civil Service Unit of Central Sulawesi Province*

Dalam menghadapi dinamika sosial yang ada saat ini, dimanakondisimasyarakat yang semakin kritis dan intelektualitasnya semakin meningkat, maka Kementerian Dalam Negeri selaku pembina umum dari Satlinmas, telah mengambil langkah dalam menentukan eksistensi dan arah dari organisasi satlinmas, diantaranya:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2009 tentang Penugasan Satuan Perlindungan Masyarakat Dalam Penanganan Keteteraman, Ketertiban, dan

Keamanan Penyelenggaraan Pemilihan Umum.

2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2006 Tentang Kewaspadaan Dini Masyarakat Di Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 Tentang Pemilihan, Pengesahan Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Dimana pada Pasal 12 menyebutkan bahwa: "Untuk melaksanakan tugas KPSS sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

disetiap TPS diperbantukan petugas keamanan dari satuan pertahanan sipil perlindungan masyarakat sebanyak 2 (dua) orang".

Penggabungan fungsi satlinmas yang mengacu pada PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang satuan polisi pamong praja sehingga koordinasi mengenai perlindungan masyarakat saat ini berada di dalam Satuan Polisi Pamong Praja, hal ini dilakukan guna menghadapi tantangan global dewasa ini agar pemerintah dapat tepat sasaran dalam mengeluarkan kebijakan.

Provinsi Sulawesi Tengah juga telah menetapkan peraturan daerah mengenai Satuan Polisi Pamongpraja yang diatur dalam peraturan daerah Sulawesi Tengah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga lain Bagian dari Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan peraturan Gubernur Nomor 17 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah.

Berbicara tentang Satlinmas, kita harus kembali pada pengaturan yang pertama tentang Pertahanan Sipil (Hansip), yaitu Keputusan Wakil Menteri Pertama Urusan Pertahanan/Keamanan Nomor MI/A/72/62 tanggal 19 April 1962. Berikutnya, melalui Keputusan Presiden Nomor 56 tahun 1972, pembinaan yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pertahanan/Keamanan pada saat itu, diserahkan kepada Departemen Dalam Negeri. Sejalan dengan perkembangan kehidupan ketatanegaraan dan tata pemerintahan secara nasional, kedudukan dan peran Hansip mengalami perubahan menjadi Linmas sesuai dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 340/2921/SJ tanggal 20 Desember 2002, dengan tugas pokok dan fungsi yaitu pembantuan dalam penanggulangan bencana, kegiatan sosial kemasyarakatan, pemilukada/pemilu serta membantu tugas lain yang ditetapkan dalam peraturan perundangan.

Keberadaan Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) saat ini kurang mendapat perhatian dari pemerintah daerah khususnya Sulawesi Tengah, ini dapat dilihat dari kurangnya anggota Satlinmas. Hal ini selain disebabkan oleh stigma yang kurang baik dari masyarakat juga rendahnya tunjangan hidup bagi anggota Satlinmas, serta kurangnya koordinasi dan komunikasi Satuan Polisi Pamong Praja dengan Satlinmas.

Kondisi ini dapat dilihat baik dari berbagai kegiatan-kegiatan daerah yang dilakukan oleh provinsi Sulawesi Tengah maupun dalam menertibkan, membantu dalam penanggulangan bencana dan lain sebagainya yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dari Satlinmas yang dominan melakukannya adalah Satuan Polisi Pamong Praja. Sehingga citra dari Satlinmas semakin menurun dan terkesan terlupakan oleh masyarakat.

Untuk itu perlu adanya koordinasi dan komunikasi yang dibangun oleh Gubernur/Walikota dan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dengan anggota Satuan Perlindungan Masyarakat agar citra serta tugas dan tanggung jawab dari Satlinmas itu sendiri kembali sebagaimana yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 340/2921/SJ tanggal 20 Desember 2002 dengan tugas pokok dan fungsi yaitu pembantuan dalam penanggulangan bencana, kegiatan sosial kemasyarakatan, pemilukada/pemilu serta membantu tugas lain yang ditetapkan dalam peraturan perundangan.

Berdasarkan fakta-fakta yang tersebut di atas maka dari itu peneliti tertarik mengkaji dan meneliti sejauh mana peran Satuan Polisi Pamong Praja pada anggota Satlinmas dalam tulisan ilmiah yang berjudul: "Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dalam penguatan tugas Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas)". Bagaimana kinerja satuan polisi pamong praja Provinsi Sulawesi Tengah dalam penguatan tugas satuan perlindungan

masyarakat (Satlinmas). Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis kinerja satuan polisi pamong praja Provinsi Sulawesi Tengah dalam penguatan tugas satuan perlindungan masyarakat (Satlinmas).

Untuk melakukan analisis kinerja organisasi publik, diperlukan indikator kinerja, baik yang bersifat kualitatif, maupun kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sehingga indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Lenvine (1990: 43) mengusulkan tiga konsep yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

- a. *Responsiveness*, yakni kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat *responsiveness* disini menunjukkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaseselarasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
- b. *Responsibility*, yakni menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik

itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara implisit atau eksplisit.

- c. *Accountability*, menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Selanjutnya Dwiyanto (2001 : 60) menambahkan beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, selain yang dikemukakan Lenvine (1990: 46) yakni :

- a. Produktivitas  
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dan *output*. Konsep ini dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas layanan  
Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan

publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.

Sebagai suatu proses perilaku seseorang atau sekelompok orang yang menghasilkan sesuatu dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka kinerja antar orang yang satu dengan yang lainnya di dalam situasi kerja dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik dari individu, disamping itu orang yang sama dapat menghasilkan performance kerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula, sehingga secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan situasi.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang *job performance* atau kinerja itu tergantung pada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi. Johnson dan Levine dalam (Widodo, 2001: 207) menyatakan bahwa faktor-faktor yang bisa digunakan dalam menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif. Selanjutnya dijelaskan bahwa kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari tugas, jumlah promosi yang pernah dilampaui, rating kelompok serta rating atasan. Sehingga pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang

ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Prinsip pemilihan ukuran kinerja menurut Johnson dan Levine (dalam Widodo, 2001: 209) adalah:

Evaluasi kembali ukuran yang ada, pengukuran harus memotivasi tim kerja untuk pencapaian tujuan (*Goal-Driven Teamwork*), mengukur kegiatan yang penting tidak hanya hasil keseluruhan. Proses pengukuran merupakan perangkat yang terintegrasi, fokus pengukuran harus melibatkan akuntabilitas publik.

Senada dengan pengertian kinerja tersebut di atas, pendapat Armstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2010: 7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Lain halnya tentang pengertian kinerja menurut Wibowo (2010: 7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Jiwo (2003: 31) bahwa penilaian kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk menilai segenap perilaku kerja pegawai dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan pegawai.

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agresasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Indonesia edisi ke 2, terbitan Balai Pustaka Tahun 1993, adalah 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan dan 3) kemampuan kerja. Kinerja adalah dari kata bahasa Inggris *performance*. Bernadin dan Russel dalam Ruky (2001) memberikan definisi tentang *performance* sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi hasil mereka pada organisasi. Sedangkan Simamora (2002: 423) memberi batasan bahwa kinerja merupakan

terjemahan dari Bahasa Inggris *performance* atau *job performance* tetapi dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Seiring dengan ini, Dharma (1985) berpendapat bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan pengambilan informan secara *purposive* dan jumlah informan terpilih sebanyak 6 orang. Penelitian dilakukan pada dimulai pada bulan Desember 2013 sampai dengan bulan Februari 2014.

## **METODE**

Proses pengambilan dan pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan informan terpilih, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh informasi yang dipertanggungjawabkan, maka data yang diperlukan diperoleh dari 2 (dua) sumber yaitu : (a) data primer berasal dari hasil wawancara dengan informan dengan menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian dengan jenis pertanyaan yang mengarah pada 3 aspek model kinerja Levine, dan hasil observasi partisipatif, (b) data sekunder berasal dari Satpol PP Provinsi Sulawesi Tengah atau lembaga/instansi lain yang terkait terutama yang menyangkut tentang dokumen, peraturan perundang-undangan dan referensi-referensi lain yang memiliki keterkaitan dengan objek

penelitian. Analisis data dilakukan melalui tahapan: penyusunan satuan atau editing data, kategorisasi atau pengelompokan data, interpretasi atau penafsiran makna data, dan penarikan kesimpulan dan saran-saran hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran umum**

Dengan keluarnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010, Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 17 dan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 2 Tahun 2013, diharapkan berbagai kesimpangsiuran organisasi, tugas, dan fungsi Satpol PP dan Satlinmas serta hal lain yang menjadi atribut Pol PP dan Linmas, yang selama ini dirancang secara berbeda-beda antara Pemda baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota dapat segera diseragamkan.

Namun yang lebih penting lagi tentunya setiap aparat Sat Pol PP harus berupaya menempatkan fungsi pembinaan kepada masyarakat dibandingkan dengan penegakan hukum. Hal ini penting sebagai usaha preventif agar masyarakat sadar hukum (perda) dan paham akan pentingnya ketentraman dan ketertiban umum, mengingat ada kecenderungan ketika penegakan hukum lebih ditonjolkan, potensial bagi terjadi konflik. Karena itu, untuk dapat menghasilkan sosok aparat Sat Pol PP yang profesional, khususnya dalam rangka mewujudkan perannya dalam pembinaan dan penegakan hukum, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan, di antaranya :

1. Memantapkan pedoman, arah, dan kewenangan yang jelas dan sinergis dengan unsur terkait, sehingga terjalin mekanisme operasional yang efektif dalam mewujudkan situasi yang kondusif wilayahnya.
2. Menjalani kerja sama dengan seluruh aparat keamanan dan ketertiban serta

aparatus penegak hukum lainnya agar tercipta hubungan yang sinergis, mengingat beberapa kewenangan yang melekat pada Satpol PP melekat pula ada institusi lain.

3. Menjalin kerja sama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.

Tugas dan fungsi dari Satpol PP sangat berat, sehingga bergabungnya Linmas menyatu dengan Satpol PP, tentu akan bisa meringankan beban tugas dari Satpol PP. Mengingat tugas Satpol PP tidak hanya mengamankan Peraturan Daerah (Perda), tapi juga menjaga ketertiban, ketenteraman umum dan memberikan perlindungan kepada masyarakat di Provinsi Sulawesi Tengah. Tentunya, hal itu dilakukan dengan membangun sinergi bersama aparat kepolisian dan TNI ((Dirjen Pemerintahan Umum, 2013).

Semua anggota Satpol PP dan Linmas hendaknya dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga, keberadaan Satpol PP dan Linmas bisa dirasakan manfaatnya.

**Dimensi *Accountability*.** Dalam kaitannya dengan akuntabilitas ini akan dilihat dari tingkat konsistensi antara kebijakan dan kegiatan Satpol pp dan linmas dengan aspirasi masyarakat, khususnya dalam peningkatan peran satpol pp terhadap linmas. Akuntabilitas organisasi Satpol PP dapat dilihat *pelaksanaan misi yang pertama* yaitu menerapkan berbagai kebijakan dalam penegakan perda, ketertiban umum dan ketenteraman dalam masyarakat. kebijakan eksternal berupa perundang-undangan tentang ketertiban baik berupa kebijakan pusat maupun daerah (Propinsi), sedangkan kebijakan internal yaitu berupa kebijakan yang sasarannya melalui satuan itu sendiri antara lain: peraturan daerah dan peraturan gubernur yang berhubungan dengan

kebijakan tentang ketenteraman dan ketertiban umum, termasuk peran Satlinmas.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa satpol pp sudah berusaha untuk meningkatkan kepedulian aparatur satlinmas dan masyarakat terhadap SDM dan ketertiban lingkungan. Selain hal tersebut di atas, upaya yang dilakukan oleh satpol PP untuk meningkatkan prakarsa dan kepedulian aparatur satlinmas dan masyarakat terhadap SDM dan ketertiban lingkungan ialah dengan mengadakan pemantauan dan pembinaan pada kegiatan satlinmas, sedangkan segala pembiayaan untuk pembinaan dan pemantauan tersebut dibebankan kepada anggaran rutin dan pembangunan satpol PP Provinsi Sulawesi tengah. Dan pada akhir pelaksanaan tugas diwajibkan memberikan laporan dalam bentuk berita acara pemantauan / pembinaan kepada kepala dinas.

Walaupun berbagai upaya telah dilaksanakan agar aparatur dan masyarakat dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan mempunyai tingkat prakarsa dan kepedulian terhadap kemandirian, tetapi berdasarkan pengamatan dan data yang ada, tingkat prakarsa dan kepedulian aparatur satlinmas masih perlu ditingkatkan.

**Dimensi *Responsibility*** menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu organisasi, baik yang eksplisit maupun yang implisit. Kemampuan organisasi publik untuk menjalankan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi di tentukan oleh visi dan misi yang di tentukan oleh organisasi itu. Visi dan misi serta tujuan organisasi akan membawa organisasi kepada arah yang jelas dari pencapaian tujuan organisasi. Segenap unsur dari organisasi baik secara struktural maupun kelembagaan harus mempunyai pandangan yang sama tentang arah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Kekeliruan dan kesalahan dalam pemahaman yang keliru tentang visi, misi dan tujuan yang akan di capai organisasi akan menyebabkan tujuan oragnisasi tidak tercapai serta visi dan

misi organisasi tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Dari hasil pembahasan di atas, berdasarkan hasil observasi, wawancara dan aturan yang berlaku, dapat dikatakan bahwa responsibilitas satpol PP terhadap linmas dalam pembinaan anggota satlinmas telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang ditetapkan. Namun jika dikaitkan dengan pendekatan teori yakni melihat apakah Satpol PP dan linmas telah menerapkan prinsip-prinsip Administrasi yang benar, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Satpol Pp dan linmas belum secara keseluruhan menerapkan prinsip-prinsip Administrasi yang benar. Hal ini di dasari pada belum diterapkannya prinsip-prinsip Administrasi secara benar yakni (1) kerjasama dan koordinasi antar satpol pp dan satlinmas belum berjalan dengan baik, (2) manajemen pelayanan khususnya yang berkaitan dengan mutu layanan dari Satpol PP kepada satlinmas belum maksimal tercapai.

**Dimensi Responsiviness** adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan satpol PP dengan kebutuhan dan aspirasi anggota satlinmas.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, responsiviness yang menjadi kajian adalah melihat bagaimana Satpol PP merancang program-programnya yang sesuai dengan kebutuhan para anggota satlinmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program yang d buat oleh Satpol PP maupun sub bagian linmas sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh anggota satlinmas.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel internal di dalam organisasi yang diduga kuat mempengaruhi Peran organisasi Satpol PP Provinsi Sulawesi Tengah terhadap Satlinmas. yakni struktur organisasi, sumber

daya manusia, dan finansial, yang akan dibahas secara berurutan berikut ini.

### **1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, karena manusia adalah aktor utama setiap organisasi dimana dan apapun bentuknya. Sumber daya manusia ini dapat dilihat dari tersedianya pegawai baik secara kuantitas dan kualitas, tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, dan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai, yang akan dicoba diuraikan secara berurutan. Sumber daya manusia yang dilihat dari tersedianya pegawai secara kuantitas dan kualitas yang ada dalam organisasi Satpol PP Provinsi maupun satlinmas.

Sumber daya manusia dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, sebagaimana telah diuraikan dimuka bahwa Pegawai atau aparatur pada Satlinmas , yang melaksanakan tugas dan pembinaan satlinmas dalam pencapaian tujuan dan misi organisasi, tergantung jumlah pegawai dan kualitas pegawai, yang dilihat dari tingkat pendidikan formal, sikap mental pegawai dan spesialisasi tertentu yang dimiliki.

### **2. Finansial.**

Sebagaimana telah diuraikan dalam tinjauan pustaka, bahwa finansial merupakan salah satu sumber daya yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Adanya Finansial, dalam suatu organisasi, selain faktor SDM dan sarana fisik lainnya, dukungan anggaran memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Tujuan yang telah dirumuskan dengan strategi dan program sebaik apapun harus diikuti dengan dukungan anggaran yang memadai. Finansial di dalam penelitian ini akan dilihat dari tingkat pengalokasian anggaran untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, dan tingkat ketersediaan anggaran biaya operasional untuk kegiatan pembinaan terhadap pegawai dan masyarakat, yang akan diuraikan secara berurutan.

Berdasarkan pengamatan dan data yang ada, mengenai anggaran rutin yang ada kurang menunjang terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, tetapi kekurangan tersebut dapat dibantu oleh adanya anggaran pembangunan, dimana untuk tahun anggaran ...ada kebijakan dari gubernur yang menambah jumlah kegiatan serta menambah besarnya alokasi anggaran pembangunan serta adanya biaya operasional.

Jika dikaitkan dengan volume tugas yang harus dilaksanakan oleh Dinas, diantaranya untuk melaksanakan pembinaan, pemantauan, dan monitoring terhadap anggota, jelas diperlukan sumber daya finansial yang memadai. adanya dukungan anggaran yang cukup tujuan organisasi akan mudah tercapai.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa satlinmas Propinsi Sulawesi tengah merupakan bagian dari Satpol PP yang ada di Propinsi Sulawesi tengah. Hasil studi memperlihatkan bahwa Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penguatan tugas perlindungan masyarakat belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek. *Pertama*, akuntabilitas yang memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan di Satpol PP belum sesuai dengan aspirasi masyarakat, tingkat kemampuan meningkatkan prakarsa dan kepedulian aparatur dan masyarakat baru sebatas pencapaian target belum sampaipada outcome, tingkat konflik dimasyarakat belum dapat minimalisir. *Kedua*, dimensi responsibility hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Satpol PP dan linmas belum secara keseluruhan menerapkan prinsip-prinsip

Administrasi yang benar. Hal ini di dasari pada belum diterapkannya prinsip-prinsip Administrasi secara benar yakni (1) kerjasama dan koordinasi antar satpol pp dan satlinmas belum berjalan dengan baik, (2) manajemen pelayanan khususnya yang berkaitan dengan mutu layanan dari Satpol PP kepada satlinmas belum maksimal tercapai, *Ketiga*, responsiveness memperlihatkan bahwa sudah optimalnya antara program dan kegiatan pelayanan Satpol PP dengan kebutuhan dan aspirasi anggota satlinmas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran Satpol PP terhadap linmas bisa dilihat dari variabel internal organisasi, *Pertama*, Variable sumber daya manusia, yakni kurangnya sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas, tingkat pendidikan pegawai yang belum sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan yang diketahui dari belum adanya pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan, serta kurangnya kemampuan teknis yang dimiliki pegawai. *Kedua*, variable finansial, yakni anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi belum memadai dan kecilnya biaya operasional untuk menunjang pencapaian misi dan tujuan organisasi. Kedua variabel internal organisasi tersebut mempengaruhi peran satpol pp terhadap linmas.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan di atas, maka disusunlah beberapa saran atau rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan peran satpol pp terhadap satlinmas Propinsi Sulawesi tengah.

1. Pemerintah Propinsi Sulawesi Tengah perlu secepatnya menata perangkat peraturan dan penegakan hukum dalam rangka Peningkatan Peran satpol PP terhadap Linmas.

2. Perlunya merekrut sumber daya manusia yang berkualitas, serta perlunya meningkatkan kemampuan aparatur dengan mengikutsertakannya pada diklat teknis fungsional.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Dr. Muzakir Tawil M.Si selaku ketua pembimbing dan Bapak Dr. Khairil ,M.Si selaku anggota pembimbing yang telah memberikan arahan bimbingan, petunjuk, saran dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulis memanjatkan do'a kepada Allah SWT, kiranya beliau berdua diberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayah atas segala amal ibadahnya atas pemberian bimbingan dalam penyelesaian artikel ini.

Dwiyanto, Agus. 2001. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Makalah. Yogyakarta: Fisipol UGM.

Lenvine, Charles, H. 1990. *Public Administration: Challenges, Choices, Consequence*. Scott Foremen/little Brown Higher Education: Glenview, Illianos

Moleong, Lexy, J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Soegiono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

### DAFTAR RUJUKAN