

UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI

Antonius

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Email Antonius@gmail.com

Abstrak: Satuan Polisi Pamong Praja adalah di instansi pemerintah yang sangat berperan dalam rangka menciptakan ketertiban dan keamanan lingkungan masyarakat yang mempunyai tugas pengawasan Bupati, penjagaan, patrol, pengamanan perda dan sebagainya. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2011 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja bahwa: Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas: Penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat; Pelaksanaan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah; pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah; Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat; Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya; Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah; dan pelaksanaan tugas lainnya. Pelaksanaan tugas lainnya meliputi: mengikuti proses penyusunan peraturan perundang-undangan serta kegiatan pembinaan dan penyebarluasan produk hukum daerah; membantu pengamanan dan pengawalan tamu VVIP termasuk pejabat negara dan tamu negara; Pelaksanaan pengamanan dan penertiban aset yang belum teradministrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan umum kepala daerah; membantu pengamanan dan penertiban penyelenggaraan keramaian daerah dan/atau kegiatan yang berskala massal; dan Pelaksanaan tugas pemerintahan umum lainnya yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Profesionalisme, Satuan Polisi Pamong Praja

Menurut Tjokrowinoto (1996:191) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional”. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh Atmosoeparto (2005:51) “yang menyebutkan bahwa “profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan, yaitu memiliki pengetahuan, ketrampilan, bias melakukan ditunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu”. Untuk itu menurut Mertin (1998:25) menyatakan bahwa ciri sosok profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance* diantaranya

meliputi: *Equality*: perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten membarikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status social dan sebagainya. Bagi mereka yang memberikan perlakuan yang sama identik dengan berlaku jujur. *Equity*: perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup. Selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama. (misalnya menghapus diskriminasi pekerjaan, sekolah, perumahan dan sebagainya) dan kadang-kadang pula diperlukan perlakuan yang adil tapi tidak sama kepada orang tertentu (pemberian kredit tanpa

bunga kepada pengusaha lemah, dan sebagainya). *Loyalty* : kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. *Accountability*: setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindarkan diri dari sindroma “saya sekedar melaksanakan perintah atasan”.

Untuk lebih memantapkan pemahaman kita tentang tenaga yang “profesional”, dalam uraian-uraian berikut ini penulis mencoba menyajikan beberap karakteristik yang seharusnya ada atau di miliki oleh suatu profesi. Achmad Sanusi (1991:20) mengemukakan ciri utama suatu profesi sebagai berikut: 1. Fungsi dan signifikansi sosial: suatu profesi merupakan suatu pekerjaan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang crucial. Keterampilan/keahlian: untuk mewujudkan fungsi ini, dituntut derajat keterampilan/keahlian tertentu. Pemerolehan keterampilan tersebut bukan hanya dilakukan secara rutin, melainkan bersifat pemecahan masalah atau penanganan situasi kritis yang menuntut pemecahan dengan menggunakan teori dan metode ilmiah. Batang tubuh ilmu: suatu profesi didasarkan kepada suatu disiplin ilmu yang jelas, sistematis, dan eksplisit (*a systematic body of knowledge*) dan bukan hanya common sense. Masa pendidikan: upaya mempelajari dan menguasai batang tubuh ilmu dan keterampilan/keahlian tersebut membutuhkan masa latihan yang lama, bertahun-tahun, dan tidak cukup hanya beberapa bulan. Hal ini dilakukan pada tingkat perguruan tinggi. Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional: proses pendidikan tersebut juga merupakan wahanan untuk sosialisasi nilai-nilai profesional dikalangan para siswa/mahasiswa. Kode etik: dalam memberikan pelayanan kepada klien, seorang profesional berpegang teguh kepada kode etik yang pelaksanaannya dikontrol oleh organisasi profesi. Setiap pelanggaran terhadap kode etik dapat dikenakan sanksi. Kebebasan untuk memberikan judgement: anggota suatu profesi mempunyai kebebasan untuk menetapkan

judgementnya sedniri dalam menghadapi atau memecahkan sesuatu dalam lingkup kerjanya, Tanggungjawab profesional dan otonomi: komitmen pada suatau profesi adalah melayani klien dan masyarakat dengan sebaik-baiknya. Tanggungjawab profesional harus diabdikan kepada mereka. Oleh karena itu, prasktek profesional itu otonom dari campur tangan pihak luar. Pengakuan dan imbalan: sebagai imbalan dari pendidikan dan latihan yang lama, komitmennya dan seluruh jasa yang diberikan kepada klien, maka seorang profesional mempunyai prestise yang tinggi di mata masyarakat, dan karenanya juga imbalan yang layak.

Dalam menjalankan tugasnya, dalam rangka pembinaan dan penegakan hukum, Polisi Pamong Praja diharapkan selalu menampilkan performa professional, khususnya dalam menghadapi perkembangan keadaan dan tantangan global. Maka dari itu, 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. Namun yang lebih penting lagi tentunya setiap aparat Sat Pol PP harus berupaya menempatkan fungsi pembinaan kepada masyarakat dibandingkan dengan penegakan hukum. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja materi pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja secara umum mencakup: 1. Memantapkan wawasan, keterampilan, dan *performance* SDM Pol PP menuju sosok profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, salah satunya dengan cara mengubah sistem rekrutmen dan pendidikan aparat Pol PP; 2. Setiap anggota Pol PP harus dibekali kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis kepamongprajaan yang memadai. Tujuannya adalah supaya gerak langkah anggota Pol PP 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 unsur terkait, sehingga terjalin mekanisme operasional yang efektif dalam mewujudkan situasi yang kondusif wilayahnya; 5. Menjalinkan kerja sama 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 kerja sama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja materi pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja secara umum mencakup: Pengawasan dengan sepeda motor. Pengawasan dengan kendaraan mobil. Pengamanan tempat-tempat penting. Penjagaan Gedung dan Asset Penting: Upacara dan Acara Penting: Patroli. Penggalangan. Perlengkapan/Peralatan: Administrasi. Pengembangan pegawai pada hakikatnya adalah upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya. Dalam rangka pengembangan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas seperti kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam

usaha pencapaian tujuan. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan tetapi juga ketrampilan dan sikap pegawai. Pada dasarnya menurut Munasef (1984:172) terdapat lima tujuan serta manfaat pendidikan pelatihan, antara lain meliputi : Menyesuaikan kecakapan pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebaik-baiknya. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang harus dilakukan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidang masing-masing. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode-metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik. Menetapkan pola berpikir yang sama. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan pengabdian, keahlian serta keterampilan ke arah pembinaan karier pegawai negeri sipil yang sebaik-baiknya.

Selanjutnya manfaat latihan dan pendidikan menurut Wursanto (1995: 60) menyatakan : Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai. Latihan dan pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja. Dengan latihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu bekerja lebih efisien. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Latihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas organisasi. Secara umum pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari 2 jenis yaitu Diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan perannya

sebagai pelayan masyarakat. Diklat prajabatan ini diberikan kepada mereka yang masih berstatus calon pegawai negeri sipil.

Untuk meningkatkan derajat profesionalisme pegawai maka penempatan PNS dalam jabatan harus didasarkan kesesuaian antara kompetensi jabatan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai yang akan ditempatkan dalam jabatan. Penempatan menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil mengatakan bahwa penempatan merupakan ketetapan yang menugaskan seseorang, oknum atau pegawai pada instansi yang telah dipersiapkan. Penempatan juga sama dengan penugasan kepad seseorang. Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil membagi penempatan kedalam beberapa kriteria yakni: CPNS ditempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan formasi yang ditempatkan untuk yang bersangkutan. Paling lambat dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya keputusan pengangkatan sebagai CPNS, yang bersangkutan wajib melapor pada satuan unit organisasi dan melaksanakan tugasnya. Surat pernyataan melaksanakan tugas (SPMT) dibuat oleh Kepala Kantor satuan unit organisasi paling lambat 2 (dua) bulansetelah yang bersangkutan secara nyata telah melaksanakan tugas. SPMT ditetapkan tidak boleh berlaku surut dari tanggal penetapan keputusan pengangkatan menjadi CPNS.

Prinsip *the right men on the right job* harus diterapkan secara konsisten. Penempatan pegawai dalam jabatan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sangat menentukan dan mempengaruhi tingkat kinerja dan semangat pegawai sehingga secara lebih luas akan menentukan tingkat kinerja organisasi. Penempatan dalam jabatan ini mencakup jabatan fungsional maupun jabatan struktural harus didasarkan pada basis kompetensi dan hasil kinerja pegawai yang bersangkutan. Penempatan dan pola pengembangan pegawai sejak dari calon pegawai negeri sipil hingga pensiun harus dirumuskan dalam

bentuk pola karier pegawai. Menurut Widodo (2007:185) menyatakan bahwa “Kompetensi ini merupakan kemampuan aparatur pemerintah berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan apa yang akan menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Pendekatan yang dapat digunakan yaitu melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Penempatan akan sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai. Banyak terjadi, karena penempatan yang salah yaitu tanpa mempertimbangkan berbagai faktor, demotivasi pegawai muncul yang menyebabkan tingkat produktivitas menurun.

Sumber daya pegawai adalah sumber daya yang sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan masyarakat. Jadi baik atau buruknya pelayanan yang diberikan sangatlah tergantung pada keterampilan, kemampuan dan pengalaman dari pada aparatur itu sendiri. Berbicara mengenai sumber daya pegawai erat kaitannya dengan pegawai itu sendiri. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dari Poerwadarminta (1991:593), kata Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Istilah pegawai menurut Wijaya (2002 : 15) mengandung pengertian sebagai berikut : 1. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan. 2. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih. 3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja. 4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan. 5. Dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja). Padahal pada saat ini pegawai pemerintah yang ada banyak yang menjalankan tugas dan kewajibannya sekedarnya saja, sehingga wajar banyak keluhan masyarakat akan kualitas pelayanan publik yang rendah. Sumber daya pegawai yang profesionalisme merupakan keharusan yang tidak dapat ditunda lagi. Untuk itu segenap jajaran

pegawai negeri sipil harus berbenah diri dan harus memacu semangat untuk dapat meningkatkan kualitas diri masing-masing, karena hanya dengan tekad yang kuat dan bulat serta kerja keras dari diri sendirilah maka sosok pegawai negeri sipil yang professional dapat terwujud. Tersedianya dana berupa anggaran guna menunjang kegiatan pendidikan dan pelatihan mutlak harus ada. Tidak mungkin peningkatan profesionalisme melalui pendidikan dan latihan dapat berjalan dengan lancar tanpa didukung pendanaan yang memadai. Menurut Supriyono (2000:40) bahwa: “anggaran adalah suatu rencana terinci yang disusun secara sistematis dan dinyatakan secara formal dalam ukuran kuantitatif, biasanya dalam satuan uang, untuk menunjukkan perolehan dan penggunaan sumber-sumber suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun”.

Dalam penyusunan anggaran, program-program diterjemahkan sesuai dengan tanggungjawab tiap pimpinan dalam melaksanakan program atau bagian program. Selanjutnya menurut Supriyono (2000:40) adapun karakteristik anggaran adalah: (1) Anggaran mengestimasi potensi laba unit bisnis. (2) Anggaran dinyatakan dalam ukuran moneter dan didukung oleh ukuran-ukuran non moneter. (3) Anggaran biasanya mencakup periode satu tahun. (4) Anggaran merupakan komitmen manajemen untuk menerima tanggung jawab mencapai tujuan yang dianggarkan. Usulan anggaran dikaji ulang dan disahkan oleh manajer dengan wewenang yang lebih tinggi dari pengusul anggaran. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik ataupun pengembangan pegawai jelas memerlukan anggaran yang tidak kecil. Anggaran itu dipakai untuk pengadaan sarana kegiatan supervisi, honorarium, perjalanan dinas petugas supervisi serta untuk biaya kegiatan lainnya. Menurut Supriyono (2000:41-42), anggaran mempunyai beberapa macam fungsi atau manfaat yaitu: Perencanaan kegiatan organisasi atau pusat pertanggungjawaban dalam jangka pendek. Membantu mengkoordinasikan rencana jangka pendek. Alat komunikasi rencana kepada berbagai manajer pusat pertanggung-jawaban. Alat untuk memotivasi para manajer untuk mencapai tujuan

pusat pertanggungjawab yang dipimpinnya. Alat pengendalian kegiatan dan penilaian prestasi pusat-pusat pertanggungjawaban dan para manajernya. Tahap akhir suatu perencanaan adalah penyusunan anggaran setiap pos kegiatan. Anggaran ini berfungsi sebagai alat perencana jangka pendek dan merupakan kesanggupan penyelenggara untuk melaksanakan program atau bagian dari program dalam jangka pendek, yang umumnya satu tahun. Dalam penyusunan anggaran penyelenggara harus memperhatikan pengaruh lingkungan dan kondisi-kondisi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang. Berdasarkan permasalahan yang diteliti yaitu tentang profesionalisme Satuan Polisi pamong Praja maka subjek penelitian mencakup: Kepala BKD dan Pengembangan SDM Kabupaten Sintang, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang, Kasi Pengendalian Operasi, Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Adapun alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalalam penelitian ini adalah Pedoman wawancara . Pedoman observasi dan Studi Dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan sinergitas fungsi, tugas, dan rangkaian kegiatan upacara Hari Ulang Tahun Polisi Pamong praja. Berbagai kegiatan lainnya seperti: Kegiatan penertiban PKL, Bangunan Liar, Gepeng dan baliho/reklame, Kegiatan operasi gerakan disiplin daerah, Kegiatan operasional Satpamkamtrantibmas dan Pencegahan Tindak Kriminal Gabungan, Kegiatan Penegakan Perda Yustisial, Kegiatan operasional pengamanan Hari Raya Idul Fitri, Kegiatan Operasional Pengamanan Hari Raya Idul Adha, Natal dan Tahun Baru, Kegiatan inventarisasi Data Trantibum dan Gakda, Kegiatan pengawasan terhadap Badan Hukum dan Perseorangan dalam penegakkan Perda dan Perbup. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan

Sintang mengatakan bahwa polisi samapta merupakan pasukan inti yang selalu dilibatkan dalam setiap bentuk kegiatan kepolisian. Bentuk kegiatan tersebut misalnya razia narkoba, razia tipiring, razia pekat, pengawalan, penjagaan eksekutif. Akan tetapi, polisi pengendali massa juga memiliki tugas utama yaitu memberikan pengamanan pada setiap bentuk kegiatan masyarakat yang sifatnya pengumpulan massa dan cenderung rawan kerusuhan. Pelaksanaan fungsi kepolisian banyak menghadapi hambatan, khususnya yang berlingkup etis, yuridis, sosiologis dan psikologis. Namun, yang terjadi adalah masyarakat tidak mau tahu dan tidak bisa mengerti hambatan Polri tersebut. Masyarakat merasa sudah cukup dengan memenuhi kewajibannya sebagai warga negara, selanjutnya terhadap Polri, masyarakat hanya menilai pelayanan Polri terhadap masyarakat. Menghadapi permasalahan tersebut menuntut setiap polisi untuk memiliki kemampuan mengendalikan dan mengontrol emosi, agar terhindar dari perilaku yang kurang profesional, yaitu penyalahgunaan wewenang, menampilkan tindak kekerasan, mempersulit pelayanan, dan sebagainya.

Penilaian masyarakat mengenai profesionalisme Polri masuk dalam kategori rendah, terlihat dari sikap kerja, sikap pelayanan, penanganan perkara, penanganan pelanggaran hukum dan perlengkapan kerja Polri tidak memuaskan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan maka Satuan Polisi Pamong Praja menerapkan strategi dan kebijakan yang harus ditempuh, yaitu Peningkatan profesionalisme aparaturnya penegak hukum pemerintah daerah yang didukung kelembagaan dan sarana dan prasarana yang memadai dan Penegakkan supremasi hukum yang dilandasi kewenangan otonomi daerah. Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Polisi Pamong Praja serta pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja Tipe A, untuk mencapai kebijakan tersebut ditempuh dengan melalui program-program.

Pengembangan kelembagaan serta peningkatan sarana dan prasarana aparaturnya satuan Polisi Pamong Praja, Peningkatan profesionalisme

Pol PP dan PPNS Pol PP, Meningkatkan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakkan perda dan peraturan pelaksanaannya.

Sesuai dengan Visi dan Misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan Satpol PP Kabupaten Sintang yang ditempuh dengan penetapan sasaran strategis terwujudnya lembaga penegak hukum pemerintah daerah yang memadai, terwujudnya sarana dan prasarana pendukung kelembagaan Polisi Pamong Praja memadai, terwujudnya Polisi Pamong Praja yang profesional dalam pelaksanaan tugas, terwujudnya PPNS Pol PP yang profesional dalam pelaksanaan tugas, terwujudnya ketentraman masyarakat, tertib hukum dan tertib sosial, terwujudnya penegakkan peraturan daerah dan peraturan pelaksanaannya, terciptanya suasana bathin masyarakat yang mendorong ketentraman dan ketertiban masyarakat, terwujudnya kesadaran masyarakat untuk memelihara ketentraman dan ketertiban di lingkungannya, terwujudnya partisipasi masyarakat untuk memelihara ketentraman dan ketertiban dilingkungannya, terwujudnya sistem kolaborasi Sat Pol PP dengan aparat penegak hukum lainnya dalam memelihara trantibum serta penegakan perda dan peraturan pelaksanaannya, terwujudnya sistem kolaborasi Sat Pol PP dengan Polisi Pamong Praja di Kecamatan dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakkan perda dan peraturan pelaksanaannya. Hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang mengatakan bahwa terdapat beberapa program penting yang diperuntukan untuk pembinaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yakni Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparaturnya, Program kemitraan pengembangan wawasan kebangsaan, Program peningkatan ketentraman dan kenyamanan lingkungan, Program pemeliharaan Kamtrantibmas dan Pencegahan Tindak criminal, Program pemberdayaan masyarakat untuk menjaga ketentraman dan ketertiban keamanan, Program peningkatan pemberantasan penyakit masyarakat, Kegiatan pembinaan dan latihan Polisi Pamong Praja

Kabupaten, Kecamatan dan Kelurahan., Kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan PPNS.

Satuan Polisi Pamong Praja 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. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Untuk 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 tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja. Polisi Pamong Praja diharapkan selalu menampilkan performa profesional, khususnya dalam menghadapi perkembangan keadaan dan tantangan global. Maka dari itu, 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. 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 dan paham akan pentingnya ketentraman dan ketertiban umum, mengingat ada kecenderungan ketika penegakan hukum lebih ditonjolkan, potensial bagi terjadi konflik.

Dalam menghasilkan sosok aparat SatPol PP yang profesional, khususnya dalam rangka mewujudkan perannya dalam pembinaan dan penegakan hukum, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan, di antaranya Memantapkan wawasan, keterampilan sumber daya Pol PP menuju sosok profesionalisme dalam pelaksanaan

tugas, salah satunya dengan cara mengubah sistem rekrutmen dan pendidikan aparat Pol PP, Setiap anggota Pol PP harus dibekali kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis kepomongprajaan yang memadai. Tujuannya adalah supaya gerak langkah anggota Pol PP dalam melaksanakan perannya semaksimal mungkin terhindar dari tindakan-tindakan yang menyimpang, Evaluasi terhadap pola pendekatan yang selama ini diterapkan untuk menilai kadar efektifitasnya, sekaligus guna meminimalisir kemungkinan terjadinya penyimpangan, Memantapkan pedoman, arah, dan kewenangan yang jelas dan sinergis dengan unsur terkait, sehingga terjalin mekanisme operasional yang efektif dalam mewujudkan situasi yang kondusif wilayahnya, Menjalin kerja sama 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, Menjalin kerja sama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, setiap anggota Pol PP senantiasa bersikap dan bertindak secara profesional, dengan selalu mengedepankan kearifan dalam bertindak sesuai koridor hukum dan nilai-nilai moral, serta memperhatikan hak. Sikap arogan dari anggota Pol PP yang menurut pandangan masyarakat sering diperlihatkan pada saat menjalankan perannya, sudah saatnya untuk ditinggalkan dan lebih mengedepankan pendekatan secara persuasif dan edukatif, agar terwujud anggota Sat Pol PP yang menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat dapat segera diraih. Dalam pengembangan sumber daya manusia istilah pendidikan dan pelatihan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus

dilaksanakan. Sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotorik, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar. Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang diperoleh informasi bahwa pada Kantor Satpol PP dalam kegiatan pengembangan pegawai dalam ini pegawai selalu diupayakan untuk mengikut sertakan pegawai yang ada untuk mengikuti pendidikan baik yang bersifat formal maupun non formal dan pelatihan untuk setiap pegawai. Untuk pendidikan formal diberi kesempatan kepada pegawai bagi yang ingin melanjutkan pendidikan baik secara pribadi atau keinginan individu maupun memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kursus dan pelatihan. Sedangkan untuk kegiatan pelatihan untuk pegawai selalu diberi kesempatan kepada pegawai sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Pelatihan yang diikuti umumnya yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Sintang maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Propinsi Kalimantan Barat. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi adalah untuk pengembangan sumber daya manusia pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Belum tentu setiap pegawai mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Program yang dilakukan kantor Sapol PP meliputi Penambahan jumlah dengan melakukan penerimaan pegawai baru melalui pemerintah daerah Kabupaten Sintang (BKD). Peningkatan kualitas tenaga teknis/ staf yang ada melalui

pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan dua cara yakni: pertama, mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian daerah Propinsi dan Kabupaten Sintang, seperti pelatihan penertiban, penjagaan, penegakan perda, patrol, Kesamaptaan dan lain-lain. Biaya pelatihan ini ditanggung oleh pemerintah.

Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang diselenggarakan oleh Kantor Kabupaten maupun oleh Dinas Instansi yang ada di Pemerintahan Kabupaten Kabupaten Sintang dan Kalimantan Barat Khususnya. Adapun sasaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku peserta Diklat. Secara kongkret perubahan perilaku berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari input dan output. Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.

Persyaratan untuk diangkat menjadi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas, pegawai negeri sipil, berijazah sekurang-kurangnya Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau yang setingkat, tinggi badan sekurang-kurangnya 160 cm (seratus enam puluh sentimeter) untuk laki-laki dan 155 cm (seratus lima puluh lima sentimeter) untuk perempuan, berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun, sehat jasmani dan rohani; dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja. Prosedur di dalam penempatan pegawai sudah sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku, walaupun berdasarkan pengamatan dilapangan masih terdapat pegawai yang menempati suatu jabatan yang kurang sesuai profesionalismenya. Hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya baik dari segi kuantitas dan kualitas pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang. Dalam melakukan penempatan telah melalui kajian yang panjang. Menurut Kepala Satuan Polisi

Pamong Praja Kecamatan Sintang di katakan bahwa dalam proses penempatan pegawai telah banyak menghadapi berbagai kendala seperti pertimbangan masa kerja dan tingkat pengetahuan pegawai. Hasil wawancara dengan kepala Satuan Polisi Pamong Praja juga di katakan bahwa penempatan pegawai memperhatikan kualitas dan kuantitas pegawai karena sangat erat kaitannya dengan efektifitas pegawai dalam menjalankan tanggungjawabnya.

Penempatan pegawai di lingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang mempunyai arti yang signifikan, bagi kantor tersebut Karena penempatan yang tidak tepat akan berimbas pada pelaksanaan tugas. Penempatan yang diberlakukan dengan memperhatikan korelasi antara formasi atas lowongan, pekerjaan atau jabatan, dengan disertai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai atau penempatan didasarkan pada penempatan yang sesuai dengan kemampuan seorang pegawai. Kreteria ini tentunya memiliki dasar yang kuat dimana pegawai diharapkan dapat menjadi sosok yang cakap dalam menjalankan tugasnya. Pegawai memiliki profesionalisme yang tinggi serta dapat menciptakan perkembangan yang baik bagi institusi. Kreteria tersebut juga mengandung arti bahwa penempatan pegawai disesuaikan dengan tingkat pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja keperibadian pegawai sampai pada keadaan fisik pegawai. Belakangan ini, gerak langkah Satuan Polisi Pamong Praja tidak pernah luput dari perhatian publik, mengingat segala aktivitasnya dengan mudah diketahui melalui pemberitaan di mass media, baik cetak maupun elektronik. Munculnya gambaran miring terhadap sosok aparat Polisi Pamong Praja tidak lain dan tidak bukan, karena seringnya masyarakat disuguhi aksi-aksi represif, namun terkesan arogan dari aparat daerah tersebut saat menjalankan perannya dalam memelihara dan menyelenggarakan keamanan dan ketertiban umum. Pembongkaran bangunan liar, penertiban pedagang kaki lima, PSK dan gelandangan, yang sering berujung bentrokan fisik, merupakan gambaran keseharian yang sering disuguhkan oleh aparat Pol PP, sekalipun tindakan-tindakan represif tersebut hanyalah sebagian dari

fungsi dan peran Pol PP, sebagai pengemban penegakan hukum non yustisial di daerah.

Untuk dapat melaksanakan tugas secara professional sangat diperlukan adanya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana yang memadai akan sangat menentukan keberhasilan dan kelancaran kerja. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Sintang memiliki sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai. Meskipun demikian Satuan Polisi Pamong Praja terus melakukan pembenahan dalam melengkapi sarana dan prasaran kantor dengan mengajukan kepada pemerintah daerah Kabupaten Sintang untuk dianggarkan. Selama ini anggaran operasional kantor berasal dari anggaran rutin dari Anggaran pendapatan dan belanja daerah dan pusat yaitu Anggaran pendapatan dan belanja nasional. Sarana yang lengkap akan sangat mempermudah pelaksanaan kinerja pegawai di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada dasarnya sarana dan prasarana yang tersedia pada pemerintahan khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang sudah memadai, tetapi masih sangat perlu mendapat perhatian karena masih sangat terbatasnya sarana dan prasarana jika dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas. Keadaan perlengkapan kantor Satuan Polisi Pamong Praja seperti meja, kursi, lemari arsip dan gedung kantor dinas keadaannya sudah perlu diperbaiki atau diganti, kemudian peralatan kantor yang ada yaitu komputer, mesin ketik jumlahnya perlu ditambah, karena pada saat-saat sibuk penggunaannya harus bergantian sehingga terkadang menghambat proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan organisasi yaitu tujuan penyelenggaraan pemerintahan yang baik yang efektif dan efisien, maka sudah selayaknya masalah sarana dan prasarana yang ada harus diupayakan untuk terus diadakan dan ditingkatkan. Sumber daya manusia yang ada tidak akan banyak manfaatnya jika tidak ditunjang oleh sumber daya lainnya yaitu sarana dan prasarana.

Umumnya mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diikuti umumnya disesuaikan dengan bidang tugas masing-

masing pegawai sesuai dengan struktural yang ada. Umumnya pelatihan yang diikuti adalah pelatihan untuk tenaga operasional yang dilakukan secara terorganisir oleh instansi pemerintah baik ditingkat kecamatan maupun pada tingkat kabupaten bahkan ditingkat propinsi. Umumnya komponen pelatihan dan pengembangan yang diikuti berisikan tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Para pelatih umumnya memiliki keahlian serta professional. Materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam ketentuan pelatihan. Metode pelatihan dan pengembangan juga disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Pembagian pekerjaan yang diberikan kepada mereka pada dasarnya dirasakan tidak terlalu berat untuk dilaksanakan tetapi dari beberapa Kepala bagian ternyata mereka merasakan tugas yang diberikan kepada mereka sangatlah berat, karena kalau dilihat dari tugas dan wewenangnya dibidangnya masing-masing.

Sumber daya manusia yang ada pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang pada dasarnya sudah baik, dimana pegawai yang ada rata-rata berpendidikan Sekolah Menengah Atas, Strata 1. Namun memang masih perlu dibimbing dan diarahkan agar dapat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dimotivasi untuk meningkatkan kemampuannya didalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya utama, yang harus mendapatkan perhatian disamping sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang memanfaatkan sumber daya lainnya demi pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Dana atau anggaran merupakan salah satu syarat pendukung bergeraknya suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang bahwa anggaran yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas pelaksanaan kegiatan operasional pegawai berasal dari anggaran rutin. Minimnya anggaran tersebut sangatlah berpengaruh terhadap optimalisasi kegiatan dilapangan, bahkan pelatihan bagi pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas penyuluhan. Anggaran yang tersedia untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hanya bersumber pada anggaran rutin semata.

Keterbatasan anggaran menyebabkan seringkali menghambat kelancaran tugas operasional pegawai terutama juga kaitan dengan pelayanan administrasi. Anggaran operasional berfungsi sebagai alat untuk memotivasi para pelaksana di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pencapaian tujuan. Sumber dana yang ada di kantor Satuan Polisi Pamong Praja adalah Dana rutin tahun 2010 sebesar Rp.111.606.533 yang diterima dalam 3 tahap dengan perincian untuk tunjangan tahunan dan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang sebesar Rp. 79.251.500. dan untuk operasional pegawai sebesar Rp. 32.355.003. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Sintang bahwa dana yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tertib administrasi di bagian tata usaha dan penyuluh lapangan berasal dari dana rutin dan ini masih sangat kurang memadai di bandingkan dengan luasnya wilayah operasional lapangan. Namun, dukungan anggaran dalam

pelaksanaan dalam tertib administrasi pada bagian tata usaha masih kurang memadai. Minimnya anggaran tersebut sangat berpengaruh terhadap optimalisasi kegiatan pembinaan dan pelatihan kepada pegawai. Pos anggaran yang dirasakan masih minim antara lain: pos anggaran untuk pegawai dan pos untuk ongkos-ongkos dalam pelaksanaan pelayanan dan pembinaan dan pelatihan pegawai dalam melaksanakan tugas dilapangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan profesionalisme pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Sintang terdiri atas pengembangan pendidikan dan latihan pegawai dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi. Dalam

pengembangan pendidikan dan latihan pegawai dilakukan melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah melalui Badan kepegawaian Daerah dan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja itu sendiri. Faktor-Faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan profesionalisme pegawai pada Peran Satuan Polisi Pamong Praja adalah sarana dan prasarana pendukung kerja pegawai yang masih terbatas, kemampuan sumber daya pegawai dan anggaran pembinaan pegawai yang masih sangat rendah. Keterbatasan sarana pendukung sangat berpengaruh pada pelaksanaan kerja pegawai. Demikian juga dengan kemampuan sumber daya pegawai yang masih terus ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan di Kecamatan Sintang dan Propensi.

DAFTAR PUSTAKA

Musanef, 1984. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Supriyono, 2000. *Pengelolaan Anggaran Dalam Dunia Usaha*. Bandung: Gramedia

Tjokrowinoto. 1996. *Profesionalisme Dan Kinerja Pegawai Publik*. Bandung: Ganesa

Widodo, 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.

Wijaya, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai*. Jakarta: Granit.

Wursanto. IG. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius

Peraturan Perundang-Undangan:

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003

Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2007 *Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2011 *Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja*

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 *Tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja*

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Peran dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil*