

KINERJA APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN KETAPANG

Oleh:
YOHANES RAHMAT DUATO
NIM. E42012045

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : yohanes.rduato@icloud.com .com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini didasarkan dengan adanya fenomena mengenai kinerja yang belum optimal Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Ketapang. Hal ini terlihat dari penegakan peraturan daerah yang masih dianggap masyarakat belum optimal. Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang dengan mengkaji tiga aspek yang dikemukakan Dharma (dalam Martinus 2000 : 30), yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisa data secara kualitatif dengan subjek penelitian adalah aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Dengan menggunakan wawancara sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Hasil dalam penelitian ini adalah, kualitas kerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang sudah bisa dikatakan cukup baik namun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki, berbeda dengan kuantitas dimana hasil dari kinerja satuan polisi pamong praja yang banyak kekurangan meskipun tidak adanya tolok ukur, sedangkan ketepatan waktu dimana aparatur satuan polisi pamong praja tidak bekerja menggunakan waktu yang baik sehingga tidak efektif dalam penggunaan waktu.

Kata-kata Kunci: Kinerja Aparatur, Satuan Polisi Pamong Praja, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu

CIVIL SERVICE POLICE UNIT PERFORMANCE IN KETAPANG REGENCY

Abstract

This essay is based on phenomenon about low performance of civil service police unit in Ketapang Regency. It's seen from the citizen opinion about low enforcement in their district is still not optimal. This essay is intended to determine the civil service police unit performances by examining there aspects which proposed by Dharma (Martinus 2000:30) is quality, quantity and punctuality.

This type of research is descriptive qualitative data analysis by the research subject were the civil service police unit in Ketapang Regency. The main technique in this research is interview. The result of this research is the quality of civil service police unit is good enough but still to be improved. Then about quality, the output of civil service police unit performances is still bad enough although has no bench mark, and about punctuality they didn't use the time wisely, so it's not efficient.

Keywords: Performance, civil service police unit, quantity, quality, and punctuality

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umu serta menegakkan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja satuan polisi pamong praja ditetapkan dengan peraturan daerah. Satpol PP yang berkedudukan di Daerah Provinsi dipimpin oleh kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab melalui Gubernur melalui Sekretaris Daerah, serta di Daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Wakikota melalui Sekretaris Daerah.

Kinerja dari satuan polisi pamong praja Kabupaten Ketapang dan dilandasi tujuan daerah, maka penting kiranya menganalisis kinerja satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang agar semakin berkembang dari waktu ke waktu dengan berbagai bentuk usaha seperti meningkatkan sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri sipil khususnya aparat penegak peraturan daerah dalam hal ini satuan polisi pamong praja yang disebut diklat dengan berbagai macam jenisnya. Selain itu dukungan lain yang perlu negara berikan adalah, fasilitas

atau sarana produksi yang memadai menunjang kinerja aparat pemerintah yaitu satuan polisi pamong praja sehingga tujuan yang direncanakan dapat mengenai sasaran.

Perencanaan yang dimaksud untuk meminimalisir kesalahan, terlepas dari cara individu menyelesaikan tugasnya masing-masing. artinya peranan individu dalam organisasi yang mana dalam konteks ini adalah pemerintah daerah sangatlah penting. Pada era modern seperti sekarang ini, produktivitas dari para pegawai (polisi pamong praja) sangatlah dituntut mengingat pekerjaan yang semakin bervariasi dan tantangan yang berubah pula. Tuntutan produktivitas tersebut dimaksudkan dengan tujuan agar terciptanya pemerintahan yang transparan dan mengenai sasaran pembangunan. Dengan demikian, optimalisasi kinerja satuan polisi pamong praja sangat penting dalam sebuah organisasi dengan keterampilan yang ada, kompetensi yang tinggi, dan kualitas yang handal serta mampu bersaing dilapangan, ditambah dengan fasilitas atau sarana prasarana yang memadai sebagai penyokong atau alat permudah kerja individu. Disamping itu, tentu tetap saja terdapat keterbatasan dalam setiap individu dalam penguasaan teknologi yang tidak efektif dan ketidaksesuaian spesialisasi atau keahlian dapat menyebabkan ketimpangan dan berjuang

pada kefatalan dalam sistem pelaksanaan pemerintahan itu sendiri. Kemudian, terdapat juga sikap tidak bertanggungjawab dan penyimpanan lainnya yang merusak sistem tersebut.

Kinerja aparatur pemerintah (polisi pamong praja) juga mengacu pada penilaian prestasi kerja pada instansinya. dengan dilakukannya penilaian ini, maka banyak manfaat yang dapat diambil, seperti untuk menetapkan pengembangan karier atau promosi, menentukan training, menentukan standar pnggajian, meningkatkan kedisiplinan dan tanggungjawab satuan polisi pamong praja, menghindari pilih kasih dan melihat keberhasilan kepemimpinan seseorang.

2. Fokus Penelitian

Menurut Tohardi (2008:78), Permasalahan adalah suatu yang harus diselesaikan, sesuatu yang harus dicari solusinya, terutama harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, jika tidak hal itu akan menggrogoti dan akan mengganggu aktivitas.

Dari teori diatas maka dapat diuraikan bahwa permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, maka untuk mengarahkan permasalahan dalam penelitian ini, penelitian difokuskan kepada kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang dalam menegakkan peraturan daerah.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang sejalan dengan fokus penelitian, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang?

4. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentu mempunyai tujuan tertentu, demikian juga halnya dengan penelitian sejalan dengan latar belakang dan focus penelitian yang peneliti lakukan pada suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah atau yang biasa disingkat SKPD tepatnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ketapang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang.

5. Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan bidang ilmu pemerintahan khususnya kajian kinerja satuan polisi pamong praja yaitu dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi para akademisi dan bidang pemerintahan,

khususnya yang berkaitan dengan kinerja satuan polisi pamong praja. Kemudian dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama dikemudian hari, dan dapat menambah temuan dan acuan serta memberikan sumbangan pemikiran di bidang akademik dimana dapat dijadikan suatu ilmu pengetahuan agar dapat menambah wawasan dan intelektual sehingga digunakan dan diterapkan dimasa yang akan datang.

2) Secara Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat dijadikan sarana ataupun masukan bagi instansi pemerintah terkait, khususnya Pemerintahan Kabupaten Ketapang dalam hal meningkatkan sumber daya manusia agar mampu bersaing dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang bervariasi serta meningkatkan produktivitas kinerja satuan polisi pamong praja khususnya yang mengabdikan di kabupaten ketapang.

1. Konsep Teori

Mangkunegara (2011:67) menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Chabib Soleh dan Suripto (2011 : 3) kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dijelaskan oleh Chabib Sholeh dan Suripto bahwa didalam kinerja itu dapat melihat suatu gambaran yang tertuang dalam tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi atau tujuan sesuai dengan tupoksi organisasi tersebut. Menurut Irawan (2002 : 11) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Dessler (2000 : 87) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. prestasi kerja yang dapat diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat, selain itu

B. TEORI DAN METODELOGI

dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Dharma (dalam Martinus 2000:30), untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana pegawai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan tindaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut Simanjuntak (2011 : 119) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yang mana syarat kualitas atau kompetensi mencakup, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu jabatan, keahlian dan keterampilan kerja pada umumnya diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

2) Kuantitas dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3) Ketepatan waktu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

Dari indikator diatas yang digunakan sebagai kerangka pikir penelitian dimana membantu mengukur kinerja yang dalam hal ini satuan polisi pamong praja dimana menilai aktivitas yang sulit diukur seperti kualitas dimana dikaitkan dengan strategi organisasi kemudian kuantitas yang menggambarkan hasil kerja dimana melihat kepuasan pelayanan serta ketepatan waktu dimana melihat rajin dan disiplinnya aparat bekrja.

2. Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah, penelitian ilmiah dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk menemukan jawaban dan menjelaskan permasalahan yang diteliti guna untuk menemukan pemecahan masalah yang diteliti. Sedangkan metode merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan dalam melakukan penelitian. Untuk itu dalam melakukan penelitian terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Ketapang dapat menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian dengan memberikan

gambaran serta fakta-fakta sesuai keadaan dan objek penelitian yang ada dilapangan untuk memecahkan masalah. Sugiyono (2005:1) menjelaskan bahwa “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, tidak diharuskan melakukan pengujian statistik, informasi disajikan dalam bentuk narasi. Hasil penelitiannya bagaimana Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Ketapang.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan membahas mengenai kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Dimana penelitian yang dilakukan peneliti di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan dengan mengikutsertakan Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Kemudian peneliti akan mengelompokan data sesuai dengan indikator-indikator yang ada. Data yang diambil adalah data premier dan data

sekunder yang diperoleh dari penelitian. Data tersebut dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data utama yaitu wawancara dengan narasumber.

Data yang telah dikumpulkan dan dikelompokan tersebut kemudian diberikan penafsiran dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Untuk menjelaskan data-data yang ada, peneliti akan menjelaskan setiap indikator dari kinerja aparatur. Penelitian terhadap kinerja dianggap penting karena penelitian kinerja dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Penilaian kinerja adalah upaya yang digunakan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja agar bisa diterapkan dengan lebih terarah dan lebih sistematis. Kinerja organisasi bisa dilihat dari berbagai dimensi seperti dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dari aparatur terdapat kesamaan dengan substansi.

1. Kualitas Kerja

Dalam suatu kinerja salah satu indikator yang ada didalamnya adalah kualitas, yang mana kualitas ini berarti berkaitan dengan suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang terlebih pada hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Pada pembahasan kinerja ini ditujukan kepada aparatur

satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Kinerja yang baik tentunya memiliki kualitas kerja yang baik, dimana kualitas ini dilihat dari tingkat kesalahan dan ketelitian. Hal inilah yang ingin diketahui dalam pembahasan ini.

1). Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan

Seluruh program dan kegiatan yang dilakukan satuan polisi pamong praja sepenuhnya mengacu kepada peraturan daerah Kabupaten Ketapang No 14 tahun 2008. Dimana dalam peraturan daerah tersebut mengacu tentang program kerja yang jelas untuk satuan polisi pamong praja. Tetapi peneliti menemukan masih terdapatnya kesalahan oleh aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Kesalahan yang terjadi adalah lambannya satuan polisi pamong praja, tidak melakukan penertiban sesuai dengan peraturan daerah dimana terkesan peraturan tinggal peraturan, dan kemudian adanya tebang pilih dalam melakukan penertiban pedagang liar/kaki lima, satuan polisi pamong praja dikarenakan komunikasi yang terjalin tidak baik sehingga membuat penilaian terhadap satuan polisi pamong praja hanya bersifat global dalam hal ini kualitas kerja kurang optimal dimana peranan pimpinan

menjadi penyebab kualitas kerja aparatur yang diharapkan tidak sesuai dengan sebagai penegak peraturan daerah.

2). Pengalaman, Tingkat Ketelitian dan Kesalahan dalam kerja

Pengalaman merupakan hal paling penting dalam bekerja terutama tingkat ketelitian yang akan membuat kualitas kerja akan menjadi lebih baik, namun ini merupakan sebuah masalah dikarenakan pengalaman yang minim sehingga membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak melihat ketelitian, tentunya masalah tersebut akan berakibat kepada aparatur satuan polisi pamong praja itu sendiri. Karena seperti yang disampaikan oleh salah seorang anggota satuan polisi pamong praja dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa ketidak mampuan pimpinan dalam melaksanakan tupoksinya dengan memberikan semangat kerja dan pengertian kepada anggotanya sehingga akan mendapatkan kualitas kerja yang diharapkan. Tidak hanya kesalahan yang berkenaan dengan penegakan peraturan daerah tetapi lambannya pekerjaan satuan polisi pamong praja yang berkerja menyalahi

aturan. Tapi kesalahan-kesalahan tersebut bisa diminimalisir dengan perencanaan program kerja setiap tahunnya tidak mengikuti agenda yang sudah-sudah dan kemudian diharapkan dapat ditoleransinya kesalahan yang ada sehingga selalu ada perbaikan yang terlihat signifikan.

3). Pendidikan dan Pelatihan bagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Peningkatan kinerja pegawai sebenarnya memang harusnya dibutuhkan seseorang yang benar-benar memiliki mutu yang baik sehingga permasalahan akan peningkatan kinerja aparatur dapat terealisasi. Dengan beban kerja yang diberikan kepada kita, apabila kita memiliki kinerja yang baik semua akan ada jalan keluarnya. Salah satu contoh yang dapat dipaparkan misalnya kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini adalah melatih untuk mampu menyesuaikan diri (adaptasi) dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap profesionalisme parapeserta yang didasarkan pada perunahan dan perkembangan sifat yang mendasar sehingga kinerja yang diharapkan akan semakin lebih baik. kualitas

kinerja aparatur satuan polisi pamong praja belum optimal, ini dapat dilihat dari hasil pencapaian kerja yang memang tidak mencapai target 100%, ini disebabkan karena bekerja dengan setengah hati dan adapun yang benar bekerja tapi tidak sesuai dengan pendidikan dan dikarenakan mutasi pegawai yang tidak sesuai dengan rasa nyaman untuk bekerja bagi sebagian pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. **Kuantitas Kerja**

Untuk pencapaian hasil kerja yang baik dipengaruhi oleh salah satu indikator yang menjadikan tolok ukur yakni adalah kuantitas, yang mana indikator tersebut harus dimiliki oleh seluruh aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang.

Pengukuran kuantitas adalah salah satu keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan yang nantinya berkaitan pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu untuk mengetahui baik tidaknya kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang peneliti melihat dari kuantitas di kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Ketapang dan melakukan pembahasannya. Untuk

mengetahui kuantitas kinerjanya peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai narasumber yang berkaitan dengan satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang.

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan. Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari penggunaan waktu dan kualitas kerja. Pencapaian hasil kerja yang baik dipengaruhi oleh salah satu indikator yang menjadi tolok ukur yakni adalah kuantitas kerja, yang mana indikator tersebut harus dimiliki oleh setiap aparatur satuan polisi pamong praja.

1). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitas merupakan suatu keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan yang nantinya berkaitan pada ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu untuk mengetahui baik tidaknya kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Salah satu indikator dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. terbatasnya potensi individu masing-masing yang ada

sehingga menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam mencari dan menggali sumber-sumber daya aparatur satuan polisi pamong praja. Jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebenarnya hampir semua sama. Output yang dihasilkan dari kinerja aparatur satuan polisi pamong praja tidak semuanya baik, namun tak semuanya juga buruk.

2). Target kerja untuk setiap anggota Sat Pol PP

Menurut Dharma (2003 : 355) kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantitas ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Kuantitas / jumlah jumlah aparatur atau sumber daya manusia mempengaruhi hasil kerja pada kantor satuan polisi pamong praja. Sumber daya manusia adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi,

karena manusia adalah aktor utama setiap organisasi dimanapun dan apapun bentuknya. Tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia ini dapat dilihat dari tersedianya pegawai baik secara kualitas dan kuantitas, tingkat pendidikan yang dimiliki, dan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jabatan atau posisi yang ditempati oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan rendah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Harapan dan tuntutan yang ada dalam tercapainya visi dan misi merupakan prioritas utama pegawai dalam suatu organisasi sejauh mana tuntutan yang hendak dicapai, sejauh itu juga pencapaian kerja yang harus dihasilkan oleh pegawai.

3). Jumlah pekerjaan yang berhasil di kerjakan

Proses dalam mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pelaksanaan tugas yang diberikan, satuan polisi pamong praja harus dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu agar tercapainya tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mengarah kepada konsepsi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai ditunjukkan dengan kesanggupan sesuai dengan tingkat pengetahuannya dan pengalamannya. Tersedianya modal pengetahuan dan pengalaman ilmiah yang merupakan salah satu factor untuk mempertimbangkan penempatan pegawai dengan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa sangat pentingnya kualitas dan kuantitas seorang aparatur, karena kualitas hasil kerja seseorang akan menentukan bagaimana perkembangan aparatur satuan polisi pamong praja di kabupaten Ketapang.

3. Ketepatan Waktu Kerja

Penggunaan waktu dalam bekerja adalah salah satu faktor utama dalam menentukan kinerja aparatur satuan polisi pamong praja. Penggunaan waktu yang

efektif akan menghasilkan kinerja yang baik bagi aparaturnya satuan polisi pamong praja dan dapat mewujudkan tujuan dari satuan polisi pamong praja, jika aparaturnya efektif menggunakan waktu kerja maka akan tercapainya efektivitas kinerja organisasi.

Untuk mengukur penggunaan waktu yang dipakai oleh aparaturnya satuan polisi pamong praja Kabupaten Ketapang adalah mengetahui seberapa jauh ketidakhadiran anggota satuan polisi pamong praja, tingkat keterlambatan anggota satuan polisi pamong praja, dan waktu yang digunakan oleh anggota satuan polisi pamong praja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya.

Hasil kerja aparaturnya satuan polisi pamong praja pada kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Ketapang sangat berpengaruh terhadap tercapainya visi dan misi Kabupaten Ketapang dalam penegakan peraturan daerah, terlebih pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan seperti penertiban bagi pelanggar peraturan daerah, dengan terhambatnya penyelesaian pekerjaan juga akan menghambat tujuan daerah. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan juga akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi. seperti yang dikemukakan Dharma (2004) bahwa pengukuran dan penilaian terhadap kinerja

mempertimbangkan tiga hal yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

1). Standar Waktu Kerja

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan. Oleh sebab itu, ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya saat penyelesaian tugas pekerjaan yang direncanakan. ketepatan waktu merupakan suatu yang harus diwujudkan untuk mengetahui bahwa aparaturnya satuan polisi pamong praja telah memiliki hasil kerja dan konsistensi kerja yang telah menjadi kewajibannya. Untuk itu, aparaturnya satuan polisi pamong praja harusnya memenuhi ketepatan waktu yang dalam pemenuhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya terutama dalam penegakan peraturan daerah. Selajutnya, pada pembahasan ini akan menunjukkan seberapa besar ketepatan waktu yang dapat dipenuhi oleh aparaturnya satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti untuk mencari tahu sampai sejauh mana ketepatan waktu aparaturnya satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang. Kurangnya kuantitas aparaturnya satuan polisi pamong praja dan katanya kurangnya

sumber daya manusia mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dengan tidak tepat waktunya penyelesaian pekerjaan akan mempengaruhi kuantitas pekerjaan, pekerjaan menjadi menumpuk karena pekerjaan akan mempengaruhi kuantitas pekerjaan yang belum selesai ditambah pekerjaan baru yang harus diselesaikan dengan segera, dan dengan menumpuknya pekerjaan, akan berpengaruh terhadap kualitas dari hasil pekerjaan, apabila kualitas hasil kerja kurang memuaskan, akan mempengaruhi penilaian terhadap aparatur satuan polisi pamong praja Kabupaten Ketapang.

2). Waktu Penyelesaian Kerja dan Keterlambatan Kerja

Pada permasalahan penegakan peraturan daerah yang seperti adanya tebang pilih mempengaruhi ketiga aspek yang telah dibahas yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pencatatan yang dilakukan secara manual terhadap pelanggar peraturan daerah membuat pekerjaan yang seharusnya mudah, akan menjadi lebih lama karena pekerjaan dikerjakan dua kali yaitu secara manual ditulis tangan baru

kemudian dimasukkan kedalam komputer dengan pengetikan ulang hal tersebut tentu membuat pekerjaan selesai dalam waktu yang relatif lama, serta membuat pekerjaan menumpuk dan pekerjaan pun terasa berat sehingga ada kemungkinan tidak dikerjakan.

Selain itu masyarakat yang merasa tidak puas dengan kinerja aparatur satuan polisi pamong praja merasa dirugikan sehingga tidak tercapainya visi dan misi Kabupaten Ketapang yang merupakan salah satu keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur penegak peraturan daerah. Akan tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja aparatur satuan polisi pamong praja. Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya yang berkaitan dengan indikator kinerja yang dikemukakan Dharma (2004 : 335) mengenai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, maka dalam rangkapeningkatan kinerja harus memperhatikan berbagai pertimbangan agar peningkatan kinerja tersebut dapat berjalan

sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan peneliti, maka dalam bab ini peneliti menyimpulkan bahwa kinerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang, belum dapat terlaksana dengan optimal. Hal ini dikarenakan belum termanajemen dengan baik instansi satuan polisi pamong praja di kabupaten Ketapang.

Peneliti membahas faktor-faktor tersebut dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Dharma yang menyebutkan ada tiga indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam berkerja. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja tersebut belum berjalan dengan baik akan dipaparkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk kualitas kerja dari aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang sudah dikatakan cukup baik namun masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki. Hal tersebut terlihat dari masih tidak puasny masyarakat yang merasakan langsung. Namun kesalahan-kesalahan tersebut belum

diminimalisir dengan evaluasi kerja dari satuan polisi pamong praja.

2. Kemudian untuk kuantitas kerja aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang sudah dapat dikatakan baik, hal ini dikarenakan tidak adanya ukuran seberapa banyak pekerjaan harus mampu dikerjakan bagi aparatur satuan polisi pamong praja, semua tergantung dari usulan masyarakat tetapi terjadi penurunan kuantitas yang mampu dihasilkan.
3. Untuk ketepatan waktu dalam kerja aparatur satuan polisi pamong praja cukup baik secara garis besar dikarenakan masih ada oknum dari aparatur satuan polisi pamong praja dalam menjalankan tugas dan tidak disiplin.

E. SARAN

Dalam penelitian yang peneliti lakukan maka dalam kesempatan ini peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna dan diperhatikan, berikut saran yang akan peneliti sampaikan :

1. Untuk meningkatkan kualitas kerja aparatur satuan polisi pamong praja harus adanya pelatihan sehingga bisa mempertahankan dan meningkatkan

ketanggapan sehingga masyarakat merasa puas dengan apa yang mereka terima sesuai dengan harapan masyarakat. Satuan polisi pamong praja harus memperhatikan kelengkapan dalam berpakaian dan atasan bersikap tegas atas tidak rapi dan ketidak disiplin anggotanya. Paling utama adalah sikap ramah, sopan dan tidak membedakan itu sangat penting dalam berinteraksi dan melayani masyarakat dalam penegakan praturan daerah sehingga rasa nyaman dan tidak ada rasa iri. Satuan polisi pamong praja harus tetap menerapkan sikap-sikap tersebut sehingga kualitas kinerja aparatur satuan polisi pamong praja semakin baik dimata masyarakat.

2. Untuk kuantitas kerja, tentu diharapkan pemerintah khususnya pemerintah Kabupaten Ketapang untuk lebih memperhatikan seimbangya penegakan peraturan daerah dengan tidak hanya sebagai formalitas semata dalam menjalankan interuksi, sehingga tidak ada kesenjangan yang nantinya berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap aparatur satuan polisi pamong praja di Kabupaten Ketapang.
3. Dalam hal ketepatan waktu dimana untuk menggunakan waktu kerja

sebaik mungkin secara efektif dan efisien diharapkan pimpinan memberikan contoh yang baik serta berani menegur apabila ada yang bekerja tidak tepat waktu serta berani memberikan masukan, dari bagian kepegawaian diharapkan bisa memberikan peringatan bagi yang melanggar.

F. REFERENSI

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

-----, 2007 *Evaluasi Kinerja SDM Bandung*: PT Refika Aditama.

-----, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Moleong, Lexy, J.2010 *Metode Penelitian Kuliitatif*. Bandung Remaja Rosdakarya

Irawan. (2002). *Publik Policy Pengertian Pokok untuk memahami dan Analisa Kebijakan Pemerintah*. Surabaya: Airlangga University.

Dessler. (2000). *Kebijakan Publik, Teoridan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo.

Uman. (2010). *Perencanaan Pengendalian Program Pembangunan*. Jakarta: UI Press.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Amins. (2012). *Definisi dan Retorika Kinerja dan Pengendalian*. Alfabeta. Bandung.

Hasibuan. (2006). *Kinerja Perseorangan dalam organisasi*. Bandung : Alfabeta, cv. Kencana

Suryadi. (2010). *Penampilan Kerja Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Yuniarsih, Suwatno. (2009). *Organnisasi Manajemen yang Terstruktur*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Sugiyono. (2005). *Memahami Metode Penelitian Kuslitstif*. Bandung : Alfabeta

Dharma. (2004). *Prestasi Peningkatan Kinerja*. Jakarta : Kencana

Suripto, Chabib Soleh. 2011. *Menilai Kinerja Pemerintah Daerah*. Bandung : Fokus Media

Tohardi, 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung : Penerbit Mandar Maju

Sumber Dokumen dan Perundang-Undangan:

Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjung Pura.Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjung Pura Pontianak. 2014.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang “Pokok-Pokok Kepegawaian”.

Peraturan Pemerintah No 45 tahun 2008, Bab III Pasal 3 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Badan Pusat Statistik Kabupaten Ketapang 2014

Profil Satuan Kerja Perangkat Daerah (Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ketapang)

Martinus 2000. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kinerja Karyawan.

Fitri Septiani (2010). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Barat*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Pontianak

Lorensia Nunung (2012). *Kinerja Pegawai Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Pontianak.

Dias Adhiatma Nugraha (2014). *Kinerja Tim Penetapan dan Penegasan Batas Daerah Kabupaten Ketapang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Pontianak



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yohanes Rahmat Duato
NIM / Periode Lulus : E42012045 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yohanes.rduato@icloud.com / 085245111096

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (SI), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KINERJA APARATUR SATUAN POLISI POMONG PRAJA
DI KABUPATEN KETAPANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- ☐ fulltext
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 30 Agustus 2016

(Yohanes Rahmat Duato)