

Kinerja Satpol PP dalam Tugas dan Fungsi Sebagai Penegak Peraturan Daerah di Kabupaten Tana Tidung

Linawati ^{1,*}; Rahmat Hidayat ²; Titi Chandrawati ³

^{1,2,3}Program Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia ; kttlinaut@gmail.com;
rahmat.hidayah@ecampus.ut.ac.id

*Correspondence : kttlinaut@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak Peraturan Daerah di Kabupaten Tidung, dan faktor-faktor kendala apa yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak Peraturan Daerah. Hasil penelitian ini adalah: Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Penegak Peraturan Daerah di Kabupaten Tidung sudah cukup baik. Dari indikator kemampuan kerja anggota Satpol PP umumnya cukup baik karena anggota Satpol PP sudah cukup memahami prosedur kerja, koordinasi, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator motivasi kerja Anggota Satpol PP umumnya masih kurang baik karena belum sepenuhnya komitmen atau kerja sama dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mengamankan ketertiban lingkungan kerja maupun masyarakat.

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of Public Order Enforcers Police (*Satpol PP*) in carrying out their duties and functions as enforcers of regional regulations in Tidung Regency, and what obstacles are faced by *Satpol PP* in carrying out their duties and functions as enforcers of regional regulations. The results of this study are: The performance of *Satpol PP* in carrying out their duties and functions as Enforcers of Regional Regulations in Tidung Regency is quite good. From the indicators of the ability of *Satpol PP* members to work, they are generally quite good because *Satpol PP* members understand enough work procedures, coordination, and service to the community in accordance with the work program and provisions that have been set. Meanwhile, the indicators of work motivation for *Satpol PP* members are generally still not good because they are not fully committed or cooperative in carrying out their work duties in securing order in the work environment and society.

Kata kunci

Disiplin Kerja, Kendala, Kinerja, Pelatihan, Satpol PP

Keywords

Constraints, Performance, Satpol PP, Training, Work Discipline.

Pendahuluan

PNS sebagai abdi negara dan masyarakat diharapkan dapat mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradab, demokratis, adil dan makmur. Transformasi birokrasi tidak cukup jika hanya dengan pemberian keleluasaan/pendelegasian kewenangan kepada Daerah tanpa diikuti sistem pengembangan aparatur negara khususnya PNS dan ASN atau Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang baik (Darmawan, 2021).

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 Pasal 7 dan 9, PNS dan ASN merupakan elemen terpenting bagi sebuah organisasi pemerintah, yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan pemerintah. Dalam pasal 12, dijelaskan bahwa PNS/ASN memiliki fungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional. Tujuan organisasi pemerintah dapat terwujud apabila komponen PNS/ASN atau SDM di dalamnya memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah tersebut, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini sebagaimana pendapat (Sarira, 2015) bahwa kinerja seorang pegawai sangatlah berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Demikian pula Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai salah satu perangkat daerah yang berisikan PNS/ASN sebagai ujung tombak berjalannya kebijakan, mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di Daerah. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum, kenyamanan, dan ketenteraman masyarakat (K3) serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Ketentuan Pasal 256 ayat (71) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 mengamanatkan pengaturan lebih lanjut mengenai Satpol PP, yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, serta Peraturan Bupati Kabupaten Tana Tidung Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung dan Peraturan Bupati Kabupaten Tana Tidung Nomor 61 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Sesuai dengan tupoksinya, Satpol PP berperan dalam pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Perda. Satpol PP Kabupaten Tana Tidung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terbagi atas 2 (dua) bagian, yakni pegawai yang bertugas sebagai staf administrasi di kantor dan pegawai yang melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan perlindungan yang bertugas di lapangan. Namun dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya

belum mencapai kinerja yang diharapkan. Berdasarkan Laporan Kinerja tahun 2021 Satpol PP Kabupaten Tana Tidung adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kemampuan/keterampilan dan disiplin kerja pegawai.
- b. Pegawai belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi.
- c. Pegawai tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
- d. Masih rendahnya kerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- e. Pegawai kurang menguasai pengetahuan teknologi (IT).
- f. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai.
- g. Belum adanya pelatihan dan pendidikan khusus tentang kepomongprajaan.
- h. Kurang memadainya sarana dan prasarana penunjang kegiatan Satpol PP dalam menegakkan peraturan daerah dan ketentraman serta ketertiban umum (Lakip, 2021).

Rendahnya kinerja, disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Sebagian besar ASN di kantor Satpol PP masih berpendidikan SLTA. Berdasarkan data yang ada, saat ini jumlah SDM PNS berjumlah 53 orang yang berstatus PNS, dengan kualifikasi tingkat pendidikan untuk PNS/ASN yaitu: S2 (1 orang), S1 (12 orang), D3 (1 orang), SLTA (38 orang), dan SLTP (2 orang). Dan untuk tenaga non PNS sebanyak 30 orang berpendidikan SLTA, 2 orang S1, dan SLTP 1 orang. Sampai saat ini jumlah Satpol PP yang mengikuti ujian fungsional kegiatan pelatihan khusus pegawai belum ada, dan baru ada yang mengikuti pelatihan dan ujian fungsional khusus Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) 1 orang di tahun 2019. Padahal tingkat pendidikan maupun kegiatan pelatihan bagi ASN merupakan salah satu faktor penentu kinerjanya, khususnya kegiatan pelatihan khusus bagi satpol PP di Kantor Satpol PP Kabupaten Tana Tidung. Bahkan, banyak ASN yang masih bingung dengan tupoksinya masing-masing (LPPD, 2019).

Menghadapi situasi rendahnya kinerja ASN sebetulnya bukan hanya terjadi pada Satpol PP di Kabupaten Tana Tidung. Instansi-instansi lainnya di daerah yang sama maupun di wilayah lain juga mengalami hal serupa. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini adalah penelitian (Wahyudi, 2014) yang memberikan informasi mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja dan kompetensi pegawai. Lalu penelitian (Sarira, 2015) yang memberikan gambaran mengenai kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan beberapa indikator, yaitu pengetahuan, ketrampilan, pendidikan, dan motivasi pegawai serta faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian lain seperti yang telah dilakukan (Wahjoe et al., 2016) yang memberikan informasi bahwa kompetensi pegawai (Satpol PP) dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi satpol PP sebaiknya diterapkan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. (Harizunnisa & Diwanti, 2018) serta Agustina & Rahadi (2020) yang memberikan gambaran mengenai kompetensi yang

mempengaruhi kinerja karyawan, serta peran manajer dalam mendukung kinerja karyawannya, dan studi dari Nasir (2022) mengenai penegakan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja. Pada dasarnya semua penelitian tersebut mengkaji mengenai kinerja karyawan atau pegawai, serta factor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada subjek yang diteliti, selain itu pada penelitian ini juga lebih menekankan pada kinerja Satpol PP serta kendala apa saja yang dihadapi dalam menjalankan tupoksi Satpol PP di Kabupaten Tana Tidung.

Berdasarkan fakta yang ada, di Kantor Satpol PP Kabupaten Tana Tidung saat ini masih terdapat ASN yang memiliki kinerja masih rendah, kompetensi tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja juga masih rendah. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak peraturan daerah di Kabupaten Tidung (LKJIP, 2022). Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak peraturan daerah di Kabupaten Tidung, serta mengetahui faktor-faktor kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak peraturan daerah di Kabupaten Tidung.

Metode

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tana Tidung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap sumber informan. Penentuan informan sebagai sumber data dilakukan dengan teknik *purposive*. Dalam penelitian ini menggunakan informan sebanyak 10 orang (Kepala Satpol PP Kabupaten Tana Tidung, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Ketentraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat, Kepala Bidang Penegakkan Peraturan Perundang-Undangan Daerah, Komandan Pleton Polisi Pamong Praja, Sekretaris BKPSDM Kab. Tana Tidung, Tokoh Masyarakat Kabupaten Tana Tidung, Anggota DPRD Komisi 1, Tokoh Adat Desa Seludau Kec. Sesayap Hilir, dan Kepala Desa Seludau Kec. Sesayap Hilir.

Pengambilan data melalui teknik wawancara mendalam (Arikunto, 2016). Setelah memperoleh data, data akan dianalisa, dengan mengacu pada konsep Milles & Huberman (2014) yaitu *interactive model* yang mengklasifikasikan analisis data dalam tiga langkah, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display data*), dan uji keabsahan data. Setelah itu baru dilakukan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja bahwa Satpol PP mempunyai tugas untuk membantu

Kepala Daerah menciptakan suatu kondisi daerah yang aman, tertib, dan tentram sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan kondusif, lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kemampuan dan motivasi Anggota Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang aman, tertib, dan tentram. (Rivai, 2004) mengemukakan, bahwa: "Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan". Hal ini berarti bahwa hasil pelaksanaan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja Anggota Satpol PP. Motivasi kerja Anggota Satpol PP terkait dorongan yang berasal dari intrinsik (pengaruh dari dalam diri) dan ekstrinsik (pengaruh dari luar). Kemampuan kerja Anggota Satpol PP terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja. Dengan demikian tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para pegawai mempunyai kemampuan dan motivasi kerja. Dalam hal ini, organisasi harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada organisasi. Pada umumnya pegawai mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Pimpinan harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak serta memperlakukan pegawai dengan baik sebagaimana layaknya manusia, dan pegawai juga harus menyadari mengapa organisasi menerima mereka bekerja, serta apa yang diharapkan dari pegawai untuk organisasi

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ditentukan melalui instrumen (a) pengetahuan pegawai (Anggota Satpol PP); (b) keterampilan pegawai; dan (c) pengalaman pegawai.

a. Pengetahuan Anggota Satpol PP

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi PP dikatakan bahwa anggota Satpol PP bekerja sesuai dengan pengetahuan yang telah mereka dapatkan. Anggota Satpol PP sudah mengetahui prosedur kerja apa yang akan dan harus dilakukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahkan dalam beberapa kesempatan, pimpinan selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan anggota Satpol PP seperti pemahaman pengkoordinasian seluruh kegiatan Satpol PP dengan instansi lainnya, dan pemberian petunjuk penyelenggaraan pelayanan umum dan teknis sesuai dengan program kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan.

b. Keterampilan kerja Anggota Satpol PP

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi PP dikatakan bahwa kemampuan kerja anggota Satpol PP bekerja sudah baik. Mereka terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai prosedur kerja. Menurut Kepala Bidang Penegakan dan Operasi, bahwa keterampilan anggota Satpol PP sudah cukup baik dalam menjaga ketertiban umum dan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Mereka sudah diberikan pelatihan yang cukup memadai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian keterampilan tersebut tentu saja disesuaikan dengan pelaksanaan tugas para anggota Satpol PP.

c. Pengalaman kerja Anggota Satpol PP

Kepala Satuan Polisi PP mengatakan bahwa pengalaman kerja anggota Satpol PP tidak sama, ada yang sudah berpengalaman maupun cukup berpengalaman. Walaupun masih ada anggota Satpol PP yang belum lama bekerja namun mereka tetap terampil bekerja dan juga diberikan pengalaman oleh seniornya. Terhadap berbagai masalah yang dihadapi kami tidak membeda-bedakan dalam menempatkan anggota dalam menangani suatu masalah. Artinya mereka harus dapat mempunyai pengalaman dalam semua kasus atau masalah, dan tidak ada perbedaan dalam penempatan setiap Anggota Satpol PP dalam bertugas.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja Anggota Satpol PP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ditentukan melalui instrumen (a) dorongan kerja intrinsik (dari dalam diri pegawai); dan (b) dorongan kerja ekstrinsik (dari luar diri pegawai).

a. Dorongan kerja intrinsik (dari dalam diri Anggota Satpol PP)

Dari hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi PP dikatakan bahwa di antara anggota Satpol PP memang mempunyai perbedaan tingkat pendidikan namun hal itu tidak menjadi masalah sebab hampir semua Anggota Satpol PP mempunyai wawasan yang cukup luas. Faktor kelelahan dan kebosanan tidak terlalu berpengaruh terhadap gairah dan semangat kerja mereka dalam melaksanakan tugas. Sementara hal yang terkait kepuasan kerja anggota dinilai mereka sudah cukup puas sebagaimana dibuktikan dengan selesai dan lancarnya pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Para anggota Satpol PP umumnya puas akan hasil pekerjaannya sebagaimana dapat dilihat juga dari komitmen atau ketekunan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mengamankan ketertiban lingkungan kerja maupun masyarakat

b. Dorongan kerja ekstrinsik (dari luar diri Anggota Satpol PP)

Menurut Kepala Satuan Polisi PP bahwa dorongan kerja ekstrinsik Anggota Satpol PP umumnya cukup tinggi karena sarana dan prasarana kerja yang ada cukup memadai bagi pelaksanaan kerja mereka. Hal lain yang bisa dilihat adalah hubungan interpersonal mereka di tempat kerja yang terbilang sangat baik. Kompensasi yang mereka dapatkan juga cukup baik atau mungkin relatif tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Apapun itu, dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, kami selalu melakukan pengawasan agar dapat memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada Anggota Satpol PP. Kami juga senantiasa membangun hubungan positif dan membantu motivasi Anggota dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan dalam bekerja sesuai dengan kebijakan/peraturan organisasi.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada subbab sebelumnya di atas, maka terdapat beberapa hal perlu dibahas dalam kajian kinerja Satpol PP terkait kemampuan dan motivasi kerja Anggota Satpol PP.

a. Kemampuan kerja Anggota Satpol PP

Umumnya masih cukup baik sebagaimana dibuktikan dengan masih cukup baiknya pengetahuan Anggota Satpol PP dalam memahami prosedur kerja, koordinasi, pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian perlu adanya upaya pembinaan dengan cara meningkatkan pemberian pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Demikian pula dengan keterampilan Anggota Satpol PP yang umumnya sudah cukup baik, namun Anggota Satpol PP perlu diberikan peningkatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilannya. Hal tersebut sebagaimana pendapat (Aprianto & Jacob, 2013) yang mengatakan bahwa pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain oleh karena itu, terdapat dua jenis kompetensi yaitu *hard competency* dan *Soft competency*.

Demikian juga pendapat (Moehariono, 2014) ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi yaitu: (1) *Task Skills* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja; (2) *Task Management skills* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan; (3) *Contingency management skills* yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan; (4) *Job role environment skills* yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja; dan (5) *Transfer skill* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

b. Motivasi kerja Anggota Satpol PP

Umumnya masih cukup baik meskipun faktor kelelahan dan kebosanan sangat mempengaruhi kinerjanya. Mereka Anggota Satpol PP umumnya merasa cukup puas sebagaimana dapat dilihat dari komitmen atau ketekunan mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mengamankan ketertiban lingkungan kerja maupun masyarakat. Mereka umumnya bekerja sama satu sama lain, bahu-membahu dan tidak egois dalam mengembang tugas-tugas pekerjaannya. Meskipun demikian mereka berharap agar organisasi memberikan kompensasi atas pelaksanaan tugas-tugasnya baik insentif, gaji, tunjangan maupun jenjang karir Hal ini mengingat manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan. Sementara dukungan ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai juga perlu ditingkatkan guna menunjang pelaksanaan kerja sehari-hari.

Hal tersebut sebagaimana pendapat Frederick Herzberg (Hasibuan, 2011) bahwa kebutuhan seseorang terbagi menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat

rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri). Faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi organisasi, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan pegawai. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka pegawai tidak akan terpuaskan. Lebih lanjut, hasil penelitian Herzberg dalam (Hasibuan, 2011) menerangkan bahwa hal-hal yang mendorong atau memotivasi pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu. Kesemuanya ini tentu berkaitan dengan upaya Aparat Satpol PP untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang dikehendaki (*good governance*) adalah melalui asas-asas umum pemerintahan yang baik yaitu antara lain bahwa tidak melakukan tindakan yang sembarang atau menurut kehendak hati dan tindakan yang tidak berakal, tidak masuk akal, keterlaluhan adalah tindakan-tindakan yang terlarang

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dihasilkan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Penegak Peraturan Daerah di Kabupaten Tidung adalah cukup baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator kemampuan dan motivasi kerja. Dari indikator kemampuan kerja Anggota Satpol PP umumnya masih cukup baik karena Anggota Satpol PP dapat cukup memahami prosedur kerja, koordinasi, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator motivasi kerja Anggota Satpol PP juga umumnya masih cukup baik karena cukup kuatnya komitmen atau kerja sama dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mengamankan ketertiban lingkungan kerja maupun masyarakat.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka rekomendasi dari hasil kajian ini adalah manajemen (pimpinan) perlu melakukan upaya pembinaan kepada Aparat Satpol PP dengan cara pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya seperti *task skills*, *management skills* dan/atau *contingency management skills*, baik dilakukan secara internal maupun bekerja sama dengan instansi/organisasi yang mempunyai fungsi keamanan yang telah profesional. Manajemen perlu pula meningkatkan kebutuhan Aparat Satpol PP, baik kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) atau setidaknya organisasi secara nyata memberikan kompensasi atas pelaksanaan tugas-tugasnya baik insentif, gaji, tunjangan maupun jenjang karir. Manajemen perlu terus meningkatkan koordinasi dan kerja sama dengan instansi Kepolisian sebagai upaya meningkatkan keamanan bagi Aparat Satpol PP maupun bagi masyarakat.

Referensi

- A Agustina, P., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Kompetensi Manajer Dalam Mendukung Kinerja Karyawan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(2), 123-130.
- Aprianto, B., & Jacob, A. F. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM*. PPM Management.
- Darmawan, M. F. I. (2021). *Keterlibatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Politik*. 3, 1–23.
- Harizunnisa, H., & Diwanti, D. P. (2018). *Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)*. 1, 1–16.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2022. Satuan Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tana Tidung. [showfile.php \(tanatidungkab.go.id\)](http://showfile.php(tanatidungkab.go.id)), diakses tanggal 10 Oktober 2022.
- LAPORAN KINERJA (Lakip) TAHUN 2021. Satuan Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tana Tidung. [showfile.php \(tanatidungkab.go.id\)](http://showfile.php(tanatidungkab.go.id)) diakses tanggal 10 Oktober 2022.
- POLPP KTT. (2017). Profil Satuan Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Tana Tidung. (tanatidungkab.go.id), diakses pada tanggal 19 September 2022.
- Mardianto, A., & Wahjoe Pangestoeti, D. P. S. (2015). ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI (Studi Pada Tugas Pokok dan Fungsi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau). *Riau: Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Washington D.C: Sage Publications, Inc Moeherton. (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nasir, M. (2022). Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja. *NeoRepublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sarira, M. (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(4), 1513–1526.
- Wahyudi, F. (2014). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 3(2), 186–197.