

IMPLEMENTASI TUGAS DAN FUNGSI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI PROVINSI RIAU

OLEH:

Julia Kartika Putri Dan Drs. H. Isril, Mh.,

ABSTRAK

The entire local government officials especially in the field of law enforcement agencies such as the Civil Service Police , has a moral obligation to pass on information and appeals relating to local regulation , Regional Head of Regulatory and other legal products to the public . it can be done in a family environment , residence , place of worship , or in places that allow others to do the coaching . Based on the research problem , the presented formulation of the problem , namely how the implementation of tasks and functions Civil Service Police Unit In Riau province ?

The purpose of this study was to determine the Implementation Task And Function Of Civil Service Police Unit In Riau province and to identify barriers in implementing the duties and functions of the Municipal Police SATPOL in Riau Province .

The population is Riau police civil service which total 147 people and the police chief civil service made Key informants (key information) given the still relatively small number of populations throughout population on the respondents in this study . In this study a sample of 82 respondents drawn simple random sampling . Data obtained from respondents will be grouped by type , and then processed and presented in tabular form and analyzed quantitatively so that in the end will get a conclusion on the results of the study.

Results of research conducted , it can be concluded that the implementation of duties and functions of municipal police Riau Province which states " good enough " . This is because the duties and functions of municipal police had been running as it should , but has not achieved the goal as expected . Concrete proof that society has not fully marasakan municipal police task creates peace and public order . Efforts in strengthening knowledge , skills , and performance HR municipal police have not achieved the expected results which saw the persistence of the municipal police members who do not have a good performance as expected by society . Role of municipal police in maintaining security and order in government offices which have been successful as expected . Municipal police member can create public order in the office so the office staff can work as it shoul .

Keywords : Implementation , duties and functions of municipal police

A. Latar Belakang

Implementasi menyangkut tindakan seberapa jauh arah yang telah diprogramkan itu benar-benar memuaskan. Akhirnya pada tingkatan abstraksi tertinggi implementasi sebagai akibat ada beberapa perubahan yang dapat diukur dalam masalah-masalah besar yang menjadi sasaran program. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Tidak lebih dan tidak kurang, untuk mengimplementasikan kebijakan publik maka ada dua pilihan langkah, yaitu langsung mengimplementasikannya dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Implementasi dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu proses, hasil dan sebagai akibat. Sebagai suatu proses, implementasi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan. Maksudnya untuk menempatkan suatu keputusan otoritatif awal dari legislatif pusat dalam suatu akibat atau efek. Karakteristik esensial dari proses implementasi adalah kinerja (*performance*) yang tepat waktu dan memuaskan. Sebagai hasil implementasi menyangkut tindakan seberapa jauh arah yang telah diprogramkan itu benar-benar memuaskan.

Sesuai dengan isi dan jiwa Undang - undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja adalah untuk membantu Kepala Daerah, menyelenggarakan ketenteraman masyarakat dan ketertiban umum.

Landasan hukum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005, *Tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja*, Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, Jakarta, 2005. Memon sehubungan dengan Satpol PP Propinsi Riau adalah Penghargaan untuk Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Riau dalam Memperoleh Predikat Satpol PP terbaik se-Indonesia hanya dilakukan sekali dalam 1 tahun. Untuk penghargaan Predikat Satpol PP terbaik se-Indonesia, Satpol PP Propinsi Riau memperoleh pada 8 Oktober 2012.

Secara teoritis, kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salahsatunya adalah absensi. Absensi dapat dikaitkan dengan disiplin. Maka dari itu, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Berbagai penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana kemampuan suatu dinas memotivasi pegawai dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pendekatan perilaku, yaitu dengan pengukuran; budaya kerja, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karena dalam pendekatan perilaku terhadap penguruannya salah satunya adalah budaya kerja.

Dengan kinerja yang baik, maka dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dari pekerjaan yang memuaskan, dapat diberikan penghargaan. Demikian juga Satpol PP Provinsi Riau mendapat penghargaan. Penghargaan untuk Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Riau dalam Memperoleh Predikat Satpol PP terbaik se-Indonesia hanya dilakukan sekali dalam 1 tahun. Penghargaan ini diberikan karena kinerja dari Satpol PP Provinsi Riau yang dinilai lebih baik

dibandingkan Satpol PP di Provinsi lain. Untuk penghargaan Predikat Satpol PP terbaik se-Indonesia, Satpol PP Provinsi Riau memperoleh pada 8 Oktober 2012.

Pengukuran atas kinerja Satpol PP Provinsi Riau Berdasarkan indikator tersebut diatas, maka dalam penelitian ini hanya menggunakan indikator kinerja sebagai berikut: Absensi, Ketersediaan Pelatihan, Kepuasan Pegawai, Loyalitas Pegawai, Kepedulian Terhadap Visi Dan Misi, Kaji Banding Remunerasi, Ketersediaan Keahlian dan Jam Kerja.

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 Satpol 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. Karena itu, untuk dapat menghasilkan sosok aparat Satpol PP yang professional, khususnya dalam rangka mewujudkan perannya dalam pembinaan dan penegakkan hukum, maka beberapa upaya yang dapat dilakukan, di antaranya:

1. Memantapkan wawasan, keterampilan, dan *performance* SDM Satpol PP menuju sosok profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, salah satunya dengan cara mengubah sistem rekrutmen dan pendidikan aparat Satpol PP;
2. Setiap anggota Satpol PP harus dibekali kemampuan dan keterampilan taktis dan teknis kepamongprajaan yang memadai. Tujuannya adalah supaya gerak langkah anggota Satpol 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. 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;
6. Menjalin kerja sama dengan seluruh unsur masyarakat dalam upaya-upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.

Selanjutnya berdasarkan observasi atau Pra-survey yang penulis lakukan secara langsung di Provinsi Riau, terdapat beberapa fenomena atau gejala-gejala permasalahan sehubungan dengan kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban penyakti masyarakat yaitu:

- a. Teknik penilaian suatu penghargaan atas predikat terbaik, tidak diketahui sehingga upaya untuk mempertahankan di tahun yang akan datang menjadi suatu tantangan bersama bagi anggota Satpol PP Propinsi Riau. Performa Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum efektif karena masih terdapat beberapa tugas yang tidak dapat dilaksanakan sehingga keberadaan Satpol PP dalam membantu mewujudkan Keamanan dan Ketertiban belum berhasil.

- b. Keberhasilan meraih predikat Satpol PP terbaik se-Indonesia tidak diikuti dengan keberhasilan dalam merebut simpati masyarakat. Masyarakat masih banyak yang tidak menyukai keberadaan Satpol PP terutama pencitraan Satpol PP yang sering dinilai negatif oleh masyarakat.
- c. Penilaian kinerja untuk anggota Satpol PP Propinsi Riau belum dilakukan sebagai mana mestinya. Hal ini terlihat tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh anggota Satpol PP karena memiliki kinerja yang baik. Pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada Petugas Satpol PP yang berprestasi.

Dari latar belakang dan fenomena yang ditemui dalam penulisan ini dapat diambil suatu perumusan masalah yaitu bagaimana Implementasi Tugas Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Di Provinsi Riau?

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Implementasi Tugas Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Di Provinsi Riau.

B. Studi Kepustakaan

1. Kinerja

Menurut Raymond A. Noe, dkk (2010 : 451) memberikan penjelasan tentang kinerja yaitu (*Performance management*) sebagai proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Simamora (2007 : 415) memberikan penjelasan tentang penilaian kinerja yaitu kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mengembangkan dijadikan tolak ukur dalam perkembangan perusahaan. Tohardi (2007: 375) menjelaskan hal tentang pengukuran yaitu seringkali organisasi membuat kesalahan dengan menggunakan anggaran sebagai satu-satunya pengukur dari kinerja manajemen. Penekanan yang berlebihan pada pengukur ini dapat menyebabkan perilaku disfungsi yang disebut perilaku miopia atau *milking the firm*. Perilaku miopia (*myopic behavior*) terjadi bila manajer mengambil tindakan yang memperbaiki kinerja anggaran dalam jangka pendek tetapi membahayakan perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Mangkunegara (2007: 18) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah:

- Mutu Pekerjaan
- Kejujuran karyawan
- Inisiatif
- Kehadiran
- Sikap
- Kerjasama
- Keandalan
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Tanggung jawab
- Pemanfaatan waktu kerja

Dengan adanya pengukuran demikian maka target kerja yang berkualitas dapat dicapai. Pencapaian ini tidak dapat dilakukan hanya karyawan saja. Tetapi dibutuhkan pimpinan yang dapat mengarahkan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu hasil kerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat memperoleh gambaran hasil yang diinginkan.

2. Performance (Prestasi)

Prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Secara umum karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai kenaikan pangkat atau golongan, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, penilaian yang memuaskan, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Menurut Handoko (2002:135) prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik, yaitu :

- a. Kompensasi
- b. Motivasi
- c. Pendidikan dan pelatihan

Menurut Rusli (2002: 45) sumbangan yang diminta karyawan untuk mencapai suatu tingkat prestasi tergantung dari :

- a. Semangat atau kesediaan kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh sikap dan tingkah lakunya.
- b. Keterampilan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya.

Sedangkan Sedarmayanti (2001:22) menyatakan manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi kerja.
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan dalam desain pekerjaan
7. Penyempurnaan proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut Assauri (2002: 174), kompensasi dapat dibagi menjadi :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif.
- d. Pemanfaatan bantuan dan jasa perusahaan
- e. Perlindungan karyawan.

3. Implementasi Kebijakan

Berdasarkan definisi implementasi tersebut, maka terdapat dua konsep dalam implementasi yang memiliki fokus yang berbeda, yaitu (Lane, 1993 : 91)

1. Implementasi sebagai tujuan akhir atau pencapaian kebijakan (*policy achievement*), Fokus dalam konsep ini adalah evaluasi, yaitu menilai (*implementation judgment*) sampai sejauh mana keberhasilan implementasi (fungsi penyelesaian/ *accomplishment function*).

2. Implementasi sebagai proses atau eksekusi kebijakan yang memberikan fokus pada prosesnya (fungsi sebab akibat/ *causal function*)

Dengan demikian, dalam proses implementasi sekarang - kurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak harus ada, yaitu : (1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan; (2) kelompok target, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan; dan (3) adanya pelaksana (*implementor*), baik organisasi atau perorangan, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Stillman mengemukakan beberapa teori implementasi yang penting yaitu sebagai berikut (Stillman, 1988: 376):

- 1) *Implementation as a linear process* (Donald S Van Meter and Carl E. Van Horn, 1975).

Implementasi meliputi proses linear yang tersusun atas 6 variabel yang mengkaitkan kebijakan dengan performance : (a) standards dan tujuan, (b) sumber daya, (c) komunikasi dan aktivitas antar organisasi, (d) karakteristik agen-agen implementasi, (e) kondisi ekonomi, sosial, dan politik, (f) sikap/komitmen (*disposition*) dan pelaksana.

- 2) *Implementation as politics of mutual adaptation* (Milbrey McLaughlin, 1975).
Besarnya perhatian, komitmen dan dukungan dari aktor-aktor utama memiliki pengaruh besar terhadap prospek keberhasilan. Dengan kata lain dukungan politik dan atas adalah kunci keberhasilan dan kegagalan implementasi program.

- 3) *Implementation as gamesmanship* (Eugene Bardoch, 1977).

Implementasi meliputi seluruh seni *gamesmanship* mempelajari aturan main, merumuskan taktik dan strategi mengontrol aliran komunikasi dan mengatasi apabila terjadi krisis dan situasi tidak menentu.

- 4) *Implementation as a circular policy leadership process* (Robert T, Nakamura and Frank Smallwood, 2010).

Elemen kritis yang menghubungkan implementasi kepada proses kebijakan yang lainnya adalah kepemimpinan (*leadership*), dimana kepemimpinan penting untuk mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas dalam 3 lingkup (kebijakan, implementasi dan evaluasi) untuk meneapai tujuan program.

5. *Implementation as contingency Theory* (Ernest R. Alexander, 1985).
Implementasi merupakan proses interaktif menerus yang kompleks (*complex continuing interactive process*), yang meliputi interaksi dengan lingkungan, stimulus, kebijakan, program dan *outcomes* (hasil), yang keseluruhannya sangat tergantung kepada muatan spesifik, elemen dan waktu terjadinya interaksi.

C. Kerangka Pemikiran

Performance Satpol PP dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai salah satu aparat yang menciptakan ketertiban dan keamanan. Sehubungan dengan performance satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsi, maka berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005 Tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja.

Sehubungan dengan konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka ditetapkan tugas dan fungsi satpol PP adalah:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.
- b. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah.
- c. Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan kepala Daerah.
- d. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya.
- e. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.

Dari pelaksanaan tugas dan fungsi, inti dari semuanya adalah menertibkan, pemeriksaan dan tindakan. Untuk mewujudkan peran Polisi Pamong Praja dalam membina ketenteraman dan ketertiban umum di daerah serta menegakkan Peraturan Daerah dalam rangka menyamakan dan mengoptimalkan pola standarisasi pelaksanaan tugas-tugas operasional Satuan Polisi Pamong Praja diperlukan suatu Pedomanyang dapat dijadikan acuan dlam bentuk Prosedur Tetap yang berlaku dan mengikat pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Polisi Pamong Praja Provinsi Riau yang terletak di Jalan Kembang Sari Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah polisi pamong praja Provinsi Riau yang berjumlah 147 orang dan kepala polisi pamong praja dijadikan *Key informan* (kunci informasi) mengingat jumlah populasi masih relative kecil maka seluruh populai dijadikan responden dalam penelitian ini.

Untuk populasi Satuan Polisi Pamong Praja, pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Sedangkan pelaku Pekat digunakan teknik aksidental random sampling. Dengan jumlah responden sebanyak 56 responden. Untuk lebih jelasnya jumlah dan keadaan populasi dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Keadaan populasi dan sampel penelitian

NO	Sub. Populasi	Populasi	Sampel	Porsentase
1	KTU	1	1	100.00
2	Kasi	3	3	100.00
3	Polisi Pamong Praja	143	51	35.00
4	Pelaku Pekat (Individu	~	27	~
	Jumlah	-	82	-

Sumber Data: Kantor Polisi Pamong Praja Provinsi Riau, tahun 2013

3. Jenis dan sumber data.

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari Responden melalui wawancara dan kuesioner. Data primer terdiri dari

- (1) Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dari :
- (2) Faktor penghambat performance tugas dan fungsi Satpol PP.

b. Data Sekunder

Adalah data yang sudah diolah dan diperoleh dari Kota Pekanbaru atau yang lainnya yang sifatnya dapat menunjang tercapainya suatu penelitian ini dengan sempurna.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik seperti Observasi, Wawancara, dan Kuesioner.

5. Analisis data

Data yang diperoleh dari responden akan dikelompokkan menurut jenisnya, kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel kemudian dianalisa secara kuantitatif sehingga pada akhirnya akan mendapat kesimpulan tentang hasil penelitian.

F. Hasil Penelitian

Untuk menilai teori atau Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah yang diberikan dalam tugas dan fungsi Satpol PP, maka ditetapkan Kriteria sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program ketentraram dan ketertiban umum
- 2) Pelaksanaan program ketentraram dan ketertiban umum
- 3) Penegakan Peraturan Daerah sehubungan dengan ketentraman dan keterbian

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Penyusunan Program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah Pada Satpol PP Provinsi Riau

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	13	15.85
2.	Cukup Baik	38	46.35
3.	Kurang Baik	31	37.80
T o t a l		82	100.00

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel 2, tanggapan responden tentang Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti, responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 38 responden (46.35%). Responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 31 responden

(37.80%), dan responden yang menyatakan baik hanya sebanyak 13 responden (15.85%).

Responden yang memberikan tanggapan cukup baik memberikan alasan bahwa Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dinilai kurang efektif. Hal ini terlihat dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 kriteria yang tidak terpenuhi yaitu Penegakan Peraturan Daerah sehubungan dengan ketentraman dan keterbian tidak terpenuhi. Sedangkan kriteria Penyusunan program ketentraram dan ketertiban umum dan Pelaksanaan program ketentraram dan ketertiban umum dapat terpenuhi.

Responden yang memberikan tanggapan kurang baik memberikan alasan bahwa Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dinilai kurang efektif. Hal ini terlihat dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 kriteria yang terpenuhi yaitu Pelaksanaan program ketentraram dan ketertiban umum. Sedangkan kriteria Penyusunan program ketentraram dan ketertiban umum dan Penegakan Peraturan Daerah sehubungan dengan ketentraman dan keterbian tidak terpenuhi.

Responden yang memberikan tanggapan baik memberikan alasan bahwa Penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dinilai sangat efektif karena seluruh kriteria yang ditetapkan dapat terpenuhi.

2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah

Pada saat dilakukan Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah, konsep dan metode yang diajarkan, kesempatan partisipasi untuk menerapkan gagasan dalam pekerjaannya akan semakin luas. Disini partisipasi diberikan peluang untuk benar-benar melihat bagaimana metode atau teknik tertentu berjalan.

Kriterianya adalah:

- 1) Pelaksanaan Pemeliharaan.
- 2) Penciptaan ketentraman mayarakat
- 3) Penyelenggaraan Ketertiban Umum

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah Pada Kantor Satpol PP Provinsi Riau

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	25	30.49
2.	Cukup Baik	44	53.66
3.	Kurang Baik	13	15.85
T o t a l		82	100.00

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel 3, tanggapan responden Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah dalam pelatihan Polisi yang mana responden memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 44 responden (53.66%). Yang memberikan tanggapan baik sebanyak 25 responden (30.49%), dan yang memberikan tanggapan kurang baik sebanyak 13 responden (15.85%).

Responden yang memberikan tanggapan cukup baik memberikan alasan bahwa dari kriteria yang ditetapkan hanya 2 yang dapat terpenuhi dari 3 kriteria yang ditentukan. Kriteria yang biasanya terpenuhi adalah Pelaksanaan Pemeliharaan dan Penciptaan ketenteraman masyarakat. Sedangkan kriteria yang tidak terpenuhi adalah Penyelenggaraan Ketertiban Umum.

Responden yang memberikan tanggapan baik memberikan alasan bahwa dari kriteria yang ditetapkan seluruhnya dapat terpenuhi. Pelaksanaan Pemeliharaan, Penciptaan ketenteraman masyarakat, Penyelenggaraan Ketertiban Umum. Selain itu, pengajar Memiliki kualitas dalam mengajar dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum.

Responden yang memberikan tanggapan kurang baik memberikan alasan bahwa dari kriteria yang ditetapkan hanya 1 yang dapat terpenuhi dari 3 kriteria yang ditentukan. Kriteria yang biasanya terpenuhi adalah Pelaksanaan Pemeliharaan. Sedangkan kriteria yang tidak terpenuhi adalah Penciptaan ketenteraman masyarakat dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum.

3. Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan kepala Daerah

Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan kepala Daerah dipengaruhi oleh sarana dan fasilitas pelatihan. Sarana dan fasilitas pelatihan adalah tempat yang digunakan untuk melaksanakan pelatihan dan peralatan-peralatan yang digunakan untuk bahan praktek dalam pelatihan.

Kriterianya adalah:

- 1) Pelaksanaan peraturan daerah
- 2) Pelaksanaan Peraturan Kepala Daerah
- 3) Evaluasi hasil pelaksanaan

Untuk mengetahui tanggapan responden hasil penilaian dalam Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan kepala Daerah pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Praktek dan Simulasi Pada Kantor Satpol PP Provinsi Riau

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	30	36.59
2.	Cukup Baik	33	40.24
3.	Kurang Baik	19	23.17
T o t a l		82	100.00

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat diketahui dari 82 responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 33 responden (40.24%). Responden yang menyatakan Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan kepala Daerah pelatihan baik sebanyak 30 responden (36.59%) dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 19 responden (23.17%),

Responden yang memberikan tanggapan cukup baik memberikan alasan bahwa praktek dan simulasi pelatihan dinilai cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang tidak termasuk. Kriteria yang biasanya tidak terpenuhi adalah Pelaksanaan Peraturan Kepala Daerah. Sedangkan kriteria Pelaksanaan peraturan daerah dan Evaluasi hasil pelaksanaan dapat terpenuhi.

Responden yang memberikan tanggapan baik memberikan alasan bahwa praktek dan simulasi pelatihan dinilai baik sebab dari 3 kriteria yang ditentukan seluruhnya terpenuhi dalam penelitian ini. Pelaksanaan peraturan daerah dinilai baik, Pelaksanaan Peraturan Kepala Daerah dinilai baik dan Evaluasi hasil pelaksanaan.

Responden yang memberikan tanggapan kurang baik memberikan alasan bahwa praktek dan simulasi pelatihan dinilai kurang baik. Hal ini dapat diketahui dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang termasuk. Kriteria yang biasanya tidak terpenuhi adalah Pelaksanaan Peraturan Kepala Daerah dan kelengkapan sarana pelatihan. Sedangkan dan Evaluasi hasil pelaksanaan dapat terpenuhi.

4. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya

Keberhasilan suatu pelatihan Polisi apabila hasil pelatihan dapat diterapakan dalam pekerjaan dan memberikan umpan balik kepada Polisi bahwa pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, Polisi dapat melakukan evaluasi hasil pekerjaannya.

Kriterianya adalah:

- 1) Koordinasi dengan Polisi
- 2) Koordinasi dengan ABRI
- 3) Koordinasi dengan instansi lain

Untuk mengetahui tanggapan responden sehubungan dengan Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya pelatihan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Satpol PP Provinsi Riau

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	19	23.17
2.	Cukup Baik	36	43.90
3.	Kurang Baik	27	32.93
T o t a l		82	100.00

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel 5, tanggapan responden tentang Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti, responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 36 responden (43.90%). Responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 27 responden (32.93%), dan responden yang menyatakan baik hanya sebanyak 19 responden (23.17%).

Responden yang memberikan tanggapan cukup baik memberikan alasan bahwa Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya pelatihan dinilai cukup baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang tidak termasuk yaitu Koordinasi dengan instansi lain. Sedangkan Kriteria yang diterima adalah Koordinasi dengan Polisi dan Koordinasi dengan ABRI.

Responden yang memberikan tanggapan kurang baik memberikan alasan bahwa Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya pelatihan dinilai cukup baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang termasuk yaitu Koordinasi dengan Polisi. Sedangkan Kriteria yang diterima adalah Koordinasi dengan ABRI dan Koordinasi dengan instansi lain.

Responden yang memberikan tanggapan baik memberikan alasan bahwa Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya pelatihan dinilai baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan dapat terpenuhi seluruhnya.

5. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah

Cara terbaik untuk mengaitkan pelatihan dengan praktek kerja di pekerjaan adalah dengan memperluas periode di mana umpan balik dan bimbingan tetap diberikan di pekerjaan. Keberhasilan suatu pelatihan Polisi apabila hasil pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan dan memberikan umpan balik kepada Polisi bahwa pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, Polisi dapat melakukan evaluasi hasil pekerjaannya.

Kriterianya adalah:

- 1) Pengawasan individu
- 2) Pengawasan kelompok
- 3) Pengawasan lingkungan

Untuk mengetahui tanggapan responden sehubungan dengan Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah pelatihan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah Pada Satpol PP Provinsi Riau

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	22	26.83
2.	Cukup Baik	36	43.90
3.	Kurang Baik	24	29.27
T o t a l		82	100.00

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel 6, tanggapan responden tentang praktek pada Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti, responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 36 responden (43.90%). Responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 24 responden (29.27%), dan responden yang menyatakan baik hanya sebanyak 22 responden (26.83%).

Responden yang memberikan tanggapan cukup baik memberikan alasan bahwa Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah pelatihan dinilai cukup baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang tidak termasuk yaitu Pengawasan individu. Sedangkan Kriteria yang diterima adalah Pengawasan kelompok dan Pengawasan lingkungan.

Responden yang memberikan tanggapan kurang baik memberikan alasan bahwa Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah pelatihan dinilai cukup baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan hanya 1 yang termasuk yaitu Koordinasi dengan Polisi. Sedangkan Kriteria yang diterima adalah Koordinasi dengan ABRI dan Koordinasi dengan instansi lain.

Responden yang memberikan tanggapan baik memberikan alasan bahwa Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah pelatihan dinilai baik karena dari 3 kriteria yang ditentukan dapat terpenuhi seluruhnya.

G. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Implementasi Tugas dan Fungsi Satpol PP Provinsi Riau yang menyatakan “cukup baik”. Hal ini dikarenakan tugas dan fungsi Satpol PP telah berjalan sebagai mana mestinya tetapi belum dapat mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan. Bukti konkrit dimana masyarakat belum sepenuhnya merasakan tugas Satpol PP menciptakan ketentraman dan ketertiban umum.
2. Upaya dalam pemantapan wawasan, keterampilan, dan *performance* SDM Satpol PP belum mencapai hasil yang diharapkan dimana terlihat masih adanya anggota Satpol PP yang tidak memiliki *performance* yang baik sebagaimana yang diharapkan masyarakat.

3. Peran Satpol PP dalam menjaga keamanan dan ketertiban di Kantor-kantor instansi pemerintah telah berhasil sebagai mana yang diharapkan. Anggota Satpol PP dapat menciptakan ketertiban umum di kantor sehingga pegawai kantor tersebut dapat bekerja sebagaimana mestinya.

2. Saran

1. Sebaiknya Tugas dan Fungsi Satpol PP Provinsi Riau lebih diperhatikan lagi agar benar-benar dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan dan ditetapkan dalam peraturan. Keberadaan Satpol PP hendanya menjalin mitra dengan aparaturnya penegak hukum lainnya.
2. Sebaiknya dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi anggota Satpol PP agar dapat meningkatkan wawasan, keterampilan, dan *performance* SDM Satpol PP. Dengan peningkatan wawasan, keterampilan, dan *performance* maka keberadaan anggota Satpol PP bukan hanya sebagai penjaga keamanan tetapi dapat menjadi figur bagi masyarakat.
3. Sebaiknya anggota Satpol PP menjaga etika dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan agar keberadaan anggota Satpol PP lebih dapat diterima oleh masyarakat. Hendaknya anggota Satpol PP lebih memperhatikan masyarakat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abidin, Said Zainal, 2004, *Kebijakan Publik*, Yayasan Pancur Curah, Jakarta.
- Badjuri, Abdulkahar dan Teguh Yuwono, 2002, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, PT Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Bintoro Tjokroamijoyo, 2010, *Pengantar Administrasi Negara*, PT Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Chandler RC. & JC. Plano, 2008, *The Public Administration Dictionary*, CA ABC CLIO Inc., Santa Barbara.
- Freemotz , 2001. *Pengantar Administrasi Pembangunan*, PT Pustaka LP3ES Jakarta.
- Hamim, Sufian, Indra Muchlis Adnan, 2005, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen: Suatu Ilmu, Teori, Konsep dan Aplikasi*, Pekanbaru.
- Handyaningrat, Soewarno, 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, PT. Gunung Agung Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan kedua belas, BPFE, Yogyakarta.
- Ibnu Syamsi, 2008, *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Isyandi, B., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Global* : Unri Press, Pekanbaru.
- Juoro, 2005, *Organisasi dan Administrasi Pemerintah*, Bahan Seminar Nasional Profesionalisasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisip UGM Yogyakarta.

- Kadir, 2003, *Deregulasi dan Debirokratisasi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat : dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Kountur, Roni, 2004, *Metode Penelitian : Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Munanef, 2004, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugroho D, Riant, 2006, *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang Model-model Perumusan, Implementasi dan Evaluasi*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Riyadi, Selamat, 2005. *Bunga Rampai Pembangunan dan Pembiayaan Daerah*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2001. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Cetakan kedua, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Stoner, James A.F, 2006, *Manajemen*, Edisi kedua, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Rasyid, 2008, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2006, *Deregulasi dan Debirokratisasi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat : dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wijaya, Samudra, 2004, *Sistem Pemerintahan Indoensia*, Aksara Baru, Jakarta.
- PERDA Nomor: 03 tahun 2003, *tentang Penyakit Masyarakat*, Bagian hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. 2003.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005, *Tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja*, Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, Jakarta, 2005.