

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan dari Peraturan Daerah (PERDA) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) adalah untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, dan memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan PERDA merupakan langkah awal dalam menciptakan keamanan dan ketertiban di masyarakat. Dalam proses ini, dibutuhkan kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran yang berhubungan dengan ketertiban.

Dalam upaya menegakkan PERDA, elemen utama yang bertanggung jawab di lapangan adalah Pemerintah Daerah, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah menciptakan kondisi daerah yang aman, teratur, dan tertib, sehingga pemerintahan berjalan lancar dan masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya dengan aman. Oleh karena itu, selain menjalankan PERDA, Satpol PP juga diharapkan untuk menegakkan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya, seperti Peraturan Kepala Daerah.

Untuk memenuhi harapan masyarakat terkait perlindungan dan ketertiban, ini merupakan tantangan tersendiri bagi lembaga tersebut, terutama Satpol PP, dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, anggaran operasional yang memadai, dan sarana prasarana yang memadai bagi Satuan Polisi Pamong Praja. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan fasilitas aparatur memiliki kelemahan terutama dalam hal keterampilan dan manajemen, khususnya dalam pemahaman mendalam mengenai aspek hukum dalam menjalankan tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang optimal belum dapat terpenuhi

dalam sistem perekrutan aparatur. Belum adanya standar layanan minimal hingga saat ini membuat tugas petugas Satuan Polisi Pamong Praja menjadi sulit. Sistem kerja lembaga yang ada masih belum berjalan dengan baik dari awal hingga akhir, di mana Satuan Polisi Pamong Praja ditempatkan sebagai garda terdepan dalam menyelesaikan masalah di sisi akhir, tanpa terlibat dalam proses sejak awal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Demikian juga dengan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara sebagai organisasi yang memiliki Visi "Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang berwibawa dan simpatik dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat melalui Penegakan Peraturan Daerah," yang diharapkan dapat mencapai misi-misinya, termasuk:

1. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi aparat Daerah yang kuat dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.
2. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi pusat pengumpulan dan pengembangan sumber daya manusia berkualitas.
3. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi aparat yang mampu menangani permasalahan masyarakat dengan tepat dan akurat sesuai dengan Peraturan yang berlaku.
4. Mewujudkan masyarakat yang damai dan teratur.

Berdasarkan evaluasi dan analisis kinerja, data menunjukkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara tahun 2020 secara umum mencapai hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari pencapaian indikator kinerja berikut: (1) Persentase Penegakan Perda/Perkada yang ditargetkan sebesar 60% dengan pencapaian sebesar 33,33%, (2) Tingkat

Penyelesaian Penyelenggaraan K3 (Ketertiban, Ketentraman, dan Keindahan) yang ditargetkan sebesar 68% dengan pencapaian sebesar 90,25%, (3) Cakupan Petugas Perlindungan Masyarakat (Linmas) yang ditargetkan sebesar 16.226 orang dengan pencapaian sebesar 55.103 orang.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai adalah dengan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev), yang memungkinkan kita untuk mengetahui keberhasilan, dampak, dan kendala pelaksanaan suatu program. Dilihat dari sisi pelaksanaan, monev memerlukan keterampilan petugas yang merupakan seorang evaluator yang terampil dalam mengumpulkan data sesuai dengan tujuan monitoring dan evaluasi. Selain itu, kejujuran, ketekunan, dan pengetahuan tentang monitoring dan evaluasi menjadi kualifikasi yang diperlukan bagi petugas. Dari segi sistem monitoring dan evaluasi, staf yang terlibat dalam kegiatan ini harus mampu merencanakan, menyiapkan, melaksanakan, dan melaporkan seluruh kegiatan monitoring dan evaluasi.

Penelitian Reza (2017:2) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah penurunan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pengaruh lingkungan kerja, rekan kerja yang kurang termotivasi, dan kurangnya contoh yang dapat dijadikan teladan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semua ini adalah penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal adalah motivasi. Hasibuan (2018:92) dalam penelitian Utomo (2019:4) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin "*movere*," yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Proses memberikan dorongan kepada pegawai agar mereka bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi memerlukan pemahaman yang baik tentang motivasi pegawai yang bekerja, karena motivasi ini sangat memengaruhi perilaku orang-orang yang

bekerja. Motivasi juga dapat dipahami melalui teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini, manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, maka motivasi kerja akan tetap terjaga. Hasil akhir dari upaya mendorong motivasi adalah tercapainya kinerja instansi yang optimal.

Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Di kabupaten ini terdapat berbagai kecamatan dan desa yang memerlukan pengawasan dan pengendalian dari pihak berwenang, termasuk petugas polisi pamong praja. Tugas dari Satuan Polisi Pamong Praja adalah mengawasi dan mengendalikan kegiatan masyarakat, termasuk pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Kabupaten Nias Utara. Dalam menjalankan tugas ini, petugas polisi pamong praja harus mampu melakukan pemantauan dan evaluasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, analisis kinerja petugas polisi pamong praja dalam menjalankan tugas pemantauan dan evaluasi di Kabupaten Nias Utara sangat penting untuk dilakukan. Analisis ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana kinerja petugas polisi pamong praja dalam menjalankan tugas mereka, dan apakah ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Adapun peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam membantu program - program Kepala Daerah untuk menciptakan dan mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat melalui penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Program kegiatan yang dilaksanakan diantaranya tertib Pedagang Kaki Lima (PKL), tertib tempat usaha, tertib reklame, tertib Izin Mendirikan Bangunan (IMB) pengamanan asset milik pemerintah. Selain itu juga pengamanan dalam event tertentu seperti pengamanan Pemilihan Kepala Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut perlu adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait,

Polisi Pomong Praja di pilih sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Daerah Kabupaten Nias Utara Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara serta Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara. Dengan Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penegakan Peraturan Daerah, Ketertiban Umum Ketenteraman Masyarakat, dan Perlindungan Masyarakat.

Langkah awal agar menghasilkan koordinasi yang baik antara instansi pemerintahan, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias utara Maka harus ada kerjasama dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, agar setiap pendelegasian pekerjaan tersebut sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Kinerja karyawan di lihat dari hasil serta pencapaian yang dilakukan selama berkerja. Namun pada kenyataanya Kinerja Satuan Pomoang praja di Nias utara Masih Kurang baik, di karenakan kurangnya Sumber daya manusia yang memadai seperti kinerja yang masih kurang baik dalam melakukan tugas, Selain kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) di Nias Utara, kurangnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja di instansi tersebut. Hal ini di buktikan dengan banyaknya hambatan dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN NIAS UTARA”. Hasil dari analisis kinerja petugas polisi pamong praja di Kabupaten Nias Utara dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian di Kabupaten Nias Utara. Selain itu, hasil analisis juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang di bahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurang Sumber Daya yang memadai
2. Kurangnya Pelatihan dan pengembangan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi?
2. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta mengatasi faktor yang mempengaruhi kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi
2. Untuk Mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta mengatasi faktor yang mempengaruhi kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi

1.5 Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu dan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa terkait Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

- Peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara
- Peneliti dapat mengembangkan keterampilan penelitian, seperti pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan penelitian.

2. Bagi Lokasi Penelitian (Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)

Menjadi pedoman untuk mengetahui bagaimana sistem evaluasi dan monitoring serta hambatannya, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam memperbaiki hambatan tersebut.

3. Bagi Universitas Nias:

Bagi Universitas Nias penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan reputasi kampus. Penelitian yang inovatif, relevan, dan berkualitas tinggi dapat menghasilkan temuan atau kontribusi pengetahuan yang berdampak, membuat kampus diakui sebagai pusat keunggulan dalam bidang tertentu.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah tambahan bagi para peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lain