



Pengembangan Sumber Daya Manusia di Satuan Polisi Pamong Praja Balikpapan dalam Melaksanakan Tugas Penertiban Masyarakat

Amanda Fitriyanti¹, Ovigeria Subroto Sinaga²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani Balikpapan, Indonesia

Korespondensi penulis: amandafitriyanti83@gmail.com¹

Abstract. *This study examines the development of human resources (HR) carried out by the Balikpapan Civil Service Police Unit (Satpol PP) in the context of implementing community control tasks. Through a qualitative approach by applying data collection techniques in the form of in-depth interviews and observations. The result of the research shows that Balikpapan Satpol PP has implemented various human resource development programmes, such as training and education, in order to improve the competence and professionalism of its members. In addition, this study suggests that there is a significant relationship between human resource development and the ability of Satpol PP in carrying out community policing tasks.*

Keywords: *Human resource development, Civil Service Police Unit (Satpol PP), Performance in community order, Effectiveness of law enforcement agencies.*

Abstrak. Penelitian ini membahas pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Balikpapan (Satpol PP) dalam rangka pelaksanaan tugas pengendalian masyarakat. Melalui pendekatan kualitatif dengan menerapkan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan gambaran bahwa Satpol PP Balikpapan telah melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pendidikan, guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme anggotanya. Selain itu, penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan Satpol PP dalam melaksanakan tugas penertiban masyarakat.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Kinerja dalam penertiban masyarakat, Efektivitas lembaga penegak hukum.

1. LATAR BELAKANG

Untuk menjaga ketertiban umum, dan kenyamanan publik, serta melindungi warga negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mengatur beberapa aspek penting. Menurut Pasal (5) huruf b peraturan tersebut, tugas pokok Satpol PP adalah melaksanakan ketertiban umum dan kenyamanan Masyarakat (Mangkunegara, A.P., 2020). Selain itu, PP ini mengatur dalam Pasal (6) huruf b bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memegang tanggung jawab pelaksanaan kebijakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), serta melakukan pengawasan terhadap ketertiban umum, kenyamanan umum, dan perlindungan warga negara. Tidak hanya itu, tugas Satpol PP juga tercantum dalam Pasal 255 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pada tanggal 3 Maret 1950, didirikan Polisi Pamong Praja di Yogyakarta dengan motto Praja Wibawa, yang tujuannya adalah untuk menjalankan berbagai tugas pemerintah daerah.

Sejak masa kolonial, pemerintah telah bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas ini (Sugiarto, A., 2015). Sebelum berubah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan, transformasi ini dimulai dalam kondisi yang tidak stabil dan mengancam kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam konteks ini, Detasemen Polisi dibentuk sebagai Satpam Kapanewon di Yogyakarta dengan Surat Perintah dari Kantor Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban umum (Kasim, A., 2007).

Pada 10 November 1948, organisasi ini mengubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja. Selanjutnya, di wilayah Jawa dan Madura, terbentuk secara resmi Satuan Polisi Pamong Praja pada 3 Maret 1950, yang menandai dimulainya pembentukan Satpol PP (Pratiwi, S., 2015). Oleh karena itu, setiap tahun, tanggal 3 Maret diperingati sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan dirayakan secara berkala. Pada tahun 1960, dimulai proses pembentukan KeSatuan Polisi Pamong Praja di daerah di luar Jawa dan Madura, dengan dukungan dari para petinggi militer/Angkatan Perang.

Pada tahun 1962, kesatuan ini mengganti namanya menjadi Kesatuan Pagar Baya, langkah ini diambil untuk membedakannya dari Korps Kepolisian Negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Kepolisian. Subsequently, pada tahun 1963, unit tersebut mengalami perubahan nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Penggunaan istilah Satpol PP menjadi lebih umum setelah diundangkan UU No. 5/1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah. Pasal 86 (1) UU tersebut menjelaskan bahwa Satpol PP merupakan bagian dari pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan dekonsentrasi. Saat ini, UU No. 5/1974 sudah tidak berlaku dan digantikan oleh UU No. 22/1999 yang kemudian direvisi menjadi UU No. 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Menurut Pasal 148 UU 32/2004, Polisi Pamong Praja adalah bagian dari pemerintah daerah yang tugas utamanya adalah menegakkan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum, serta kenyamanan masyarakat sebagai bagian dari pelaksanaan tugas desentralisasi (Mutoyo, A & Herman, 2014).

Dalam beberapa tahun terakhir, kota Balikpapan telah mengalami perubahan signifikan, mencerminkan meningkatnya tuntutan akan peraturan masyarakat. Di tengah dinamika perkembangan ini, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) berperan semakin penting dalam menjamin ketertiban, keamanan, dan kenyamanan bagi warga Balikpapan. Beberapa perubahan dan perkembangan yang mengindikasikan semakin perlunya kontrol masyarakat dalam peran Satpol PP antara lain (Sumardio, M. & Priansa, D., 2018):

- a. Pertumbuhan penduduk, yang menjadikan Balikpapan sebagai dengan meningkatnya jumlah penduduk secara cepat. Yang menciptakan tantangan baru dalam mengatur lalu lintas, mengawasi kepadatan permukiman, dan memastikan bahwa warga dapat hidup dalam lingkungan yang aman dan tertib.
- b. Pembangunan Infrastruktur: Seiring dengan pembangunan infrastruktur seperti jalan-jalan utama dan pusat perbelanjaan modern, pengaturan lalu lintas dan penanganan perizinan konstruksi menjadi semakin penting. Satpol PP perlu memastikan bahwa pembangunan tersebut berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Pertumbuhan Industri: Sebagai kota industri, Balikpapan menyaksikan pertumbuhan sektor-sektor seperti minyak dan gas. Ini mengharuskan Satpol PP untuk terlibat dalam pengawasan perusahaan dan fasilitas industri guna menjaga keamanan lingkungan dan mematuhi peraturan.
- d. Pariwisata: Berkembangnya industri pariwisata di Balikpapan telah menghasilkan peningkatan jumlah wisatawan. Satpol PP harus memastikan ketertiban umum di tempat-tempat pariwisata dan menyediakan perlindungan bagi para wisatawan.
- e. Perubahan Sosial: Perubahan dalam budaya dan gaya hidup masyarakat dapat menciptakan tantangan baru dalam menjaga ketertiban sosial. Satpol PP perlu mengikuti perkembangan ini dan meresponsnya dengan tepat.
- f. Perubahan Peraturan Daerah: Adanya perubahan atau penambahan peraturan daerah yang mengatur berbagai aspek kehidupan kota, dari lingkungan hingga izin usaha, menunjukkan perlunya penegakan hukum yang lebih ketat.
- g. Krisis atau Bencana Alam: Krisis atau bencana alam seperti banjir, kebakaran hutan, atau gempa bumi dapat mempengaruhi kebutuhan akan penertiban dan penanganan darurat. Satpol PP harus siap untuk menghadapi situasi-situasi ini dengan tanggap dan efektif

Dalam menghadapi perubahan-perubahan ini, Satpol PP di Balikpapan harus menjalankan tugasnya dengan tingkat profesionalisme tinggi dan komitmen yang kuat, dengan tujuan untuk memastikan bahwa kota ini tetap terjaga dalam aspek keamanan, ketertiban, dan kenyamanan bagi seluruh penduduknya. Upaya mereka dalam menjaga ketertiban masyarakat adalah kontribusi yang sangat berarti dalam mendukung perkembangan positif kota Balikpapan.

Satpol PP dihadapkan pada sejumlah tantangan terkait sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi efektivitas mereka. Beberapa di antaranya yaitu (Gibson, 2013):

- a. **Kekurangan Kualifikasi:** Terkadang, Satpol PP mungkin menghadapi kekurangan kualifikasi yang diperlukan untuk menangani perubahan kompleks dalam masyarakat. Ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas seperti penegakan peraturan teknis atau pemahaman mendalam tentang peraturan daerah yang berlaku.
- b. **Pelatihan Terbatas:** Kurangnya pelatihan yang memadai dapat menghambat kemampuan Satpol PP dalam menangani situasi yang beragam. Pelatihan yang tepat akan membantu mereka memahami perubahan hukum, taktik penanganan, dan cara berinteraksi dengan masyarakat.
- c. **Pemahaman Hukum yang Terbatas:** Memahami peraturan dan hukum yang berlaku adalah inti dari pekerjaan Satpol PP. Kekurangan pemahaman dalam hal ini dapat menghambat kemampuan mereka dalam menegakkan hukum dengan tepat.
- d. **Tantangan Psikologis:** Satpol PP sering berhadapan dengan situasi konflik dan tekanan yang tinggi. Tantangan psikologis ini dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional personel, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas.

Untuk menghadapi tantangan ini, diperlukan upaya investasi dalam pelatihan dan peningkatan sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini mencakup upaya pelatihan berkelanjutan, peningkatan pemahaman hukum, serta penyesuaian jumlah personel sesuai dengan permintaan yang semakin meningkat. Dengan demikian, Satpol PP dapat tetap efektif dalam menjaga ketertiban dan keamanan Masyarakat (B, P. A., 2023).

Pengembangan sumber daya manusia di Satpol PP menjadi solusi yang sangat relevan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi karena berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas penertiban masyarakat seperti (Wijaya, A., 2017):

- a. **Peningkatan Kualifikasi:** Dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai, personel Satpol PP dapat meningkatkan kualifikasi mereka dalam berbagai aspek tugas mereka, termasuk pemahaman hukum, teknik penanganan situasi, dan penegakan peraturan. Kualifikasi yang lebih tinggi akan memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik dan lebih percaya diri.

- b. Pemahaman Hukum yang Lebih Baik: Pelatihan yang fokus pada pemahaman hukum yang mendalam akan memastikan bahwa anggota Satpol PP memahami dengan baik peraturan dan hukum yang berlaku. Ini akan membantu mereka dalam menegakkan hukum secara benar dan menghindari potensi kesalahan atau penyalahgunaan kekuasaan.
- c. Penyegaran Pengetahuan: Hukum dan peraturan daerah seringkali mengalami perubahan. Dengan pelatihan yang terus-menerus, anggota Satpol PP dapat diperbarui dengan perubahan-perubahan ini dan selalu memiliki pengetahuan terbaru untuk menjalankan tugas mereka.
- d. Pengembangan Keterampilan Interpersonal: Satpol PP sering berinteraksi dengan masyarakat dalam situasi yang beragam. Pelatihan dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan komunikasi dan interpersonal yang lebih baik, dengan demikian, mereka mampu menjalin interaksi yang lebih efektif dengan masyarakat, mengurangi potensi konflik yang tidak diperlukan, serta memperkuat hubungan yang lebih positif dengan warga.
- e. Pengelolaan Stres: Pelatihan juga dapat mencakup pengelolaan stres dan pemecahan masalah. Ini akan membantu anggota Satpol PP mengatasi tantangan psikologis yang sering mereka hadapi dalam menjalankan tugas, seperti tekanan dan situasi konflik. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Marlindawaty (2017). Hal ini akan mempengaruhi individu untuk menuntaskan apa yang mesti dilakukan dengan mengabaikan stress yang di alami Pipin Fitriasari (2014).
- f. Peningkatan Keamanan dan Kepatuhan : Dengan peningkatan kualifikasi dan pelatihan, Satpol PP dapat lebih efektif dalam menjaga keamanan masyarakat dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Ini akan menciptakan lingkungan yang lebih aman dan tertib bagi warga Balikpapan.

Melalui investasi yang sesuai dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan yang dihadapi, memberikan pelayanan yang unggul kepada masyarakat, dan menjaga ketertiban serta keamanan yang lebih optimal di Balikpapan. Hal ini merupakan langkah penting dalam membangun lembaga yang profesional dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Satriya, et al., 2013).

Satpol PP Balikpapan mungkin menghadapi kesenjangan antara kemampuan sumber daya manusianya dan tugas-tugas konkret yang dihadapinya dalam melaksanakan penertiban

Masyarakat (Hasibuan, M. S. P., 2014). Hal ini dapat terjadi jika keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh anggota Satpol PP tidak sejalan dengan kebutuhan tugas yang kompleks akibat dari permasalahan yang telah disebutkan, melalui pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan kebutuhan dalam pengembangan SDM di Satpol PP Balikpapan, harapannya adalah bahwa skripsi ini dapat mendorong perbaikan kebijakan organisasi yang relevan. Hal ini dapat termasuk revisi kebijakan SDM, perubahan dalam alokasi sumber daya, atau pengembangan program-program baru untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja (Effendy, M. I., 2020).

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Satuan Polisi Pamong Praja Balikpapan Dalam Pelaksanaan Tugas Penertiban Masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini pendekatan kualitatif, yang berarti data yang digunakan bukan berupa data statistik, diperoleh melalui berbagai sumber seperti teks. Tujuan pokok dari penelitian kualitatif adalah memberikan gambaran secara mendalam, rinci, dan menyeluruh mengenai realitas empiris yang terkandung dalam fenomena yang diamati (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Satpol PP Kota Balikpapan yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman Rt.10 No. 6.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu data yang melibatkan penggalian informasi dari sumber-sumber seperti literatur perpustakaan, materi kuliah, dan referensi lainnya.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan pendekatan observasi, dokumentasi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan triangulasi yang terdiri dari tahap observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dianalisis melibatkan tahap reduksi data, penyajian data atau display data, dan mengambil kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti dapat dilihat bahwa dalam penyelenggaraan penertiban di kota Balikpapan seperti giat penertiban parkir liar yang ada di pinggir jalan kota, penertiban di berbagai wilayah kota Balikpapan terhadap pelaku pedagang kaki lima yang menggunakan area fasilitas umum dan di trotoar sebagai lahan berjualan atau aktivitas

bisnisnya, dan juga melakukan tugas pengamanan saat ada kegiatan karnaval di area BSCC Dome Balikpapan, dan melakukan penertiban kepada PMKS saat bulan suci ramadhan. Selama peneliti melakukan terjun kelapangan melakukan observasi tidak ada pegawai Satpol PP yang melakukan tugasnya dengan tidak baik. Terlihat bahwa kinerja atau sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja cukup baik dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil Wawancara

Hasil wawancara yang di lakukan dengan bagan ketua Ketertiban Umum di Satpol PP dalam unit pelayanan umum di Kantor Satpol PP Balikpapan mengenai seberapa efektif program-program pengembangan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan oleh Satpol PP Balikpapan dalam meningkatkan kualifikasi dan kinerja anggotanya menunjukan bahwa wawancara menjawab cukup baik, walaupun ada beberapa dari pegawai Satpol PP yang kinerja nya kurang dalam melaksanakan tugasnya dalam pelayanan di masyarakat. Hal ini menunjukan bahwa efektifnya program-program pengembangan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan oleh Satpol PP Balikpapan.

Dalam hal ini guna membuktikan hasil dari wawancara tersebut serta penguatan data yang di dapat, peneliti kemudian melakukan wawancara ke beberapa masyarakat kota Balikpapan, khususnya pada pedagang kaki lima dan juga pedagang yang ada di pasar. Dan beberapa dari mereka menyatakan bahwa pelayanan penertiban Satpol PP cukup baik kepada Masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan beberapa informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam menjalankan tugasnya Satpol PP Balikpapan telah melaksanakan perannya dengan baik. Hal ini diukur dari hasil wawancara berdasarkan indikator yang peneliti lakukan meningkat, selain itu wawancara di dukung juga dengan observasi atau melihat langsung kelapangan serta dokumentasi yang ada di bidang arsip Satpol PP maupun berita-berita di media.

4. PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Satpol PP Kota Balikpapan

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan yang strategis dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu untuk mengoptimalkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Dalam konteks Satpol PP Balikpapan, pengembangan SDM menjadi hal yang sangat penting mengingat tugas dan tanggung jawab mereka yang berkaitan dengan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah, serta perlindungan masyarakat.

Program Pelatihan dan Pengembangan di Kantor Satpol PP Balikpapan:

a. Pelatihan Penegakan Perda dan Perwali:

Fokus pada pemahaman dan penerapan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Walikota (Perwali) yang relevan dengan tugas Satpol PP Balikpapan. Melibatkan simulasi kasus-kasus keadaan darurat dan penertiban untuk meningkatkan keterampilan operasional.

b. Pelatihan Manajemen Ketertiban Umum:

Memperkuat keterampilan dalam mengelola situasi ketertiban umum dan merancang strategi penanganan berbagai tantangan di lapangan. Melibatkan konsep koordinasi dengan pihak kepolisian dan instansi terkait lainnya.

c. Pelatihan Perlindungan Masyarakat:

Membahas strategi dan teknik perlindungan masyarakat dalam konteks tugas Satpol PP Balikpapan. Menitikberatkan pada aspek keamanan publik dan penanganan situasi darurat.

d. Pelatihan Keamanan VIP dan Pengawalan:

Memperkaya keterampilan personel dalam pengamanan dan pengawalan terhadap tamu-tamu penting, termasuk pejabat negara dan tamu negara. Melibatkan skenario latihan untuk situasi keamanan VIP.

e. Peningkatan Keterampilan Komunikasi:

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi personel Satpol PP Balikpapan dalam berinteraksi dengan masyarakat dan instansi terkait. Melibatkan pelatihan komunikasi efektif dan penanganan situasi yang memerlukan diplomasi.

f. Penggunaan Teknologi dalam Tugas Operasional:

Memperkenalkan dan melatih personel dalam penggunaan teknologi terkini yang dapat mendukung tugas-tugas operasional mereka, seperti sistem pemantauan dan pelaporan.

g. Evaluasi Diri dan Pengembangan Karir:

Mendorong partisipasi personel dalam penilaian diri dan perencanaan pengembangan karir. Menyediakan sarana untuk pembahasan tentang aspirasi karir dan peluang pengembangan lebih lanjut.

Program pelatihan dan pengembangan ini dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tuntutan tugas Satpol PP Balikpapan, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Tingkat Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan dikarenakan keduanya merupakan hal yang sangat penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya Ovigeria Subroto Sinaga (2023). Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia Dewi Sartika (2023). Evaluasi berkala terhadap efektivitas program-program ini juga dapat menjadi bagian integral dari upaya pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas Penertiban Masyarakat

Dalam analisis kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Balikpapan dalam melaksanakan tugas penertiban Masyarakat. Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja Dede Pebrianto (2016). Beberapa aspek penting dievaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana efektivitas dan efisiensi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan penertiban masyarakat di Kota Balikpapan.

a. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan

Salah satu indikator kinerja yang penting adalah tingkat kepatuhan pegawai Satpol PP Balikpapan terhadap peraturan yang ada. Data akan mencakup tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas-tugas penertiban masyarakat, termasuk patroli, penegakan aturan lalu lintas, penegakan peraturan kebersihan lingkungan, dan penanganan pelanggaran-pelanggaran lainnya.

b. Efisiensi dalam menangani pelanggaran

Analisis ini akan mengukur efisiensi pegawai Satpol PP Balikpapan dalam menangani pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di wilayahnya. Data yang dianalisis akan mencakup waktu respons dalam menanggapi laporan pelanggaran, jumlah kasus yang ditangani dalam periode tertentu, serta tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan kasus-kasus tersebut.

c. Responsibilitas dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari

Penelitian ini juga akan mengevaluasi sejauh mana pegawai Satpol PP Balikpapan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari yang berkaitan dengan penertiban masyarakat. Ini termasuk ketersediaan untuk bertugas sesuai jadwal, tingkat keterlibatan dalam kegiatan patroli dan penindakan, serta komitmen untuk menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan sekitar.

d. Evaluasi kualitatif dari pihak terkait

Evaluasi kualitatif juga akan dilakukan dengan mengumpulkan pandangan dan pendapat dari pihak terkait, seperti masyarakat umum, tokoh masyarakat, dan instansi

lain yang bekerja sama dengan Satpol PP Balikpapan. Ini akan memberikan perspektif tambahan tentang kinerja pegawai Satpol PP Balikpapan dari sudut pandang eksternal.

Analisis kinerja pegawai Satpol PP Balikpapan dalam melaksanakan tugas penertiban masyarakat akan mencakup evaluasi tingkat kepatuhan terhadap peraturan, efisiensi dalam menangani pelanggaran, responsibilitas dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, dan evaluasi kualitatif dari pihak terkait. Data dari analisis ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang sejauh mana kinerja pegawai Satpol PP Balikpapan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang vital dalam menjaga ketertiban dan keamanan di Kota Balikpapan.

Tabel 4.1 Analisis Data Realisasi Kinerja Pegawai Satpol PP Balikpapan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5		$7=5/6*100$
1	Meningkatnya kualitas Penerapan Reformasi Birokrasi pada perangkat Daerah Satpol PP	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Satpol PP	Point	28,64	31	92%
2	Terwujudnya Penyelenggaraan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat Dan Perlindungan Masyarakat yang Profesional Dan Humanis	Indeks Kepuasan Masyarakat Satpol PP	Point	81,25	83	98%

Sumber: LKJIP Satuan Polisi Pamong Praja 2022

Berdasarkan data sebelum dilakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Satpol PP Balikpapan pada Tabel Realisasi Kinerja yang mengikuti Target Jangka Menengah Renstra, dapat dijelaskan bahwa dalam tahun pertama implementasi rencana strategis Satuan Polisi Pamong Praja, dua indikator kinerja telah berhasil mencapai target jangka menengah Renstra. Kedua indikator tersebut adalah Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Satpol PP dan Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Satpol PP. Dengan mencapai target jangka menengah tersebut, langkah selanjutnya adalah melakukan

penyesuaian target kinerja untuk tahun-tahun berikutnya dalam rangka menjaga konsistensi pencapaian kinerja yang optimal.

Pencatatan data yang akurat dan komprehensif merupakan hal yang sangat krusial dalam proses pengumpulan data di lapangan. Semakin kompleks dan sulit pemahaman terhadap data yang terkumpul seiring berjalannya waktu bagi seorang akademisi dalam sektor ini. Oleh karena itu, penting untuk segera melakukan analisis data dengan melakukan reduksi data. Reduksi data ini meliputi rangkuman, fokus pada poin-poin penting, serta mencari tema dan pola yang relevan. Dengan memanfaatkan data yang sudah direduksi ini. Peneliti akan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mempermudah proses pengumpulan data tambahan serta penelusuran lebih lanjut bila diperlukan.

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Pada Satpol PP Balikpapan

Berikut jenis kegiatan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia Satpol PP Balikpapan:

- a. Kunjungan Kerja Satpol PP Balikpapan
- b. Apel Pagi Kegiatan Rutin
- c. Seminar Peningkatan Kapasitas SDM Satpol PP Balikpapan
- d. Forum Perangkat Daerah Satpol PP Provinsi Kalimantan Timur
- e. Bimbingan Teknis Serta Sekaligus Mengukuhkan Anggota Satuan Pelindung Masyarakat Tingkat Kota Tahun 2024
- f. Giat Pembinaan Fisik Dan Mental Satuan Tugas Perlindungan Masyarakat Tingkat Kota
- g. Pelatihan Water Rescue
- h. Bimbingan Teknis Peningkatan Kapasitas SDM Satpol PP Oleh Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia
- i. Bimbingan Teknis Pengelolaan Pengaduan
- j. Sosialisasi Produk Hukum Daerah

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil dan pembahasan diatas bahwa penilaian masyarakat terhadap sumber daya manusia Satpol PP Balikpapan menggambarkan bahwa Satpol PP Melakukan tugas penertiban nya cukup baik. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas masyarakat Balikpapan merasa puas dengan layanan penertiban yang diberikan oleh petugas Satpol PP, menunjukkan adanya kesesuaian antara persyaratan yang diberlakukan oleh petugas dengan jenis pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Serta persyaratan pelayanan pada unit

pelayanan umum di Kantor Satpol PP Balikpapan menunjukkan hasil yang Positif terkait Efektivitas program-program pengembangan sumber daya manusia yang telah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas wawancara masyarakat Balikpapan mengakui bahwa program-program pengembangan sumber daya manusia yang telah dijalankan oleh Satpol PP Balikpapan sudah lebih baik.

Dalam hal ini dapat di katakana bahwa kinerja anggota dalam melakukan tugas penertiban masyarakat sebagai hasil dari program pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan di Satuan Polisi Pamong Praja Balikpapan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardianto, Agus. (2015). *Pengelolaan arsip modern dari convertible menjadi berbasis komputer*. Yogyakarta: Gava Media.
- Effendy, M. I. (2020). Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam Mewujudkan Ketertiban dan Ketentraman Masyarakat di Kabupaten Berau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 289-298.
- Fitriasari, Pipin, Bambang Subroto, & Erwin Saraswati. (2015). Sistem Pengukuran Kinerja Strategis, JRI, dan Role Stress sebagai Determinan Kinerja Manajer. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(1), 1-10.
- Gibson. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Keempat. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasim, A. (2007). *Strategi reformasi kepegawaian negeri sipil*. Jakarta.
- Kurniawan, A. (2018). *Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajer pada perusahaan manufaktur di Indonesia*. Skripsi, Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Marlindawaty, F. A. (2017). Pengaruh kompensasi, promosi, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). *Jurnal Eksekutif*, 14(2).
- Mutoyo, A., & Herman. (2014). *Perencanaan dan pengembangan diklat PNS: Modul diklat analisis kepegawaian*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Pa, B. (2023). *Peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjamin ketertiban dan ketentraman masyarakat di Kecamatan Medan Baru*. Disertasi untuk Program Magister Hukum, Universitas Medan Area.

- Pebrianto, Dede, & Anwar Hamdani. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai PDAM Wonogiri. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Madani*, 2(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2018). Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Pasal 5.
- Pratiwi, S. (2015). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur. Skripsi, FISIP Universitas Prof. Dr. Moestopo Jakarta.
- Purnomo, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan promosi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. Skripsi, Universitas Indonesia.
- Putra, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT ABC. Skripsi, Universitas Indonesia.
- Rahayu, S. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan pada Bank XYZ. Skripsi, Universitas Mulawarman.
- Sartika, Dewi. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap niat perilaku melalui kepuasan dan nilai yang dirasakan mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 9(1), 14-38.
- Satriya, B. D., Tjahjanulin, D., & Suwondo. (2013). Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(4).
- Sinaga, O. S. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 9(1), 88-99.
- Sudaryono, A. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Balikpapan. Skripsi, Universitas Balikpapan.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian & pengembangan. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jilid 9(2), Agustus, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wijaya, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayang DKI Jakarta. Skripsi. IPWI Jakarta.