

PROFESIONALISME APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMBAWA BARAT

Aufa Rahman¹, Darmanto², Diki³

Universitas Terbuka, Indonesia

bangfansila@gmail.com¹, darmanto@ecampus.ut.ac.id, diki@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 10th January 2023/ **Edited:** 28th March 2023/ **Issued:** 01st April 2023

Cited on: Rahman, A., Darmanto, D., & Diki, D. (2023). PROFESIONALISME APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMBAWA BARAT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 436-449.

ABSTRACT

Professionalism is a most to be owned by the State Civil Apparatus in today's dynamic era. This research tries to explore two important things in looking at Professionalism in Pamong Praja Police Unit of West Sumbawa Regency, that is: How is the professionalism of Pamong Praja Police Unit of West Sumbawa Regency and what the factors that influence it are. The author tries to explain these two things by combining between the theory and concepts put forward by experts with the field conditions that occur. So that we can find out whether Pamong Praja Police Unit of West Sumbawa Regency is Professional, Towards Professional or Not Professional at all. The research method used is descriptive qualitative research because it is related to the selected problem that is telling social phenomena that does not intend to make calculations qualitatively or using statistics but rather lead to exploitation of public expression and events that occur. The Source Data in this study are: Informants, Events, and Documents. Data collection techniques used in this study are: Interview, Observation, and Documentation. Pamong Praja Police Unit has a duty to maintain and organize public order and tranquility, to carry out Community Protection, to enforce the Regional Regulation and the Decision of the Regional Head. To carry out these tasks required high professionalism, to know that there are several indicators used in viewing the professionalism of Pamong Praja Police Unit of West Sumbawa Regency are: a) The intellectual capacity of employees; b) Standard of work; c) Moral and ethical standards.

Keywords: Professionalism, Ethics and Norms, Work Standard, Intellectual Capacity, Pamong Praja Police Unit

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Dikarenakan oleh tugas Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penyelenggara ketenteraman dan ketertiban masyarakat, aparatur Satuan Polisi Pamong Praja sering kali berhadapan langsung dengan masyarakat. Kondisi ini membuat aparatur Satpol-PP rentan melakukan pelanggaran terutama ketika melaksanakan tugas penertiban ataupun penegakan terhadap peraturan daerah (Lasahido, 2021). Untuk itu Satpol-PP harus

mengedepankan profesionalisme dan tentunya tidak boleh keluar dari rambu-rambu yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Tawaang, et al., 2020).

Jika Satuan Polisi Pamong Praja bisa menyelenggarakan tugas dan fungsinya dengan baik maka akan dapat meminimalisir gangguan yang dapat menghambat jalannya pembangunan di Indonesia. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional untuk bisa mengimplementasikan tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku (Lasut, et al., 2016). Artinya bahwa semua aparatur sipil negara harus bisa menjalankan tugasnya dengan profesional.

Profesionalisme sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia aparturnya terutama dari sisi kualitasnya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin mudah seseorang menyesuaikan diri dan memahami pekerjaannya. Hal ini berdasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Surya (2019) menyatakan bahwa bagi orang-orang yang berpendidikan rendah maka pilihan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya sangat terbatas.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuddin (2020), menjelaskan dalam penelitiannya bahwa tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kualitas kerja. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan aparatur dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas. Ahmad Sarpeli menemukan bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi seseorang dalam mengajar. Guru yang sudah memiliki strata pendidikan S1 Seharusnya sudah memiliki keahlian dan kemampuan dibidangnya. Selanjutnya Rusmawati menemukan bahwa kemampuan profesionalisme dan perilaku seorang guru sangat menentukan keberhasilan dalam menerapkan pelajaran dan kapasitas intelektualnya serta dapat mencerminkan kemampuan seorang anak untuk menerapkan bahan pelajaran. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme mengajar guru dengan melihat dua indikator professional, yaitu tingkat kemampuan wawasan dan tingkat kreatifitas.

Penelitian ini menggunakan teori utama yang dikemukakan oleh Soedijarto dalam Baharuddin (2021) dan hasil wawancara dengan narasumber dari unsur internal maupun unsur eksternal Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat. Soedijarto menggambarkan profesional sebagai instrumen atau atribut-atribut yang diperlukan untuk menyokong

suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, unsur standar kerja adalah faktor pengukuran atas bekerjanya seorang individu atau kelompok individu dalam menyelesaikan tugas. Juliyanto, et al. (2019) menyatakan bahwa kapasitas intelektual adalah kemampuan umum dari eksistensi seseorang untuk berpikir, beradaptasi, menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan bijaksana, cepat dan akurat baik yang dihadapi diri sendiri maupun lingkungan. Philips dalam Putra (2019) mendefinisikan profesionalisme sebagai orang atau individu yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar moral dan etika.

LANDASAN TEORI

Ketentraman dan Ketertiban

Tentram dan tertib merupakan dua hal yang menjadi tugas utama Satuan Polisi Pamong Praja untuk diwujudkan, hal ini tertuang dalam pasal 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Berdasarkan hal di atas, terdapat dua kata kunci yaitu 1) ketertiban dan 2) ketentraman. Menurut Poerwadarminta dalam Anggalaksana (2022) tentram ialah aman, atau (tidak rusuh, tidak dalam kekacauan) misalnya di daerah yang aman, orang-orang bekerja dengan senang, tenang (tidak gelisah, tenang hati dan perasaan). Sementara tertib adalah acuan, tata cara yang baik, misalnya tertib acara aturan dalam rapat dan sebagainya, tertib hukum yaitu aturan yang berkaitan dengan hukum. Ketertiban berarti peraturan, kesopanan, tata kelakuan yang baik dalam pergaulan yang tertata dengan baik.

Profesionalisme

Pada prinsipnya terdapat sebuah kesepakatan umum tentang unsur profesionalisme yaitu tersusun dari pengetahuan (knowledge), Keahlian (skill), dan perilaku (Personal Attributes) (Kasenda, et al., 2020). Definisi profesionalisme juga dikemukakan oleh Soedijarto menggambarkan profesional sebagai instrumen atau atribut-atribut yang diperlukan untuk menyokong suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan (Arifin, et al., 2018). Dari pendapat ini, unsur standar kerja adalah faktor pengukuran atas bekerjanya seorang individu atau kelompok individu dalam menyelesaikan tugas. Philips mendefinisikan profesionalisme sebagai

orang atau individu yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar moral dan etika yang dipersyaratkan oleh pekerjaan tersebut (Andriani, et al., 2020).

Etika dan Norma

Poerwadarminta menyatakan bahwa etika merupakan ilmu pengetahuan mengenai asas-asas moral (akhlak) (Ulfah, et al., 2021). Sonny Keraf berpendapat bahwa etika adalah refleksi kritis dan rasional tentang norma dan nilai moral yang terwujud dalam sikap dan tingkah laku hidup manusia, apakah itu secara pribadi ataupun kelompok (Abadi, 2016). Dalam kerangka pikir profesionalisme, etika menyediakan jawaban sekaligus pertanggungjawaban mengenai ajaran moral, yaitu seperti apa seseorang yang berprofesi harus bersikap, berperilaku dan bertanggungjawab atas perbuatannya.

Standar Kerja

Dale Timpe menyatakan bahwa standar kerja menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur (Sule & Saeful, 2019). Handayani & Fathoni (2019) Standar kerja merupakan target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual adalah kemampuan umum dari eksistensi seseorang untuk berpikir, beradaptasi, menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan bijaksana, cepat dan akurat baik yang dihadapi diri sendiri maupun lingkungan (Kebung, 2017; Muhajarah, 2022). Robbins dalam Triwahyudianto (2017), menyebutkan ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu keahlian berhitung, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan atau memori.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, artinya adalah seperti yang diungkapkan oleh Sulisty Basuki, yang mendefinisikan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menemukan penjelasan yang tepat dan cukup dari

seluruh obyek, aktifitas, proses dan manusia. Penelitian deskriptif berkaitan erat dengan identifikasi dan pengumpulan fakta, serta memprediksi korelasi dalam dan antara variabel. Riset deskriptif menghimpun data berdasarkan aspek-aspek yang menjadi penguat objek penelitian, lalu menganalisis aspek-aspek tersebut untuk ditemukan peranannya (Arikunto, 2021).

Penelitian ini menggunakan desain metode analisis kualitatif yaitu menghimpun beberapa data utama yang masih mentah untuk menjadi sebuah informasi yang dapat diinterpretasikan untuk menerangkan permasalahan sehingga didapatkan informasi utuh terhadap suatu permasalahan. Data dalam konteks penelitian ini adalah hasil interview atau wawancara mendalam dengan aparatur Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat dan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penyelenggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat seperti misalnya Pedagang di pasar, dan aparatur pemerintah daerah di instansi lain.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan dikhususkan untuk membahas dan menjawab rumusan permasalahan yaitu Bagaimanakah profesionalisme aparatur Satpol-PP di Kabupaten Sumbawa Barat dan Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya? Selanjutnya dalam membahas profesionalisme aparatur Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat, ditetapkan tiga tema besar yaitu : 1) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat masih kekurangan Sumber Daya Manusia baik dari segi Jumlah maupun Kualitasnya, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan berbagai narasumber baik dari internal maupun external Satpol-PP dan akan dijelaskan lebih rinci menggunakan analisis SWOT untuk menentukan kelemahan ataupun kendala yang dihadapi oleh Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat, 2) Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat masih kekurangan anggaran, hal ini menyebabkan Satpol-PP tidak bisa menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk pegawainya, kondisi ini akan dijelaskan lebih lanjut dengan menggunakan analisis SWOT, 3) Hal yang sangat membantu dalam pelaksanaan tugas personil sehari-hari adalah adanya jiwa korsa atau nilai-nilai kebersamaan yang hidup di internal Organisasi.

Gambaran Umum Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat

Berdasarkan pasal 4 Perbup Sumbawa Barat Nomor 25 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas, Fungsi Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, disebutkan bahwa Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat memiliki tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan daerah dibidang ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat dipimpin oleh seorang Kepala Satuan, dibantu oleh satu orang sekretaris, tiga orang Kepala Bidang, enam orang kepala seksi dan 182 pegawai lainnya.

Berdasarkan informasi kepegawaiaan yang ada dalam dokumen rencana strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat 2021-2026, tercatat hingga bulan Desember 2020, jumlah pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat tercatat sebanyak 193 pegawai. Dari data tersebut tercatat ada 65 orang pegawai dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), 128 orang yang berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT). Jika dilihat dari derajad pendidikan, dari 193 pegawai yang tersedia di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat, hanya 38 orang yang merupakan lulusan pendidikan S1, sedangkan sebagian besar lainnya merupakan lulusan SMA/SLTA yaitu sebanyak 146 orang. Demikian juga dengan komposisi pegawai yang pernah mengikuti Pendidikan dal latihan Dasar Pol-PP yang hanya mencapai 10 orang dari total 193 pegawai yang ada.

Profesionalisme Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat dilihat dari sisi Kapasitas Intelektual Pegawai

Kapasitas intelektual pegawai Satpol-PP dapat diamati dari tingkatan Pengetahuan/tingkat pendidikan yang dimiliki setiap aparatur, semakin tinggi pendidikannya maka semakin baik kapasitas intelektual yang dimiliki pegawai. Dalam penelitian diperoleh informasi bahwa kapasitas intelektual Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang dan membutuhkan peningkatan-peningkatan. Pendapat ini dikemukakan berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai narasumber yang dikaitkan dengan pendapat para ahli seperti yang diuraikan dalam paragraf-paragraf dibawah ini.

Hasil wawancara diperoleh gambaran bahwa kapasitas intelektual personil SatPol-PP Kabupaten Sumbawa Barat sudah cukup namun masih harus terus ditingkatkan. Dari 12 Responden 5 orang menyatakan bahwa tingkat intelektual personil Satpol-PP

Kabupaten Sumbawa Barat sudah Baik, 2 orang menyatakan masih berada pada posisi cukup, dan 4 orang yang merupakan pejabat yang bisa mengeluarkan kebijakan menyatakan bahwa Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat perlu dilakukan peningkatan kapasitas, tingkat pendidikan yang masih rendah berimplikasi pada sulitnya personil Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat memahami dan melaksanakan perintah atasan dengan benar.

Jika dilihat dari jenis pendidikan yang dimiliki para personil Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat, dari 193 personil baru 3 orang yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan PPNS dan baru 10 orang yang sudah mengikuti diklat dasar Satpol-PP, kedua jenis pendidikan ini merupakan pendidikan dasar yang harus dimiliki personil agar bisa melaksanakan tugas sebagai aparat Satpol-PP yang profesional.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dari kalangan pemangku kebijakan berpandangan bahwa personil Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat harus ditingkatkan lagi kapasitas intelektualnya, namun dari kalangan eksternal seperti masyarakat, dari 7 orang yang diwawancarai lima orang menyatakan bahwa kapasitas intelektual personil Satpol-PP sudah baik, sedangkan dua diantaranya menyatakan sudah cukup.

Standar Kerja

Secara umum Satuan Polisi Pamong Praja dibekali dengan standar operasional prosedur dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 54 tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja. Untuk mengungkapkan hal tersebut, dilakukan wawancara kepada beberapa orang yang bisa mewakili unsur internal maupun unsur eksternal dari Satpol-PP KSB. Hasil wawancara keduabelas narasumber didapatkan gambaran bahwa Satpol-PP KSB sudah berusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ada, namun semuanya terkendala oleh kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan sehingga pelaksanaan tugas tidak bisa dilaksanakan secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedijarto yang menitikberatkan standar kerja sebagai faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas (Darmayanti, 2017). Sebagai gambaran, kinerja Satpol-PP KSB dapat diamati dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Satuan Polisi Pamong Praja tahun 2020, pada salah satu sasaran strategis yaitu

meningkatnya Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah. Dalam mencapai sasaran tersebut, ditetapkan indikator sebagai tolak ukur pencapaiannya. Indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk program dan kegiatan. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Standar Moral dan Etika

Hasil wawancara dengan narasumber terungkap bahwa standar moral dan etika anggota Satpol-PP KSB secara internal dalam lingkungan kerjanya sudah sangat baik, artinya bagaimana bersikap antara atasan dengan bawahan, pimpinan dan pasukan, ataupun antara aparatur yang setingkat sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Namun Standar moral dan etika anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugasnya di lapangan, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan ataupun diperbaiki.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Sumbawa Barat

Hasil penelitian diketahui empat hal utama yang menjadi perhatian yaitu: 1) Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat memiliki kekuatan (Strength) pada kepemimpinan yang mampu mengayomi dan menggerakkan seluruh Aparatur dalam Organisasi. 2) Kelemahan Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat terletak pada kurangnya Sumber daya Manusia yang dimiliki, baik dari sisi kualitas maupun Jumlah. 3) Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat memiliki peluang untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan adanya kerja Sama dengan institusi Polri dan TNI setempat terutama dalam melatih kemampuan kesamaptaaan apraturnya. 4) Minimnya dukungan Pemerintah Daerah dalam pengembangan kapasitas aparatur Satpol-PP. Keempat hal utama tersebut diatas akan diuraikan lebih lanjut pada halaman-halaman selanjutnya dengan menggunakan alat analisis SWOT.

Tabel 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Satpol PP Kabupaten Sumbawa Barat

KEKUATAN (S)	KELEMAHAN (W)
1. Adanya dukungan anggaran dalam meningkatkan kapasitas anggota	1. Minimnya kualitas SDM
2. Pejabat struktural sebagian besar sudah berpendidikan Sarjana	2. Jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang masih belum sebanding dengan luasnya wilayah kerja
3. Adanya Adanya penguatan internal dengan cara melaksanakan staff meeting ataupun penguatan eksternal dengan cara pengiriman Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk	3. Kurangnya sarana dan prasarana,
	4. Kurangnya diklat teknis kepamongprajaan bagi anggota

KEKUATAN (S)	KELEMAHAN (W)
mengikuti Pendidikan dan Pelatihan untuk menambah kompetensi. 4. Terdapat penyidik pegawai negeri sipil. 5. Adanya kode etik yang dipatuhi 6. Kemampuan komunikasi anggota Satpol-PP yang baik karena rata-rata anggota Satpol-PP menguasai bahasa Indonesia dan bahasa daerah.	Satpol-PP KSB. 5. Minimnya penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas 6. Kurangnya Inisiatif anggota Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat
PELUANG (O)	ANCAMAN (T)
1. Adanya program diklat dasar yang disediakan oleh Pemerintah Propinsi NTB. 2. Adanya dukungan dan kerja sama dengan Kepolisian setempat 3. Adanya Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang menjadi payung hukum. 4. Perkembangan ilmu pengetahuan dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Satpol-PP KSB. 5. Proses Perekrutan Pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.	1. Kurangnya diklat yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Sumbawa Barat. 2. Kurangnya kepedulian masyarakat terhadap peraturan. 3. Belum semua organisasi perangkat daerah mempunyai PPNS. 4. Adanya anggapan Satuan Polisi Pamong Praja mengambil peran sebagai Polisi. 5. Sering terjadi mutasi / perpindahan pegawai.

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Faktor yang menjadi kekuatan (S) dan Peluang (O) Satuan Polisi Pamong Praja seperti yang diungkapkan dalam tabel diatas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syarifuddin menitikberatkan kemampuan personil Satpol-pp dalam menjalankan perannya berdampak pada terwujudnya kondisi lingkungan yang nyaman, kondusif dan harmonis (Hutajulu, et al., 2021). Hasil Analisis SWOT menunjukkan bahwa yang menjadi faktor kekuatan organisasi adalah tingkat pendidikan personil, adanya pembinaan internal, dan tersedianya personil yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan organisasi. Faktor-faktor ini mengarah pada kapasitas intelektual personil Satpol-pp dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya, Edwin B. Flippo memaparkan secara komprehensif fungsi-fungsi manajemen pengembangan sumber daya manusia yang menitikberatkan peran organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dikelolanya (Busro, 2018). Tentunya hal ini meliputi segala aspek mulai dari dukungan anggaran, peningkatan kapasitas SDM, Pemenuhan SDM yang memiliki spesifikasi yang dibutuhkan organisasi dan lain sebagainya. Namun Edwin tidak membahas tentang etika dan perilaku sebagai modal dalam mencapai tujuan organisasi. Hal inilah yang menjadi acuan penulis dalam menempatkan point-point dalam wilayah faktor Kekuatan (S) dan Peluang (O) dalam analisis SWOT penelitian ini.

Hampir sama dengan analisa yang dilakukan Edwin Anwar Jasin menempatkan tingkat pendidikan spesialisasi yang akan mengharuskan seorang individu menjalani pekerjaan atau jabatan dengan penuh kapabliitas dan kemandirian untuk membuat keputusan, cakap dan ahli dalam mengerjakan tugasnya (Busro, 2018). Hal ini menjadi acuan penulis menempatkan point terdapatnya penyidik pegawai negeri sipil menjadi salah satu faktor Kekuatan (S) dan Peluang (O) yang dimiliki Satpol-PP. Meskipun yang diteliti oleh Anwar adalah peningkatan kapasitas guru melalui pendidikan profesi guru, namun hal ini bisa tetap menjadi acuan penelitian ini karena adanya kesamaan pandangan tentang perlunya spesialisasi pendidikan SDM dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, dalam penelitian ini pendidikan spesialisasi yang dimaksud adalah kemampuan Personil Satpol-PP menjalankan fungsi penyidikan (PPNS) dalam penegakan peraturan daerah yang merupakan salah satu tugas utama Satpol-PP.

Dari sisi Peluang (O), analisis SWOT ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Armstrong dan Baron, 1998 yang menitikberatkan profesionalisme yang dilihat dari kacamata kerjasama tim. Meskipun dalam analisis SWOT ini kerjasama tim yang dimaksud meliputi kerjasama tim di internal satpol-pp dan kerjasama tim dengan eksternal satpol-pp, sedikit lebih luas dari pendapat Armstrong dan Baron yang hanya menitikberatkan pada kerjasama tim di internal organisasi. Namun point yang bisa diacu adalah pendapat yang sama-sama menguatkan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan kerjasama tim, dan ini menjadi peluang yang dimiliki Satpol-PP untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya, pada faktor Kelemahan (W) dan Ancaman (T) yang merupakan manifestasi dari kurang maksimalnya pengelolaan Kekuatan (S) dan Peluang (O), ditemukan kondisi bahwa Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat belum memaksimalkan Kekuatan (S) dan Peluang (O) yang dimiliki. Hal ini terlihat dari hasil analisis SWOT yang menempatkan minimnya kualitas SDM, kurangnya jumlah PPNS, Kurangnya sarana dan prasarana, minimnya pelatihan, dan kurangnya penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas sebagai faktor Kelemahan (W).

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat seharusnya ditunjang dengan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas. Putra (2014) menyebutkan bahwa sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang akan menunjang Satpol-PP dalam menjalankan tugasnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala

sesuatu yang berhubungan dengan alat yang nantinya akan menunjang pelaksanaan tugas Satpol-PP. Adapun sarana dan prasarana tersebut meliputi beberapa hal seperti yang ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur Satpol-PP.

Sarana dan prasarana yang dimiliki Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat saat ini belum cukup untuk menunjang penyelenggaraan tugas dan fungsinya, hal ini dapat diamati dari jumlah Mobil operasional yang hanya ada 3 unit, kondisi ini tidak seimbang dengan jumlah pegawai Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat yang mencapai 193 orang. Belum lagi jika dikaitkan dengan luasan wilayah yang harus dilayani yang tersebar di 8 Kecamatan.

Sunda, et al. (2017) mengemukakan bahwa kemampuan aparatur dapat berkembang antara lain disebabkan oleh adanya kewenangan yang diberikan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan adanya kewenangan tersebut, kreatifitas aparatur berkembang dengan alamiah dan wajar, sehingga bisa menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya. Dari pendapat Putra tersebut, terlihat bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat, Aspek kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan pelayanan merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam menjalankan fungsi dan peran Satpol-PP. Lebih lanjut Sunda, et al. (2017) mengemukakan faktor tingkat kemampuan inipun erat kaitannya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki aparatur Satpol-PP.

Temuan ini sejalan dengan keterangan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja bahwa dikarenakan anggota Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat tingkat pendidikan rata-ratanya masih rendah mereka menjadi kesulitan dalam menerjemahkan instruksi atau arahan dari atasannya. Berbeda dengan Adi Susanto (masyarakat) yang penulis wawancarai pada tanggal 21 November 2020 mengemukakan bahwa penguasaan aturan, penggunaan bahasa, kemampuan membaca, kemampuan bernegosiasi, kemampuan mensosialisasikan aturan dan pemahaman anggota Satpol-PP KSB terhadap Hukum sudah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara internal, kepala satuannya menyatakan bahwa anggotanya masih sulit memahami instruksi, namun dilapangan ada juga masyarakat yang menganggap bahwa Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat sudah memiliki kriteria Profesionalisme yang baik. Pendapat Adi Susanto ini menjadi salah satu bukti faktor eksternal yang menguatkan posisi Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat sebagai penyelenggara ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Hal ini

senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Surya (2019) yang meletakkan pendidikan dan kemampuan aparaturnya sebagai faktor pendukung atau penguat Satpol-PP dalam melaksanakan tugas.

Meskipun terdapat beberapa perbedaan pendapat diantara narasumber yang diwawancarai, namun kesemuanya mengarah pada belum maksimalnya pemanfaatan faktor peluang (O) sebagai instrumen utama dalam mengatasi faktor Kelemahan (W) sehingga bisa mengatasi faktor ancaman (T) agar bisa mewujudkan Satuan Polisi Pamong Praja yang Profesional. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Albert S Humprey, Analisis SWOT merupakan alat yang tepat untuk menemukan masalah dari empat sisi yang berbeda, dimana Faktor Peluang (O) sudah seharusnya menjadi kekuatan yang dapat dikelola oleh sebuah organisasi untuk mengatasi faktor penghambat kinerja sebuah organisasi. Dengan memaksimalkan Peluang (O), maka faktor penghambat lainnya seperti kelemahan/Weakness (W), dan Ancaman / Threats (T) bisa diminimalisir dan dikendalikan. Mengacu pada pendapat Humprey tersebut, Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat harus bisa memaksimalkan setiap peluang yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kelemahan dan ancaman yang bisa menjadi penghambat profesionalisme Satpol-PP Kabupaten Sumbawa Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bisa diminimalisir dan dikendalikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain: (1) Profesionalisme aparaturnya Satpol-PP di Kabupaten Sumbawa Barat masih berada pada tingkatan menuju profesional artinya belum mencapai profesional secara penuh, masih ada beberapa hal yang harus disempurnakan seperti kapasitas dan intelektualitas anggota, jumlah pegawai dan proses rekrutmen pegawai. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme aparaturnya Satpol-PP di Kabupaten Sumbawa Barat antara lain: a) Tingkat Pendidikan Pegawai: Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi sikap profesionalismenya. b) Kelengkapan Sarana dan Prasarana Operasional: semakin lengkap sarana dan prasarana yang dimiliki maka akan semakin mudah bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. c) Kemampuan Pimpinan dalam

mengarahkan bawahannya: Berkaitan dengan kemampuan seorang pimpinan organisasi dalam menciptakan sistem dan situasi yang kondusif untuk bekerja. Dengan sistem kerja yang sudah terbentuk maka pekerjaan akan terlaksana dengan sendirinya tanpa perlu sering memberikan instruksi dan pengarahan. d) Standar Operasional Prosedur: Dengan adanya standar operasional prosedur akan memberikan petunjuk dan batasan-batasan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur Satpol-PP. e) Adanya Kode Etik yang dipatuhi: Kode etik diperlukan untuk membentuk suasana dan situasi yang kondusif di lingkungan kerja sehingga meminimalisir potensi konflik internal Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat. f) Proses perekrutan Pegawai: semakin baik proses perekrutan maka akan semakin baik kualitas pegawai yang dihasilkan, hal ini akan meningkatkan potensi profesionalisme aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, T. W. (2016). Aksiologi: Antara Etika, Moral, dan Estetika. *KANAL: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 187-204.
- Andriani, R. N., Ratnawati, V., & Wahyuni, N. (2020). Pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pemeriksa pajak: konflik peran sebagai Variabel pemoderasi. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 285-308.
- Anggalaksana, B. (2022). Strategi Penguatan Sinergitas Polri dengan Kementerian Lembaga Guna Meningkatkan Keamanan Nuklir Di Indonesia dalam Rangka Terpeliharanya Stabilitas Keamanan Dalam Negeri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 11.
- Arifin, Z., Saptono, E., & Khaerudin, K. (2018). Implementasi Azas Kepemimpinan TNI Danyonzon 13/Karya Etmaka Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Prajurit (Studi di Batalyon Zeni Konstruksi 13/KE). *Strategi Pertahanan Darat (JSPD)*, 4(1).
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Baharuddin, A. (2021). Profesionalisme Polri Sebagai Penyidik Dalam Penegakan Hukum Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Sosio Sains*, 7(1), 14-24.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 63-72.
- Handayani, T., & Fathoni, M. A. (2019). *Buku Ajar Manajemen Pemasaran Islam*. deepublish.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.

- Juliyanto, E., Kaunang, M., & Liando, D. (2019). Profesionalisme Penyidik Cybercrime di Subdit Siber Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sulut. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(79).
- Kasenda, G. I. F., Djati, S. P., & Suprpto, S. (2020). Analisis Profesionalisme Prajurit TNI Angkatan Laut Dalam Mendukung Pertahanan Negara di Komando Armada I. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 6(2).
- Kebung, K. (2017). Michel Foucault: Intelektual Spesifik Versus Intelektual Universal. *DISKURSUS-JURNAL FILSAFAT DAN TEOLOGI STF DRIYARKARA*, 16(2), 138-157.
- Lasahido, A. A. (2021). Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penyelenggaraan Ketertiban Umum Dan Ketenteraman Masyarakat Di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Renaissance*, 6(2), 829-843.
- Lasut, F., Kimbal, M., & Waleleng, G. (2016). Profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Minahasa Tenggara Dalam Pelaksanaan Tugas Penegakkan Peraturan Daerah. *Jurnal Ilmiah Society*, 3(20), 86-102.
- Muhajarah, K. (2022). Beragam Teori Kecerdasan, Proses Berpikir dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(1), 116-127.
- Putra, D. J. (2019). Profesionalisme Polisi Lalu Lintas Dalam Penanggulangan Kecelakaan Lalu Lintas (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Padang). *UNES Journal of Swara Justisia*, 3(1), 24-34.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar manajemen*. Prenada
- Sunda, C. M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Surya, I. (2019). Implementasi Kebijakan Pengembangan Karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Tatapamong*, 49-66.
- Syamsuddin, R. A. (2020). Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpolpp) Kecamatan Serpong dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Serpong. *Jurnal Semarak*, 3(1), 1-19.
- Tawaang, T. A., Lengkong, F., & Londa, V. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90).
- Triwahyudianto, T. (2017). Analisis Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, 1(1), 89-100.
- Ulfah, N., Hidayah, Y., & Trihastuti, M. (2021). Urgensi Etika Demokrasi di Era Global: Membangun Etika dalam Mengemukakan Pendapat bagi Masyarakat Akademis Melalui Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(2), 329-346.