

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era sekarang sangat gencar membicarakan tentang otonomi daerah, yaitu pemberian peluang yang seluas-luasnya kepada pemerintahan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan. Pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah, perlu memperhatikan hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi daerah dan keanekaragaman daerah. Agar mampu menjalankan perannya, daerah diberikan kewenangan yang seluas-luasnya disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara.

Perihal otonomi dan penyelenggaraan pemerintahan daerah telah diatur dalam Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagai pengganti Undang-Undang No.22 Tahun 1999. Jika di dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 lebih menitik beratkan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih mengutamakan asas desentralisasi, maka dalam UU No. 32 Tahun 2004 ini pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih mengutamakan pelaksanaan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk mewujudkan pelaksanaan undang-undang dan peraturan daerah yang telah dibuat memerlukan suatu perangkat pelaksanaan berupa organisasi maupun sumber daya manusia.

Keberhasilan pemerintahan daerah dalam menjalankan otonomi daerah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menyelenggarakan otonomi daerah. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di daygunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya otonomi daerah. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Selain itu pula pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Demikian pula halnya dengan budaya kerja, perilaku bekerja yang memiliki kualitas yang baik seperti sikap yang rajin, berdedikasi, bertanggung jawab,

berhati-hati, teliti, cermat suka membantu sesama karyawan akan sangat membantu peningkatan kinerja yang optimal.

Peningkatan kinerja pegawai membutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah.

Pemerintah provinsi Nusa Tenggara Timur benar-benar berusaha menjadi suatu daerah otonom yang mandiri dimana salah satunya ditandai dengan pembentukan

beragam peraturan daerah dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan dinamika kegiatan masyarakat seiring dengan tuntutan era globalisasi dan otonomi daerah. Kewenangan yang dimiliki pemerintah daerah dalam terminologi otonomi tersebut memungkinkan dibuatnya perangkat-perangkat berupa aparatur daerah yang berfungsi sebagai pendukung dari pelaksanaan pemerintahan.

Salah satu aparatur yang bertugas sebagai pendukung dari pelaksanaan pemerintahan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan ini merupakan perangkat pemerintah daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam pelaksanaan jalannya pemerintahan dan sebagai garda atau barisan terdepan dalam bidang ketentraman dan ketertiban umum, seperti yang disebutkan pada Pasal 148 ayat (1) UU No. 32 Tahun 2004 : “Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja”

Keberadaan satuan polisi pamong praja pada hakekatnya adalah untuk menegakan Peraturan Daerah (PERDA), peraturan Gubernur (PERGUB), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta Perlindungan Masyarakat (LINMAS). Oleh karena itu maka peranan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat strategis dalam mewujudkan situasi yang tertib dan tentram dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan maupun pelayanan kepada masyarakat.

Saat ini tugas Sat Pol PP sangat kompleks dimana Sat Pol PP dituntut untuk mampu menjembatani antar kepentingan pemerintah disatu sisi dan kepuasan pelayanan

kepada masyarakat sesuai tupoksinya; pada sisi yang lainnya masih ada stigma yang amat negative terhadap Sat Pol PP yakni arogan tidak manusiawi, tukang bongkar dan lain-lain, sehingga membuat citra yang buruk terhadap keberadaan Sat Pol PP. Oleh karena itu Sat Pol PP dituntut untuk memahami tupoksinya secara baik dan benar agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tegas, professional dan humanis. Satuan polisi Pamong Praja Provinsi NTT merupakan salah satu komponen yang tidak terpisahkan dari komponen-komponen lain dalam struktur organisasi publik yang memiliki fungsi hakiki yakni pelayanan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi NTT terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pelayanan yang optimal melalui Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program serta kegiatan yang merupakan tolak ukur keberhasilan sekaligus kegagalan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hal mana, secara akumulatif dapat member kontribusi nyata dan signifikan bagi penyelenggaraan Satuan Polisi Pamong Praja baik nasional maupun lokal yakni di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketentraman dan Ketertiban serta menegakkan Peraturan Daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai organisasi yang bertugas untuk memelihara ketertiban umum dan ketentraman umum, pekerjaan dan tanggung jawab para anggota Sat Pol PP menjadi lebih besar. Bahkan terkadang besarnya volume pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikul oleh satu anggota Sat Pol PP tidak sebanding dengan anggota lainnya. Maka keadaan yang demikian sangat

menuntut adanya aparat yang cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu cara mengantisipasi agar efisiensi dan efektifitas organisasi dapat terwujud adalah dengan menekankan orientasi kerja melalui upaya pengembangan pegawai yang telah melewati proses evaluasi kinerja, sehingga kecakapan dan keahlian pegawai dapat dioptimalkan dan terjamin kerjanya juga melalui kebiasaan-kebiasan dan aturan-aturan tidak tertulis yang telah berbudaya di dalam lingkungan kerja pegawai. Relevansi akan hal tersebut di atas, bahwa demi mewujudkan tujuan organisasi atau instansi maka aspek pengawasan dan budaya kerja menjadi salah satu bagian terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Maka dari uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Aparat Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

B. RUMUSAN MASALAH

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan memberikan arah yang jelas dalam interpretasi data dan fakta ke dalam penulisan skripsi ini, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah. Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengawasan, Budaya Kerja dan Kinerja Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah ada hubungan antara Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Setiap usaha atau kegiatan tentu memiliki tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Memberi gambaran tentang Pengawasan pada Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- b. Memberi gambaran tentang Budaya Kerja pada Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- c. Memberi gambaran Kinerja Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- d. Mengetahui hubungan Pengawasan dan Budaya Kerja dengan Kinerja Polisi Pamong Praja dalam Penegakan Perda Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Kegunaan Penelitian :

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi instansi dalam melakukan fungsi pengawasan kepada aparat.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi peneliti lain.