

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketentraman dan ketertiban berfungsi untuk menjaga keamanan dan meningkatkan kekuatan masyarakat dengan mencegah, dan menangkul pelanggaran hukum dan gangguan lainnya yang dapat mengganggu masyarakat. Ketertiban adalah keadaan dimana masyarakat diatur sesuai dengan norma yang berlaku untuk bekerja untuk mencapai tujuan. Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satu lembaga pemerintah yang selalu berperan utama dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat yang sangat diharapkan, baik oleh pemerintah maupun masyarakat itu sendiri. Ketentraman dan ketertiban ini tidak dapat dicapai tanpa kerja sama dengan lembaga hukum lainnya. Oleh karena itu, tugas ketentraman dan ketertiban juga diserahkan kepada Satuan Polisi Pamong Praja. Ini dilakukan untuk memaksimalkan sosialisasi produk hukum, terutama Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, dan produk hukum lainnya yang berkaitan dengan operasi pemerintahan daerah kepada masyarakat. Tidak mungkin melakukannya sekaligus tetapi harus dilakukan secara bertahap, sehingga orang lebih memahami pentingnya mengikuti hukum dan tidak melanggarnya. Anggara (2021)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pasal 255 tentang Pemerintahan Daerah, keberadaan dan kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran terletak pada Pemerintah Daerah. untuk menciptakan lingkungan yang aman, tenang, dan teratur sehingga pemerintahan

dapat berjalan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktivitasnya dengan aman.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki peran penting dalam menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Anggota Satpol PP harus memiliki sejumlah kompetensi untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, kompetensi yang perlu dimiliki anggota satpol pp adalah sebagai berikut :

1. Humanis, anggota Satpol PP harus mampu berinteraksi dengan masyarakat secara baik dan empatik, memahami kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi warga.
2. Berdedikasi, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.
3. Disiplin, kedisiplinan dalam menjalankan tugas sangat penting untuk menciptakan ketertiban umum.
4. Tegas, anggota harus mampu mengambil keputusan yang tegas dan cepat dalam situasi yang memerlukan tindakan, tanpa mengabaikan aspek hukum dan etika

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah tahun 2020, salah satu tujuan strategis Satpol PP adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas aparatur Satpol PP. Peningkatan kualitas sumber daya manusia Satpol PP Kota Tanjungpinang perlu dilakukan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu pemerintah daerah dalam menjalankan penertiban umum serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Namun, untuk dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik, Satpol PP memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang berjumlah 264 orang, terdiri dari 150 PNS (Pegawai Negeri Sipil), 75 THKK (Tenaga Honorer Kontrak Kerja), dan 39 tenaga outsourcing. Sumber daya aparatur ini memungkinkan Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia adalah salah satu masalah penting di Kota Tanjungpinang yang belum tuntas. Sangat sering, publik mempertanyakan kemampuan aparatur. Situasi seperti ini disebabkan oleh banyak hal. Kondisi ini disebabkan oleh fakta bahwa pemerintah tidak campur tangan dalam mendayagunakan aparatur. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memenuhi standar akan berdampak pada pekerjaan, seperti bekerja asal asalan, tidak maksimal, tidak efektif, dan efisien, dan hasilnya tidak akan memenuhi Standar Operasional Prosedur (OSP) yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja adalah melalui pelaksanaan Bimtek, Pelatihan, Workshop, dan Sosialisasi. Untuk melaksanakan strategi ini, dibuat program pembinaan dan pengembangan kompetensi untuk personel Satpol PP. Program adalah alat kebijakan yang digunakan oleh Perangkat Daerah untuk melaksanakan suatu atau lebih kegiatan. Program ini merupakan penjabaran langsung dari strategi dan kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Kegiatan yang lebih kecil merupakan operasional dari program yang dilaksanakan setiap hari. Program dan kegiatan, indikator kinerja,

kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif dari Satpol PP Kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur

Program peningkatan sumber daya aparatur Satpol PP adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Satpol PP. Selain itu tujuan dari peningkatan sumber daya manusia Satpol PP adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi kualifikasi yang diperlukan, sehingga mereka dapat berkontribusi terbaik untuk organisasi. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan pengembangan karier, pendidikan, dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas aparatur Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penegak peraturan daerah dan pengayom masyarakat dengan baik.

Bidang sumber daya aparatur mempunyai tugas dan fungsi membantu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan peningkatan sumber daya aparatur. Bidang Sumber Daya Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Pembinaan karakter dan Penyelenggaraan Anggota Satpol PP dan Gulkar
- b. Pelatihan simulasi dalmas dan pataka
- c. Pelatihan korps musik Satpol PP dan Gulkar Kota Tanjungpinang
- d. Pembinaan fisik dan mental anggota Satpol PP dan Gulkar Kota Tanjungpinang

- e. Peningkatan kapasitas dan kualifikasi aparatur Satpol PP
- f. Penilaian jabatan fungsional Polisi Pamong Praja
- g. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (OSP) Satpol PP dan Gulkar Kota Tanjungpinang
- h. Pelatihan PPNS (Coaching Clinic)

Akhir-akhir ini, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mendapat banyak kritik negatif dari masyarakat karena kurangnya kesadaran masyarakat untuk mematuhi peraturan daerah dan penertiban yang dilakukannya. akibatnya, hal ini menyebabkan perselisihan dengan masyarakat yang ditertibkannya. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2016 membuat Satpol PP lebih kuat untuk meningkatkan kinerjanya yang penting. Peraturan ini menetapkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran akan bertugas membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat. Selain itu, peraturan ini juga menetapkan bahwa lembaga tersebut akan dilengkapi dengan unsur pelaksana lainnya.

Sehubungan dengan upaya pemerintah Kota Tanjungpinang untuk melaksanakan ketertiban umum yang pelaksanaannya dilakukan oleh Satpol PP sebagai perangkat daerah Kota Tanjungpinang maka, Satpol PP memiliki peran strategis dalam meningkatkan pelayanan publik dan otonomi daerah. Selain itu, masuknya Satpol PP ke dalam struktur pemerintahan daerah dapat menciptakan keamanan hukum dan mempercepat prosen pembagunan.

Dari 2016-2021 Renstra isu strategis yang mendasari belum optimalnya penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Peraturan Gubernur dan peraturan lainnya. Kualitas dan kuantitas SDM aparatur Satpol PP yang belum sesuai dengan kompetensi di bidang penegakan Peraturan Daerah dan peraturan lainnya. Belum optimalnya Kantramtibmas dan pencegahan tindak kriminal dalam meningkatkan pemeliharaan dan ketertiban umum. Serta masih kurangnya kualitas dan kuantitas SDM aparatur Satuan Polisi Pamong Praja yang kompeten dan profesional. Hal ini terjadi karena keterbatasan anggaran, jumlah aparatur dan jenis program pendidikan/pelatihan aparatur masih terbatas.

Sedangkan dari 2018-2023 Renstra isu strategis yang mendasari adalah masih kurangnya ketersediaan sumber daya aparatur baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan kompetensi. Belum optimalnya penegakan Perda dan Perkada serta belum optimalnya patrol siaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Isu Rensra dari tahun 2016 hingga 2023 menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yang berulang.

Kota Tanjungpinang memiliki banyak potensi untuk pertumbuhan ekonomi dan pariwisata. Kualitas sumber daya manusia Satpol PP sangat penting untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dalam konteks pembangunan ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Dalam sambutannya, Wali Kota Tanjungpinang menyebutkan bahwa tugas Satpol PP semakin berat karena diharapkan mampu menjadi garda terdepan dalam mendukung pemulihan

ekonomi melalui penyelenggaraan ketentraman, ketertiban umum yang profesional dan berintegritas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan untuk meningkatkan kinerja Satpol PP dan meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat. Penelitian ini juga akan membahas bagaimana kinerja Satpol PP terkait dengan kualitas sumber daya manusia stafnya, dan bagaimana program peningkatan sumber daya manusia staf Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat dioptimalkan.

Sistem *Literature Review* yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya kesenjangan penelitian atau *research gap* dari studi terdahulu. Studi terdahulu banyak melihat dari sisi individu dan swasta tentang pengembangan sumber daya manusia yang mereka rencanakan serta banyak penelitian terdahulu berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di tingkat internasional dan pengembangan sumber daya manusia pada individu di suatu universitas. Seperti penelitian oleh Ogunode & Emmanuel, (2023) berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di universitas di Nigeria menghadapi berbagai tantangan, seperti pendanaan yang tidak memadai, program peningkatan kapasitas yang tidak efektif, dan motivasi yang rendah.

Sebagaimana Danquah et al., (2023), Mulilo et al., (2022), Ambatali & Verspieren, (2024)) meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia di tingkat internasional. Danquah et al., (2023) menyoroti tentang pentingnya menghubungkan konsep pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan kapasitas serta menekankan perlunya integrasi kedua konsep ini dalam konteks pengembangan sumber daya manusia internasional. Mulilo et al., (2022) berfokus

pada upaya untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, dan mobilitas tenaga kerja di tingkat global, termasuk melalui kerjasama antar negara untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman, penelitian ini tentang fisikawan muda di Afrika mencakup aspek-aspek seperti menciptakan lingkungan kerja yang menarik, mempromosikan kolaborasi penelitian global, yang semuanya merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia internasional. Ambatali & Verspieren (2024) membahas tentang upaya Filipina dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang antariksa, program-program pelatihan dan peningkatan kapasitas dirancang untuk meningkatkan jumlah tenaga ahli.

Susano et al (2023) menyoroti pengembangan sumber daya manusia dalam konteks sektor swasta tentang bagaimana peningkatan sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hadzikadunic (2019) berfokus pada pengembangan sumber daya manusia individu untuk kebutuhan manajemen dalam krisis, seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman bekerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2020) penelitian ini mengevaluasi bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan secara efektif untuk meningkatkan kinerja mereka, penelitian ini adalah penelitian yang berfokus pada organisasi sektor publik.

Terlihat jelas bahwa hanya sedikit penelitian yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia pada organisasi, terutama organisasi sektor publik. Penelitian sebelumnya mayoritas membahas pengembangan sumber daya manusia pada individu, sektor swasta, maupun pengembangan sumber daya

manusia ditingkat internasional. Oleh karena itu, peneliti akan membahas pengembangan sumber daya manusia di sektor publik untuk memberikan kontribusi penelitian baru. Studi ini secara khusus mempelajari pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada organisasi sektor publik dengan melihat bagaimana program peningkatan sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang berdampak pada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menciptakan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk program peningkatan SDM Aparatur di Satpol PP Kota Tanjungpinang?
2. Apakah program tersebut telah efektif mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk program peningkatan SDM Aparatur di Satpol PP Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui seberapa efektif program peningkatan SDM Satpol PP Kota Tanjungpinang dan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat penelitian terbagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritik dan manfaat prkatis bagi lembaga pemerintah terkait. Untuk memperjelas manfaat itu, peneliti sajikan sebagai berikut ini :

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini mengembangkan dan memperluas studi terdahulu yang membahas topik penelitian pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini memperluas temuan sebelumnya yang menyoroti pengembangan sumber daya manusia pada organisasi sektor publik Usman (2020) penelitian ini berfokus pada topik pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi sektor publik yang berlokasi di Kota Tanjungpinang dengan melihat bagaimana program peningkatan SDM Satpol PP Kota Tanjungpinang berdampak pada kinerja Satpol PP.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi konstruktif sebagai saran, masukan dan rekomendasi kepada pemerintah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini juga akan membantu instansi pemerintah terkait dalam mengembangkan program peningkatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, yang akan membantu mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Selain itu penelitian ini juga akan membantu membangun kelembagaan yang mampu menciptakan lingkungan yang teratur, aman dan tenang.