

**PEMBERDAYAAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DALAM PENEGAKAN TERTIB PENYELENGGARAAN
PEMERINTAHAN DI KABUPATEN MAROS**



**Disusun Oleh Salah Satu Sarat Untuk Menyelesaikan
Studi Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

Oleh :

**SABANG LEIB
45 01 021 038**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2006


HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas “45” Makassar tersebut dibawah ini :

Nama : **SABANG LEIB**
 Stambuk : 450 1021 038
 Jurusan : Administrasi Negara
 Program studi : Ilmu Administrasi Negara
 Judul : **Pemberdayaan Satuan Polis Pamong Praja Dalam Penegakan Tertib Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kabupaten Maros**

Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Dalam Rangka Menyelesaikan Studi Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Jurusan Ilmu Administrasi Program Ilmu Administrasi Negara

Pembimbing I



Dra. ASMIRAH M.Si

Menyetujui,



Pembimbing II



Dra. JUHARNI M.Si

Mengetahui,

Makassar ;
 Dekan Fisip Univ. “45”
 U.B Pembantu Dekan I



Dra. ASMIRAH, M.Si

Ketua Jurusan Administrasi Negara



Dra. NURKAIDAH, MM

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari ini Selasa, Tanggal Dua Puluh Tiga Mei Tahun Dua Ribu Enam dilaksanakan Ujian Skripsi dengan Judul :


Judul : **PEMBERDAYAAN SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DALAM PENEGAKAN TERTIB
PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI
KABUPATEN MAROS**

NAMA : **SABANG LEIB**
NO. STB NIRM : 45 01 021 038
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


Telah diterima oleh panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara program Sarjana (S1).

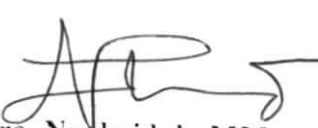

Prof. DR. Abu Hamid
Rektor Universitas "45" Makassar

PENGAWAS UMUM


Drs. H. Husain Hamka, MSi
Dekan Fisipol "45" Makassar

PANITIA


Dra. Asmirah, S. johan, MSi
Ketua


Dra. Nurkaidah, MM
Sekretaris

Tim penguji

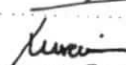
Drs. Misbahuddin Achmad, MSi

Dra. Hj. Nurmi Nonci, Msi

Dra. Juharni, Msi

Drs. M. Natsir Tompo




.....

.....

.....

.....



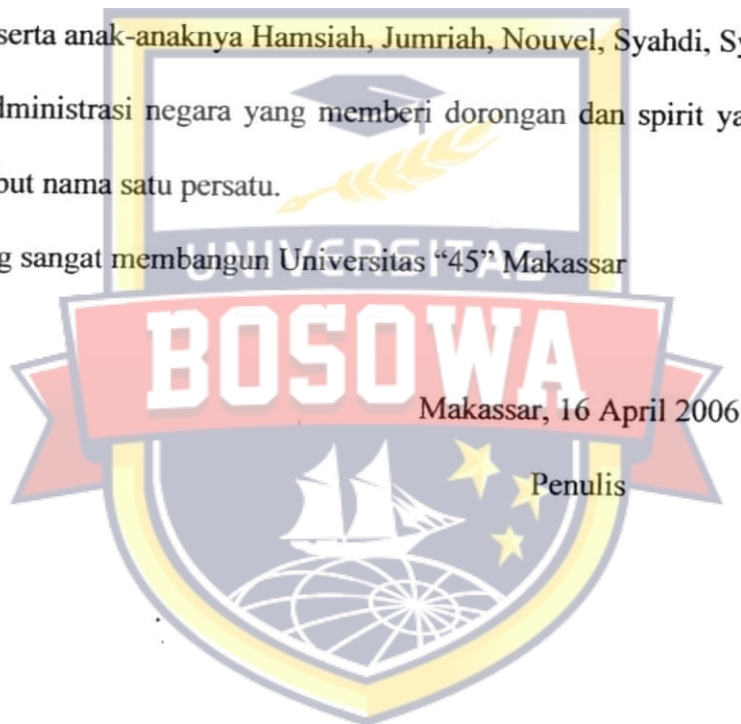
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat dan petunjuk-Nyalah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan walaupun halangan dan rintangan yang banyak penulis lalui.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis sadar terdapat banyak kekurangan, hambatan dan tanpa bantuan dorongan, semangat do'a bimbingan dari berbagai pihak yang sangat penulis hormati. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abu Hamid, selaku Rektor Univ. "45" Makassar
2. Bapak Drs. Husain Hamka, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Ibu Dra. Nurkaida, MM selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
4. Ibu Dra. Asmirah, MSi selaku pembimbing satu (1)
5. Ibu Dra. Juharni, MSi selaku pembimbing dua (2)
6. Bapak Drs. Sirajuddin. M, MM selaku kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros
7. Kedua orang tuaku Ayahanda Safie Leib dan Ibunda Aisa Leko yang telah banyak berkorban dan mengasuh, mendidik, serta member do'a restu sejak kecil hingga penulis menuntut ilmu, semoga jerih payahnya mendapat rahmat dari Allah SWT.
Amin.

8. Kakakku Anwar Wambes, Imran Wambes, Junaidi Wambes, Muh. Nur, Leib, dan Omku RUSlan Toraja, Malik Sibela, Adi Fokaayah, Kadir Leib, Shajuan Leib, Enong Leko yang setia menuntun dan memberi dorongan kepada penulis.
9. Adik-adik tercinta Salasa Leib, Nuhuda Leib, Hamsan Leib dan Nai Sil.
10. Teman-teman asramaku Sadli Lutia, Lasidi Leko, Isrin Leko, Alimin Leko dan teman-teman organisasi HPMS Makassar
11. Kedua tercinta beserta anak-anaknya Hamsiah, Jumriah, Nouvel, Syahdi, Syafri.
12. Teman jurusan administrasi negara yang memberi dorongan dan spirit yang tak sempat penulis sebut nama satu persatu.
13. Almamaterku yang sangat membangun Universitas "45" Makassar



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Keadaan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros Menurut Tingkat Pendidikan	30
Tabel 2	Keadaan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros Menurut Pangkat / Golongan	31
Tabel 3	Pendapat Responden Mengenai Jumlah Satuan Polisi Pamong Praja Yang Diberdayakan pada Bidang Operasional dan Sar.....	33
Tabel 4	Pendapat Responden Mengenai Pelaksanaan Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja di Bidang Pengembangan dan kapasitas.....	35
Tabel 5	Pendapat Responden Mengenai Pelaksanaan Pemberdayaan Polisi Pamong Praja di Bidang Ketentraman dan Ketertiban.....	37
Tabel 6	Pendapat Responden Mengenai Pelaksanaan Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja di Bidang Pemadam Kebakaran	39
Tabel 7	Pendapat Responden Mengenai Penyesuaian Tingkat Pendidikan Formal Pelaksanaan Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros dengan Tugas-Tugas Pokoknya	41
Tabel 8	Pendapat Responden Mengenai Pengaruh Pengalaman / Masa Kerja Terhadap Kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	46

Tabel 9	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	48
Tabel 10	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Penghargaan Satuan Kepada Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	50
Tabel 11	Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Motivasi Melalui Pemberian Penghargaan Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	52
Tabel 12	Tanggapan Responden Pemberian Biaya Operasional Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	54
Tabel 13	Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Terhadap Kualitas Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros.....	56
Tabel 14	Tanggapan Responden Mengenai pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kualitas Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	57
Tabel 15	Pendapat Responden Mengenai Pencapaian Sasaran Pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja Pada Kantor Kabupaten Maros	vii
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Kemitraan Satuan Polisi Pamong Praja dengan Instansi dan Badan Pada Kantor Kabupaten Maros	61

Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Pelaksanaan Tugas – Tugas Pokoknya Pada Kantor Kabupaten Maros	63
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Keteladanan Satuan Polisi Pamong Praja Kepada Pemerintah Daerah Pada Kantor Kabupaten Maros	65
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja untuk Tegaknya Pemerintahan dan Pembangunan di Kabupaten Maros	67
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Kelengkapan Sarana Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros.....	68
Tabel 21	Pendapat Responden Angkutan Operasional Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros.....	70



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR ISI	ix
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Permasalahan	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kerangka Konseptual	5
E. Metodologi Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pemberdayaan	12
B. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja	15
C. Kedudukan dan Status	18
D. Tugas dan Fungsi	18
E. Kewenangan Kewajiban dan Hak	19
III. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Letak Geografis dan Keadaan Alam	21
B. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros	21

C. Sarana Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja	22
D. Susunan Organisasi	25
E. Keadaan Pegawai	30

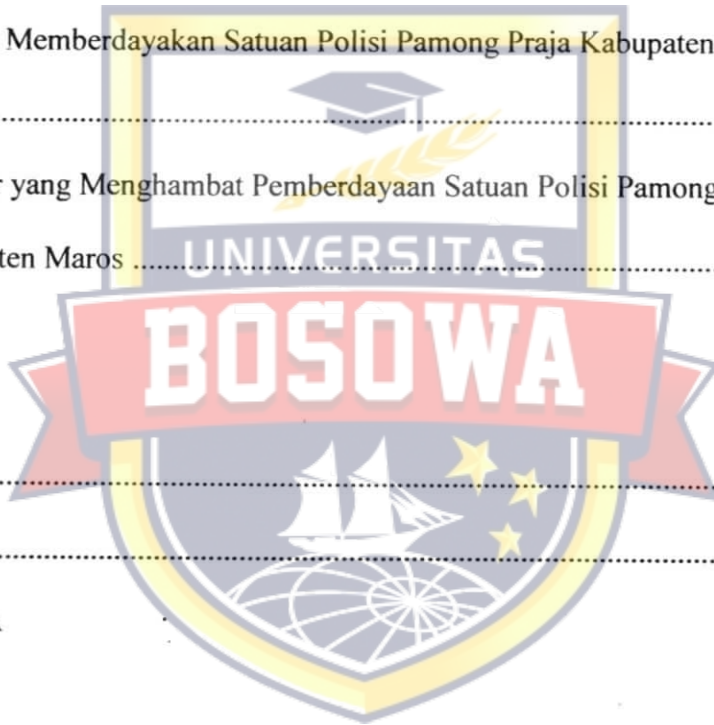
IV. HASIL PENELITIAN

A. Upaya Untuk Memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros	32
B. Faktor-Faktor yang Menghambat Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros	49

V. PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan Nasional yang berupaya menciptakan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 Pemerintah dalam peranannya sebagai pelaksana pembangunan nasional (PROPENAS) secara tertutup dan terpadu yang diharapkan mampu memberikan kemajuan bagi kehidupan bangsa dan negara. Keberhasilan pembangunan nasional di dukung oleh metodologi bagaimana pemerintah mengimplementasikan apa yang telah disusun atau termasuk dalam program pembangunan nasional baik jangka pendek maupun jangka panjang berjalan dengan baik apabila unsur pelaksanaan yaitu penguasa mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban sebagai aparatur negara dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional di perlukan suatu wadah berbentuk organisasi yang dapat menampung aparatur pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan – kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan tertib pemerintahan dan pembangunan, menurut pemerintah daerah dan memberdayakan semua potensi sumber daya manusia yang ada saat ini sehingga mampu mewujudkan otonomi yang nyata dan bertanggung jawab mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah ini.

Salah satu bentuk pemberdayaan masyarakat tersebut adalah dibentuknya Polisi Satuan Pamong Praja dalam suatu organisasi yang berdiri sendiri sehingga dalam penyelenggaraan tugas-tugasnya mampu lebih mandiri dan mampu mengembangkan kreatifitas sesuai yang dibutuhkan dan sesuai dengan bidang tugasnya.

Pada pasal 140 Undang-Undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang pemerintah dinyatakan bahwa :

- 1) Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk satuan polisi pamong praja.
- 2) Pembentukan dan susunan organisasi satuan polisi pamong praja sebagaimana di maksud pada (1) berpedoman pada peraturan pemerintah.

Masalahnya karena pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja yang secara struktural masih baru meskipun selama ini sudah dikelola jauh sebelumnya oleh pemerintah daerah, maka ada kecenderungan pemberdayaan terhadap Satuan Polisi Pamong Praja belum dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh sebab itu sistem pelayanan paripurna yang prima sudah berorientasi pada pendekatan kepuasan pelanggan (customer satisfaction) dimana masyarakat diperlakukan sebagai pelanggan yang senantiasa mengharapkan kepuasan dalam pelayanan yang cepat dan tepat, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur (pegawai) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros memegang peranan yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan suatu kegiatan pemberdayaan yang optimal sehingga mampu mengembangkan misi dan tugasnya dalam pelaksanaan otonomi daerah.



B. Pokok Permasalahan

Saat ini kendala yang dijumpai dalam pemberdayaan adalah motivasi aparat yang cenderung amat rendah karena selain disebabkan oleh pelaksanaan tugas pokok yang belum didukung oleh peraturan daerah yang jelas dan transparan, juga saat ini dapat dikatakan satuan polisi pamong praja belum diberdayakan secara optimal sehingga lebih banyak satuan polisi pamong praja yang tidak memiliki aktivitas secara tetap, juga dalam pelaksanaan tugas pokok intensif, maupun tunjangan-tunjangan belum diberikan dengan layak, karena saat ini sementara dalam tahap bidang tugas dan peranannya.

Selain motivasi yang masih kurang, sarana dan fasilitas penunjang kegiatan satuan polisi pamong praja belum mendukung kegiatannya. Sarana dan prasarana yang masih kurang dapat dilihat dari sarana kantor yang belum lengkap seperti komputer yang baru tersedia 1 buah, mesin tik 1 buah, sedangkan peralatan penunjang lain seperti ruangan, meja, kursi dan lain-lain belum tersedia dengan cukup. Sarana dan prasarana lainnya seperti peralatan jagawana berupa tongkat, kendaraan dinas dan lain-lain belum dapat disediakan dengan baik dan dalam jumlah yang cukup.

Faktor ketiga dari kendala yang dijumpai adalah pendidikan teknis yang belum dapat diberikan secara merata kepada setiap satuan aparat sehingga terlihat dalam melaksanakan tugas pokoknya satuan aparat kurang memiliki keterampilan yang diharapkan mampu mendukung penyelenggaraan tugas pokok untuk menjamin terwujudnya tertib pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan Pokok Permasalahan di atas, maka masalah pokok yang dikemukakan adalah:

1. Upaya apa yang dilakukan untuk memberdayakan satuan pamong praja Kabupaten Maros.
2. Faktor apakah yang menghambat pemberdayaan satuan polisi panjang praja Kabupaten Maros.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam memberdayakan satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros.
- b. Untuk mengetahui faktor yang menghambat terhadap pemberdayaan satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diadakan, meliputi manfaat akademik dan praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Akademik

Dalam membahas masalah satuan polisi pamong praja, maka wawasan pandangan dan cara pikir terhadap peran dan fungsi polisi pamong praja dapat meningkat melalui telaah terhadap bahan bacaan, dan karya ilmiah serta kebijaksanaan lain yang berhubungan dengan masalah pemberdayaan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan memberi masukan, dan solusi khususnya kepada satuan polisi pamong praja untuk lebih meningkatkan peran dan fungsi dalam pelaksanaan tugas pokok.

D. Kerangka Konseptual

Saat ini, dimana penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional yang semakin kompleks, keberhasilannya sangat tergantung pada kemampuan profesional aparatur negara.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, dengan demikian diperlukan aparat yang merupakan unsur aparat Negara yang bertugas sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang melaksanakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945 (GBHN tahun 1998).

Pemberdayaan aparatur Negara didalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan. Saat ini telah diupayakan antara lain dengan menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur Negara yang bersih dan berwibawa sehingga pegawai negeri mampu menjadi pioneer dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam melayani kepentingan-kepentingan masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara yakni ditentukan oleh faktor kualitas sumber daya manusianya. Pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai negeri sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan profesionalisme yang didukung oleh tingkat pengetahuan dan ketrampilan serta dedikasi yang tinggi guna mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya pembinaan atau pembangunan pegawai yang dilakukan secara terencana dan terus menerus.

Dalam undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pokok-pokok kepegawaian bab V pasal 133 dinyatakan sebagai berikut ;

Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

Dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat diarahkan untuk melayani, mengayomi, serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggapan terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat. Pentingnya apparatus dalam menyelenggarakan tugas umum dan pemerintah mendorong penulis untuk memilih judul penelitian, yaitu :

Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakan Tertib Penyelenggaraan Pemerintahan

Berdasarkan uraian di atas, tentang kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dalam kerangka pikir sebagai berikut :



E. Metodologi Penelitian

1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah evaluasi deskriptif, yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui usaha observasi, wawancara dan angket, untuk mendapatkan keterangan-keterangan terhadap suatu masalah tertentu, guna mendapat gambaran tentang suatu proses atau suatu peristiwa yang berlangsung dan mengandung fakta-fakta serta klasifikasinya.

Metode evaluasi digunakan dengan pertimbangan dianggap cocok dengan materi penulisan skripsi, yakni untuk mendapat data yang objektif, valid dan reliable dalam memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang sangat memberdayakan satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung kebenaran atas analisis yang dilaksanakan maka gunakan pula pendekatan antara metode analisis kuantitatif berupa data yang terkuantifikasi. Guna memperoleh data dan informasi serta keterangan-keterangan bagi kepentingan penulis.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut;

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini merupakan pra survei mempelajari dokumen-dokumen, literature dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, guna memperoleh landasan teoritis.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan di lingkungan polisi pamong praja di Kabupaten Maros sebagai sample area, untuk mencari data dan informasi yang dibutuhkan dengan menggunakan instrument penelitian sebagai berikut;

a. Wawancara

Wawancara adalah Tanya jawab secara langsung dengan informan yang telah ditentukan mengenai pelaksanaan tugas pokok satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros.

b. Angket

Untuk memperjelaskan dan melengkapi data yang telah diperoleh dari tindakan penelitian yang diadakan dan digunakan pula instrument penelitian berupa angket, yakni daftar pertanyaan yang

telah disusun untuk dibagikan kepada responden yang telah ditentukan yakni sebanyak 45 orang

c. Observasi

Observasi dilaksanakan adalah dengan jalan mengadakan terhadap aktivitas yang dilaksanakan oleh satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros. Hasil observasi ini diharapkan akan dapat mendukung fakta dan data yang diperoleh dari penelitian selanjutnya.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk di pelajari, dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono 1996 : 63).

Berkenaan dengan penulisan skripsi ini, maka penulis cenderung menempatkan seluruh satuan polisi pamong praja di Kabupaten Maros yang berjumlah 45 orang. Karena aparat merupakan pegawai telah lama menjauhi polisi pamong praja (selama dikelola oleh pemerintah daerah).

2. Sample

Mengingat jumlah populasi yang kecil, maka teknik penarikan sample yang digunakan adalah melalui sample jenuh yaitu seluruh populasi di

jadikan sample (Sugiono, 1996 : 63). Dengan demikian pada penelitian ini berjumlah 45 orang.

3. Informan

Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk Wawancara berpedoman yaitu dituntun oleh sejumlah pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu dalam (Interview Guide) informan selaku subjek yang akan memberikan keterangan dan informasi tentang hal-hal yang ingin diteliti; ditujukan kepada :

- | | |
|--|-----------|
| 1. Kepala kantor | = 1 orang |
| 2. Kepala seksi pengembangan dan kapasitas | = 1 orang |
| jumlah | = 2 orang |

4. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan data mengarah pada model penelitian, yaitu rasional empiris, yakni didasarkan atas data dan fakta yang diperoleh langsung di lapangan. Sedangkan teknis analisa data adalah mempergunakan analisis statistik deskriptif yang dibentuk formula table frekuensi dengan perhitungan mempergunakan persentase (%).

$$P = \frac{f}{N}$$

Dimana :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah populasi

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi ini maka disusun dalam 5 bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama yaitu; pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, pembahasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka konseptual dan metodologi penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua yaitu memuat tinjauan pustaka yang menguraikan beberapa pengertian yaitu meliputi pengertian pemberdayaan, pengertian satuan polisi pamong praja, serta kedudukan, status, tugas dan fungsi, kewenangan, kewajiban dan hak dalam menyelenggarakan pemerintahan di Kabupaten Maros.

Bab ketiga memuatkan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri atas, letak geografis dan luas wilayah, visi dan misi satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros, sejarah satuan polisi pamong praja., struktur organisasi serta keadaan pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros.

Bab keempat menuatkan hasil-hasil penelitian yang terdiri dari pendidikan dan latihan, motivasi kerja, dan pemanfaatan pada kerja, dan pemanfaatan pada kantor satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Maros.

Bab lima, berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilaksanakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pemberdayaan

Salah satu peran kepemimpinan dalam organisasi adalah memberdayakan bawahan. Dalam arti memanfaatkan potensi - potensi yang ada dalam diri bawahan dengan tepat dan mengupayakan pengembangannya lebih lanjut sehingga dapat mendukung produktivitas organisasi.

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan administrasi Negara yang semakin meningkat, namun ironisnya pelayanan yang diterima masyarakat masih jauh dari memuaskan. Prosedur berbelit-belit, pemberian pelayanan masih lambat dan sering disertai dengan biaya mahal, merupakan masalah yang masih terlihat dalam administrasi.

Negara. Keadaan pelayanan masyarakat seperti ini merupakan kendala bagi bidang kehidupan situasi seperti ini tentu tidak kondusif bagi dunia usaha kita karena menyebabkan inteligensi dan banyak potensi yang ada dalam masyarakat tidak dapat berkembang. Karena itu perlu mereformasi administrasi Negara lebih sederhana dan mengutamakan penekanan pada pencapaian misi organisasi.

Mengenai pemberdayaan, Catherine Deverye (1997 : 167) mengemukakan sebagai berikut :

Pemberdayaan sering kali dikaitkan dengan sifat atau karakteristik sesuatu (terutama manusia dengan kelebihan dan kekurangannya). Dengan kata lain pemberdayaan digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki dapat didayagunakan (sesuai dengan kemampuan yang dimiliki). Dengan demikian pemberdayaan memberikan kemampuan dan sarana untuk dapat dikembangkan dan dimanfaatkan. Namun bagaimanakah jika hal tersebut menyangkut pemberdayaan organisasi dengan tugas pokok dan fungsi yang berbeda, apa lagi menyangkut aparatur atau birokrasi.

Terminologi pemberdayaan dapat dibedakan dalam arti sempit dan arti luas. Dalam bahasa Inggris kata pemberdayaan berasal dari kata "Power" yang berarti kekuasaan, kekuatan, yang berubah menjadi kemampuan dan pangkat, setelah mendapatkan imbuhan suffic "em dan affic" menjadi "empowerment" merupakan kata benda yang berarti menguasai, memungkinkan atau membangkitkan aktualisasi diri.

Lebih lanjut Catherine Devrye (1997:169) mengemukakan pemberdayaan sebagai berikut :

Pemberdayaan dalam arti luas dibedakan berdasarkan ruang lingkup baik yang berlangsung dalam proses suatu organisasi maupun yang berlangsung bagi individu masyarakat serta suatu komunitas tertentu bahkan dalam suatu bangsa dan Negara. Dengan demikian, pemberdayaan dapat juga dikatakan sebagai : "Upaya menghilangkan batasan birokrasi yang mengkotak - kotakkan orang dan membuat mereka menggunakan seefektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi dan ambisinya".

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dengan pemberdayaan berarti memperkenalkan mereka untuk ,mengembangkan suatu perasaan, ,memiliki

bagian -bagian dari proses khususnya yang menjadi tanggung jawab atas kepemilikan yang lebih luas dan keseluruhan proses dengan demikian proses interaksi antar individu yang terjadi dalam suatu organisasi menjadi sangat penting bagi terwujudnya pemberdayaan organisasi.

Pokok - Pokok pemberdayaan menurut pengertian diatas adalah daya dan kemampuan yang ada dalam diri manusia maupun masyarakat dengan segala kapasitas dan keberedaannya sehingga potensi yang dimiliki dapat dikembangkan. Untuk menggali potensi ini diperlukan bantuan dari luar untuk merangsang atau membangkitkan kesadaran agar dapat bangkit dan berkembang sesuai kemampuannya.

B. Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan polisi pamong praja, adalah merupakan perangkat kerja daerah yang dibentuk dalam rangka membantu pemerintah daerah mewujudkan tertib pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, di samping membantu kepala wilayah (Bupati) untuk menegakkan peraturan Daerah.

Dalam undang-undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, pasal 148 ayat 1 dan 2 diatur bahwa :

1. Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di bentuk satuan polisi pamong praja.
2. Pembentukan dan susunan organisasi satuan polisi pamong praja sebagai mana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada peraturan pemerintah.

Dengan demikian satuan polisi pamong praja dibentuk untuk membantu kepala wilayah (Bupati) Untuk menegakkan peraturan daerah, keputusan Bupati, dan melaksanakan tugas-tugas lain dari Bupati sesuai ketentuan.

Selanjutnya ditegaskan dalam peraturan perundang-undang nomor 32 tahun 2004 yang mengatur kepala daerah/wakil kepala daerah, pada pasal 146 dikemukakan bahwa:

1. Untuk melaksanakan perda dan atas kuasa peraturan perundang-undang, kepala daerah menetapkan peraturan kepala daerah atau keputusan kepala daerah.
2. Peraturan kepala daerah dan atau keputusan kepala daerah sebagai mana dimaksud pada ayat (1), Dilarang bertentangan dengan kepentingan umum, perda, dan peraturan perundang-undang yang lebih tinggi.

Pada dasarnya peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang polisi pamong praja yang ditetapkan sebelum berlakunya Undang-undang Nomor : 5 Tahun 1974 banyak yang kurang sesuai dengan perkembangan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada satuan polisi pamong praja, terutama mengenai kewenangan yang dimiliki dan organisasi serta formasi yang berlaku.

Jika dicermati secara seksama, maka tidak semua tugas dan wewenang Bupati yang disebutkan dalam pasal 81 tersebut menjadi tugas polisi pamong praja. Pembinaan ketentraman dan ketertiban dan penegakan peraturan perundang-undang dan peraturan daerah adalah tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud Departemen dalam Negeri telah berhasil rencana peraturan pemerintah tentang kedudukan, tugas dan wewenang polisi pamong praja yang perumusannya didasarkan pada butir - butir wewenang, tugas dan kewajiban kepala wilayah sebagaimana dimaksud pada pasal 18 sepanjang yang ada relevansinya dan hasil inventarisir tugas, hak dan wewenang yang nyata dilaksanakan di lapangan oleh polisi pamong praja di daerah - daerah.

Berdasarkan hal tersebut ditetapkannya peraturan pemerintah sebagai mana dimaksud pasal 76 Undang - undang Nomor 5 Tahun 1974, Menteri dalam negeri dengan mengacu pada pasal 91 huruf (e) dan aturan peralihan Undang - Undang Nomor :5 Tahun 1974 telah menetapkan instruksi Menteri dalam negeri Nomor :33 Tahun 1990 tentang pembinaan dan penataan satuan polisi pamong praja sesuai peraturan pemerintah Nomor :6 tahun 1999 tentang polisi pamong praja.

Selanjutnya dalam bab X pasal 16 peraturan pemerintah nomor 6 Tahun 1998 tentang polisi pamong praja diatur sebagai berikut :

Dengan berlakunya peraturan pemerintah ini, Semua peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan kedudukan ,tugas, hak dan kewenangan polisi pamong praja masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dan berdasarkan peraturan pemerintah.

Di Kabupaten Maros dalam pelaksanaan tugasnya, utamanya pembinaan ketentraman dan ketertiban mengacu pada peraturan menteri dalam negeri Nomor : 2 tahun 1993, namun karena keterbatasan personil dan saran

perlengkapan kurang menunjang serta kualitas kemampuan dan keterampilan kurang memadai sehingga tugas, fungsi dan perannya menurut peraturan tersebut diatas kurang berjalan sesuai ketentuan.

C. Kedudukan dan Status

1. Kedudukan

- a. Satuan polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang kepala kantor dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.
- b. Satuan polisi pamong praja berkedudukan sebagai perangkat pemerintah

2. Status

Satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros berstatus PNS dan dapat memanfaatkan tenaga kontrak berdasarkan petunjuk Bupati sesuai ketentuan

D. Tugas dan Fungsi

1. Tugas

Satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros tersebut :

- a. Membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban
- b. Mengawasi ketaatan masyarakat terhadap pelaksanaan perda, keputusan Bupati dan peraturan perundang-undangan lain yang menjadi tugas kepada daerah.

- c. Melakukan koordinasi dengan aparat TNI dan POLRI di daerah masing-masing apabila dipandang perlu.
- d. Melakukan tugas lain yang diserahkan Bupati Maros seperti tugas satuan SAR dan satuan pemadam kebakaran yang member! pelayanan khusus kepada anggota masyarakat yang terkena bencana.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas dimaksud maka satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana pelaksanaan di bidang ketertiban kabupaten Maros sesuai petunjuk Bupati Maros.
- b. Menghimpun dan mengelola data, informasi serta menyusun rencana kegiatan operasional dalam rangka pelaksanaan peraturan pemerintah daerah, keputusan Bupati dan peraturan perundang - undang lainnya yang berlaku di daerah.
- c. Mempersiapkan pelayanan dan bantuan SAR serta satuan pemadam kebakaran.
- d. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan

E. Kewenangan Kewajiban dan Hak

1. Kewenangan

Polisi pamong praja Kabupaten Maros mempunyai wewenang :

- a) Melaksanakan tindakan penerbitan terhadap perubahan warga masyarakat yang tidak melaksanakan ketentuan dalam perda dan keputusan kepala daerah.
- b) Melaksanakan tindakan repressif non yuridis terhadap anggota masyarakat yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai ketentuan.

2. Kewajiban

Dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsi polisi pamong praja Kabupaten Maros berkewajiban:

- a) Bertanggung jawab kepada kepala daerah.
- b) Menjunjung tinggi norma hukum, agama, sosial budaya serta hak asasi manusia.
- c) Kerja sama dengan penyidik dan menyerahkan Kepada POLRI perbuatan masyarakat mengandung tindakan pidana

3. Hak

Dalam melaksanakan tugas polisi pamong praja kabupaten maros mempunyai hak :

- a. Hak kepegawaian sebagaimana hak PNS lainnya.
- b. Hak uang saku perlengkapan kerja dan sarana lainnya
- c. Mempunyai hak sesuai peraturan perundang – undang



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Letak Geografis dan Keadaan Alam

1. Letak Geografis

Kota Maros terletak antara 144 21"15"38 bujur sangkar timur dan 46'5'17 lintang selatan yang berbatasan dengan Kabupaten Pangkep sebelah utara, Kabupaten Bone di sebelah timur Kabupaten Gowa dan Makassar di sebelah Selatan dan Selat Makassar di sebelah barat.

2. Keadaan Alam

Berdasarkan pencatatan stasiun metrologi dan geofisika Maros. Secara rata-rata Kelembaban udara sekitar 60 - 82 Persen, Curah hujan 2729 mm, hari hujan 144 hari, temperatur udara sekitar 29 °C dan rata - rata kecepatan angin 4 kont jumlah penduduk sensus 2002 267,276 Jiwa dengan pertumbuhan rata - rata pertahun 0,61 % serta kepadatan penduduk adalah 156/ km.

B. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros.

Visi

Terwujudnya pelaksanaan perda, Keputusan Bupati dan peraturan perundang-undangan di Kabupaten Maros dalam rangka membangun masyarakat yang mandiri, sejahtera dan bertakwa kepada ALLAH SWT.

Misi

Merumuskan kebijakan teknis dan pedoman langkah operasional pembinaan ketertiban umum dalam penyelenggaraan pemerintahan

C. Sejarah Pembentukan Polisi Pamong Praja.

Pembentukan polisi pamong praja tidak terlepas dari tuntutan situasi / kondisi pada permulaan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Pada waktu itu polisi pamong praja tidak dibentuk secara serentak, melainkan secara bertahap, adapun tahapan sebagai berikut :

1. Pembentukan polisi pamong praja di daerah istimewa Yogyakarta merupakan pembentukan yang pertama berdasarkan perintah nomor I/ 1948 tanggal 30 Oktober 1948 dari jabatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nama “detasimen polisi penjaga keamanan kapaneon” kemudian berdasarkan perintah nomor 2 /1948 tanggal 10 Nopember 1948 disebut dengan “detasimen polisi pamong praja” dengan susunan / formasi adalah :
 - a. 1 (satu) pimpinan disebut mantra polisi (manpol)
 - b. 5 (lima) Agen polisi,
 - c. 19 (sembilan belas) pembantu agen polisi.
2. Kemudian berdasarkan surat keputusan menteri dalam negeri nomor : UP.32/2/21 Tanggal 3 Maret 1950 yang berlaku sejak 1 Januari 1950 di bentuk “kesatuan polisi pamong praja” untuk tiap- tiap Kapaneon di daerah istimewa Yogyakarta dengan susunan/formasi adalah :

- a. 1 (satu) Mapol muda (III/b POP-1948);
 - b. 5 (lima) Calon agen polisi pamong praja (II/b PGP-1948);
 - c. 19 (Sembilan belas) Pembantu keamanan dan dapat tunjangan bulanan.
3. Pembentukan polisi pamong praja di Jawa dan Madura Berdasarkan keputusan menteri dalam negeri nomor UP.32/2/21 tanggal 3 Maret 1950 di bentuk satuan polisi pamong praja untuk Jawa dan Madura dengan susunan/formasi adalah :
- a. 1 (satu) Manpol (II/B PGP-1948);
 - b. 5 (lima) calon agen polisi pamong praja.
 - c. 5 (lima) Pembantu keamanan dan mendapat tunjangan bulanan.
4. Pembentukan polisi pamong praja di daerah - daerah Jawa dan Madura. Selama 10 tahun (1950 - 1960) Polisi pamong praja terdapat hanya di Kapaneten/Kecamatan di Jawa dan Madura belum ada baru pada Tahun 1960 dimulai pembentukan polisi pamong praja di daerah - daerah luar Jawa dan Madura yakni dengan peraturan menteri Dalam negeri dan otonomi daerah Nomor 7 Tahun 1960 tanggal 30 Nopember 1960 dengan susunan /formasi pada tiap - tiap kecamatan sebanyak - banyak.
- a. 1 orang perakit peraja dengan tugas manpol muda
 - b. 5 orang Agen polisi pamong praja
- Pertimbangan dibentuknya polisi pamong praja di daerah - daerah diluar Jawa dan Madura adalah :

- a. Guna memungkinkan para pejabat pamong praja khusus di Kecamatan-kecamatan dan umumnya juga di daerah administratif atasan, melaksanakan tugas bidang tata tertib dan keamanan umum dalam negeri.
- b. Berhubungan dengan kemungkinan cepatnya kemajuan proses peralihan urusan tata tertib dan keamanan umum kepada aparat Negara seperti di daerah. Dalam peraturan Menteri dalam negeri Nomor 7 Tahun 1960 ditentukan sarat-sarat yang dapat diangkat menjadi Anggota polisi pamong praja yaitu :

1. Laki - Laki warga Negara Indonesia
2. Berijazah sekurang - kurangnya SD 6 Tahun atau sederajat
3. Berbadan sehat menurut keterangan dokter
4. Tinggi badan sekurang - kurangnya 158 cm
5. Berkelakuan baik menurut keterangan polisi/pamong praja
6. Umur sekurang - kurangnya 18 tahun
7. Belum pernah tersangkut perkara polisi

Dari ketentuan tersebut diatas berarti di lingkungan polisi pamong praja tidak mungkin ada wanita, karena sarat pertama adalah laki - laki.

Adapun yang sekarang dikenal dengan nama polisi pamong praja, ternyata telah berkali - kali diberi nama. yang berbeda

1. Menurut perintah jawatan Praja DIY nomor 1/1948 tanggal 30 Oktober 1948 dengan nama detasimen polisi penjaga keamanan kapaneon

2. Menurut perintah jawatan praja DIY nomor 2 tahun 1948 tanggal 10 Nopember 1948 diberi nama datasemen polisi pamong praja.
3. Menurut keputusan dalam negeri nomor 32/2/20 dan nomor 32/2/21 tanggal 3 Maret 1950 diberi nama kesatuan polisi pamong praja.
4. Menurut pemerintahan umum dan otonomi daerah nomor 10 tahun 1962 tanggal 11 Juli 1962 nama kesatuan polisi pamong praja diubah menjadi pagar baya
5. Menurut Menteri pemerintah umum dan otonomi daerah Nomor 1 tahun 1963 diganti nama menjadi kesatuan pagar praja.
6. Menurut undang - undang nomor 5 tahun 1974 disebut dengan nama polisi pamong praja.

D. Susunan Organisasi

Organisasi merupakan struktur atau pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang - orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu dan bersama - sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu perlunya struktur organisasi di dalam suatu organisasi adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang kedudukan tiap - tiap personil, tugas - tugas yang harus dilaksanakan serta wewenang dan tanggung jawabnya.

Dalam sebuah organisasi yang amat penting dan amat besar pengaruhnya terhadap perkembangan organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, karena merupakan suatu acuan dalam menentukan satu kebijaksanaan organisasi.

Menurut Leonard D. White,(1939 :15) yang dikutip dalam bukunya Sarwono tentang organisasi dan manajemen mengemukakan sebagai berikut :

“Organisasi adalah pola hubungan yang ditetapkan secara formal hukum dan top manajemen, sejumlah tata hubungan kerjasama antara sejumlah orang dalam suatu jangka waktu panjang”.

Sedangkan menurut Jhom priffner dan S. Oven Low mengatakan

“Struktur organisasi adalah hubungan antara karyawan - karyawan dan aktivitas -aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, dimana bagian -bagiannya adalah tugas - tugas pekerjaan masing - masing anggota dari kelompok pegawai”.

Dari defenisi tersebut diatas menunjukkan bahwa dalam setiap organisasi senantiasa terdapat beberapa unsure sebagai berikut :

- a. Hubungan di antara orang / manusia
- b. Antara hubungan tersebut terjadi suatu kerjasama yang harmonis dan di sadari untuk mencapai tujuan.
- c. Kerjasama tersebut didasarkan hak-hak, kewajiban, wewenang dan tanggungjawab.
- d. Adanya pimpinan dan yang dipimpin.

Kempat unsure pokok diatas telah terbentuk suatu kesatuan serta corak dan ragamnya organisasi itu berbeda - beda. dengan demikian struktur organisasi kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Maros, Nomor 25 Tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros sebagai berikut :

1. Polisi pamong praja ditempatkan pada setiap propinsi kabupaten dan kecamatan serta kota administratif.
2. Polisi pamong praja terdiri dari satu regu atau lebih setiap regu terdiri dari sebanyak -banyaknya 5 orang yaitu 1 orang komandan dan 4 Orang anggota.
3. Penempatan polisi pamong praja Kabupaten Maros secara organisatoris teknik operasional berbeda di bawah Bupati dan teknik administrasi di bawah koordinasi Sekda.
4. Polisi pamong praja di Kecamatan Maros secara organisatoris, teknik operasional berada dibawa Camat dan teknik administrasi berada di bawa koordinasi sekertaris kecamatan.

Dalam hal tersebut Rincian Tugas polisi pamong praja Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :

- a) Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Selaku Komandan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros Menghimpun Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pamong Praja Kabupaten Maros.
- b) Membina Satuan Polisi Pamong Praja dalam Daerah Kabupaten.
- c) Melakukan koordinasi kepada polisi pamong praja yang berada di daerah bawahannya terutama dalam melaksanakan ketertiban dan ketertiban dan keamanan.

- d) Menyusun rencana pelaksanaan tugas.
- e) Melaksanakan patroli daerah dalam rangka mencegah gangguan ketentraman dan ketertiban.
- f) Pengamanan fisik kantor, rumah jabatan Bupati
- g) Melaksanakan tugas lain yang diserahkan Bupati sesuai ketentuan dan kondisi.

Kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros, mempunyai tugas pokok membantu Bupati Maros menyelenggarakan sebagian wewenang pemerintah daerah di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk itu penyelenggaraan tugas pokok tersebut, Kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Menyiapkan pelaksanaan kegiatan pelaksanaan operasional SAR, Pengembangan kapasitas: ketentraman dan ketertiban sastra pemadam kebakaran.
- c. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang tugasnya.
- d. Pelayanan administrasi dan ketatausahaan
- e. Pelaksanaan tugas pembantu dan pemerintah yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan atas kebijakan Bupati.

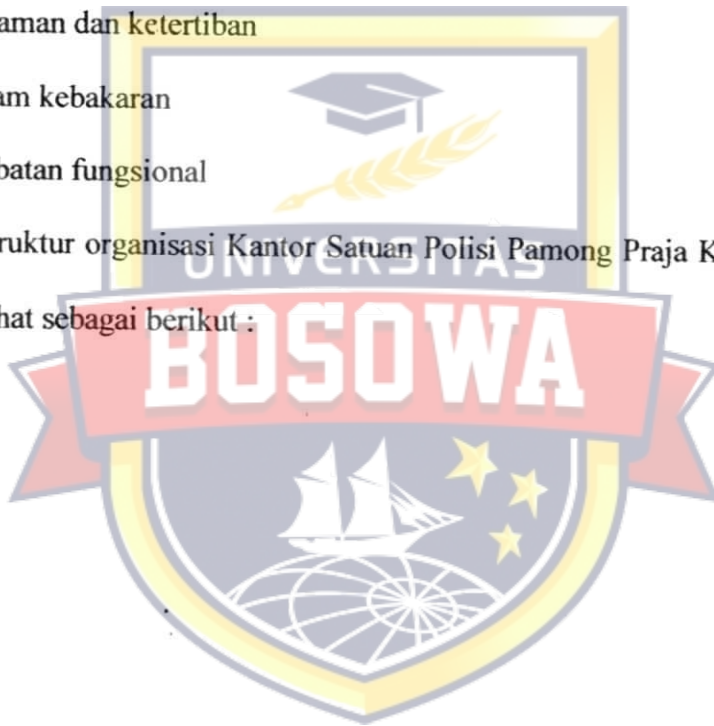
Adapun susunan organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Maros, adalah sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sub Bagian tata usaha
- c. Seksi Operasional dan Sar
- d. Seksi pengembangan kapasitas
- e. Seksi ketentraman dan ketertiban
- f. Seksi pemadam kebakaran
- g. Kelompok jabatan fungsional

Bagian struktur organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Maros, dapat dilihat sebagai berikut :



STRUKTUR ORGANISASI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KAB. MAROS

Kepala
Drs. Sirajuddin, M.Mm
Nip. 010 171 723 Pembina

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Ka. Sub Bagian Tata Usaha
Dra Surianah
Nip 050 065 735 /Penata

1. Suarniati, SE (Anggota)
2. Sudirman (Anggota)
3. Hasriah (Anggota)
4. Ramli (Anggota)

Ka. Seksi Operasional Dan Sar
Sahib
Nip. 580 011 062/Penata

1. M. Gafar Tunding, S.Sos (Anggota)
2. Sri Wahyuni (Anggota)
3. Ansar M (Anggota)
4. Tamrin (Anggota)

Ka. Seksi Pengembangan Kapasitas
Drs. Basri Upara
Nip. 010 020 445/Penata

1. Andi Aswin, SE (Anggota)
2. Darmawati (Anggota)
3. Andi Supardi (Anggota)
4. M. Arifin (Anggota)

Ka. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
H. Sampara
Nip. 010 056 342/Penata

1. Muhammad Sahid, SH (Anggota)
2. Ardiyanto Idris (Anggota)
3. Subakir (Anggota)
4. Sri Hastuti (Anggota)

Ka. Seksi Pemadam Kebakaran
M. Wasir, J
Nip. 010 056 332/Penata

1. Aswar Rauf, ST (Anggota)
2. Juharniati (Anggota)
3. Mukadir Ali (Anggota)
4. Gunawan (Anggota)

E. Keadaan Pegawai

Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang “Pokok-Pokok Kepegawaian” ditegaskan bahwa penduduk Pegawai Negeri Sipil dalam unsur aparat negara, abdi negara, abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sehingga Pegawai Negeri Sipil harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, perlu mempunyai kesetiaan kepada pemerintah, sehingga dapat memusatkan pikiran serta menggerakkan segala daya dan tenaganya untuk menggerakkan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna. Dalam mencapai hal tersebut yang dimaksud perlu pelayanan kepada masyarakat semaksimal mungkin.

Untuk lebih jelasnya tentang keadaan pegawai di kantor satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, maka akan dilihat dari berbagai segi yaitu :

1. Keadaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros dilihat dari pendidikan, tahun 2004-2005.

TABEL 1

**KEADAAN PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
PADA KANTOR KABUPATEN MAROS
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN**

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Presentase
1.	SD	-	-
2.	SLTP	10	7,50
3.	SLTA	20	30,60
4.	D3	4	5
5.	S1	11	6,87
6.	S2	-	-
	JUMLAH	45	100 %

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros 2004 - 2005



Dari tabel 1 tersebut di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai dapat diuraikan sebagai berikut :

Sekolah Dasar tidak ada, Sekolah Lanjut Tingkat Pertama berjumlah 15 orang (1,50%), sekolah lanjutan tingkat atas berjumlah 56 orang (30,62%), Sarjana Muda berjumlah 8 orang (5 %), Sarjana Lengkap (SI) berjumlah 11 orang (6,87 %), Sarjana Magister (S2) tidak ada.

- Keadaan pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten dilihat dari pangkat dan golongan tahun 2004 - 2005.

TABEL 2
KEADAAN PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
PADA KANTOR KABUPATEN MAROS MENURUT
PANGKAT/GOLONGAN

No.	Pangkat / Golongan			Total
	Golongan	Laki-Laki	Perempuan	
1.	IV	10	2	12
2.	III	11	7	18
3.	II	5	6	11
4.	I	4	-	7
	Jumlah	30	15	45

Sumber : Kantor Polis Pamong Praja Kabupaten Maros, 2004-2005

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa jumlah pegawai di kantor polisi Pamong Praja Kabupaten Maros Golongan I sebanyak 4 orang, Golongan II sebanyak 11 orang, Golongan HI sebanyak 18 orang, Golongan IV sebanyak 12 orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Upaya Untuk Memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros

Adalah untuk mewujudkan tegaknya dan tertib administrasi Pemerintahan dan Pembangunan di Kabupaten Maros melalui pemberian kontribusi pendidikan dan Pembangunan di Kabupaten Maros melalui pemberian kontribusi pendidikan adalah terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, apabila pekerjaan tersebut efektif dan efisien dari segi waktu maupun biaya dapat dianggap bahwa tingkat pendidikan memberi sumbangan/kontribusi terhadap pelaksanaan tugas-tugas pokok pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros. Sebaliknya apabila hasil kerja Satuan Polisi Pamong Praja tidak menunjukkan hasil yang efektif dan efisien dari segi waktu maupun biaya, maka dianggap bahwa tingkat pendidikan Satuan Polisi Pamong Praja kurang memberikan kontribusi terhadap lancarnya pelaksanaan tugas-tugas pokok. Untuk itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros adalah melalui pelaksanaan pendidikan umum maupun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pengamatan yang dilakukan memperlihatkan bahwa hingga saat ini pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja belum dapat dilaksanakan dengan

baik, karena hingga saat ini dari jumlah Satuan Polisi Pamong Praja yang diberdayakan baru terdapat beberapa orang dan jumlah Satuan Polisi Pamong Praja yang ada sebanyak 45 orang.

Hasil pengamatan dan data yang diperoleh dari lapangan tersebut didukung pendapat responden pada tabel 3.

TABEL 3

PENDAPAT RESPONDEN

**MENGENAI JUMLAH SATUAN POLISI PRAJA YANG DIBERDAYAKAN
PADA BIDANG OPERASIONAL DAN SAR**

No	Pendapatan	Frekwensi (F)	Presentase (%)
1.	Cukup	10	23,81
2.	Kurang	8	14,29
3.	Sangat Kurang	27	61,40
	JUMLAH	45	100 %

Sumber : Data Primer, 2004 - 2005

Didasarkan pada tabel tiga diketahui bahwa pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros masih sangat kurang dilaksanakan, karena terdapat 27 orang (61,40 %) responden dari 45 orang yang memberi jawaban sangat kurang, dan 10 orang (23,81 %) menjawab cukup dilaksanakan, dan delapan orang (14,29 %) menjawab kurang dilaksanakan. Kurang cukup yang dimaksud di atas adalah bahwa pelaksanaan pendidikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja jumlahnya sedikit dibanding kebutuhan pemberdayaan satuan polisi Pamong praja.

Keterangan yang diperoleh melalui wawancara dengan informan diketahui bahwa kurangnya Satuan Polisi Pamong Praja disertakan pada pendidikan umum sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan Satuan Polisi Pamong Praja disebabkan karena beberapa hal sebagai berikut :

1. Jumlah Satuan Polisi Pamong Praja yang ada saat ini cenderung kurang sedangkan volume pekerjaan yang dilaksanakan sangat tinggi sehingga kesempatan Satuan Polisi Pamong Praja sangat terbatas untuk melaksanakan pendidikan.
2. Izin yang diberikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja untuk melaksanakan pemberdayaan sangat dibatasi karena akan berakibat pada terganggunya pelaksanaan tugas pokok.
3. Satuan Polisi Pamong Praja yang ada saat ini kurang sanggup membiayai pendidikannya, karena dana pendidikan belum dapat direalisasikan hingga saat ini.

Ketika faktor ini masih merupakan kendala sehingga saat ini pemberdayaan suatu polisi pamong praja melalui pendidikan umum belum dapat terselenggara dengan baik pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros.

Dengan demikian melalui keikutsertaan Satuan Polisi Pamong Praja dalam pendidikan umum, akan dapat meningkatkan latar pendidikan formalnya sehingga diharapkan pada waktu-waktu yang akan datang Satuan Polisi Pamong Praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros dapat diberdayakan dengan

optimal baik kemampuan maupun keterampilannya sehingga dapat mewujudkan hasil yang efektif dan efisien dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan di Kabupaten Maros.

Untuk memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja bidang pengembangan dan kapasitas. Berdasarkan data dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut :

TABEL 4
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
PELAKSANAAN PEMBERDAYAAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI
BIDANG PENGEMBANGAN DAN KAPASITAS

No	Pendapatan	Frekwensi (F)	Presentase (%)
1.	Cukup	1	2,38
2.	Kurang	10	23,81
3.	Sangat Kurang	34	73,81
	JUMLAH	45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Gambaran yang dapat diperoleh dari pendapat responden pada tabel 4 tersebut di atas adalah pelaksanaan pemberdayaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja sangat Kurang dilaksanakan, karena terdapat 34 orang (73,81 %) memberi jawaban sangat kurang, dan hanya 1 orang (2,38 %) memberi

jawaban cukup dilaksanakan dan 10 orang (23,81 %) menjawab kurang cukup. Sangat kurang karena saat ini dibanding jumlah Satuan Polisi Pamong Praja yang ada, tidak sebanding dengan Satuan Polisi Pamong Praja yang diberdayakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja.

Keterangan dari informan diketahui bahwa pelaksanaan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang dilaksanakan disebabkan karena dari segi pengalaman dan keterampilan Satuan Polisi Pamong Praja belum mencukupi, Saat ini dari 152 orang pamong praja, sejumlah 113 orang adalah merupakan polisi pamong praja yang baru direkrut pada awal akhir tahun 2005, sehingga sebagian polisi pamong praja masih kurang baik pengalaman dan masih belum memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat.

Dalam pelaksanaan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja, salah satu jenis diklat di bidang pengembangan dan kapasitas adalah merupakan tugas yang harus dimiliki oleh Satuan Polisi Pamong Praja sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya dapat bekerja dan dapat memberi manfaat serta kontribusi terhadap tegaknya tertib pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros.



Dari pengamatan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan kepada Satuan Polisi Pamong Praja belum dilaksanakan dengan baik. Mempertegas hal tersebut, tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
PELAKSANAAN PEMBERDAYAAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI BIDANG KETENTRAMAN DAN
KETERTIBAN

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Dilaksanakan	6	9,50
2	Kurang dilaksanakan	4	7,14
3	Tidak dilaksanakan	35	80,96
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa pelaksanaan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja di bidang ketentraman dan ketertiban belum dilaksanakan dengan baik, karena sejumlah 35 orang (80.96 %) responden yang memberi tanggapan tidak dilaksanakan, dan hanya 4 orang (7,14 %) yang memberi tanggapan kurang dilaksanakan dan hanya 6 orang (9,50%) yang menganggap dilaksanakan.

Dari wawancara diketahui bahwa sesuai aturan, setelah Satuan Polisi Pamong Praja direktur langsung akan diberikan pemberdayaan karena tugas pokoknya lebih banyak di lapangan. Namun yang terlihat saat ini, sejak dibentuknya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, belum diberdayakan sehingga Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan tugasnya tanpa didukung oleh keterampilan yang memadai.

Dari pengamatan diketahui ada sejumlah faktor yang menyebabkan sehingga belum dilaksanakan pemberdayaan yang memadai kepada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros, yaitu :

- a. Alokasi dana yang sangat terbatas dan belum diagendakan untuk pelaksanaan pemberdayaan.
- b. Kerjasama antar pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia baru dalam tahap penjajakan sehingga belum ditentukan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan,

Kedua faktor di atas menyebabkan pemberdayaan belum dilaksanakan kepada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros. Karena sifatnya yang sangat teknis, pelaksanaan pemberdayaan yang dilaksanakan harus menjalin kerjasama dengan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia, karena melalui kerjasama tersebut diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja dapat memiliki keterampilan teknis baik, khususnya dalam hal bela diri, penjagaan, Pencegahan kebakaran, dan lain-lain.

Pembahasan tersebut di atas memperlihatkan bahwa pelaksanaan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja dalam bidang pemadam kebakaran belum menunjang upaya-upaya pencegahan kebakaran dan menjaga ketentraman dan ketertiban umum. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 6

PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI PELAKSANAAN PEMBERDAYAAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI BIDANG PEMADAM KEBAKARAN

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Dilaksanakan	5	11,90
2	Kurang dilaksanakan	4	9,52
3	Tidak dilaksanakan	36	28,58
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Tanggapan responden pada tabel 6 di atas memperlihatkan pelaksanaan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja belum dilaksanakan dengan baik karena sejumlah 36 orang (28,58 %) responden yang memberi tanggapan tidak dilaksanakan dan hanya 4 orang (9,52 %) yang memberi tanggapan kurang dilaksanakan dan hanya 5 orang (11,90 %) yang memberi tanggapan dilaksanakan. Dari beberapa tabel tentang tanggapan responden untuk dapat memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja baru beberapa orang yang diberdayakan dan jumlah yang dilaksanakan. Untuk pelaksanaan tugas

pokok Satuan Polisi Pamong Praja harus juga melalui pendidikan umum maupun pendidikan dan pelatihan. Untuk itu manajemen kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros melalui pendidikan dan pelatihan dengan jalan Satuan Polisi Pamong Praja dapat menjaga ketentraman dan ketertiban umum.

Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa apabila tingkat pendidikan Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan, Satuan Polisi Pamong Praja bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mudah, sebaliknya jika Satuan Polisi Pamong Praja ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, disamping penyesuaian terhadap suasana kerja lambat, maka akan berpengaruh pula terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaannya.

Yang perlu diketahui, adalah bahwa Satuan Polisi Pamong Praja yang ada saat ini direkrut tanpa memperhitungkan tingkat pendidikannya, sedangkan tugasnya meskipun secara umum membantu pemerintah daerah dalam mewujudkannya tertib pemerintahan, namun Satuan Polisi Pamong Praja tersebut ditempatkan pada Dinas/instansi atau Badan yang ada di Kabupaten Maros. Hal ini tentu akan membawa dampak yang cukup besar jika Satuan Polisi Pamong Praja tidak ditempatkan sesuai latar belakang pendidikan formalnya pada dinas/instansi maupun Dinas.

Tanggapan responden mengenai penyesuaian latar belakang pendidikan satuan polisi pamong praja dengan tugas-tugas pokok yang dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, dapat dilihat pada tabel lima :

TABEL 7
PENDAPAT RESPONDEN
MENGENAI PENYESUAIAN TINGKAT
PENDIDIKAN FORMAL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DENGAN TUGAS-TUGAS POKOKNYA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pendidikan Kepamongan	8	14,29
2	Dasar Kepolisian dan Militer	5	9,50
3	Keterampilan bela diri	32	80,90
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Tabel tujuh tersebut diatas memperlihatkan bahwa pada pokoknya pendidikan formal satuan polisi pamong praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros kurang sesuai dengan tugas pokok yang dilaksanakan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban-jawaban yang diberikan, yaitu sejumlah 24 orang (52,38 %) responden yang memberikan jawaban bahwa tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja tidak sesuai dengan tugas-tugas yang dilaksanakannya, dan 16 orang (35,72 %) yang memberi jawaban sesuai, dan sejumlah lima orang (11,90 %) responden yang memberi tanggapan bahwa tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja tidak sesuai

dengan tugas pokok yang dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros tidak sesuai karena saat ini spesifikasi pekerjaan yang dilakukan, tidak didukung oleh latar belakang pendidikan satuan polisi pamong praja di bidang pekerjaan umum.

Informasi yang diperoleh dari responden dan informan menunjukkan bahwa ketidak sesuaian tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, karena sebagian besar pendidikan formalnya adalah sekolah Menengah umum (sebagian besar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), dan sesuai bidang tugas pokok yang berkaitan erat dengan kelancaran tugas-tugas di bidang pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, penempatan Satuan Polisi Pamong Praja selayaknya sesuai dengan bidang-bidang tugasnya di Instansi, dinas maupun Badan dimana ia ditempatkan, Atau untuk saat ini sebaiknya dipikirkan untuk merekrut Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki latar belakang sarjana sehingga lebih mudah melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan satuan polisi pamong praja salah satu penyebabnya adalah karena rendahnya tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja. Dengan kata lain, tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja berpengaruh cukup besar terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Wawancara yang dilakukan dengan informan diketahui bahwa sebagian besar satuan polisi pamong praja pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Maros hanya Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sehingga sangat terasa adanya ketidak mampuan di dalam menjalankan kegiatan dan tugasnya sehari-hari. Hal ini disebabkan karena penyesuaian diri personil terhadap keadaan/situasi kerjanya relatif lambat dimana ia ditempatkan. Dengan kata lain faktor rendahnya pendidikan formal satuan polisi Pamong praja juga turut mempengaruhi tingkat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Adanya pengaruh yang cukup besar dari tingkat pendidikan satuan polisi pamong praja di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tentu memerlukan upaya-upaya untuk ditingkatkan. Salah satu upaya tersebut adalah melalui pendidikan dan pelatihan.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang dilaksanakan, diketahui bahwa hingga saat ini upaya untuk meningkatkan kemampuan satuan polisi pamong praja melalui pendidikan belum terselenggara dengan baik, Keterangan yang diperoleh dari informan menyebutkan bahwa kurangnya kesempatan dan kegiatan pendidikan kepada satuan polisi pamong praja karena masih kurangnya personil yang memenuhi syarat untuk diikutkan dalam kegiatan pendidikan, di samping dana yang disediakan guna pembiayaan pendidikan hingga saat ini belum memadai. Di samping keterbatasan dana, kesempatan yang diberikan kepada satuan polisi Pamong praja, pada setiap periode sangat terbatas.

Di samping pemanfaatan pendidikan satuan polisi pamong praja untuk melaksanakan pemberdayaan dengan menyesuaikan tingkat dan latar belakang pendidikan formalnya, faktor pengalaman juga berpengaruh dan berpotensi untuk mengembangkan satuan polisi pamong praja. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa aparat diketahui bahwa faktor pengalaman sangat berperan dalam rangka kegiatan dan pelaksanaan tugas-tugas pokok yang dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, maupun pada instansi/badan atau dinas dimana ia ditempatkan sebagai tenaga bantu untuk memperlancar mekanisme pemerintahan dan pembangunan. Apabila satuan polisi pamong praja telah berpengalaman, maka pelaksanaan tugas-tugas pokok akan menjadi lancar dan kegiatan kerja sehari-hari akan sesuai yang diinginkan.

Khususnya satuan polisi pamong praja yang memiliki fungsi terhadap kegiatan dan tugas-tugas pokok di instansi/badan dan dinas dimana ia ditempatkan, tingkat pengamatan yang baik sangat diperlukan karena dengan adanya pengalaman yang baik, maka akan dapat mengetahui dengan jelas keadaan atau situasi kerjanya sehingga pekerjaan yang dilakukan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan ia ditempatkan pada Dinas/Badan maupun instansinya.

Di samping itu, dengan adanya pengalaman yang baik maka satuan polisi pamong praja akan dapat dengan cermat menjaga ketertiban dan

Di samping itu, dengan adanya pengalaman yang baik maka satuan polisi pamong praja akan dapat dengan cermat menjaga ketertiban dan ketentraman serta kelancaran pelaksanaan tugas pokok pada instansi, Dinas maupun Badan dimana ia bertugas.

Ukuran pengalaman satuan Polisi pamong praja dapat dilihat dari masa kerjanya, yaitu dianggap sangat berpengalaman adalah dengan masa kerja 15 tahun ke atas, berpengalaman dengan masa kerja 10-15 tahun, dan kurang berpengalaman dengan masa kerja tiga sampai 10 tahun, dan tidak berpengalaman adalah dengan masa kerja dua tahun ke bawah.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar satuan polisi pamong praja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros memiliki pengalaman kerja 1 tahun ke bawah karena baru setelah pembentukannya direkrut untuk mengisi formasi jabatan yang ada. Kurangnya pengalaman satuan polisi pamong praja, tentu mempengaruhi ketepatan, dan kecermatan serta kesesuaian kebutuhan pengelolaan tugas-tugas pembangunan dan tugas-tugas pokoknya. Minimnya pengalaman/masa kerja satuan polisi pamong praja terungkap pula dari pendapat responden pada tabel berikut :

TABEL 8
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
PENGARUH PENGALAMAN/ MASA KERJA TERHADAP
KEMAMPUAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Berpengaruh	29	61,90
2	Kurang berpengaruh	5	11,90
3	Tidak berpengaruh	11	26,20
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Pendapat responden mengenai pengaruh pengalaman kerja atau masa kerja terhadap kemampuan satuan polisi pamong praja dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya cenderung menganggap berpengaruh. Hal ini terbukti karena dari 45 orang responden, terdapat 26 orang (61,90 %) dari responden memberi jawaban berpengaruh, dan 11 orang (26,20 %) diantaranya beranggapan tidak berpengaruh, dan hanya lima orang (11,90 %) yang menganggap bahwa pengalaman atau masa kerja kurang berpengaruh terhadap kemampuan satuan polisi pamong praja dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Di samping faktor pendidikan satuan polisi pamong praja, kegiatan pemberdayaan satuan polisi pamong praja juga dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan satuan polisi pamong praja. Pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan satuan polisi pamong praja

cenderung masih rendah; karena sebagian besar satuan polisi pamong praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros merupakan tenaga-tenaga yang belum mengetahui dan memahami benar tugas-tugas pokoknya karena baru direkrut dan diangkat menjadi Polisi Pamong Praja.

Rendahnya Keterampilan satuan polisi pamong praja vans dimaksud adalah menyangkut kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, masih terjadi ketidak efisien tugas-tugasnya, dan masih seringnya terdapat kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas perbantuan di Instansi/dinas maupun Badan dimana ia ditempatkan.

Seperti yang telah dikemukakan di atas, rendahnya keterampilan satuan polisi pamong praja tersebut belum juga diupayakan peningkatannya karena hingga saat ini nampak bahwa upaya pemberian bimbingan oleh satuan polisi pamong praja yang dianggap lebih terampil dan memiliki pengalaman yang baik kepada satuan polisi pamong praja baru atau belum terampil belum nampak dilaksanakan secara optimal.

Keterangan dari beberapa responden menyebutkan bahwa pemberian bimbingan dan pengarahan, belum dilaksanakan oleh atasan langsung sehingga satuan polisi pamong praja belum memiliki pedoman yang baik bagi tindakan-tindakan yang akan diambil dalam rangka menghadapi tugas dan kegiatannya sehari-hari khususnya satuan polisi pamong praja yang terbilang baru melaksanakan tugasnya. Tanggapan responden mengenai keterampilan satuan polisi pamong praja dapat dilihat pada tabel berikut :



TABEL 9
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG
KETERAMPILAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PADA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Terampil	10	23,41
2	Kurang terampil	16	23,71
3	Tidak terampil	19	40,47
Jumlah		45	100,00

Sumber : Data Primer, 2004 – 2005

Tanggapan responden pada tabel 8 tersebut memperlihatkan bahwa satuan polisi pamong praja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, tidak terampil dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, karena terdapat 19 orang 40,47 % yang menjawab kurang terampil, 16 orang (34,11 %) memberi jawaban kurang terampil, dan hanya 10 orang (23,41 %) yang memberi jawaban terampil.

Pengamatan yang dilakukan terhadap kegiatan Satuan polisi pamong Praja di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros bahwa kurangnya keterampilan satuan polisi pamong praja menyebabkan terjadinya kelambatan dalam penanganan dan pelaksanaan pekerjaan sehingga terlihat efektifitasnya cenderung masih rendah.

Di samping itu pengamatan terhadap kegiatan dan tugas pokok memperlihatkan bahwa kurangnya keterampilan satuan polisi pamong praja

terlihat dan masih seringnya terjadi kelambatan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pokok bahkan sering terjadi kesimpangsiuran dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah tersusun terpaksa diundur dan dikerjakan kembali.

Uraian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa dari segi pendidikan, upaya pemberdayaan satuan polisi pamong praja belum dapat dilaksanakan secara optimal, juga dalam memanfaatkan latar belakang pendidikan, pengalaman dan keterampilan untuk tindakan pemberdayaan belum dapat diwujudkan secara seksama.

B. Faktor – Faktor Yang Menghambat Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros

Adalah melalui pemberian motivasi dan pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja, ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan, khususnya oleh atasan langsung yaitu pemberian kompensasi dalam bentuk penghargaan, karena jika penghargaan diberikan dengan baik kepada Satuan Polisi Pamong Praja akan dapat berpengaruh pada kemampuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas – tugas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan pemanfaatan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang dilakukan meskipun saat ini terlihat

Satuan Polisi Pamong Praja sudah bekerja dengan baik. Mengenai pemberian penghargaan kepada Polisi Pamong Praja pendapat responden dikemukakan pada tabel berikut :

TABEL 11
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG
PEMBERIAN PENGHARGAAN KEPADA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MAROS

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Selalu diberi	8	30,05
2	Kadang diberi	13	49,06
3	Tidak diberi	24	50,00
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Pendapat responden pada tabel 11 tersebut diatas diketahui bahwa sebagian besar responden tidak diberi penghargaan dalam melaksanakan tugasnya karena dari 45 orang responden, sejumlah 24 orang (50,00%) yang memberi jawaban tidak diberi, dan 13 orang (30,95%) memberi jawaban kadang diberi dan 8 orang (50,00 %) memberi jawaban selalu diberi. Tanggapan responden di atas mengindikasikan bahwa penghargaan masih belum diberikan kepada polisi Pamong Praja.

Wawancara dengan informan menggambarkan bahwa saat ini pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros, pemberian penghargaan masih belum dilakukan kepada Satuan Polisi Pamong Praja. Pemberian penghargaan yang

belum dilakukan sebagaimana mestinya memberi pengaruh yang kurang baik khususnya terhadap upaya mewujudkan tertib administrasi dan pemerintahan di Kabupaten Maros, yaitu :

1. Gairah Kerja Satuan Polisi Pamong Praja menjadi rendah untuk melaksanakan tugasnya, khususnya satuan Polisi Pamong Praja yang diperbantukan di Dinas/instansi maupun badan di Kabupaten Maros.
2. Satuan Polisi Pamong Praja tidak dapat bekerja secara serius dalam arti tidak terdorong untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas karena menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan imbalan yang diterimanya.

Dari wawancara diketahui bahwa seharusnya pemberian penghargaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja menjadi prioritas mengingat tugas pokoknya yang cukup berat, khususnya para Polisi Pamong Praja yang diperbantukan pada Dinas/instansi maupun Badan yang ada di Kabupaten Maros. Kenyataan yang terlihat, sejak kegiatan operasional berlangsung nampak pemberian penghargaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini mengurangi kualitas Kerja Satuan Polisi Pamong Praja sehingga perlu untuk memberi perhatian yang cukup terhadap pemberian penghargaan.

Dari pengamatan diketahui bahwa Instansi/Dinas maupun Badan tempat dimana Satuan Polisi Pamong Praja menjalankan tugasnya juga kurang memberi perhatian yang baik terhadap pemberian penghargaan. Sehingga nampak bahwa meskipun Satuan Polisi Pamong Praja sudah menjalankan kewajibannya dengan

baik, perhatian untuk memberikan penghargaan amat kurang bahkan belum dilaksanakan dengan baik.

Untuk memberikan penghargaan kepada Satuan Polisi Pamong Praja selayaknya dikoordinasikan terlebih dahulu kepada Atasan Langsung dengan Dinas/instansi maupun Badan dimana Satuan Polisi Pamong Praja ditempatkan, sehingga pemberian penghargaan benar-benar sesuai dengan hasil kerjanya. Hal ini penting dilakukan mengingat sebagian besar waktu Satuan Polisi Pamong Praja dilaksanakan pada Dinas/instansi maupun badan yang ada di Kabupaten Maros sehingga selayaknya penghargaan diberikan dengan baik sesuai jerihnya.

Faktor-faktor di atas menyebabkan sampai saat ini pemberian penghargaan kepada Polisi Pamong Praja masih kurang dilakukan, Uraian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa saat ini pemberian insentif kepada Polisi Pamong Praja belum mampu meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja. Pendapat responden mengenai pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 11

**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
PENINGKATAN MOTIVASI MELALUI PEMBERIAN PENGHARGAAN**

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Meningkat	5	11,90
2	Kurang meningkat	11	23,81
3	Tidak meningkat	29	64,29
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Pendapat responden pada tabel 12 tersebut memperlihatkan bahwa pemberian penghargaan masih tidak meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja, sebab terdapat 29 orang (64,29 %) responden yang memilih jawaban tidak meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja, dan 11 orang (42,86 %) cenderung menganggap bahwa penghargaan kurang meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja, dan 5 orang (11,90 %) memberi jawaban insentif yang diberikan meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja.

Penghargaan nampak Kurang dapat meningkatkan motivasi Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas pokoknya karena belum diberikan sesuai hak dan pelaksanaan tugasnya.

Wawancara dengan informan mendukung pendapat responden di atas, karena sebagian besar informan yang diwawancarai mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan kepada Polisi Pamong Praja di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros belum terselenggarakan dengan baik, berupa penghargaan dalam bentuk uang atau natura. Selain pemberian penghargaan, bentuk bonus lain yang diberikan kepada Polisi Pamong Praja adalah Pakasi, yakni salah satu bentuk pemberian tunjangan (bonus) setiap untuk kompensasi lapangan khususnya dikaitkan dengan tugas-tugas pembantuan pada Dinas/Instansi maupun Badan dimana ia ditempatkan.

Pendapat responden mengenai pemberian motivasi melalui pemberian berupa biaya operasional dan tunjangan-tunjangan lain kepada Polisi Pamong Praja yang belum diberikan, dapat dilihat pada pendapat responden di bawah ini.

TABEL 12-
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI PEMBERIAN BIAYA
OPERASIONAL

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Selalu	8	19,05
2	Kadang – kadang	12	26,19
3	Tidak pernah	25	54,76
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Dengan demikian dapat dilihat bahwa pada dasarnya, insentif, tunjangan, hadiah maupun biaya operasional yang seharusnya diberikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja hingga saat ini belum direalisasikan dengan baik dan hanya kadang-kadang saja diberikan, karena dari 45 orang responden yang diberikan angket, terdapat 25 orang (54,76 %) yang menjawab tidak pernah diberikan biaya operasional, maupun tunjangan dan hadiah lainnya, dan sejumlah 8 orang (19,05%) menjawab selalu diberikan, biaya operasional dan tunjangan-tunjangan lainnya, dan 12 orang (26,19 %) memberi jawaban Kadang-kadang diberikan. Tidak diberi dalam arti bahwa walaupun Satuan Polisi Pamong Praja dalam

pelaksanaan tugas-tugas pokoknya belum diberikan uang lembut, tunjangan maupun hadiah.

Peningkatan motivasi melalui pemberian biaya operasional, hadiah, maupun tunjangan-tunjangan yang belum diberikan satuan Polisi Pamong Praja mempengaruhi kesejahteraan Polisi Pamong Praja di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros cenderung rendah sehingga dalam pelaksanaan tugas pokoknya nampak belum dapat dilakukan dengan optimal.

Dari wawancara diketahui bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugasnya memang belum diberikan tunjangan-tunjangan, biaya operasional maupun hadiah-hadiah yang diharapkan akan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja, hal ini disebabkan karena pemberian tunjangan-tunjangan maupun biaya operasional dan lain-lain sementara baru disusun kebijakannya oleh atasan maupun daerah sehingga sampai saat ini belum dapat direalisir dengan baik. Hal ini disebabkan karena pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros baru dilaksanakan kurang lebih satu tahun sehingga semua kebijakan menyangkut peningkatan kesejahteraan Satuan Polisi Pamong Praja baru dalam tahap penggodokan.

Uraian yang sudah dilakukan di atas memberi indikasi bahwa tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja sebagian besar rendah. Untuk mengetahui hal ini, dikemukakan tabel sebagai berikut :

TABEL 13
TANGGAPAN RESPONDEN
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI KESEJAHTERAAN
POLISI PAMONG PRAJA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat baik	3	4,76
2	Kurang baik	12	26,19
3	Rendah	30	69,05
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tabel tersebut diatas dengan demikian memperlihatkan tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja masih rendah yang dapat dilihat dari jawaban-jawaban yang diberikan, terdapat 30 orang (69,05 %) dan responden yang memberi jawaban bahwa tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja masih rendah, dan 12 orang (26,19 %) yang memberi jawaban bahwa tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja kurang baik, dan 3 orang (4,76 %) dari Polisi Pamong Praja yang memberi jawaban baik tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros. Kesejahteraan Polisi Pamong Praja yang kurang adalah karena kebutuhan pokok Polisi Pamong Praja belum dapat terpenuhi dengan baik.

Wawancara yang dilaksanakan dengan beberapa orang informan diketahui bahwa tingkat kesejahteraan Polisi Pamong Praja sebagian besar masih rendah. Hal ini diukur dari pemenuhan kebutuhan diri dan keluarganya khususnya dari pendapatan (gaji) yang diterima rata-rata tidak mencukupi sehingga keadaan keseharian, perumahan, dan kebutuhan lainnya kurang memadai.

Dengan demikian didasarkan atas uraian dan tanggapan responden di atas, maka kesejahteraan Polisi Pamong Praja pada dasarnya berpengaruh terhadap peningkatan kualitasnya. Hal ini dipertegas oleh tanggapan responden di bawah ini :

TABEL 14
TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI PENGARUH KESEJAHTERAAN
TERHADAP KUALITAS POLISI PAMONG PRAJA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Berpengaruh	38	90,48
2	Cukup berpengaruh	2	2,38
3	Tidak berpengaruh	5	7,14
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja Polisi Pamong Praja, karena dari 45 orang responden terdapat 38 orang (90,48 %) yang memberi jawaban berpengaruh, karena selama ini karena kurang terpenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya Polisi Pamong Praja tidak dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik.



Sebagai salah dinas fungsional yang bertugas menjaga ketertiban jalannya pemerintahan di Kabupaten Maros, maka untuk mengukur sejauhmana pemanfaatan terhadap fungsi satuan polisi Pamong Praja, dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu :

- a. Pencapaian sasaran
- b. Mitra
- c. Inisiatif
- d. Kinerja
- e. Masukan

Berdasarkan pengamatan, maka pencapaian sasaran pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros masih belum sepenuhnya dapat diketahui, karena pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja yang masih baru (Januari Tahun 2001), sehingga masih benar-benar difungsikan secara optimal.

Meskipun demikian, dari pengamatan diketahui bahwa pencapaian sasaran pemanfaatan dan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang baik. Tanggapan responden terhadap pencapaian sasaran pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja, dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 15
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
PENCAPAIAN SASARAN PEMANFAATAN SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	14	33,33
2	Kurang baik	13	28,57
3	Tidak baik	18	39,10
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa pencapaian sasaran pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros masih tidak baik, karena sejumlah 18 orang (39,10 %) yang memberi jawaban tidak baik, dan 13 orang (28,57 %) yang menanggapi kurang baik, dan hanya 14 orang (33,33 %) memberi tanggapan kurang baik. Tidak baik selama ini belum dapat benar-benar terlihat pencapaian sasaran dari Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

Dari wawancara diketahui bahwa sasaran dari pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros pada dasarnya adalah untuk tegaknya tertib penyelenggaraan pemerintahan khususnya di Kabupaten Maros masih kurang dapat dilihat karena pada saat ini belum semua sektor dan sasaran tugas pokok

Satuan Polisi Pamong Praja yang dapat dilihat apakah tercapai atau tidak sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan, karena selain pembentukan organisasinya yang masih baru, juga saat ini Satuan Polisi Pamong Praja masih belum dapat melaksanakan tugas pokoknya secara optimal karena penataan organisasi baik intern maupun eskterennya sementara Dalam tahap pembenahan. Hal ini menyebabkan .sehingga pencapaian sasaran dari pemberdayaan satuan polisi pamong praja belum dapat dilihat secara optimal.

Selain pencapaian sasaran sebagai salah satu indikator Dari pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja, pemanfaatannya juga dapat dilihat dari faktor kemitraan. Kemitraan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja sangat dibutuhkan, karena hanya dengan melalui kemitraan antara instansi dan badan yang ada di Kabupaten Maros, maka akan dapat diberdayakan dengan maksimal satuan polisi pamong praja.

Pendapat responden mengenai kemitraan Polisi Pamong Praja dengan Badan dan Instansi lain yang ada di Kabupaten Maros, dapat dilihat Pada tabel berikut :

TABEL 16
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
KEMITRAAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DENGAN INSTANSI DAN BADAN DI KABUPATEN MAROS

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	10	14,28
2	Kurang baik	17	40,48
3	Tidak baik	1	11,91
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam memberi tanggapan terhadap inisiatif Satuan Polisi Pamong Praja menjawab kurang baik, yaitu sejumlah 14 orang (40,48 %) dan hanya 10 orang (14,28 %) menjawab baik, dan 14 orang (11,91 %) yang menanggapi tidak baik. Karena dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya Satuan Polisi Pamong Praja cenderung kurang memiliki kesanggupan untuk bertindak dan mengambil keputusan sendiri dalam hal-hal tertentu khususnya berkaitan dengan tugas pokok penjagaan.

Dari wawancara dapat diketahui bahwa saat ini inisiatif Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros masih kurang baik dalam pengambilan keputusan-keputusan di lapangan, sehingga nampak bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan selalu atas bimbingan dan arahan pimpinan. jika memiliki inisiatif yang baik, maka dalam pelaksanaan tugas pokoknya Satuan Polisi Pamong Praja dapat bertindak dan mengambil keputusan sendiri jika terjadi hal-hal yang tidak

diinginkan, dimana keputusan tersebut sesuai dengan aturan dan tidak diluar dari kebijakan dan tugas pokoknya. Kurangnya inisiatif satuan Polisi Pamong Praja dalam pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan lain yang berhubungan dengan fungsi dan tugasnya disebabkan karena sejumlah faktor, yaitu :

- a. Satuan Polisi Pamong Praja saat ini sebagian besar baru melaksanakan tugas pokoknya (belum cukup setahun) sehingga belum memiliki kemampuan yang cukup terhadap penjabaran semua fungsi dan tugasnya sehingga mempengaruhi inisiatifnya dalam pengambilan keputusan.
- b. Sebagian besar Satuan Polisi Pamong Praja belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis khusus sehingga kurang mendukung pengembangan inisiatifnya.

Kedua faktor di atas sangat mempengaruhi timbulnya inisiatif Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya sehingga saat ini ada kesan ketergantungan yang sangat besar kepada atasan masing-masing.

Pemanfaatan Polisi Satuan Pamong Praja dalam hal mendukung terselenggaranya tertib pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros juga sangat ditentukan oleh kinerjanya. Jika kinerja Satuan Polisi Pamong Praja meningkat maka mengindikasikan bahwa pemanfaatannya sudah baik, sebaliknya jika kinerjanya rendah maka pemanfaatannya cenderung kurang baik.

Dari pengamatan terlihat bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros cenderung masih kurang baik. Lebih jelasnya, dikemukakan tanggapan responden pada tabel berikut :

TABEL 17
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DALAM PELAKSANAAN TUGAS POKOKNYA

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	12	26,19
2	Kurang baik	30	66,67
3	Tidak baik	3	7,14
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Dengan demikian terlihat bahwa dalam pelaksanaan tugas pokoknya Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang menunjukkan kinerja yang diharapkan, karena dari 45 orang responden sejumlah 30 orang (66,67 %) yang memberi tanggapan kinerjanya kurang baik, dan 12 Orang (26,19 %) yang menanggapi baik, dan 3 orang (7,14 %) yang menjawab tidak baik. Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang masih kurang baik karena belum mampu mewujudkan tugas-tugas pokoknya secara efektif dan efisien khususnya dalam membantu mewujudkan ketertiban dan keamanan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros.

Dari wawancara diketahui bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros dalam mengupayakan terwujudnya ketertiban dan keamanan penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan masih kurang baik, karena saat ini terlihat Satuan polisi Pamong Praja secara teknis hanya merupakan alat untuk

menjaga instansi/dinas atau badan yang ada di Kabupaten Maros dan tidak ikut secara teknis untuk membantu jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Dalam kapasitasnya sebagai Satuan Polisi Pamong Praja, seharusnya mereka mampu untuk kreatif dan aktif dalam tugas-tugas pembantuan secara teknis guna mewujudkan ketentraman dan keamanan. Saat ini terlihat dengan jelas bahwa Satuan Polisi Pamong Praja hanya berfungsi sebagai Satpam dan tidak ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang secara teknis dilakukan untuk mengamankan dan mewujudkan ketertiban pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya masih kurang baik.

Selain pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja seperti sudah dikemukakan di atas, maka manfaat lain dari dibentuknya satuan Polisi Pamong Praja ini adalah harus menjadi teladan yang bermanfaat untuk mewujudkan ketertiban dan keamanan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros. Teladan yang dimaksud khususnya adalah dukungan kelancaran penyelenggaraan tugas pokok di masing-masing Dinas/Badan dan instansi sehingga dapat lebih menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pokok di masing-masing instansi dan Badan tersebut.

Dari pengamatan diketahui bahwa saat ini peran Satuan Polisi Satuan Pamong Praja dalam keteladan melalui Dinas/Badan dan instansi di Kabupaten Maros untuk mewujudkan tertib administrasi pemerintahan masih kurang baik.. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut :

TABEL 18
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
KETELADANAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KEPADA PEMERINTAH DAERAH

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	7	16,67
2	Kurang baik	36	80,81
3	Tidak baik	2	5,67
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden pada label di atas jelas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menanggapi bahwa Satuan Polisi Pamong Praja masih belum berperan dengan baik dalam memberi keteladanan kepada aparat Pemerintah daerah Kabupaten Maros untuk mewujudkan keteladanan dan keamanan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerahnya, karena sejumlah 36 orang (80,81 %) yang memberi tanggapan kurang baik pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja dalam keteladanan kepada pemerintah Daerah Kabupaten Maros, dan hanya 7 orang (16,67 %) yang memberi tanggapan baik pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal memberikan masukan kepada pemerintah daerah.

Dari wawancara diketahui bahwa pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros khususnya dalam hal keteladanan kepada aparat lain untuk mendukung tegaknya tertib pemerintahan dan pembangunan

belum dapat diwujudkan, dalam arti bahwa saat ini Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang dapat mewujudkan fungsi pemanfaatan untuk memberikan masukan-masukan kepada yang baik kepada pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Dari pengamatan diketahui bahwa saat ini Satuan Polisi Pamong Praja yang ditempatkan di beberapa Instansi, Dinas dan Badan yang ada di Kabupaten Maros seharusnya mampu menjadi ceria dan yang baik terhadap terselenggaranya tertib pelaksanaan tugas pokok pada Dinas, Badan dan Instansi dimana mereka ditugaskan, kenyataan yang terlihat saat ini Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya masih kurang mampu memberi teladan yang berharga kepada terwujudnya tertib administrasi pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros.

Berdasarkan uraian dan tanggapan-tanggapan responden yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros saat ini masih kurang efektif. Tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 19
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
PEMANFAATAN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
UNTUK TEGAKNYA PEMERINTAHAN DAN PEMBANGUNAN
DI KABUPATEN MAROS

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Efektif	8	19,05
2	Kurang efektif	33	71,43
3	Tidak efektif	4	9,52
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Dan tanggapan responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros masih kurang efektif, karena dari 45 Orang responden yang memberi tanggapan kurang efektif sejumlah 33 orang (71,43 %) dan efektif sejumlah 8 orang (19,05 %) dan tidak efektif sejumlah 4 orang (9,52 %). Kurang efektif karena saat ini nampak satuan Polisi Pamong Praja belum dapat berfungsi secara efektif dalam mewujudkan tegaknya tertib pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Maros.

Untuk memberdayakan Satuan Polisi Pamong Praja sangat dibutuhkan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah perlengkapan tugas pokok, dan transportasi.



Dari pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa sarana kelengkapan Satuan Polisi Praja masih kurang lengkap. Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden pada tabel berikut :

TABEL 20
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
KELENGKAPAN SARANA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DI KABUPATEN MAROS

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Lengkap	4	9,52
2	Kurang lengkap	33	71,43
3	Tidak lengkap	8	19,05
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden pada tabel di atas memperlihatkan bahwa kelengkapan kerja satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros masih kurang lengkap, karena sejumlah 33 orang (71,43 %) yang memberi tanggapan kurang lengkap, dan 8 orang (19,05 %) yang memberi tanggapan tidak lengkap dan hanya 4 orang (9,52 %) memberi tanggapan lengkap. Kurang lengkap karena saat ini satuan Polisi Pamong Praja sebagian besar dalam pelaksanaan tugasnya belum dilengkapi dengan sarana dan prasarana sebagaimana mestinya seperti, tongkat, senjata, pakaian dinas dan lain-lain.

Dari wawancara diketahui bahwa pada dasarnya kelengkapan Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya mutlak diperlukan sehingga dapat memperlancar kegiatannya di lapangan. Saat ini dari 152 orang Polisi Pamong Praja (110 orang diantaranya baru direkrut), hanya ada kurang lebih 60 orang yang memiliki kelengkapan pelaksanaan tugas pokok dan selebihnya belum memiliki kelengkapan. Hal ini disebabkan karena dana yang tersedia untuk mengadakan sarana kelengkapan tersebut belum dapat disediakan, sedangkan untuk merekrut satuan Polisi Pamong Praja adalah merupakan hal yang mendesak. Meskipun demikian, saat ini sudah diupayakan untuk melengkapi Satuan Polisi Pamong Praja berupa peralatan yang diperlukan sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Selain sarana dan prasarana kelengkapan tugas, untuk mewujudkan kecepatan pelaksanaan tugas pokok, sangat diperlukan kendaraan roda empat dan roda dua. Kendaraan roda empat diperlukan untuk mengangkut Satuan Polisi Pamong Praja di mana ia ditempatkan.

Dari pengamatan diketahui bahwa kendaraan roda operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros saat ini belum dapat disediakan sesuai kebutuhan. Tanggapan responden terhadap hal ini dapat dilihat pada tabel

TABEL 21
PENDAPAT RESPONDEN MENGENAI
ANGKUTAN OPERASIONAL POLISI PAMONG PRAJA
DI KABUPATEN MAROS

No	Pendapat Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Cukup	5	11,90
2	Kurang cukup	4	9,52
3	Tidak cukup	36	78,58
Jumlah		45	100,00

Sumber data : Diolah dari data primer, Tahun 2004-2005

Tanggapan responden tabel di atas memperlihatkan bahwa angkutan operasional Satuan Polisi Pamong Praja belum cukup, karena sejumlah 36 orang (78,58 %) yang memberi tanggapan tidak cukup, dan hanya 5 orang (11,90 %) memberi tanggapan cukup dan 4 orang (9,52 %) memberi tanggapan kurang cukup.

Karena saat ini hanya ada 1 kendaraan pengangkut yang dapat disediakan berupa kendaraan roda empat, sedangkan Kendaraan roda dua belum tersedia. Dibanding jumlah satuan Polisi Pamong Praja yang akan dilayani dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya jumlah kendaraan yang hanya 1 buah saat ini cenderung belum cukup sehingga perlu diupayakan untuk penambahan sehingga dapat mendukung pemanfaatan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Maros dalam upaya menegakkan tertib administrasi pemerintah dan pembangunan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memberdayakan satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Maros untuk mewujudkan tegaknya tertib administrasi Pemerintahan dan Pembangunan di Kabupaten Maros adalah pelaksanaan diklat berupa diklat fungsional maupun struktural dan pelatihan tehnik berupa pendidikan kepamongan, dasar kepolisian dan militer, keterampilan beladiri terhadap satuan polisi pamong praja Kabupaten Maros sehingga dalam pelaksana tugas pokoknya dapat memberi ketrampilan yang diharapkan. Hal – hal tersebut dapat dilihat dari 152 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja baru 8 orang yang mengikuti pendidikan kepamongan dan 5 orang yang mengikut pendidikan dasar kepolisian dan militer, 32 orang mengikuti pendidikan keterampilan beladiri.
2. Faktor yang menghambat pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja adalah kurangnya pemberian motivasi berupa motivasi pemberian penghargaan, pemberian biaya operasional, tunjangan serta uang lembur dan bentuk pemberian motivasi lainnya belum dilaksanakan dengan baik. Pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja belum diwujudkan dengan baik karena pencapaian sasaran dan tugas pokok belum dapat diwujudkan, peran mitra

antara Satuan Polisi Pamong Praja dengan Instansi Dinas maupun Badan di Kabupaten Maros belum dapat diwujudkan dengan baik, dan insentif Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas untuk mengambil keputusan yang diharapkan masih kurang terlihat kinerja satuan Polisi Pamong Praja masih rendah dan belum mampu memberikan masukan-masukan kepada investasi Dinas serta Badan dimana ia ditempatkan sehingga dapat lebih mengoptimalkan terwujudnya tertib administrasi dan pemerintahan di Kabupaten Maros.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan di atas, maka saran yang diharapkan dapat lebih memberdayakan satuan polisi pamong praja dalam pelaksanaan tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberdayakan satuan Polisi Pamong Praja sebaiknya ditingkatkan pelaksanaan diklat baik diklat-diklat jabatan maupun diklat teknis untuk semua aparat sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.
2. Meningkatkan Motivasi Satuan Polisi Pamong Praja dengan memberi penghargaan yang sesuai dengan tugas pokoknya, khususnya satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan prestasi yang baik sehingga mampu menjadi teladan bagi aparat lainnya di Kabupaten Maros.

3. Meningkatkan pemberdayaan Satuan Polisi Pamong Praja dengan meningkatkan kemampuan berupa peningkatan inisiatif dalam pelaksanaan tugas untuk mengambil keputusan yang diharapkan masih kurang terlihat, peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja sehingga dapat mengoptimalkan terwujudnya tertib administrasi dan pemerintahan di Kabupaten Maros.



DAFTAR PUSTAKA

Chatherine Devre, (1997), *good service is good business, 7 strategi sederhana menuju sukses*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Handayaniingrat, Soewarno, (1989), *pengantar manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, hji masagun.

Hasibuan, Melayu, SP, *manajemen*, Jakarta, haji masagun, (1976), *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Haji Masagung.

Moekijat (1981) *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Haji Masagung,

(1991), *Pengembangan Pegawai*, Jakarta, Haji Masagung

(1989), *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta Haji Masagung.

Moening, A.S (1985), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bilal Pustaka

Prestya Irawan, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIALAN Pers Jakarta.

Riwu Kaho, Yosef, (1988) *Pelaksanaan Otonomi Daerah di Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka.

Siagian, Sondang P (1996) *Eksekutif Yang Efisien dan Efektif*, Jakarta, Gunung Agung

Sugylono, (1997), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta

Try Atmojo, (1997), *Pengembangan Pegawai*, Jakarta, Gramedia

Dokumen-Dokumen

Ketetapan MPR-RI Tahun 1998 Tentang GBHN

Menteri dalam Negeri Nomor : 53 Tahun 1999 Tentang Pemberlak-
Perundang-undang

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Poko'

Undang-Undang Nomor 5 tahun 1976, Tentang Formasi Pegawai

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah, Nomor : 14 tahun 1994, Tentang Pendidikan dan Pelatihan
Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor/IX/6/4/1995 Tentang Diklat

