

**STRATEGI PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN  
KEMAMPUAN INTI UNTUK SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA**

**(Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Oleh:

**FITRIANA K.P**

**NIM. 0710313007**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
MALANG**

**2011**

## MOTTO

*Tugas kita bukanlah untuk berhasil,  
tetapi tugas kita adalah untuk mencoba,  
karena didalam mencoba itulah,....  
kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.*

*Jadikan dirimu tumbuh bukan sekedar menua,  
Karena sejatinya jika kamu tumbuh,  
Menjadikan dirimu berkembang dan berubah menjadi tua,  
dengan penambahan nilai-nilai kehidupan yang bermanfaat,  
Namun jika dirimu menjadikan pertumbuhan hanya menua,  
Dirimu melakukan proses berubah menjadi tua,  
tanpa adanya penambahan nilai kehidupan.*

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Kemampuan Inti Untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Studi tentang  
Peran dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)

Disusun Oleh : Fitriana Kusumaningrum Pramitra

N I M : 0710313007

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Publik

Malang, 18 Mei 2011

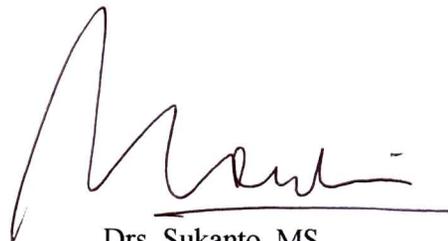
### Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. M.R. Khairul Muluk S.Sos.M.Si  
NIP 19710510 199803 1 004

Anggota



Drs. Sukanto, MS  
NIP 19591227 198601 1 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila terdapat di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Juni 2011



Fitriana Kusumaningrum Pramitra  
NIM. 0710313007

## RINGKASAN

FITRIANA KUSUMANINGRUM PRAMITRA, 2011, **Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan Inti untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)**, Komisi Pembimbing, Ketua: DR. M.R. Khairul Muluk S.Sos, M.Si, Anggota: Drs. Sukanto, MS.

Dalam skripsi ini peneliti membahas mengenai Kemampuan inti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun khususnya pada peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Kemampuan Inti pada masalah peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja lebih difokuskan pada strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perlu dicapainya kemampuan inti sebagai wujud pengembangan organisasi. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penegak peraturan, serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam masalah ketentraman dan ketertiban.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif yang didasarkan pada informasi pihak-pihak terkait yang digabungkan dengan teori-teori dasar yang menunjang. Data primer adalah hasil wawancara dengan Kepala Operasional Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Untuk memperoleh data dan informasi dilakukan dengan jalan wawancara menggunakan pedoman wawancara dan catatan lapangan. Dari data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk memperoleh data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Fokus penelitiannya adalah strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti, kompetensi inti dari Satuan Polisi Pamong Praja yang di dalamnya organisasi, kelompok, dan individu. Selain itu juga untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti melalui pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi; 2) Peningkatan Sumber Daya Aparatur yang dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Selain itu juga belajar dari lingkungan yang dimaknai dengan (*Learning by doing*). 3) Kemampuan inti yang dimiliki yaitu dengan keberlanjutan misi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. 4) Kendala yang dihadapi antaralain kurangnya tingkat kesadaran masyarakat pada peraturan, permasalahan yang selalu berubah-ubah, kurangnya penguasaan teknologi, kurangnya fasilitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi dimasyarakat.

## SUMMARY

FITRIANA KUSUMANINGRUM PRAMITRA, 2011, **Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan Inti untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)**, Supervisor: DR. M.R. Khairul Muluk S.Sos, M.Si, Co-supervisor:

Drs. Sukanto, MS.

In this paper the researchers discuss the capabilities of the core unit of “Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun” in particular on the role and functions of “Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun”. The core capabilities in the problem role and functions of “Satuan Polisi Pamong Praja” is focused on strategic management and development of core capabilities. This research is motivated by the need to achieve the core capability as a form of organizational development. Therefore, it can improve the performance of the “Satuan Polisi Pamong Praja” as a Civil Service rule enforcement, and improve service to the community in matters of peace and order.

This study used qualitative research technique that is based on information relevant parties combined with the basic theories that support. Primary data are the results of interviews with the Head of “Operasional Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun”. To obtain data and information by way of interviews using interview guide and field notes. From the data obtained was analyzed to obtain data that is really relevant to the purpose penelitian. Fokus research is the development of management strategies and core capabilities, core competencies of the “Satuan Polisi Pamong Praja” in which organizations, groups, and individuals. It is also to know the obstacles encountered in solving problems of public order.

The results showed that: 1) Strategic management and development of core capabilities through the execution of tasks, the principal, and function, 2) Improved Apparatus Resources developed through education and training followed by some Civil Service employees of “Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun”. It also learned from an interpreted environment with learning by doing. 3) core capability that is owned by the sustainability of the organization's mission to improve organizational performance. 4) Obstacles faced among other lack of public awareness on the regulatory level, problems are always changing, lack of mastery of technology, lack of facilities in carrying out its duties and functions of the community.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur Alhamdulillah, atas Rahmat Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : **“Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan Inti Satuan Polisi Pamong Praja (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari adanya kesulitan, namun di sisi lain juga ada banyak pihak yang berjasa. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak DR. M.R. Khairul Muluk S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak DR. M.R. Khairul Muluk S.Sos, M.Si dan Drs. Sukanto, MS selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini, masukan dan saran-saran yang diberikan serta waktu dan tenaga yang telah diluangkan untuk membimbing peneliti.
4. Prof. Dr. Sjamsiar Sjamsuddin selaku Dosen Penguji I yang bersedia meluangkan waktu untuk menguji penulis serta saran-saran yang diberikan.
5. Drs. Choirul Saleh, MS selaku Dosen Penguji II yang bersedia meluangkan waktu untuk menguji penulis serta saran-saran yang diberikan demi kebaikan skripsi ini.

6. Bapak Bambang Subanto, SH selaku Kepala Satuan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun yang telah memberikan izin penelitian Instansi yang dipimpin.
7. Sujud dan terima kasih terdalam kepada Papah, Mamah, adik-adiku beserta keluargaku yang lain yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tiada henti demi keberhasilanku.
8. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Administrasi atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti selama kuliah di FIA tercinta, serta seluruh staf di FIA yang telah memberikan pelayanan kepada seluruh mahasiswa.
9. Teman-teman mahasiswa FIA 2007 yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan semangat dan bantuan selama penyelesaian penulisan laporan penelitian skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Di samping itu, penulis sangat menyadari adanya kekurangan dalam karya ilmiah ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya tegur sapa yang berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini berguna / bermanfaat baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Amin.

Malang, Juni 2011

Peneliti,

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b>	
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Birokrasi.....	10
1. Pengertian Birokrasi .....	10
2. Fungsi Birokrasi .....	12
3. Ruang Lingkup Birokrasi .....	13
4. Konsep Birokrasi pemerintahan .....	14
5. Perkembangan Birokrasi .....	19
B. Pemerintah Daerah.....	20
1. Pengertian Pemerintah Daerah .....	20
2. Jenis-jenis Pemerintah Daerah.....	24
3. Otonomi Daerah .....	26
C. Kemampuan Inti Satuan Polisi Pamong Praja.....	29
1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja .....	29
2. Fungsi dan Peran dari Satuan Polisi Pamong Praja ....	30
3. Pengembangan Kapasitas Organisasi .....	33
4. Manajemen Pengetahuan ( <i>Knowledge Management</i> ) .....	35
3. Kemampuan Inti .....	42

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Fokus Penelitian.....	50
C. Lokasi Penelitian.....	51
D. Jenis dan Sumber Data.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Instrumen Penelitian .....	53
G. Analisis Data .....	54
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
<b>A. HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
1. Sejarah Kota Madiun .....	57
2. Gambaran Umum Kota Madiun .....	59
3. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja .....	63
 <b>B. PENYAJIAN DATA FOKUS PENELITIAN</b>	
<b>DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>94</b>
1. Strategi Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan	
Inti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun .....	94
1.1 Pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Satuan	
Polisi Pamong Praja Kota Madiun.....	94
1.2 Peningkatan Sumber Daya Aparatur .....	98
2. Kemampuan Inti yang dimiliki Satuan Polisi	
Pamong Praja Kota Madiun.....	102
3. Kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja	
Kota Madiun .....	119
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>123</b>
A. Kesimpulan .....	123
B. Saran .....	127
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
1	DimensikapabilitasInti (Leonard-Barton, 1992, 1998).....	45
2	Jumlah penduduk Kota Madiun .....	62
3	Jumlah Data Siswa Kota Madiun.....	63
4	Personil Satuan Polisi Pamong Praja Berdasarkan Golongan.....	90
5	Klasifikasi Capaian Tindakan dari Pengaduan dari masyarakat.....	108
6	Klasifikasi Capaian Pelaksanaan Penertiban .....	110
7	Klasifikasi Capaian Pengembangan Kemampuan Inti.....	111
8	Kegiatan Penertiban Pelanggaran Tahun 2010 .....	118

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1      Komponen-komponen Data Menggunakan Metode Interaktif.....	54
2      Peta Kota Madiun.....	61
3      Skema Proses Pencapaian Sasaran.....	67
4      Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun .....	72
5      Skema Perencanaan Organisasi.....	93
6.      Foto Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Saat mengikuti Diklat .....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang perlu dipenuhi. Keamanan dan ketertiban adalah satu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu apabila ketertiban dan keamanan dapat terwujud dengan baik sesuai harapan, masyarakat dapat beraktivitas dengan baik dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari demi meningkatkan kesejahteraannya.

Di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara ada kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang menjadi pedoman dalam kehidupan bermasyarakat. Disisi lain adanya aparatur pemerintahan yang berfungsi mengawal aturan-aturan pada umumnya dan pada khususnya dalam menjaga ketentraman dan ketertiban serta memberikan perlindungan dalam kehidupan masyarakat. Seharusnya peraturan tersebut juga harus dipatuhi oleh seluruh masyarakat, sehingga semua komponen ikut bekerjasama untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban.

Sesuai dasar pijakan yuridis yang jelas, sebagaimana dinyatakan dalam Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Satpol PP adalah PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan melihat pada kewenangan yang diberikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja, tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk didalamnya penyelenggaraan perlindungan masyarakat

(Linmas). Untuk menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat perlu adanya hubungan baik antara penegak hukum terutama penegakan Peraturan Daerah dan masyarakat sebagai objek yang ditegakan serta dapat melaksanakannya secara berdampingan sehingga menghasilkan kenyamanan didalam kehidupan bermasyarakat. Untuk mencapai hal tersebut tidak mudah maka perlu didukung oleh semua elemen pemerintahan.

Penegakan Perda memang menjadi salah satu tugas pokok bagi Satuan Polisi Pamong Praja. Sejak Tahun 1945 hingga sekarang ini, telah berlaku beberapa undang-undang yang menjadi dasar hukum penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan menetapkan Perda sebagai salah satu instrumen yuridisnya. Peran Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penegak peraturan tidak dapat diremehkan lagi, saat ini peran Satuan Polisi Pamong Praja sangat besar dalam pengawasan dari penegakan peraturan Daerah. Dengan adanya aparatur pemerintah yang bertugas menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dalam mentaati peraturan.

Sebagai penegak peraturan harus memiliki kemampuan yang dapat mendukung melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemampuan inti didalam organisasi sangat mendukung tujuan organisasi itu sendiri. Kemampuan inti dapat dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan yang menyangkut teknologi yang saling terkait. Dengan memberdayakan pengetahuan dalam suatu organisasi maka diharapkan organisasi tersebut mampu membangun suatu inovasi yang dapat meningkatkan daya saingnya. Salah satu strategi untuk membangun

inovasi bagi organisasi yaitu dengan mengelola pengetahuan baik dari dalam organisasi itu sendiri atau menyerap pengetahuan dari luar. Perlunya Kemampuan inti adalah salah satu unsur untuk mengembangkan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*Skill*). Seperti yang dikatakan Peter F. Drucker (1998), bahwa pengetahuan dan pegawai yang berpengetahuan (*knowledge workers*) merupakan asset yang paling bernilai bagi organisasi di abad 21.

Seperti yang telah dikatakan Muluk (2008) bahwa banyaknya kebingungan konsepsi manajemen pengetahuan, Namun dalam hal ini dapat memperkuat pemahaman mengenai manajemen pengetahuan. Sehingga manajemen pengetahuan dapat digunakan pada organisasi sebagai faktor pendukung untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Setiap organisasi perlu mengembangkan kemampuan atau keunggulan bersaingnya agar dapat bertahan, bersaing, dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan baik. Sumber daya yang di butuhkan untuk keberlangsungannya itu tidak semata-mata dari sumber daya tradisional seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan dana, melainkan juga dari sumber daya terwujud (*intellectual capital*). Anggota organisasi harus mampu meningkatkan kemampuannya untuk mewujudkan kemampuan dan keunggulan yang kompetitif. Dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja dapat memiliki kemampuan inti untuk melaksanakan peran dan fungsinya.

Mewujudkan masyarakat yang taat pada peraturan itu tidak mudah, diperlukan kegiatan penyebaran informasi dan pemahaman terhadap norma

hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mewujudkan dan mengembangkan kesadaran hukum masyarakat sehingga tercipta budaya hukum dalam bentuk tertib dan taat atau patuh terhadap norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi tegaknya supremasi hukum. Serta mewujudkan kesadaran hukum masyarakat yang lebih baik sehingga setiap anggota masyarakat menyadari dan menghayati hak dan kewajibannya sebagai warga negara dan mewujudkan budaya hukum dalam sikap dan perilaku yang sadar, patuh, dan taat terhadap hukum serta menghormati hak asasi manusia.

Bukan rahasia lagi apabila tingkat kesadaran masyarakat untuk mentaati peraturan sekarang ini sangat rendah. Banyak dari masyarakat yang sering melanggar peraturan dengan alasan-alasan masalah ekonomi. Hal tersebut menjadi problematika tersendiri bagi pihak Satuan Polisi Pamong Praja. Pelanggaran peraturan yang sering terjadi yakni: berjualan di tempat yang dilarang, mengamen, atau memasang atribut di tempat umum yang telah ada peraturan larangannya. Di sisi lain masyarakat susah ditertibkan saat ada hiburan di tempat umum, yang sudah diberi tempat (*space*) untuk penonton melihat namun pada kenyataannya banyak sebagian masyarakat melihat dipinggir-pinggir jalan dengan menaiki sepeda motor. sehingga menyebabkan kemacetan lalu lintas disekitar tempat hiburan tersebut.

Permasalahan yang terjadi di Kota Madiun yaitu adanya dua perguruan silat yang saling bermusuhan antar keduanya, yang mengakibatkan kerusuhan dan ketidak nyamanan masyarakat. Permusuhan antara kedua perguruan silat tersebut terjadi karena sejarah perguruan itu sendiri, sehingga permusuhan tersebut turun temurun kepada anggota perguruan silat keduanya. Kesadaran untuk mentaati

peraturan merupakan suatu yang penting saat ini dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena peraturan yang dibuat tersebut untuk mengatur dan membatasi aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan masyarakat. Kurangnya kesadaran masyarakat dalam mentaati peraturan akan secara tidak langsung mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat luas.

Dalam sebuah artikel yang berjudul “Madiun Mencekam” yang diterbitkan oleh surat kabar Radar Madiun yang diterbitkan tanggal 20 Desember 2010 menyebutkan bahwa pada tanggal 19 Desember 2010 ada insiden kekerasan yang terjadi di Kota Madiun. Insiden tersebut terjadi saat ada konvoi dari salah satu perguruan pencak silat di Madiun. Permasalahannya karena ada beberapa orang yang melempari batu kepada para peserta konvoi, kemudian perguruan pencak silat yang sedang konvoi tidak terima dan merusak rumah-rumah maupun kios toko di sekitar daerah orang yang melempari batu kepada peserta konvoi. Dalam insiden ini banyak rumah-rumah warga yang menjadi korban, pelemparan peserta konvoi menimpa kaca rumah-rumah dan pagar rumah warga. Gabungan aparat keamanan juga ikut turun bersama melakukan pengamanan. Mereka diantaranya berasal dari Denpom V / I Madiun, Pom AU, Dishub kominfo, Satpol PP, Brimob, Kodim 0803 Madiun yang membantu polisi.

Permasalahan lain yang muncul adalah permasalahan anak jalanan maupun pengamen jalanan, serta tempat-tempat hiburan yang tidak sesuai dengan fungsinya. Yaitu masalah cafe maupun tempat hiburan karaokean yang seharusnya menjadi tempat untuk mencari hiburan maupun tempat saling berkumpul dengan teman maupun keluarga disalahgunakan sebagai tempat yang

kurang etis. Permasalahan-permasalahan tersebut yang sering muncul dan menjadi fokus peran dan fungsi bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun.

Dari masalah di atas memberikan gambaran adanya pelanggaran ketertiban umum, dan menjadi sorotan untuk Satuan Polisi Pamong Praja selaku SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang berfungsi penegak Perda dan Ketertiban umum. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul : ” **KEMAMPUAN INTI UNTUK SATUAN POLISI PAMONG PRAJA “ ( Studi tentang Peran dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun?
2. Bagaimana kemampuan inti yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun?
3. Apa kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kemampuan inti yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang terdapat di dalam kontribusi penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis:
  - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan fungsinya dalam kehidupan bermasyarakat.
  - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan info pembandingan bagi penelitian-penelitian yang telah lalu dan sebagai bahan referensi serta bahan masukan bagi penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang dalam judul dan topik yang sama

2. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan manfaat dalam penegak peraturan dengan kehidupan masyarakat langsung.

## **E. Sistematika Penulisan**

Agar skripsi ini dapat dengan mudah dipahami dan dimengerti, maka peneliti mengusahakan untuk menyusunnya secara sistematis. Uraian di dalamnya terdiri dari beberapa bab, dan untuk itu peneliti telah menetapkan sistematikanya sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang terdiri dari empat sub bab yaitu latar belakang penelitian dan alasan pemilihan judul, perumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini peneliti menguraikan secara umum tentang kajian pustaka atau tinjauan teori yang digunakan sebagai dasar argumentasi. Sumber-sumber bacaan, karya ilmiah, dokumen-dokumen, yang dipandang perlu sebagai dasar argumen dari para ahli untuk melengkapi kebenaran dari penelitian ini, yang dirangkum dan berisi jawaban sementara (hipotesis). Bab ini meninjau Kajian Umum Birokrasi, Kajian Umum Pemerintah Daerah, serta Kajian tentang Kemampuan Inti.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang pendekatan yang digunakan dalam penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan inti dari penulisan skripsi yang didalamnya menguraikan dan membahas gambaran umum lokasi penelitian yaitu gambaran umum Satuan Polisi Pamong Praja kota Madiun serta hasil penelitian yang mengangkat permasalahan tentang apa Kemampuan inti yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja kota Madiun dalam serta apa saja kendala Satuan Polisi Pamong Praja kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan-kesimpulan pembahasan hasil penelitian serta saran-saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai sumbangan pemikiran penulis sebagai alternatif.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. BIROKRASI**

##### **1. Pengertian Birokrasi**

Menurut wikipedia Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* (bahasa inggris *bureau + cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya administratif maupun militer. Birokrasi yang secara etimologis berarti 'kekuasaan di belakang meja' atau definisi Lance Castle adalah orang-orang digaji yang berfungsi dalam pemerintahan. Birokrasi adalah aparat pemerintah (pegawai negeri), yang dalam jargon Korpri sebagai abdi negara (yang melayani negara) bukan sebagai abdi rakyat (*civil servant*) yang melayani masyarakat.

Perspektif organisasi dalam birokrasi, dalam ilmu administrasi publik sebuah organisasi yang terbentuk dengan tujuan pemerintahan dapat disebut birokrasi. Definisi organisasi sendiri menurut James D. Mooney dalam buku Inu Kencana Syafii adalah bentuk perserikatan orang-orang untuk mencapai tujuan. Namun berbeda dengan organisasi publik pada bentuk organisasi pemerintah yang juga dikenal sebagai birokrasi pemerintah berarti suatu organisasi yang terbentuk dari perkumpulan orang-orang yang disebut birokrat (pelayan masyarakat) dengan tujuan pemerintahan.

Birokrasi juga dapat diartikan sebagai *government by bureaus*, yaitu pemerintahan biro oleh personil yang diangkat oleh penguasa. Menurut Inu Kencana Syafie, (2006:102) menyebut pengertian birokrasi sebagai "setiap organisasi yang berskala besar yang terdiri atas para pejabat yang diangkat, dimana fungsi utamanya adalah untuk melaksanakan (to implement) kebijakan-kebijakan yang telah diambil oleh para pengambil keputusan (*decision makers*).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mendefinisikan birokrasi sebagai sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai bayaran yang tidak dipilih oleh rakyat. Birokrasi adalah metode organisasi terbaik dengan spesialisasi tugas. (H.H. Gerth & C.W. Millstrans 1946:180). J. B. Kristiadi (1994:93), mengatakan birokrasi adalah merupakan struktur organisasi di sektor pemerintahan, yang memiliki ruang lingkup tugas-tugas sangat luas serta memerlukan organisasi besar dengan sumber daya manusia yang besar pula jumlahnya. G. Kartasapoetra (1994:2), mengatakan birokrasi adalah pelaksanaan perintah-perintah secara organisatoris yang harus dilaksanakan sedemikian rupa sehingga dan secara sepenuhnya pada pelaksanaan pemerintahan melalui instansi-instansi atau kantor-kantor. Priyo Budi Santoso (1997), mendefinisikan Birokrasi adalah keseluruhan organisasi pemerintah, yang menjalankan tugas-tugas negara dalam berbagai unit organisasi pemerintah di bawah departemen dan lembaga-lembaga non-departemen, baik di pusat maupun di daerah, seperti ditingkat provinsi, kabupaten, kecamatan, maupun desa atau kelurahan ( Harbani Pasolong, 2007:67).

## 2. Fungsi Birokrasi

a. Fungsi-fungsi Birokrasi menurut Michael G. Roskin. sebagai berikut:

- 1) **Administrasi**  
Fungsi administrasi pemerintahan modern meliputi administrasi, pelayanan, pengaturan, perizinan, dan pengumpul informasi. Dengan fungsi administrasi dimaksudkan bahwa fungsi sebuah birokrasi adalah mengimplementasikan undang-undang yang telah disusun oleh legislatif serta penafsiran atas UU tersebut oleh eksekutif. Dengan demikian, administrasi berarti pelaksanaan kebijaksanaan umum suatu negara, di mana kebijakan umum itu sendiri telah dirancang sedemikian rupa guna mencapai tujuan negara secara keseluruhan.
- 2) **Pelayanan**  
Birokrasi sesungguhnya diarahkan untuk melayani masyarakat atau kelompok-kelompok khusus. Badan meteorologi dan Geofisika (BMG) di Indonesia merupakan contoh yang bagus untuk hal ini, di mana badan tersebut ditujukan demi melayani kepentingan masyarakat yang akan melakukan perjalanan atau mengungsikan diri dari kemungkinan bencana alam. Untuk batas-batas tertentu, beberapa korporasi negara seperti PJKA atau Jawatan POS dan Telekomunikasi juga menjalankan fungsi *public service* ini.
- 3) **Pengaturan (*regulation*)**  
Fungsi pengaturan dari suatu pemerintahan biasanya dirancang demi mengamankan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan fungsi ini, badan birokrasi biasanya dihadapkan antara dua pilihan: Kepentingan individu versus kepentingan masyarakat banyak. Badan birokrasi negara biasanya diperhadapkan pada dua pilihan ini.
- 4) **Pengumpul Informasi (*Information Gathering*)**  
Informasi dibutuhkan berdasarkan dua tujuan pokok: apakah suatu kebijaksanaan mengalami sejumlah pelanggaran atau keperluan membuat kebijakan-kebijakan baru yang akan disusun oleh pemerintah berdasarkan situasi faktual. Badan birokrasi, oleh sebab itu menjadi ujung tombak pelaksanaan kebijaksanaan negara tentu menyediakan data-data sehubungan dengan dua hal tersebut. Misalnya, pungutan uang yang tidak semestinya (pungli) ketika masyarakat membuat SIM atau STNK tentunya mengalami pembengkakan. Pungli tersebut merupakan pelanggaran atas idealisme administrasi negara, oleh sebab itu harus ditindak. Dengan ditemukannya bukti pungli, pemerintah akan membuat prosedur baru untuk pembuatan SIM dan STNK agar tidak memberi ruang bagi kesempatan melakukan pungli.

b. Fungsi-fungsi Birokrasi menurut Andrew Heywood sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Administrasi.  
Fungsi ini serupa dengan yang diutarakan Roskin, et.al, bahwa fungsi utama birokrasi adalah mengimplementasikan atau mengeksekusi undang-undang dan kebijakan negara. Sehubungan dengan fungsi ini, Heywood membedakan dua peran di tubuh pemerintah. Pertama, peran pembuatan kebijakan dalam mana peran ini ada di tangan politisi. Kedua, peran pelaksanaan kebijakan dalam mana peran ini ada di tangan birokrat. Sebab itu, kerap disebut bahwa suatu rezim pemerintahan disebut dengan administrasi.
- 2) Nasehat Kebijakan (*Policy Advice*)  
Birokrasi menempati peran sentral dalam pemberian nasehat kebijakan kepada pemerintah. Ini akibat birokrasi merupakan inti terdepan dalam implementasi suatu kebijakan, mereka adalah pelaksananya. Sebab itu, masalah dalam suatu kebijakan informasinya secara otomatis akan terkumpul di birokrasi-birokrasi.
- 3) Artikulasi Kepentingan  
Dalam tindak keseharian birokrasi banyak melakukan kontak dengan kelompok-kelompok kepentingan di suatu negara. Ini membangkitkan kecenderungan “korporatis” dalam mana terjadi kekaburan antara kepentingan-kepentingan yang terorganisir dengan kantor-kantor pemerintah (birokrasi).
- 4) Stabilitas Politik  
Birokrasi berperan sebagai stabilisator politik dalam arti fokus kerja mereka adalah stabilitas dan kontinuitas sistem politik. Peran ini utamanya terlihat di negara-negara berkembang dalam mana pelebagaan politik demokrasi mereka masih kurang handal.

### 3. Ruang Lingkup Birokrasi

Ruang lingkup birokrasi dapat diketahui berdasarkan perbedaan tugas pokok dan misi yang mendasari organisasi birokrasi adalah :

- a. Birokrasi pemerintahan umum, yaitu rangkaian organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas-tugas pemerintahan umum dari tingkat pusat sampai daerah (Propinsi, Kabupaten, Kecamatan dan Desa/Kelurahan).

- b. Birokrasi fungsional, yaitu organisasi pemerintahan yang menjalankan salah satu bidang atau sektor yang khusus guna mencapai tujuan umum pemerintahan.
- c. Birokrasi pelayanan (Service-Bureaucracy), yaitu unit organisasi yang pada hakekatnya melaksanakan pelayanan langsung dengan masyarakat. Termasuk dalam konsep ini apa yang disebut oleh Michael Lipsky sebagai "*Street-level Bureaucracy*", yaitu mereka yang menjalankan tugas dan berhubungan langsung dengan warga masyarakat. (www.blogspot.com)

#### **4. Konsep Birokrasi Pemerintahan**

Max Weber, Sosiolog Jerman abad 19 ini, mengemukakan tentang konsepsi tipe ideal organisasi pemerintah yang rasional dan profesional, dalam bukunya "The Theory of Social and Economic Organization 1974. The Free press, New York". Pemikiran Weber di dorong keinginannya menciptakan organisasi modern yang bisa digunakan pemerintah menjalankan modernisasi dan pembangunan. Weber mengenal tiga otoritas, yaitu :

- a) otoritas tradisonal;
- b) otoritas kharismatik;
- c) otoritas legal-rasional (birokrasi).

Menurut Max Weber sebuah model struktural sebagai alat yang paling efisien bagi organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya. Struktur ideal ini sebagai birokrasi. Struktur tersebut dicirikan dengan adanya pembagian kerja, hirarki wewenang yang jelas, prosedur seleksi yang formal, peraturan yang rinci,

serta hubungan yang tidak didasarkan pribadi atau impersonal (Robbins, 1994). Konsep Max Weber tentang birokrasi berkaitan dengan organisasi rasional, inefisiensi organizational, kekuasaan yang dijalankan oleh pejabat, administrasi negara, administrasi yang dijalankan oleh pejabat, sebuah organisasi, dan masyarakat modern.

Birokrasi rasional Weber (Thoha, 1996) dicirikan oleh tipe ideal birokrasi, seperti;

- a. Adanya pengaturan ataupun fungsi-fungsi resmi yang saling terikat oleh aturan-aturan, yang menjadikan fungsi-fungsi resmi itu suatu kesatuan yang utuh.
- b. Adanya pembagian kerja yang jelas di dalam organisasi. Setiap anggota organisasi mempunyai tugas yang jelas dan juga mempunyai wewenang (otoritas) yang seimbang dengan tugas yang harus di jalankannya.
- c. Adanya pengorganisasian yang mengikuti prinsip hirarki, yaitu tingkatan yang lebih tinggi, sehingga tersusun suatu hirarki otoritas yang runtut mulai dari tingkatan yang tertinggi hingga tingkatan yang terendah dalam organisasi.
- d. Adanya sistem penerimaan dan penempatan karyawan (anggota organisasi) yang didasarkan pada kemampuan teknis, tanpa memperhatikan sama sekali koneksi, hubungan keluarga, maupun favoritisme.
- e. Adanya pemisahan antara pemilikan alat produksi maupun administrasi, dari kepemimpinan organisasi. Weber berpendapat bahwa pemisahan ini

akan membuat organisasi tetap bersifat impersonal, sesuatu yang dianggap penting untuk mencapai efisiensi.

- f. Adanya objektivitas dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan suatu jabatan dalam organisasi. Weber berpendapat bahwa pemegang suatu jabatan haruslah melakukan kegiatan secara objektif sesuai dengan tugas yang harus dijalankannya, dan tidak menggunakan jabatannya untuk melayani kepentingan dirinya pribadi.
- g. Kegiatan administrasi, keputusan-keputusan, dan peraturan-peraturan dalam organisasi selalu dituangkan dalam bentuk tertulis.

Pada organisasi birokrasi dan bisnis, birokrat selalu melekat dalam struktur organisasi yang merupakan ukuran pada setiap organisasi. Weber 1947 memberikan beberapa ciri birokrasi, yaitu:

- 1) hirarki otoritas
- 2) impersonal
- 3) peraturan tertulis
- 4) promosi berdasarkan prestasi
- 5) pembagian kerja, dan
- 6) efisiensi

Selanjutnya, Max Weber (Thoha, 1996) menyebutkan tiga bentuk otoritas yang dilakukan birokrat dalam organisasi birokrasi. Ketiga otoritas dalam sebuah organisasi tersebut sebagai berikut:

- 1) Otoritas yang rasional dan sah, hal ini didasarkan pada posisi yang dipegang seorang pejabat dalam suatu hierarki.

- 2) Otoritas tradisional, hal ini diciptakan oleh kelas-kelas dalam masyarakat dan juga adat istiadat.
- 3) Otoritas kharismatik, hal ini timbul dari potensi kepribadian seorang pejabat.

Menurut Weber ada delapan proposisi tentang penyusunan sistem otoritas legal, yaitu:

- (1) Tugas-tugas pejabat diorganisir berdasarkan aturan yang berkesinambungan,
- (2) Tugas-tugas tersebut dibagi berdasarkan bidang-bidang yang dibedakan menurut fungsi masing-masing dilengkapi dengan syarat otoritas dan sanksi-sanksi,
- (3) Jabatan-jabatan tersusun secara hirarkis, hak-hak kontrol dan komplain diantara mereka secara terinci,
- (4) Aturan-aturan yang sesuai dengan pekerjaan diarahkan baik teknis maupun secara legal,
- (5) Sumber daya organisasi sangat berbeda dengan yang berasal dari para anggota sebagai individu pribadi,
- (6) Pemegang jabatan tidak sesuai dengan jabatannya,
- (7) Administrasi didasarkan pada dokumen-dokumen tertulis,
- (8) Sistem otoritas legal dapat mengambil banyak bentuk, tetapi dilihat dari bentuk aslinya ialah di dalam sebuah staf administrasi birokratik.

Menurut Riswanda Imawan dalam Effendi (1993:442), mengemukakan tiga proposisi yaitu:

- (1) Berkembang sejalan dengan perkembangan politik maupun ekonomi suatu masyarakat, dalam arti semakin demokratis dan semakin makmur tingkat ekonomi, akan semakin banyak tuntutan baru. Karena itu perkembangan Birokrasi (*bureaucratization*) merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan dalam masyarakat yang sedang berkembang.
- (2) Birokrasi tidak dapat sepenuhnya netral dari politik. Birokrasi itu tercipta sebagai akibat dari kompleksitas fungsional masyarakat modern. Dalam tubuh birokrasi itu tercermin berbagai kepentingan yang berkembang dalam masyarakat.
- (3) Birokrasi bekerja dalam dua kendala sistem yakni sistem administrasi dan sistem politik. Antara kedua sistem ini yang paling mempengaruhi penampilan birokrasi adalah sistem politik. Wujud sistem politik itu sendiri ditentukan oleh konfigurasi politik yang berlaku pada waktu itu. Konfigurasi politik itu terbentuk berdasarkan hasil pemilu, dan partai politik yang ikut dalam pemilu bertindak mewakili kepentingan masyarakat yang harus diperhatikan oleh birokrasi, maka logis dikatakan bahwa bentuk birokrasi itu berhubungan dengan sistem kepartaian yang berlaku (Harbani Pasolong, 2007:72).

## 5. Perkembangan Birokrasi

Model peran pemerintah daerah (M.R. Khairul Muluk 2006:62) yaitu:

- a. Model Traditional bureaucratic authority adalah yang paling lama dan paling banyak dianut oleh berbagai Negara di dunia, terutama Negara berkembang. Ciri model ini adalah pemerintahan daerah bergerak dalam kombinasi tiga faktor ;
  - (1) penyediaan barang dan layanan publik lebih banyak dilakukan oleh sektor publik (*public sector*).
  - (2) peran pemerintah daerah sangat kuat (*strong local government*) karena memiliki cakupan fungsi yang luas, model operasi yang bersifat mengarahkan, derajat otonomi yang sangat tinggi, dan tingkat kendali eksternal yang rendah.
  - (3) pengambilan keputusan dalam pemerintah daerah lebih menekankan pada demokrasi perwakilan (*representative democracy*).
- b. Leach, Stewart, & Walsh (1994) juga telah mengungkapkan alternatif perubahan dari model traditional bureaucratic authority tersebut menuju tiga model alternatif yang dinilai lebih ideal, yakni: residual authority, market-oriented enabler, dan community-oriented enabler. Ketiga model ini bermuara pada konsep yang sama, yakni enabling authority. Konsep ini sangat memusatkan perhatian pada pemisahan antara produksi dengan penyediaan layanan. Konsep ini berkaitan pula dengan upaya menemukan cara baru dalam pemberian layanan melalui agen-agen di luar pemerintah daerah itu sendiri.

- c. *The residual enabling authority* menggabungkan penekanan pada strong market dengan peran pemerintah daerah yang lemah dan berdiri di atas bentuk demokrasi yang netral, baik terhadap bentuk representative democracy maupun participatory democracy.
- d. *The market oriented enabling authority* merupakan kombinasi dari penekanan pada strong market dengan peran pemerintah daerah yang kuat disertai penekanan pada demokrasi partisipatif. Model ini mengutamakan pasar dalam urusan pemerintah daerah, namun berbeda dalam starting pointnya. Pemerintah daerah mempunyai peran yang kuat dan aktif dalam menentukan masa depan perekonomian di wilayahnya.
- e. *The community oriented enabling authority*, merupakan gabungan dari penekanan pada demokrasi partisipatif yang kuat, serta penekanan antara sektor publik dan pasar. Tujuan utamanya adalah memenuhi kebutuhan penduduk yang beragam dengan menggunakan saluran penyediaan layanan apa saja yang di pandang paling tepat. Pada prinsipnya model ini dapat berjalan baik dalam pemerintah daerah yang kuat maupun lemah, atau dalam sektor publik yang kuat maupun pasar yang kuat.

## **B. PEMERINTAH DAERAH**

### **1. Pengertian Pemerintahan Daerah**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, bahwa yang dimaksud dengan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi

dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Daerah terdiri dari Gubernur, Bupati, dan Walikota, serta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Sedangkan DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang juga merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Pemerintahan daerah/lokal (*local government*) disebut juga pemerintahan daerah yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) diartikan sebagai pemerintahan yang mewakili pemerintah pusat di daerah dalam wilayah suatu negara.

Istilah pemerintahan daerah ataupun pemerintahan lokal, berasal dari istilah Inggris *local government* atau istilah Belanda *local bestuur*. Kedua istilah asing tersebut dapat mengacu pada fungsi sebagai pemerintahan daerah atau pemerintahan lokal. Namun, secara konseptual dan empirik di berbagai negara, kata "*local*" dalam kaitannya dengan *local government* dan *local autonomy* tidak dicerna sebagai daerah, tetapi merupakan masyarakat setempat. (Sjamsiar Sjamsuddin, 2008:13)

Dalam UU nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan beberapa pengertian dasar mengenai Pemerintahan Daerah. Dalam ketentuan umum pasal 1 UU tersebut dinyatakan antara lain:

- a. Pemerintah Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan

prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksudkan dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (pasal 1 butir 2).

- b. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. (pasal 1 butir 3).
- c. DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah (pasal 1 butir 4). Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (pasal 1 butir 5).
- d. Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (pasal 1 butir 6).

Kemudian dalam ketentuan umum pasal 2 UU tersebut dinyatakan bahwa:

- a. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang masing-masing mempunyai pemerintahan daerah (ayat 1)
- b. Pemerintahan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (ayat 2)

- c. Pemerintahan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintah, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan daya saing daerah (ayat 3).
- d. Pemerintahan daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan dengan Pemerintah dan dengan pemerintah daerah lainnya (ayat 4).
- e. Hubungan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya (ayat 5).
- f. Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya dilaksanakan secara adil dan selaras (ayat 6).
- g. Hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya menimbulkan hubungan administrasi dan kewilayahan antar sususunan pemerintahan (ayat 7).
- h. Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang (ayat 8).
- i. Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (ayat 9).

## 2. Jenis-jenis Pemerintahan Lokal/Daerah

Ada dua jenis pemerintahan lokal menurut Sjamsiar Sjamsuddin(2008) , yaitu pemerintahan lokal administratif (*local state-government*) dan pemerintahan lokalyang mengurus rumah tangganya sendiri (*local autonomous government*) atau pemerintahan daerah otonom.

### a. Pemerintahan Lokal Administratif.

Dibentuk dengan tujuan untuk menyelenggarakan sebagian urusan-urusan pemerintahan negara (Pemerintah pusat) sesuai dengan arahan, petunjuk dan pedoman dari pusat di daerah, dan karena itu sering diistilahkan sebagai pemerintah negara setempat (*local state government*). Pemerintahan dijalankan oleh pegawai pemerintah pusat yang ditempatkan di daerah administratif yang diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah pusat. Karena itu, hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah lokal administratif adalah hubungan atasan-bawahan. Dalam menyelenggarakan urusan-urusan yang diberikan, hanya bersifat penyelenggaraan administratif saja. Sebagai kepanjangan tangan dari pemerintahan pusat, maka segala pembiayaan dalam penyelenggaraan pemerintahan lokal administratif sepenuhnya dari pemerintah pusat. Pemerintahan lokal administratif dibagi atas dua jenis, yaitu:

- (1) Pemerintahan khusus pusat di daerah yang bertugas menyelenggarakan tugas pemerintahan untuk melayani kepentingan rakyat yang bersifat khusus. Jawatan/instansi vertikal di daerah (seperti Kanwil, kantor, direktorat, dsb) yang bertanggung jawab

secara khusus kepada departemen atau kementerian di pusat adalah contoh pemerintahan khusus di daerah.

- (2) Pemerintahan umum pusat di daerah atau lebih dikenal dengan nama "pangreh praja" pada jaman Hindia Belanda atau dengan sebutan "Pamong Praja" setelah kemerdekaan, bertugas menyelenggarakan tugas pemerintahan untuk melayani kepentingan rakyat yang bersifat umum. Tugas ini merupakan sisa dari seluruh urusan-urusan pusat setelah dikurangi dengan urusan-urusan jawatan/instansi vertikal di daerah.

b. Pemerintahan Lokal yang mengurus Rumah Tangga Sendiri.

Dibentuk dengan tujuan untuk menyelenggarakan pemerintahan negara dengan sebaik-baiknya dengan cara demokratis. Pemerintahan ini bukan merupakan bagian atau cabang dari pemerintah pusat atau pemerintah atasannya. Dalam menyelenggarakan pemerintahan, pemerintah lokal otonom ini dapat mengurus rumah tangganya sendiri dengan hak inisiatif sendiri,serta mempunyai kewenangan untuk menentukan sendiri kebijakan terbaik bagi daerah dan rakyatnya. Statusnya adalah sebagai daerah otonom, karena itu sering disebut dengan *Local Autonomous Government*. Di Indonesia jenis pemerintahan ini pernah dikenal dengan sebutan daerah swapraja dan daerah swatantra. Urusan-urusan yang diselenggarakan adalah urusan yang telah diserahkan ke daerah secara rinci oleh pusat melalui peraturan perundang-undangan. Pemerintahan lokal yang mengurus rumah tangga sendiri dilengkapi dengan badan legislatif daerah

### 3. Otonomi Daerah

#### a. Pengertian Otonomi Daerah

Secara umum bahwa yang dimaksud dengan daerah adalah suatu wilayah yang didiami oleh masyarakat atau penduduknya dilengkapi dengan organisasi pemerintahannya. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dalam pasal 1 ayat (5) menyatakan “Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Daerah itu bersifat otonom dengan dibentuk badan perwakilan rakyat. Daerah besar dan kecil yang diberikan kewenangan otonomi, seberapa luas apapun bukan merupakan Negara bagian, melainkan daerah yang tidak terpisahkan dari dan dibentuk dalam koridor negara kesatuan.

Menurut Charles dalam buku karya Nurcholis (2007:30) “otonomi adalah kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dengan tetap menghormati perundang-undangan”. Dan menurut The Liang Gie dalam buku karya Nurcholis (2007:31) menjelaskan “otonomi daerah adalah wewenang untuk menyelenggarakan kepentingan sekelompok penduduk yang berdiam dalam suatu lingkungan wilayah tertentu yang mencakup mengatur, mengurus dan mengendalikan dan mengembangkan berbagai hal yang perlu bagi kehidupan penduduk”. Menurut Syarifuddin dalam buku karya Yuwono dkk (2008:14) mengatakan bahwa “otonomi daerah sebagai kebebasan atau kemandirian tetapi bukan kemerdekaan”.

Otonomi daerah dapat diwujudkan sebagai hasil pendelegasian sebagai urusan pusat berdasarkan prospektif yang bertujuan mencapai kesejahteraan bagi seluruh lapisan (Yuwono, dkk, 2008:16). Konsep otonomi dirumuskan sebagai hak untuk mengatur urusan-urusan daerah setempat dan juga menyesuaikan peraturan-peraturan yang sudah dibuat dengannya (Suko Wiyono, 2006:30). Dan menurut Logeeman dalam buku karya Suko Wiyono (2006:30):

Otonomi sebagai kebebasan bergerak yang diberikan kepada daerah otonom dengan tujuan memberikan kesempatan kepada daerah untuk mempergunakan prakarsanya sendiri dari segala macam kekuasaannya, untuk mengurus kepentingan umum (penduduk). Pemerintahan yang demikian itu dinamakan otonom.

Sedangkan menurut Suparmoko (2002:18) mengartikan “otonomi daerah sebagai kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat”.

Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai otonomi daerah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa otonomi daerah sebagai hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk menyelenggarakan kepentingan sekelompok penduduk yang berdiam dalam suatu lingkungan wilayah tertentu yang mencakup mengatur, mengurus, mengendalikan, dan mengembangkan berbagai hal yang perlu bagi kehidupan penduduk dengan tetap menghormati perundang-undangan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa meskipun daerah mempunyai hak dan wewenang yang besar dalam mengurus rumah tangganya sendiri bukan berarti dapat dilakukan dengan sebebaskan-bebasnya, akan tetapi tetap ada batasan-batasan aturan yang harus dipatuhi untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Tujuan pemberian otonomi kepada daerah memungkinkan daerah otonomi tertentu dapat bergerak secara bebas dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri

agar terjadi peningkatan daya guna dan hasil guna dari penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pembinaan kemasyarakatan serta untuk memperlancar pelaksanaan tugas-tugas pemerintah di daerah termasuk di dalamnya dalam rangka pembangunan nasional.

b. Prinsip-prinsip pelaksanaan Otonomi daerah

Prinsip-prinsip pemberian otonomi daerah yang dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memperhatikan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan, serta potensi dan keanekaragaman daerah;
- 2) Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab;
- 3) Pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan utuh diletakkan pada daerah kabupaten/kota, sedangkan daerah propinsi merupakan otonomi yang terbatas;
- 4) Pelaksanaan otonomi daerah harus sesuai dengan kondisi negara sehingga tetap terjamin hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah;
- 5) Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian daerah otonom, dan karenanya dalam daerah kabupaten dan kota tidak ada lagi wilayah administrasi;

- 6) Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan peranan dan fungsi badan legislatif daerah, baik fungsi legislasi, fungsi pengawasan, maupun fungsi anggaran atas penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- 7) Pelaksanaan asas dekonsentrasi diletakkan pada daerah propinsi dalam kedudukannya sebagai wilayah administrasi untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan tertentu dilimpahkan kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah;
- 8) Pelaksanaan asas tugas pembantuan dimungkinkan, tidak hanya dari pemerintah kepada daerah tetapi juga dari pemerintah dan daerah kepada desa disertai dengan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaan dan pertanggung jawaban kepada yang menugaskan.

### **C. Kemampuan Inti Satuan Polisi Pamong Praja**

#### **1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja**

Polisi Pamong Praja adalah aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas Bupati dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati (Peraturan Pemerintah No.6 tahun 2010). Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Wikipedia). Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bagian perangkat

daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

## **2. Fungsi dan peran dari Satuan Polisi Pamong Praja**

Fungsi dan Peran Satuan Polisi Pamong Praja menangani bidang pemerintahan umum, khususnya dalam pembinaan ketenteraman dan ketertiban di daerah.

Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja :

- a) perumusan kebijakan teknis dan penyusunan perencanaan serta program kerja dalam mewujudkan ketentraman dan ketertiban serta menegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya ;
- b) pelaksanaan operasional penertiban dilapangan dalam rangka pencegahan dan penindakan terhadap pelanggar ketertiban umum dan ketentraman, pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya ;
- c) pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah, Keputusan Walikota dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku ;
- d) pelaksanaan penyidikan, pemeriksaan, pengusutan, penindakan dan pengajuan tuntutan terhadap pelanggar ketertiban umum dan ketentraman serta pelanggar Peraturan Daerah ke Badan Peradilan sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
- e) pelaksanaan pembinaan, pengawasan serta pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum dilingkungan Pemerintah Kota ;

- f) pelaksanaan penyuluhan dalam rangka mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya ;
- g) penyelenggaraan urusan ketatausahaan.

Hubungan antara anggota organisasi sebagai sumber daya aparatur negara untuk mengembangkan organisasinya. Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu yang terdiri dari tenaga kerja dari organisasi, meskipun juga diterapkan di bidang ekonomi tenaga kerja, misalnya, sektor bisnis atau bahkan seluruh bangsa. Sumber daya manusia juga merupakan nama fungsi dalam suatu organisasi yang dibebankan dengan tanggung jawab keseluruhan untuk melaksanakan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan individu (yaitu sumber daya manusia).

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian, dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan (Kartasasmita 1995).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (1995) bahwa baik untuk menghadapi

tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Bryant & White (1987) mengungkapkan bahwa terdapat empat aspek yang terkandung dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

Pertama, memberikan penekanan pada kapasitas (*capacity*), yaitu upaya meningkatkan kemampuan beserta energi yang diperlukan untuk itu.

Kedua, penekanan pada aspek pemerataan (*equity*) dalam rangka menghindari perpecahan di dalam masyarakat yang dapat menghancurkan kapasitasnya.

Ketiga, pemberian kekuasaan dan wewenang (*empowerment*) yang lebih besar kepada masyarakat. Dengan maksud agar hasil pembangunan dapat benar-benar bermanfaat bagi masyarakat, karena aspirasi dan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan dapat meningkat. Di samping adanya wewenang untuk memberikan koreksi terhadap keputusan yang diambil tentang alokasi *resources*.

Keempat, pembangunan mengandung pengertian kelangsungan pembangunan yang harus diperhatikan mengingat keterbatasan sumber daya yang ada.

Schuler & Youngblood (1986), mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti :

- 1) pendidikan dan pelatihan;
- 2) perencanaan dan manajemen karir;
- 3) peningkatan kualitas dan produktivitas kerja;

- 4) peningkatan kesehatan dan keamanan kerja.

Osborne & Gaebler (1996) justru lebih mementingkan pengembangan visi dan misi aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik. Lebih mengedepankan pengembangan sumber daya manusia pada visi, misi, inovasi, dan kemampuan aparat untuk melakukan semangat wirausaha dalam pelaksanaan tugas mereka.

Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Karena dalam pengembangan sumber daya manusia pada organisasi, yang lebih diperlukan untuk mengembangkan kemampuan pegawai adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan sebagai bekal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Serta dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja para pegawai akan menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dengan kualitas pegawai yang berkompeten, dapat melaksanakan visi dan misi organisasi serta menciptakan suatu inovasi di dalam organisasi itu sendiri.

### **3. Pengembangan Kapasitas Organisasi**

Kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagai mana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Kapasitas merupakan alat seseorang, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan (Milen, 2006: 12).

Kapasitas organisasi dimengerti sebagai kemampuan individu dan organisasi atau bagian dari organisasi untuk menampilkan fungsi-fungsi secara efektif, efisien dan berkelanjutan guna pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan kapasitas organisasi bermakna serangkaian upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan bagian-bagian yang ada di dalamnya untuk menjadi organisasi yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

*Building capacity* atau kapasitas organisasi, menurut McPhee dan Bare (2001) adalah kemampuan individu, organisasi, dan sistem untuk menyelenggarakan fungsi dalam rangka pencapaian misi dan tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu dibutuhkan kemampuan untuk berubah dan menyesuaikan diri. Menurut Susman (2004), adalah kemampuan lanjut dari organisasi untuk mewujudkan misi dan meningkatkan produknya melalui strategi antisipasi dan upaya merespon perubahan lingkungannya. Secara umum ada tiga komponen yang menentukan

- a. *adaptive capacity*, adalah kemampuan untuk melanjutkan misi organisasi melalui strategi yang tepat dalam merespon dan mengantisipasi perubahan lingkungan serta meningkatkan hasilnya.
- b. *Programmatic capacity*, adalah kemampuan organisasi untuk merumuskan nilai-nilai organisasi yang sesuai dan memenuhi misi yang diemban.
- c. *Organizational capacity*, adalah kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya secara efisien dan menciptakan operasional organisasi yang stabil.

Menurut UNDP 1997 dan Komite Bantuan Pengembangan, Pengembangan Kapasitas adalah proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi dan masyarakat meningkatkan kemampuannya untuk:

- a. Menjalankan fungsi pokok, memecahkan masalah, menentukan dan mencapai tujuan.
- b. Memahami dan menghubungkan kebutuhan pengembangan mereka dalam konteks yang luas dan dengan cara yang terus menerus.

Pengembangan Kapasitas adalah proses peningkatan terus menerus (berkelanjutan) dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali. Kemudian, pengembangan kapasitas adalah konsep luas yang meliputi pengembangan sumber daya manusia dan berbagai persoalan manajemen dan kecenderungan-kecenderungan seperti manajemen strategis, manajemen perubahan, manajemen kualitas, membangun kembali organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengelolaan informasi ( Milen, 2006:17).

#### **4. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)**

##### **a. Definisi**

Pengertian *Knowledge Management* menurut para ahli antara lain:

- a. Menurut Bassi, *Knowledge Management is the process of creating, capturing and using knowledge to enhance organizational performance.* (Manajemen Pengetahuan adalah proses menciptakan, menangkap dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi).
- b. Laudon (2002) *Knowledge Management* berfungsi meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya

dan menggabungkan pengetahuan dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan organisasi tersebut.

Kompetensi inti merupakan suatu kemampuan yang menghubungkan antara hasil belajar dari lingkungan atau belajar dari lapangan untuk menciptakan, mengelola, serta menggunakan pengetahuan dalam organisasi. Dengan tujuan organisasi dapat memecahkan masalah dan mencapai tujuan serta melakukan pengembangan yang luas dengan cara yang terus menerus.

*Knowledge Management (KM)*, yang sering diartikan sebagai manajemen pengetahuan, sehingga berasal dari manajemen dan pengetahuan;

**Manajemen** adalah suatu cara untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumber daya untuk suatu tujuan.

**Pengetahuan** adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten. Pengetahuan bisa berasal dari banyak hal, seperti koran, majalah, email, e-artikel, mailing list, e-book, kartu nama, iklan, dan manusia.

Knowledge Management adalah merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisa dari macam-macam sumber yang kompeten.

David J. Skyrme (1997) mengatakan bahwa knowledge management adalah suatu manajemen yang bersifat eksplisit dan sistematis dari pengetahuan-

pengetahuan yang penting dan proses-proses yang berhubungan dengan pengetahuan tersebut yang meliputi proses penciptaan, pengumpulan, penyusunan, pemisahan, penggunaan, dan pengeksplorasian pengetahuan.

*American productivity and quality centre* dalam (Tobing, 2007:8) Knowledge management adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

*Knowledge Management* (KM) sebagaimana yang didefinisikan oleh Amrit Tiwana dalam bukunya "*The Knowledge Management Toolkit* (2000)" adalah: pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja yang prima.

Secara terminologi, manajemen pengetahuan berarti sebuah proses perencanaan dan pengontrolan kinerja aktivitas tentang pembentukan proses pengetahuan.

*Knowledge Management* merupakan suatu paradigma pengelolaan informasi yang berasal dari pemikiran bahwa pengetahuan yang murni sebenarnya tertanam dalam benak dan pikiran setiap manusia. Maka dari itu perlu dibangun suatu mekanisme penyebaran informasi dan pengalaman dari sumber daya manusia yang ada agar terjadi peningkatan pengetahuan dari masing-masing pelaku kegiatan di dalam suatu organisasi.

Dalam konteks manajemen pengetahuan, pengetahuan dibagi menjadi dua yaitu Pengetahuan Abstrak dan Pengetahuan Konkret. Nonaka dan Takeuchi, 1995 dalam Muluk (2008) menjelaskan dua jenis pengetahuan itu yaitu:

1. Pengetahuan Tacit (pengetahuan Implisit), merupakan pengetahuan yang sebagian besar berada dalam organisasi, pengetahuan tacit merupakan sesuatu yang diketahui oleh seseorang namun sulit untuk diungkapkan karena pengetahuan itu tersimpan dalam pikiran individu masing – masing. Pengetahuan ini bersifat subjektif contoh: dambaan, nilai, ataupun emosi.
2. Pengetahuan Eksplicit, pengetahuan ini diekspresikan dalam bentuk sistem simbol dan dapat dikomunikasikan serta telah dikodifikasi dengan baik yang berbasiskan objek maupun aturan Pengetahuan semacam itu dapat diperoleh melalui buku-buku, database, brosur dan sejenisnya. Dengan kata lain, pengetahuan kongkret ini merupakan pengetahuan yang telah terkodifikasi.

Dodi Wirawan Irawanto (dalam Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 5, Nomor 3, Desember 2007) mengatakan bahwa:

“*Knowledge Management (KM)* adalah kegiatan yang mengkaitkan antara belajar, perubahan dan inovasi. Dengan kata lain KM adalah sebuah upaya pengembangan SDM dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di kalangan karyawan yang merupakan aset sangat penting guna meningkatkan kemampuan manusia untuk menghasilkan inovasi. Mengelola *knowledge* sebenarnya merupakan "bagaimana organisasi mengelola karyawan mereka daripada berapa lama mereka menghabiskan waktu untuk melakukan aktivitas organisasional". Ini artinya bahwa Knowledge Management adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling berbicara, yang sekarang populer dengan label *learning organization*”.

Dalam manajemen pengetahuan organisasi, Choo (1998) dalam Muluk (2008:14) menyarankan organisasi seyogyanya mengelola informasi dalam tiga arena yakni:

1. *Sense making* berkaitan bagaimana organisasi menafsirkan informasi dalam rangka mengonstruksi makna tentang apa yang terjadi dalam dan apa yang sedang dilakukan oleh organisasi.
2. *Knowledge creating* berkenaan dengan bagaimana organisasi mengkreasi pengetahuan dengan mengembangkan *knowledge conversion* (Nonaka & Takeuchi, 1995), *knowledge building* (Leonard-Barton, 1995) dan *knowledge linking* (Badaracco, 1991).
3. *Decision making* merupakan aktivitas tentang bagaimana organisasi memproses dan menganalisis informasi guna memilih tindakan yang tepat.

Dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan (transfer pengetahuan) untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi tersebut. Hakikat dari Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management* adalah dimaksudkan untuk mewakili pendekatan terencana dan sistematis untuk menjamin penggunaan penuh dasar pengetahuan organisasi, ditambah keahlian, kompetensi, pemikiran, inovasi, dan ide individual potensial untuk menciptakan organisasi yang lebih efisien dan efektif. Inti dari *knowledge management* ada tiga, yaitu sumber daya manusia, teknologi, budaya pembelajaran/ berbagi pengetahuan.

Pada saat ini penentu kualitas suatu organisasi baik berupa hasil ataupun kinerjanya adalah *knowledge*. Perkembangan organisasi menuntut kualitas pelaksanaan secara professional, hal ini ditandai dengan terjadinya pada pergeseran paradigma/prinsip organisasi yang berorientasi pada pencapaian Visi dan Misi organisasi serta pemberdayaan peran dan fungsi organisasi berbasis *knowledge management* yang didalamnya dituntut untuk selalu melakukan perubahan secara berkelanjutan. Knowledge Management dipandang penting, karena implementasinya memberi manfaat pada bidang operasi dan pelayanan, dapat meningkatkan kompetensi personal, memelihara ketersediaan knowledge dan inovasi serta pengembangan produk.

#### **b. Konteks Penciptaan Pengetahuan**

Pengetahuan dalam suatu organisasi berasal dari individu – individu yang dikelola sehingga membentuk suatu kemampuan inti organisasi, dalam hal ini pengelolaan sumberdaya manusia menjadi fokus utama dalam mengembangkan pengetahuan sedangkan organisasi merupakan konteks dalam penciptaan pengetahuan, yang dimaksud konteks disini merupakan suatu ruang yang dapat menumbuhkan kembangkan munculnya hubungan antar organisasi, konteks ini juga dapat disebut sebagai *Enabler condition* (Nonaka & Takeuchi, 2004 dalam Sangkala, 2007: 206).

Oleh karena itu, penciptaan pengetahuan sangat tergantung kepada konteks. Disinilah pentingnya organisasi menyediakan kondisi atau konteks yang memungkinkan karyawan dengan mudah terdorong dan termotivasi menciptakan

pengetahuan. Konteks penciptaan pengetahuan paling kurang dapat dipicu oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Orang (sosial) yang meliputi :
  - a) Perhatian (*care*)
  - b) Penilaian (*appraisal*)
  - c) Pemberdayaan (*empowerment*)
  - d) Kepercayaan (*trust*)
  - e) Otonomi (*autonomy*)
2. Organisasi yang meliputi :
  - a) Tujuan (*Intention*)
  - b) Kekenduran (*Slack*)
  - c) Fluktuasi dan Kekacauan Kreatif (*Fluctuation and Creative Chaos*)
  - d) Sistem yang Terintegrasi ke dalam Proses Pekerjaan Sehari-hari (*System Integrated into Daily Work process*)
  - e) Menanamkan Visi Pengetahuan (*Instilling a Knowledge Vision*)
  - f) Menanamkan Percakapan (*Managing Conversation*)
  - g) Mengglobalkan Pengetahuan Lokal (*Globalizing Local Knowledge*)
  - h) Iklim Keterbukaan (*Climate of Openness*)
  - i) Keperluan yang Beragam (*Requisite Variety*)
  - j) Komunitas (*Communities*)
  - k) Kolaborasi (*Collaboration*)
  - l) Dialog (*Dialogue*)
3. Teknologi, yang meliputi :

- a) Peta Rute Pengetahuan (*Knowledge Routemap*)
- b) Wahana Berkolaborasi (*Collaboration Platform*)

Ketiga faktor itu seharusnya dimaknai sebagai satu kesatuan di mana proses penciptaan pengetahuan merupakan interaksi sosial antara orang-orang yang ada di dalam organisasi. Sementara itu, teknologi (informasi dan komunikasi) dalam proses penciptaan pengetahuan tersebut berperan sebagai fasilitator.

### **5. Kemampuan Inti**

Kemampuan (*Kapabilitas*) adalah merupakan keunggulan strategis organisasi, dan menjadi kapabilitas inti bagi pesaing (Leonard Barton, 1992). Kemampuan Inti dapat dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan kolektif menyangkut kekuatan pasar dan teknologi yang saling terkait, yang diperlukan oleh kader manajerial dan tehnik apabila perusahaan ingin bertahan dalam pasar yang kompetitif. Kompetensi inti selalu menunjukkan makna kemampuan inti. Dalam sebuah artikel dari Prahalad dan Hamel (1990), menggambarkan pandangan penyebaran berbasis sumberdaya, dengan mengacu pada pengembangan kompetensi inti dalam organisasi. Kompetensi inti berkembang dari pembelajaran kolektif dalam organisasi, khususnya kemampuan mengkoordinasi keahlian-keahlian yang berbeda dan mengintegrasikan dengan teknologi. Kemampuan (*kapabilitas*) dianggap sebagai inti secara strategis, dalam menghasilkan keunggulan kompetitif. Pada level individu, kompetensi bisa ditunjukkan dari aspek-aspek kapasitas (pengetahuan, keahlian dan atribut personal) serta perilaku. Pada level organisasi, kompetensi muncul dari

sumberdaya organisasi (sistem dan proses yang terjadi di dalamnya), sumberdaya manusianya dan sumberdaya fisiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi individu menjadi salah satu kontributor munculnya kompetensi organisasi.

Bogner *and* Thomas (1994) Mendefinisikan kompetensi inti sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan konsumen yang lebih tinggi dibandingkan pesaingnya. Terdapat tiga jenis kemampuan (Barton,1995 dalam Muluk, 2008: 121) yakni:

- a. *Core capabilities*, yang menunjukkan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi.
- b. *Supplemental capabilities*, adalah kemampuan yang menambah nilai bagi core capabilities.
- c. *Enabling capabilities*, kemampuan yang penting dalam kompetensi tetapi belum memadai untuk membedakannya dengan para pesaing.

Rao (1992) membagi kemampuan manusia dalam empat golongan, yaitu :

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan mencakup pengertian mengenai teknis suatu aktifitas khusus dan kecakapan didalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses, prosedur, dan teknik.
- b. Kemampuan manajerial, yaitu kemampuan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian dan penilaian.

- c. Kemampuan perilaku atau hubungan kemanusiaan, yaitu kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain, meliputi : memotivasi, mempengaruhi orang lain, memimpin, membangkitkan semangat, dan menyelesaikan konflik.
- d. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan, mencakup fungsi-fungsi organisasi yang saling bergantung dan kemampuan memvisualisasi hari depan dan visi organisasi.

Menurut Barton (1995) dalam Muluk (2008:121) untuk menciptakan dan memelihara kemampuan inti ini diperlukan dua hal, yakni kemampuan mengelola aktivitas mencipta pengetahuan dan kemampuan untuk memahami dimensi kemampuan inti. Ada empat dimensi kemampuan inti yang saling tergantung yaitu:

- 1) Pengetahuan dan ketrampilan anggota organisasi,
- 2) Sistem fisik,
- 3) Sistem Manajerial,
- 4) Nilai dan norma.

**Tabel 1**  
**Dimensi kapabilitas Inti (Leonard-Barton, 1992, 1998)**

Pengetahuan dan ketrampilan karyawan	Dimensi ini, berada didalam organisasi karyawan yang terdiri atas pengetahuan dan ketrampilan karyawan secara spesifik teknis organisasi. Dimensi ini, penting sekali selama pengembangan produk baru.
Sistem teknis secara fisik	Dimensi ini berupaya untuk mengenali pengetahuan dan ketrampilan karyawan secara keseluruhan untuk pengembangan sistim informasi organisasi. System teknis ini menyediakan formulasi dan mengakumulasi sumber informasi secara spesifik dan membentuk aturan-aturan procedural serta tindakan langsung.
Sistem manajerial	Dimensi ini menguraikan, sumber promosi, memandu dan penciptaan pengetahuan dalam organisasi, dan mengoperasikan melalui saluran-saluran informal dan formal. Penciptaan pengetahuan berhubungan dengan kemampuan inti.
Nilai-nilai dan norma-norma	Dimensi ini berhubungan dengan kultur dari suatu organisasi dan tersebar ketiga dimensi yang diatas. Nilai dan norma menentukan jenis dari pengetahuan yang diciptakan, dihasilkan dan dikendalikan. Titik berat penciptaan pengetahuan merupakan arti penting dan strategis dalam organisasi.

Perlunya Kemampuan inti adalah salah satu unsur untuk mengembangkan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Seperti yang dikatakan Peter F. Drucker (1998), bahwa pengetahuan dan pegawai yang berpengetahuan (*knowledge workers*) merupakan aset yang paling bernilai bagi organisasi di abad

21. Setiap organisasi perlu mengembangkan kemampuan atau keunggulan bersaingnya agar dapat bertahan, bersaing, dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan baik. Sumber daya yang di butuhkan untuk keberlangsungannya itu tidak semata-mata dari sumber daya tradisional seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan dana, melainkan juga dari sumber daya terwujud (*intellectual capital*).

Menurut Muluk (2008:18), dengan adanya kemampuan inti pada organisasi menjadi pendukung bagi kelangsungan hidup organisasi. Untuk menghadapi faktor penekanan kelangsungan hidup organisasi tersebut diperlukan kekuatan tertentu yang mampu menciptakan dan menjaga kemampuan inti suatu organisasi. Lingkungan yang berubah dengan cepat dan yang akan berlangsung terus di masa depan harus direspon dan dihadapi dengan mencari stabilitas yang mendasari ketidakpastian yang terjadi. Stabilitas ini terletak pada pengetahuan yang dimanifestasikan dalam kemampuan inti (*core capabilities*).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1992) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (1992), yaitu :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk

dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

- b. Meningkatkan produktivitas. Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja. Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi.
- d. Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.
- e. Mengurangi peningkatan absensi. Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

Kompetensi inti sangat penting untuk dimiliki. Pada dasarnya setiap manusia atau organisasi memiliki kompetensi inti tertentu, yang membedakan adalah apakah kompetensi inti itu terus dikembangkan atau tidak diwujudkan.

Kompetensi inti sangat berkaitan dengan keunggulan kompetitif. Memiliki kompetensi inti akan menciptakan keunggulan dalam bersaing. Kompetensi inti bisa diasah dengan pendidikan dan pelatihan terus menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan. Kompetensi inti sangat terikat dengan fokus strategi organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis (Usman dan Akbar, 2004:42). Penelitian adalah salah satu cara untuk mencari kebenaran (Russeffendi, 1994:3). Jadi metode penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, dengan langkah-langkah sistematis. Menurut Sugiyono, (2006:1) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses yang panjang, berawal dari minat untuk mengetahui suatu fenomena yang terjadi dan selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, konsep dan pemilihan metode penelitian yang sesuai dan seterusnya. Untuk dapat melakukan penelitian yang baik, maka seorang peneliti menurut Sugiyono (dalam Umar Nimran, 2001:43) harus memenuhi dua syarat. Pertama, harus menguasai materi yang diteliti. Kedua, menguasai metode penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai Kemampuan Inti untuk satuan Polisi Pamong Praja ( Studi tentang Peran dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

## B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian disini adalah suatu obyek yang merupakan tujuan utama untuk meneliti fenomenan sosial yang terjadi atau menangkap data-data yang akan dikumpulkan, dan kemudian menganalisisnya. Fokus penelitian juga membantu peneliti untuk mengetahui kemana arah penelitian yang akan dilaksanakan. Fokus penelitian menguraikan tentang masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Dengan menentukan fokus penelitian, maka penelitian dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti Satuan Polisi Pamong Praja
  - 1.1 Pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja
    - a. Program peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan
    - b. Program pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
  - 1.2 Peningkatan Sumber Daya Aparatur
2. Kompetensi Inti dari Satuan Polisi Pamong Praja
  - 2.1 Organisasi
    - a. *Adaptive capacity* (kemampuan untuk melanjutkan misi organisasi)
    - b. *Programmatic capacity* (kemampuan organisasi untuk merumuskan nilai-nilai organisasi)
    - c. *Organizational capacity* (kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya)

- d. Pengelolaan Informasi (Sistem keamanan dan sistem penanggulangan pelanggaran)

## 2.2 Kelompok Organisasi

- a. Knowledge management
- b. Perhatian (*care*) atau *Knowledge Sharing*
- c. Kepercayaan (*trust*)

## 2.3 Individu

- a. Pengetahuan (*knowlege, science*)
- b. Keterampilan Teknis (*skill, tekhnologi*)

3. Kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat.

## **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah ruang atau tempat dimana peneliti akan mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari obyek yang akan diteliti. Di dalam penelitian ini guna mendapat data yang akurat penulis mengambil data di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun yang terletak di Jl Sombo No 6 Kota Madiun.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah:
  - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di lapangan yang terkait dengan Kemampuan Inti untuk Satuan Polisi Pamong Praja studi tentang peran dan fungsi Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Madiun., yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung dari kepustakaan berupa Literature dari buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian, data arsip dan data resmi lainnya, browsing dari internet.

2. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Sumber data primer, penelitian diperoleh dengan fokus penelitian terhadap hasil penelitian yang sudah ditentukan melalui wawancara langsung dengan responden.
- b. Sumber data sekunder bersumber dari penelusuran kepustakaan (*literature*) yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, data sekunder terdiri dari :
  - a) Peraturan perundang-undangan yaitu; PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamoing Praja.
  - b) Buku–buku kepustakaan yang terkait dengan kemampuan inti, birokrasi, dan pemerintah daerah.
  - c) Penelusuran melalui internet (browsing).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Teknik wawancara yang dilakukan adalah dengan *indepth interview* atau wawancara mendalam dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan dengan menggunakan pedoman pertanyaan sesuai dengan

permasalahan yang diteliti dimana penulis terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan yang dijadikan dalam pedoman wawancara.

2. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi ini dilakukan melalui pengumpulan data dengan mencatat dan memanfaatkan data yang ada pada instansi yang berhubungan dengan peneliti berupa dokumen, bahan laporan yang terkait dengan masalah penelitian agar mendapatkan data dan informasi yang diperlukan guna mendukung penelitian.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipergunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam proses penelitian. Peneliti itu sendiri yang menjadi instrumen atau alat peneliti di dalam penelitian kualitatif. Oleh sebab itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya terjun ke lapangan (Sugiyono, 2005:59). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti sendiri, yaitu dengan cara mengamati secara langsung peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan obyek penelitian.
2. Pedoman wawancara (*Interview Guide*) yaitu alat yang berupa daftar-daftar pertanyaan sesuai dengan obyek yang akan dituju oleh penelitian.
3. Catatan lapangan (*Field Note*) yaitu catatan yang dibuat oleh peneliti saat mengadakan wawancara, pengamatan, maupun saat menyajikan kejadian-kejadian tertentu.

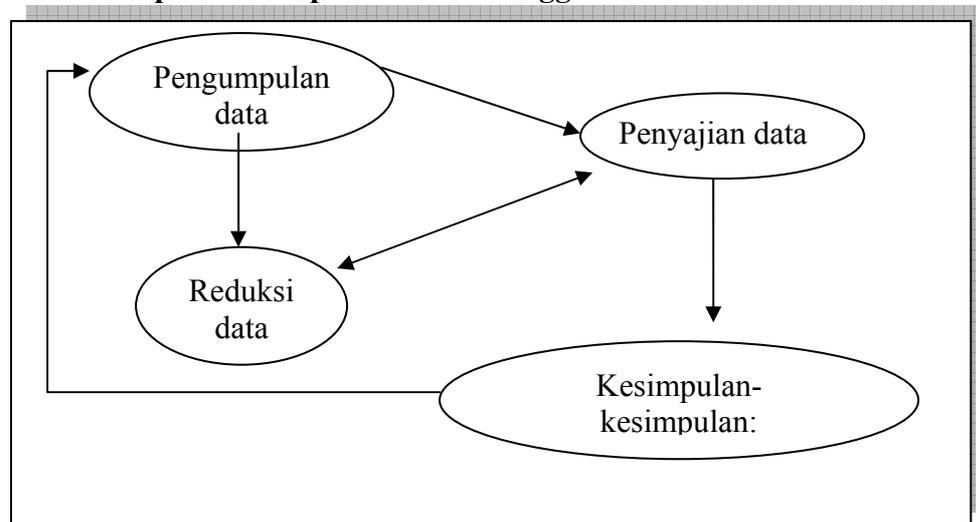
## G. Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2005:88) menyatakan pengertian analisis data sebagai berikut :

“analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”

Menurut pandangan Miles dan Huberman (1992:16) mengenai analisis data dalam penelitian kualitatif adalah bahwa analisis terdiri dari 3 alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Lebih jelasnya berikut gambaran secara jelasnya:

**Gambar 1**  
**Komponen-komponen Data Menggunakan Metode Interaktif**



*Sumber: Miles dan Huberman (dalam Tjejep R. Rohidi, 1992:15)*

a. Pengumpulan Data

b. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

c. Penyajian Data

Alur kedua ini dinamakan penyajian data, dengan adanya penyajian data ini akan membantu kita dalam melihat gambaran data yang kita dapatkan. Selain itu dengan kita melihat penyajian-penyajian kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berikutnya apakah lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian data tersebut.

d. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Alur terakhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan, penarikan kesimpulan disini dimana data yang sudah kita dapatkan kemudian kita sajikan dengan cara didiskusikan dengan teori yang telah dicantumkan. Hasilnya akan mempermudah peneliti untuk menarik kesimpulan yang

sesuai dengan hasil dan pembahasan, serta memberikan saran sebagai kontribusi penelitian. (Miles dan Huberman, 1992:16)

Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif ini analisis datanya akan lebih banyak di dominasi oleh kata, kalimat, serta jarang sekali menggunakan data yang berupa angka. Meskipun demikian, hal ini tidak menutup kemungkinan ditampilkannya tabel untuk mendukung kelengkapan data.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL**

##### **1. Sejarah Kota Madiun**

Berdirinya Pemerintah Kota Madiun seperti halnya Pemerintah Kota di Indonesia ini, selalu tidak terlepas dari sejarah berdirinya Pemerintahan Kabupaten/Kerajaan yang ada sebelumnya. Demikian juga dengan Pemerintahan Kota Madiun yang dapat dipelajari dari sisa peninggalan sejarah, baik berupa barang, adat istiadat maupun lembaga-lembaga. Di wilayah Kota Madiun terdapat 2 (dua) kelurahan yang dahulu kala pada masa Pemerintahan Kesultanan Mataram kedua Kelurahan tersebut berstatus Tanah Perdikan yang bebas mengurus rumah tangganya sendiri, yaitu Tanah Perdikan Taman dan Kuncen. Jauh sebelum pada masa akhir pemerintahan Majapahit di wilayah Madiun selatan terdapat Kerajaan/Pemerintahan Gegelang yang didirikan oleh Pangeran Adipati Gugur, Putra Brawijaya terakhir.

Selanjutnya dengan pertimbangan geografis dan ekonomis, pusat pemerintahan bergeser ke utara di pinggir bengawan Madiun, yang dinamakan Kutho Miring di wilayah Kelurahan Demangan sekarang dan kemudian pindah lagi ke Kompleks Rumah Dinas Bupati Madiun sekarang ini. Pada masa pemerintahan Kutho Miring tersebut, di wilayah Kabupaten Sawo Ponorogo terdapat pemberontakan kepada kerajaan Mataram. Akhirnya Bupati Madiun yang merupakan Bupati Mancanegara Timur (dengan Gelar RONGGO) yang wilayah

kerjanya juga meliputi daerah Sawo Ponorogo, diberi tugas untuk memadamkan pemberontakan tersebut. Pada masa kepemimpinan Ronggo ke II yang bergelar Ronggo Prawirodirdjo inilah lahir Pahlawan Nasional Putra Madiun yang bertugas sebagai Senopati Perang Pangeran Diponegoro yang bernama Ali Basah Sentot Prawirodirdjo.

Sebelum meletus Perang Diponegoro, Madiun belum pernah dijamah oleh orang-orang Belanda dan Eropa lainnya. Namun dengan berakhirnya Perang Diponegoro, Belanda menjadi tahu potensi daerah Madiun dan terhitung mulai tanggal 1 Januari 1832 Madiun secara resmi dikuasai oleh Pemerintah Hindia Belanda dan dibentuklah suatu Tatahan Pemerintahan yang berstatus Karesidenan dengan ibukota di Desa Kartoharjo (tempat istana Patih Kartoharjo) yang berdekatan dengan Istana Kabupaten Madiun di Desa Pangongangan. Sejak saat itu mulailah berdatangan bangsa Belanda dan Eropa lain yang berprofesi dalam bidang perkebunan dan perindustrian yang akibatnya muncul berbagai perkebunan teh di Jamus dan Dungus, Kopi di Kandanga dan tembakau di Pilangkenceng dan lain-lain dan mereka bermukim di dalam kota di sekitar Istana Residen Madiun.

Semua warga Belanda dan Eropa yang bermukim di Kota Madiun, karena statusnya yang merasa superior, berusaha untuk melaksanakan segregasi (pemisahan) sosial, berdasarkan perundang-undangan *Inlandsche Gementee Ordonantie*, oleh Departemen *Binnenlandsch*, dibentuk *Staads Gementee Madiun* atau Kota Praja Madiun berdasarkan Peraturan Pemerintah Hindia Belanda pada tanggal 20 Juni 1918 dengan berdasarkan *staatsblaad* tahun 1918 nomor 326. Pada awalnya Walikota (*Burgemeester*)nya dirangkap oleh Asister Residen merangkap

sebagai Voor Setter, yang pertama Ir.W.M. Ingenlijf yang selanjutnya diganti oleh De Maand hingga tahun 1927.

## **2. Gambaran Umum Kota Madiun**

Wilayah Kota Madiun berada pada  $111^{\circ}$  -  $112^{\circ}$  Bujur Timur dan  $7^{\circ}$ -  $8^{\circ}$  Lintang Selatan dengan luas wilayah  $\pm 33,23$  km<sup>2</sup>. Wilayah Kota Madiun terdiri dari tiga kecamatan yang berbatasan dengan beberapa wilayah kabupaten yaitu :

Sebelah Utara : Kabupaten Madiun

Selebah Timur : Kabupaten Madiun

Sebelah Selatan : Kabupaten Madiun

Sebelah Barat : Kabupaten Madiun dan Kabupaten Magetan

Topografi Kota Madiun cenderung datar berada di dataran sedang dengan ketinggian rata-rata dari atas permukaan laut  $\pm 65$  m. Dibagian selatan sedikit lebih tinggi dibanding di bagian tengah dan utara yaitu  $\pm 67$  m, di bagian tengah elevasinya  $\pm 63$ m dan dibagian utara elevasinya  $\pm 64$  m. Sebaran penduduk terkonsentrasi di pusat kota (Kel. Kartoharjo, Kel. Pangongangan, Kel. Kejuron, Kel. Pandean, Kel. Nambangan Lor). Konsentrasi yang demikian itu masih ditambah penduduk pekerja musiman dan pekerja sektor informal yang cenderung tinggal di wilayah tersebut karena pertimbangan ekonomi untuk menekan biaya transportasi walaupun terpaksa tinggal ditempat yang kurang memadai.

Kota Madiun adalah Sebuah kota di Jawa timur yang bisa dikatakan penuh dengan daya tarik tersendiri. Dijuluki Kota Gadis (Perdagangan dan Industri), namun kota ini merupakan kota yang tenang. Tidak banyak ditemukan kemacetan seperti di kota -kota besar. Berbagai keindahan Wisata di Madiun yang bisa anda

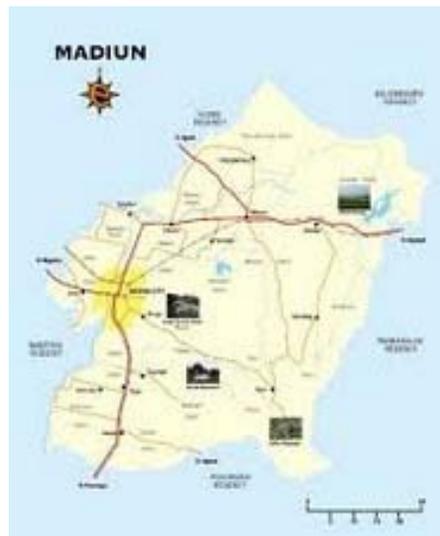
nikmati adalah Telaga Sarangan yang terletak di Kabupaten Magetan, lalu ada Telaga Ngebel di Ponorogo yang juga masih dalam naungan Karasidenan Madiun. Kota Madiun adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini terletak 169 km sebelah Barat Kota Surabaya, atau 114 km sebelah Timur Kota Surakarta. Di Kota ini terdapat pusat industri kereta api (INKA). Madiun dikenal memiliki Lapangan Terbang Iswahyudi, yakni salah satu pangkalan utama AURI.

Sosial Budaya Kota Madiun yang merupakan ciri khas yakni Madiun terkenal dengan produk unggulannya makanan brem. Salah satu makanan khas Madiun adalah Pecel Madiun, serta sambal pecel madiun. Kota Madiun juga merupakan pelestari budaya tradisional, yaitu pencak silat. Dimana merupakan salah satu kekayaan seni beladiri di Indonesia. Bentuk-bentuk pelestarian itu seperti masih adanya berbagai organisasi pencak silat seperti Setia Hati Winongo merupakan salah satu perguruan pencak silat tertua di Indonesia, Setia Hati Tattuhu Tekad dan Setia Hati Terate yang dapat dikatakan sebagai organisasi pencak silat terbesar di Indonesia, yang memiliki jaringan-jaringan luas.

Madiun Kota Gadis, semboyan yang dijumpai saat memasuki Kota Madiun, baik dari arah Solo maupun dari Surabaya. Semboyan Madiun Kota Gadis sebenarnya merupakan pelaksanaan visi Kota Madiun, yaitu tekad Kota Madiun mewujudkan Kota Madiun sebagai Kota Perdagangan, Pendidikan, Perindustrian dan Pariwisata. Langkah ke arah tersebut dapat dilihat dari semakin berkembangnya transaksi perdagangan di Kota Madiun yang ditandai dengan, diantaranya, banyaknya investor skala nasional maupun internasional yang mengembangkan bisnisnya ke Kota Madiun baik berwujud mini maupun

supermarket seperti Indomart, Alfamart, Matahari, Sri Ratu, Giant bahkan Carefour sudah merintis bisnisnya di Kota Madiun. Sedangkan di pariwisata walaupun Kota Madiun tidak memiliki potensi wisata alam, namun Kota Madiun memiliki sarana dan prasarana yang memadai sebagai tempat transit maupun tinggal bagi wisatawan yang berkunjung ke tempat wisata tersebut. hal ini dikarenakan selain terdapat sarana belanja yang baik di Kota Madiun terdapat hotel mulai dari kelas melati hingga hotel berbintang dan ditunjang dengan sarana transportasi yang baik di terminal bus dan stasiun kereta api besar. Sedangkan untuk tujuan wisata di Kota Madiun mengandalkan wisata iptek pada PT. INKA yg merupakan pabrik pembuatan kereta api terbesar di Asia Tenggara, wisata religi dan budaya pada Masjid Kuno Taman dan Masjid Kuno Kuncen.

**Gambar 2**  
**Peta Kota Madiun**



Sumber: <http://madiunkota.go.id> tahun 2010

Jumlah penduduk Kota Madiun berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Madiun sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Jumlah penduduk Kota Madiun**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Jiwa)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Jiwa)</b>
0 - 4	14.607	Laki - Laki	97.298
5 - 9	16.322		
10 - 14	16.981	Perempuan	102.321
15 - 19	19.827		
20 - 24	14.725	Jumlah	199.619
25 - 29	13.584		
30 - 34	12.349		
35 - 39	11.350		
40 - 44	11.034		
45 - 49	12.299		
50 - 54	13.259		
55 - 59	10.417		
60 - 64	9.936		
65 - 69	8.278		
70 - 74	7.311		
75 ke atas	7.340		
<b>Jumlah</b>	<b>199.619</b>		

Sumber: BPS Kota Madiun, Tahun 2009

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat Kota Madiun memiliki jumlah penduduk sebanyak 199.619 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 97.298 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 102.321 jiwa.

**Tabel 3**  
**Jumlah Data Siswa Kota Madiun**

Jenjang Sekolah	Jumlah (Orang)		Jumlah Siswa Putus Sekolah
	Laki-laki	Perempuan	
SD/MI	9.554	8.820	3
SMP/MTs	4.774	4.901	26
SMA/MA	1.694	1.943	2
SMK	3.360	2.688	230
TOTAL	19.382	18.352	262

Sumber: Dapodik Kota Madiun periode 2010-2011.

Data Siswa Kota Madiun dapat dilihat pada Tabel 3 yang berisi data siswa dari jenjang SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK. Jumlah siswa Kota Madiun keseluruhan sebesar 37.734 orang. Dengan jumlah siswa yang putus sekolah sebanyak 262 orang. Dengan prosentase siswa putus sekolah dari SD sebesar 0,016%, dari SMP/MTs sebesar 0,27%, dari SMA/MA sebesar 0,3%, dan dari SMK baik negeri maupun swasta sebesar 3,8%.

### **3. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun**

#### **3.1 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun**

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Di bidang kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun membantu Kepala Daerah dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Visi adalah cara pandang jauh ke depan kearah mana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipasif dan inovatif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah. Visi dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adalah “Terwujudnya Ketentraman Masyarakat dan Ketertiban Umum menuju Kota Madiun yang kondusif “. Dalam visi tersebut maksudnya adalah agar masyarakat umum memiliki rasa kesadaran penuh terhadap peraturan yang ada demi terwujudnya Kota Madiun yang aman dan terkendali melalui peningkatan kesadaran masyarakat.

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan instansi pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Untuk mewujudkan Visi di atas terdapat lima misi dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan ketentraman masyarakat

Arah misi atau orientasi pembangunannya adalah dititikberatkan pada rasa aman dan nyaman masyarakat

2. Mewujudkan masyarakat yang tertib hukum

Arah misi atau orientasi pembangunannya adalah dititikberatkan pada penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota

3. Meningkatkan SDM pelayanan dan pengayoman masyarakat

Arah misi atau orientasi pembangunannya adalah dititikberatkan pada peningkatan SDM aparatur

### **3.2 Tujuan dan Sasaran dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun**

Makna tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun. Tujuan organisasi mempertajam fokus pelaksanaan misi lembaga dan juga melibatkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan aktifitas lembaga dalam melaksanakan misi tersebut. Adapun tujuan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adalah Menciptakan stabilitas sosial yang mantap dan dinamis antara pemerintah dan masyarakat sehingga tercipta rasa aman, tentram, tertib dan teratur. Untuk merealisasikan pelaksanaan misi Satuan Polisi Pamong Praja, perlu ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Dalam melaksanakan arah misi atau orientasi pembangunan “Mewujudkan rasa aman dan nyaman masyarakat” tujuan yang akan dicapai adalah : Mewujudkan kenyamanan masyarakat melalui kaulitas publik.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam jangka waktu tahunan, triwulan, semesteran atau bulanan. Adapun sasaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan disiplin anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Madiun;
- b) Dinamisasi lembaga/ dinas/ Instansi yang terkait dengan tugas kantor Satuan Polisi Pamong Praja;
- c) Pembinaan perilaku masyarakat secara umum;

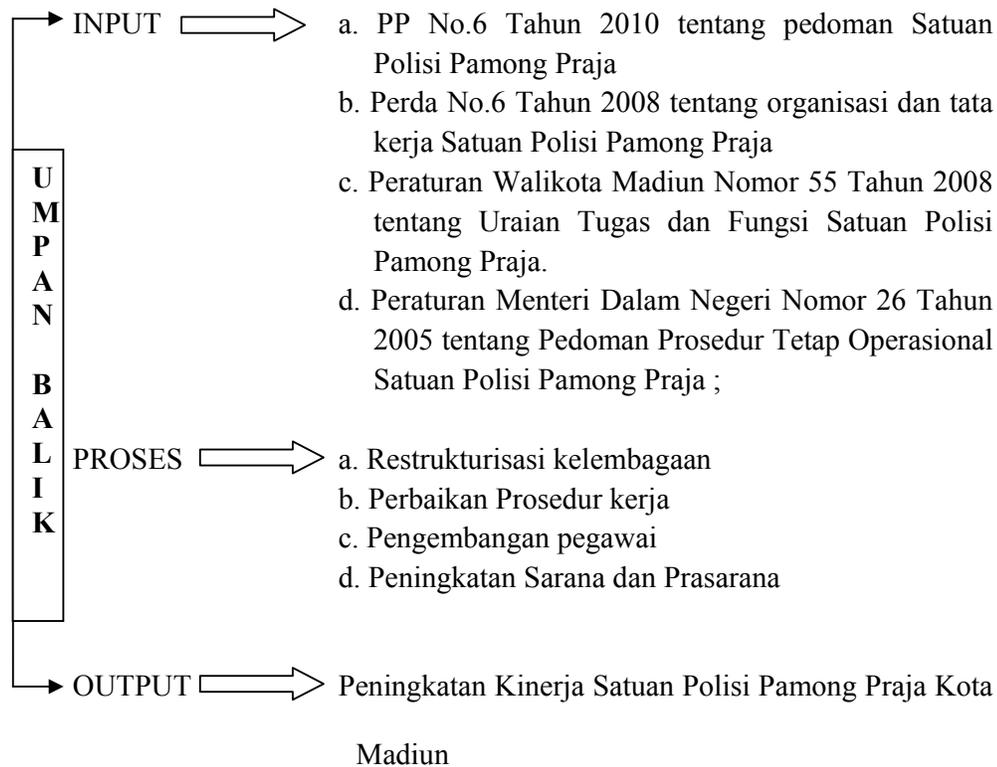
- d) Pembinaan dan penindakan terhadap orang, badan atau perusahaan yang tidak mengindahkan formulasi yuridis dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- e) Meningkatnya pelayanan penyidikan dan penindakan terhadap pengaduan masyarakat.
- f) Penertiban yang diarahkan kepada Hasta Tertib antara lain : Tertib Pedagang Kaki Lima, Tertib Tempat Usaha, tertib Reklame, Tertib IMB, Tertib Pajak, Tertib Pertanahan dan Tertib Trituna (Tuna Wisma, Tuna Karya dan Tuna Susila).

Kebijaksanaan yang diaplikasikan dalam rangka pencapaian sasaran organisasi harus mampu menunjukkan sejauh mana Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dapat menganalisis dan menangkap aspirasi yang berkembang serta mengakomodasikan tuntutan dan dukungan sumber daya yang dimiliki guna terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran yang ditetapkan, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun menetapkan beberapa kebijaksanaan sebagai berikut:

- a) Pengembangan Sistem keamanan dan ketertiban Umum di daerah dengan koordinasi POLRI sebagai kekuatan inti;
- b) Pengembangan sistem penanggulangan pelanggaran Peraturan Daerah, pengamanan kebijakan Kepala Daerah.

**Gambar 3**  
**Skema Proses Pencapaian Sasaran**



Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2010

### 3.3 Cara mencapai Tujuan dan Sasaran

Berbagai program telah dilaksanakan di Tahun Anggaran 2010 dalam rangka untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan terutama yang berkaitan dengan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh masyarakat Kota Madiun sebagaimana disebutkan

dalam Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dilaksanakan dengan program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan. Kebijakan yang diambil adalah mengoptimalkan aparatur dan koordinasi dengan dinas/instansi terkait.
- 2) Dilaksanakan dengan program Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat dan pencegahan tindak kriminal.
- 3) Dilaksanakan dengan program Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban masyarakat dan pencegahan tindak Kriminal. Kebijakan yang diambil adalah Peningkatan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja**

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dinyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan tugas pemerintah daerah di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota serta kebijakan walikota. Dalam melaksanakan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan program dan pelaksanaan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota ;

- b) Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di Daerah ;
- c) Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota ;
- d) Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota dengan pihak-pihak terkait ;
- e) Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota ;
- f) Pelaksanaan pengawalan dan pengamanan pejabat/tamu penting dan tempat-tempat penting ;
- g) Pengelolaan ketatausahaan ;
- h) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk memahami lebih jauh peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, pertama-tama harus melihat dasar pedoman. Menurut Peraturan Pemerintah No.6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Terdapat empat pasal didalam Bab II yang mengandung Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi.

## **Pasal 2**

- (1) Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, di setiap provinsi dan kabupaten/kota dibentuk Satpol PP.
- (2) Pembentukan organisasi Satpol PP ditetapkan dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini.

## **Pasal 3**

- (1) Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
- (2) Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

## **Pasal 4**

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

## **Pasal 5**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai fungsi:

- (1) Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- (2) Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;

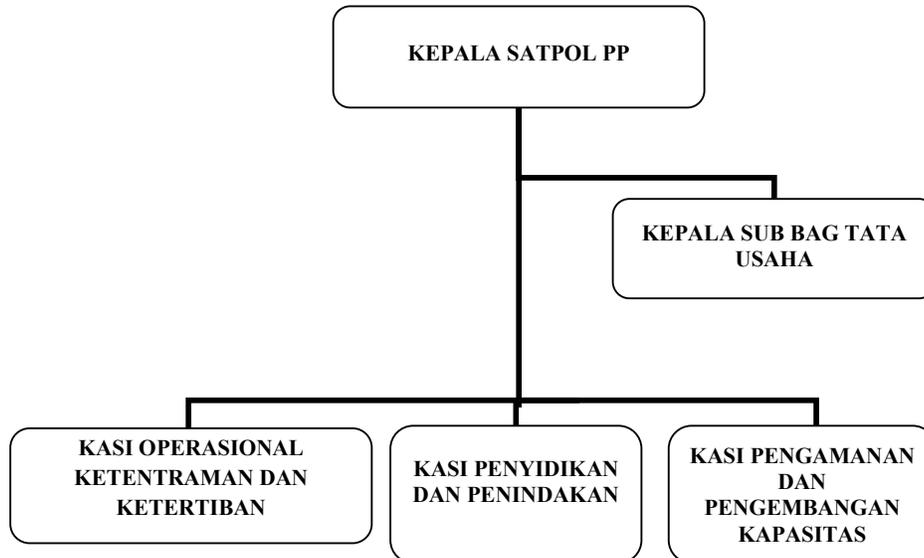
- (3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- (4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- (5) Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- (6) Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- (7) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Dengan melihat peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja menurut PP No.6 Tahun 2010 sudah jelas diatur dari pusat. Sehingga perlu diketahui dan dilaksanakan oleh para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sesuai peraturan pemerintah tersebut sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.

### 3.5 Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja

**Gambar 4**

**Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun**



Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2011

a) Kepala Satpol PP

Ringkasan Tugas :

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas di bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.

Rincian Tugas :

- 1) Menetapkan Renstra dan Program Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dengan mengkoordinasikan kegiatan masing-masing Bidang sebagai pedoman pelaksanaan tugas.

- 2) Membagi tugas bawahan dan mengikuti perkembangannya dengan memantau agar pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai program.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas dengan memberi petunjuk, motivasi agar diperoleh hasil yang optimal serta disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- 5) Melaksanakan penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.
- 6) Melaksanakan koordinasi dalam rangka penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya dengan pihak-pihak terkait.
- 7) Melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.
- 8) Melaksanakan pengawalan pejabat/ tamu penting dan tempat-tempat penting.
- 9) Mengelola ketatausahaan.
- 10) Meneliti, menyempunakan dan menandatangani naskah-naskah dinas intern dan ekstern Satuan Polisi Pamong Praja.

- 11) Memimpin rapat-rapat intern dan koordinasi dalam rangka pelaksanaan tugas.
- 12) Mengikuti rapat-rapat lokal, regional, nasional dan legislative.
- 13) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan.
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Hasil Kerja :

- 1) Rencana strategis dan rencana kerja kerja Satuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Kebijakan teknis dalam bidang Satuan Polisi Pamong Praja.
- 3) Naskah dinas yang berkaitan dengan bidang Satuan Polisi Pamong Praja.
- 4) Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang terampil dan berkualitas.
- 5) Kegiatan Pembinaan dan Penyuluhan Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- 6) Penegakan Produk hukum daerah (Peraturan Daerah, Peraturan Walikota, Keputusan Walikota).
- 7) Dokumen penilaian pekerjaan bawahan.
- 8) Laporan hasil kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja.

Wewenang :

- 1) Menegur, memotivasi dan menilai bawahan.
- 2) Meminta dan memberikan informasi yang diperlukan sesuai tupoksi.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- 4) Melaksanakan kegiatan penertiban ketentraman masyarakat serta penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota.

Pengetahuan :

- 1) Administrasi Perkantoran
- 2) Kepemimpinan
- 3) Peraturan Daerah
- 4) Teknik pemeriksaan pelanggaran Perda
- 5) Manajemen pengambilan Keputusan
- 6) Manajemen SDM
- 7) Teknik motivasi dan negosiasi

Ketrampilan :

- 1) Manajemen Satuan Polisi Pamong Praja
- 2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil
- 3) Operator Komputer

b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Ringkasan Tugas :

Melaksanakan urusan perencanaan, kepegawaian, keuangan dan umum serta pengumpulan data dan penyusunan laporan.

Rincian Tugas :

- 1) Melakukan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sub Bagian tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Membagi tugas bawahan dan mengikuti perkembangannya dengan memantau agar pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai program.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas dengan memberi petunjuk, motivasi agar diperoleh hasil yang optimal serta disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- 5) Mengkoordinasikan penyusunan perencanaan program kerja, evaluasi dan pelaporan di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 6) Melakukan urusan surat-menyurat dan tata kearsipan.
- 7) Melaksanakan dan mengatur urusan rumah tangga.

- 8) Melakukan urusan rumah tangga, protokoler, upacara dan rapat dinas.
- 9) Melakukan urusan keamanan kantor.
- 10) Melakukan urusan pengendalian tata usaha pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pengadministrasian dan perawatan barang-barang inventaris sesuai ketentuan yang berlaku.
- 11) Menyusun, mengolah dan memelihara data administrasi kepegawaian serta data kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 12) Mengkoordinasikan dan menghimpun bahan-bahan untuk keperluan penyusunan rencana kerja anggaran.
- 13) Melaksanakan penatausahaan keuangan dan pertanggungjawaban keuangan.
- 14) Memberi petunjuk, menyelia dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan.
- 15) Memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan.
- 16) Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas bawahan.
- 17) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Hasil Kerja :

- 1) Rencana program/kegiatan Sub Bagian Tata Usaha.
- 2) Draft naskah dinas yang berkaitan dengan urusan ketatausahaan, kepegawaian dan keuangan.
- 3) Dokumen administrasi kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja.
- 4) Penatausahaan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 5) Data inventaris barang Satuan Polisi Pamong Praja.
- 6) Pengelolaan SJDI Satuan Polisi Pamong Praja.
- 7) Draft LAKIP Satuan Polisi Pamong Praja.
- 8) Dokumen administrasi Keuangan.
- 9) Distribusi naskah Satuan masuk dan keluar.
- 10) Dokumen penilaian pekerjaan bawahan.
- 11) Laporan hasil pelaksanaan kegiatan Sub bagian Tata Usaha.

Wewenang :

- 1) Menegur, memotivasi dan menilai bawahan.
- 2) Meminta dan memberikan informasi yang diperlukan sesuai tupoksi.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait.

Pengetahuan :

- 1) Administrasi Perkantoran
- 2) Administrasi Kepegawaian.

- 3) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketrampilan :

- 1) Manajemen kepegawaian.
- 2) Manajemen keuangan.
- 3) Manajemen kearsipan.
- 4) Penyusunan perencanaan program.
- 5) Manajemen perpajakan dan bendaharawan.
- 6) Manajemen pengelolaan barang dan jasa.

c) Kepala Seksi Operasional Ketentraman Dan Ketertiban

Ringkasan Tugas :

Melaksanakan dan mengkoordinasikan dalam bidang ketentraman dan ketertiban serta operasional penegakan Produk Hukum Daerah.

Rincian Tugas :

- 1) Melakukan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Seksi Operasional Ketentraman dan Ketertiban.
- 2) Membagi tugas bawahan dan mengikuti perkembangannya dengan memantau agar pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai program.

- 3) Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas dengan memberi petunjuk, motivasi agar diperoleh hasil yang optimal serta disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- 5) Melaksanakan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang Operasional Ketentraman dan Ketertiban Umum.
- 6) Melaksanakan operasi penertiban dalam rangka penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.
- 7) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam rangka operasional ketentraman dan ketertiban umum.
- 8) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian dibidang operasional ketentraman dan ketertiban.
- 9) Melaksanakan penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 10) Melaksanakan pembinaan dan penertiban pedagang kaki lima (PKL), penjaja seks komersial (PSK), anak jalanan (ANJAL), gelandangan, pengemis, dan peredaran minuman keras.

- 11) Melaksanakan penertiban perijinan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 12) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 13) Memberi petunjuk, menyelia dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan.
- 14) Memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan.
- 15) Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Hasil Kerja :

- 1) Rencana program/kegiatan Seksi Pembinaan Operasional Ketentraman dan Ketertiban Stuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Draft naskah dinas yang berkaitan dengan bidang pembinaan operasional Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja.
- 3) Operasi penegakan Produk Hukum Daerah.
- 4) Pengamanan objek vital dan gedung pemerintah.
- 5) Pembinaan dan penertiban pedagang kaki lima (PKL), penjaja seks komersial (PSK), anak jalanan (ANJAL), gelandangan dan pengemis (GEPENG).

- 6) Pembinaan dan pengawasan kepada para pelanggar perijinan dan penunggak pajak.
- 7) Penyuluhan dan pembinaan ketentraman dan ketertiban kepada masyarakat.
- 8) Dokumen penilaian pekerjaan bawahan.
- 9) Laporan hasil pelaksanaan kegiatan Seksi Pembinaan Operasional Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja.

Wewenang :

- 1) Menegur, memotivasi dan membimbing bawahan.
- 2) Meminta dan memberikan informasi yang diperlukan sesuai tupoksi.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait.
- 4) Mengendalikan tugas operasional Satuan Polisi Pamong Praja.

Pengetahuan :

- 1) Pengetahuan Tramtibum dan Penegakan Perda.
- 2) Teknik Monitoring dan Evaluasi.
- 3) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketrampilan :

- 1) Teknik Pemeriksaan pelanggaran Perda.
- 2) Teknik Komunikasi.

3) Teknik Motivasi.

d) Kepala Seksi Penyidikan Penindakan

Ringkasan Tugas :

Melaksanakan pembinaan dalam rangka Penyidikan dan Penindakan yang meliputi pembinaan personil, ketatalaksanaan, sarana dan prasarana kerja Satuan polisi Pamong Praja.

Rincian Tugas :

- 1) Melaksanakan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas Penyidikan dan Penindakan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Membagi tugas bawahan dan mengikuti perkembangannya dengan memantau agar pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai program.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas dengan memberi petunjuk, motivasi agar diperoleh hasil yang optimal serta disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- 5) Menyiapkan bahan koordinasi dan bahan kerja sama dengan pihak-pihak terkait dalam melakukan tindakan atas pelanggaran Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.

- 6) Menyiapkan bahan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang penyidikan dan penindakan.
- 7) Melakukan sosialisasi dan penyuluhan dalam rangka penegakan Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.
- 8) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pembinaan terhadap wajib pajak dan retribusi daerah.
- 9) Mengkaji aturan hukum dan Peraturan Daerah serta peraturan pelaksanaannya dalam rangka pelaksanaan penyidikan dan penindakan.
- 10) Melaksanakan penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah dan peraturan pelaksanaannya.
- 11) Melaksanakan pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 12) Melaksanakan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan kegiatan penyidikan dan penindakan.
- 13) Memberi petunjuk, menyelia dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan.
- 14) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan.
- 15) Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala satuan Polisi Pamong Praja.

Hasil Kerja :

- 1) Rencana program/kegiatan Seksi Penyidikan dan Penindakan.
- 2) Draft naskah dinas yang berkaitan dengan urusan Penyidikan dan Penindakan.
- 3) Data kebutuhan personel.
- 4) Draft penunjuk/pedoman Penyidikan, Penindakan dan rancangan prosedur kerja Satuan Polisi Pamong Praja.
- 5) Data Evaluasi Penyidikan dan Penindakan.
- 6) Dokumen penilaian pekerjaan bawahan.
- 7) Laporan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan Seksi Penyidikan dan Penindakan.

Wewenang :

- 1) Menegur, memotivasi dan membimbing bawahan.
- 2) Dokumen perencanaan program/kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait.
- 4) Melaksanakan Evaluasi Kemampuan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Pengetahuan :

- 1) Operator Komputer
- 2) Manajemen SDM
- 3) Teknik Motivasi

- 4) Produk hukum Daerah
- 5) Penyusunan Juklak Operasional

e) Kepala Seksi Pengamanan Dan Pengembangan Kapasitas

Ringkasan Tugas :

Melaksanakan pengamanan dan pengembangan kapasitas meliputi pembinaan personel, ketatalaksanaan, sarana dan prasarana kerja Satuan Polisi Pamong Praja.

Rincian Tugas :

- 1) Melaksanakan penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas Seksi Pengamanan dan Pengembangan Kapasitas Satuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Membagi tugas bawahan dan mengikuti perkembangannya dengan memantau agar pelaksanaan tugas tepat waktu dan sesuai program.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas dengan memberi petunjuk, motivasi agar diperoleh hasil yang optimal serta disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
- 5) Melaksanakan penjagaan dan pengamanan tempat-tempat penting.

- 6) Melakukan pengawalan terhadap Walikota, Wakil Walikota, Pejabat dan orang-orang penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya di wilayah kerja Kota Madiun.
- 7) Melaksanakan tugas penjagaan dan pengamanan baik secara terbuka maupun tertutup.
- 8) Melaksanakan kegiatan kesamaptaan.
- 9) Melaksanakan peningkatan kualitas sumberdaya Satuan Polisi Pamong Praja.
- 10) Menyiapkan bahan petunjuk pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kemampuan personil.
- 11) Menyusun rencana kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kapasitas personi.
- 12) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 13) Memberi petunjuk, menyelia dan mengevaluasi dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan.
- 14) Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan.
- 15) Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Pengamanan dan Pengembangan Kapasitas.
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala satuan Polisi Pamong Praja.

Wewenang :

- 1) Menegur, memotivasi dan membimbing bawahan.
- 2) Meminta dan memberikan informasi yang diperlukan sesuai tupoksi.
- 3) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait.
- 4) Melaksanakan Evaluasi Kemampuan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Pengetahuan :

- 1) Operator Komputer
- 2) Manajemen SDM
- 3) Teknik Motivasi
- 4) Produk hukum Daerah

Dari beberapa bagian diatas yang lebih ditekankan pada bagian ketentraman dan ketertiban sebagai indikator pengukuran kemampuan inti satuan polisi pamong praja, dengan melihat tugas dan fungsi pada bagian ketentraman dan ketertiban melakukan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas masalah ketentraman dan keteriban yang lebih sering dihadapi Satuan polisi pamong praja serta melakukan pengawasan, pengendalian dan penanggulangan pelanggaran yang terjadi di masyarakat.

### 3.6 Sumber Daya Manusia

Dukungan Sumber Daya Manusia yang ada semakin ditingkatkan kualitasnya melalui berbagai pendidikan, baik melalui pendidikan formal, pendidikan penjenjangan maupun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di tingkat pusat. Kondisi saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun terdiri dari :

- 1) Unsur Pimpinan yaitu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja : 1 orang
  - 2) Unsur Pembantu Pimpinan yaitu Sub Bagian Tata Usaha : 1 orang
  - 3) Unsur Pelaksana yaitu :
 

Seksi Operasional Ketentraman dan Ketertiban	: 1 orang
Seksi Penyidikan dan Penindakan	: 1 orang
Seksi Pengamanan dan Pengembangan Kapasitas	: 1 orang
  - 4) Anggota : 69 orang
  - 5) Kelompok Jabatan Fungsional : -
  - 6) Penjaga Malam : 1 orang
- Jumlah : 75 orang

**Tabel 4****Personil Satuan Polisi Pamong Praja Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Pria	Wanita	Jumlah
1	Golongan III	16	2	18
2.	Golongan II	9	1	10
3	Golongan I	2	-	2
	Jumlah	27	3	30

*Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2011.*

Dalam tabel di atas menunjukkan personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun berdasarkan golongan, yaitu pada Golongan III berjumlah 18 pegawai, yang terdiri dari 16 pria dan 2 wanita, golongan II berjumlah 10 pegawai, yang terdiri dari 9 pria dan 1 wanita, dan golongan I berjumlah 2 pegawai pria. Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun berjumlah 75 pegawai akan tetapi sejumlah 45 pegawai statusnya adalah pegawai kontrak.

### **3.7 Rencana Strategis Tahun 2010**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif di bidang perencanaan pembangunan daerah, diperlukan

untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan.

Proses pelaksanaannya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Soebagijo, S.Sos selaku Kepala Operasional Ketentraman dan Ketertiban:

*“Proses pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan pihak-pihak yang terkait tidak mengalami kesulitan, karena sinergi antara pihak-pihak yang terkait dengan Satuan Polisi Pamong Praja saling mendukung dan membantu dalam menjalankan tugas. Serta adanya perpindahan informasi dari berbagai instansi yang terkait guna memberikan masukan dalam melaksanakan tugas di lapangan”.*

(Wawancara pada hari kamis 7 april 2011 pukul 09.30)

- b) Pengendalian kebisingan dan gangguan dari kegiatan masyarakat  
(Operasi penegakan Perda)
- c) Pengendalian keamanan lingkungan (Patroli rutin)
- d) Kegiatan Pembinaan Pedagang Kaki Lima, dengan sasaran kegiatan terlaksananya pembinaan PKL dalam upaya meningkatkan kesadaran PKL akan kebersihan, ketertiban dan kepatuhan aktifitas waktu jualan.

Dalam masalah pembinaan dan penertiban pedagang kaki lima sesuai hasil wawancara dengan Bapak Chusnul Yaqien, SH

*“Mengatakan bahwa anak jalanan, gelandangan, dan pengemis banyak kendala yang dihadapi di lapangan. Yakni mereka tersebut keberadaannya tidak tetap atau berpindah-pindah sehingga dalam melaksanakan penertiban sedikit susah mentargetkan keberadaan mereka. Dari permasalahan tersebut anggota Satuan Polisi Pamong Praja sering mengadakan patroli untuk memantau keberadaan mereka, sehingga Satuan Polisi Pamong Praja mengetahui tempat-tempat mereka berada. Pada permasalahan pembinaan yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja dirasa kurang memberikan efek jera sehingga adanya kemungkinan mengulangnya. Namun Satuan Polisi Pamong Praja memiliki cara untuk merubah pola pikir dari mereka untuk tidak mengulangi kesalahan yang*

*sama, dengan adanya pengarahan yang dilakukan saat pembinaan untuk lebih mudah diterima dan dilaksanakan oleh para pelanggar”.*  
(Wawancara pada hari kamis 7 april 2011 pukul 10.00)

- b. Program pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat:
- a) Peningkatan kerjasama dengan aparat keamanan dalam teknik pencegahan kejahatan
  - b) Pembinaan bagi Pemilik/Pengelola Hotel, Kafe, Restoran dan Swalayan, dengan sasaran kegiatan terlaksananya pembinaan bagi Pemilik/Pengelola Hotel, Kafe, Restoran dan Swalayan, dan target kegiatan Meningkatnya pemahaman hak dan kewajiban bagi pengusaha hotel, kafe, restoran maupun swalayan dalam melakukan usahanya.
  - c) Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban khususnya penertiban Perda dan Peraturan Walikota.
  - d) Pengamanan dan pemantauan Pemilihan Legislatif dan Presiden

Dalam melaksanakan tugas penertiban dalam masyarakat sering terjadi permasalahan-permasalahan baru yang muncul, sehingga adanya proses koordinasi di dalam organisasi untuk memecahkan masalah-masalah tersebut. Adanya pendekatan-pendekatan dari Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan penertiban.

Menurut Bapak Heri Soebagijo, S.Sos selaku Kepala Operasional Ketentraman dan Ketertiban:

*“Melakukan pendekatan untuk pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, diantaranya menjadikan masyarakat sebagai mitra untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban. Selain itu adanya sosialisasi dari Satuan Polisi Pamong Praja kepada para pelanggar ketertiban, sehingga diharapkan penertiban yang dilakukan tidak bersifat kaku maupun keras dan menurunkan angka pelanggaran. Sosialisasi dilakukan dengan mendatangi pihak maupun tempat-tempat yang melanggar peraturan kemudian diberi arahan maupun solusi, namun jika dalam batasan waktu yang diberikan Satuan Polisi Pamong Praja kepada pihak yang melanggar tidak dilaksanakan akan ditindak lanjuti”.*(wawancara pada hari rabu 6 april 2011 pukul 09.30)

Kemampuan yang dimiliki anggota Satuan Polisi Pamong Praja untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut adanya pembekalan untuk mendukung kinerja. Yakni adanya pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran dari lingkungan. Informasi-informasi dari luar yang bersifat membangun dan mendukung peningkatan kinerja juga menjadi pembekalan untuk Satuan Polisi Pamong Praja di dalam melaksanakan tugas di lapangan agar sesuai dengan keadaan dan situasi yang ada. Peraturan Pemerintah No.6 Tahun 2010 sebagai pedoman yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja.

## 1.2 Peningkatan Sumber Daya Aparatur

Dengan melihat tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dapat dihubungkan dengan strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti didalam organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Ada dua faktor didalam mengelola dan mengembangkan kemampuan inti:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja dituntut berperan dalam aspek pembangunan, terutama dalam menjaga ketertiban umum serta melaksanakan visi misi daerah yang diuraikan lewat program-programnya. Karakter Polisi Pamong Praja yang mampu memainkan peranan tersebut yaitu anggota yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada bangsa, negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan adanya pelatihan dan pendidikan dan pelatihan (diklat), setiap anggota organisasi diberi pembekalan pelatihan yang bagus untuk mendukung kinerjanya. Pelatihan untuk anggota Satuan Polisi Pamong Praja bekerja sama dengan Batalyon 501 Kota Madiun untuk melatih fisik dan pembekalan di lapangan. Hal ini salah satu tujuan untuk membentuk individu yang terampil dan siap terhadap segala permasalahan yang datang, dan dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Pendidikan dan pelatihan (diklat) juga sering diikuti oleh para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Diklat memberikan tambahan ilmu dan informasi, serta pelatihan untuk mengasah kemampuan. Hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti anggota Satuan Polisi Pamong Praja tersebut dapat menjadi modal untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri dalam menghadapi tugas sehari-hari.

Dilaksanakan diklat/kegiatan bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kedisiplinan guna pelayanan

dan pengayoman masyarakat khususnya dalam penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Jumlah diklat / kegiatan yang telah diikuti Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun Tahun 2010:

No	Acara	Tempat
1	Bimbingan Teknis PPNS	Hotel Utami Juanda Surabaya
2	Kegiatan Fasilitasi Mitigasi Bencana dan Bahaya Kebakaran Daerah	Hotel Utami Juanda Surabaya
3	Kegiatan Penanggulangan Bencana Alam	Hotel Camplong Kab. Sampang

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2011

**Gambar 6**

**Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Saat mengikuti Diklat**



Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2010

b. Belajar dari lingkungan

Proses pembelajaran yang berasal dari lingkungan juga dapat dimaknai dengan (*Learning by doing*) atau belajar dari pengalaman. Belajar dari lingkungan yang dimaksud merupakan proses pembelajaran yang berasal dari gejala-gejala yang ada pada saat melaksanakan tugas di lapangan. Proses pembelajaran berawal dari permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja saat melaksanakan tugas di lapangan kemudian didiskusikan dalam organisasi untuk menghasilkan program yang dapat mengatasi permasalahan yang sesuai dengan keadaan di lapangan. Pengalaman-pengalaman yang sering dijumpai anggota Satuan Polisi Pamong Praja juga merupakan *input* (masukan) yang kemudian di proses, dikaji ulang dan menjadi *outcome* (hasil) yang dapat menjadi strategi baru untuk Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hasil wawancara dengan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Bapak Chusnul Yaqien, SH:

*“Proses pembelajaran di lapangan yang dirasa lebih banyak berkontribusi pada pengembangan kemampuan inti pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Karena memang permasalahan di lapangan yang dijumpai oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja cukup kompleks dan beragam sehingga dari permasalahan-permasalahan yang ada tersebut sebagai masukan yang nantinya bisa dijadikan acuan untuk program maupun kebijakan selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai penyelesaian masalah yang ada”.*

(wawancara pada hari kamis 24 maret 2011 pukul 10.00)

## **2. Kemampuan Inti yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun.**

Suatu organisasi akan memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan organisasi lain dengan tugas dan fungsi yang sama. Hal ini dikarenakan dari segi latar belakang sosial, kultur/budaya serta permasalahan yang dihadapi berbeda. Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun memiliki suatu kemampuan didalam mengelola organisasi yang didalamnya untuk melanjutkan misi organisasi, mengelola sumber Daya, serta kemampuan mengelola informasi. Untuk mewujudkan hal-hal tersebut adanya kemampuan inti dari individu, kelompok, organisasi maupun sistem yang ada pada organisasi.

Dari individu atau pegawai Satuan Polisi Pamong Praja melalui peningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Baik pengetahuan yang berasal dari pembelajaran dari pendidikan dan pelatihan maupun pembelajaran dari lingkungan atau yang berasal dari lapangan pada saat melaksanakan tugas. Keterampilan yang dimiliki juga berfungsi menunjang pelaksanaan tugas. Adanya keterampilan teknis di bidang teknologi dengan menguasai alat-alat komunikasi maupun komputer akan mempermudah penyelesaian tugas di kantor, serta mencari pengetahuan maupun informasi dari internet (*Browsing*).

Dari Kelompok organisasi Satuan Polisi Pamong Praja adanya beberapa indikator dalam pengembangan organisasi diantaranya melalui:

- (1) Mengelola Kemampuan (*knowledge management*) yang merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan inovasi. Pada Satuan Polisi Pamong praja setiap kelompok (sub bagian) diberi kewenangan untuk melihat kenyataan yang ada, difikirkan, dan kemudian didiskusikan sesama kelompok. Dalam masalah ini adanya kegiatan transfer pengetahuan maupun informasi didalam kelompok, kemudian melihat kenyataan permasalahan di lapangan baik tentang kesulitan yang dihadapi, mendiskusikan sebagai proses pembelajaran ditarik kesimpulan dan hasil dengan adanya suatu konsep perubahan dan dapat direalisasikan sebagai program dari Satpol PP.
- (2) Perhatian (*care*) atau *knowledge sharing*. Merupakan suatu cara untuk mewujudkan komunikasi yang baik antar sesama kelompok. Perhatian menjadi salah satu faktor terpenting karena didalam konteks organisasi perhatian merupakan suatu tanda hubungan yang baik pegawai dengan pegawai yang lain. Perhatian dan *sharing* hal yang selalu dilakukan kelompok organisasi, baik sekedar menanyakan kesehatan maupun *sharing* masalah pekerjaan. Untuk saling bertukar pendapat maupun ide-ide demi keberhasilan visi dan misi organisasi. Untuk pemecahan

masalah setiap anggota maupun kelompok selalu mengedepankan koordinasi yang bagus.

Menurut pengamatan peneliti, para pegawai saling memberikan perhatian satu sama lain, perhatian ini dapat berupa masukan terhadap pegawai lain baik itu mengenai tugas – tugas kantor, adapun perhatian yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dengan memberikan arahan bagi bawahan dalam melakukan tugas. Perhatian yang diberikan baik dari atasan maupun dari pegawai lainnya merupakan faktor pendukung bagi terciptanya kondisi yang baik dalam proses pengelolaan pengetahuan, dengan saling mengoreksi dan memberikan masukan para pegawai akan sangat merasa dihargai dan diperhatikan sehingga akan berpengaruh pada motivasi kerja yang semakin meningkat dari para pegawai.

- (3) Kepercayaan (*trust*). Dalam suatu organisasi kepercayaan merupakan faktor yang menentukan dalam membina hubungan sosial, hal ini terkait dengan latar belakang serta perilaku individu masing – masing. Kepercayaan merupakan prasyarat bagi terciptanya kondisi sosial yang nyaman dalam hal ini berhubungan dengan proses sosialisasi pengetahuan antar individu dalam organisasi. Karena jika tidak ada rasa saling percaya antar individu maka sulit bagi individu – individu dalam suatu organisasi untuk berbagi ide, informasi serta pengetahuan.

Kalau tidak adanya kepercayaan sesuatu yang akan dikerjakan pasti tidak menghasilkan yang maksimal. Percaya dan yakin bahwa anggota lain dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut pengamatan peneliti hal ini menandakan bahwa telah terjalin kepercayaan diantara mereka dilihat dari seringnya mereka bertukar informasi baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain diluar itu. Namun tidak hanya hubungan antara pegawai dengan pegawai saja tetapi atasan dan pegawai juga saling percaya dan salah satu alasan para pegawai memiliki kepercayaan terhadap atasan adalah karena latar belakang pendidikan atasan yang dinilai cukup memadai serta kemampuan dari atasan juga dinilai memadai untuk melakukan tugas – tugas manajerial. Dan juga atasan memiliki kepercayaan terhadap para pegawainya dikarenakan para pegawai tersebut memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang baik pada bidang pekerjaanya.

Dalam manajemen pengetahuan organisasi dalam Muluk (2008:14) menyarankan organisasi seharusnya mengelola informasi dalam tiga arena, salah satunya *Sense making* berkaitan bagaimana organisasi menafsirkan informasi dalam rangka mengontruksi makna tentang apa yang terjadi dan apa yang sedang dilakukan oleh organisasi. Dilihat dari kemampuan organisasinya, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun memiliki kemampuan mengelola informasi yang bagus. Dimana adanya informasi-informasi yang berasal dari luar maupun dari

dalam organisasi ditampung dan kemudian dibicarakan serta nantinya sebagai pembelajaran dalam organisasi.

Tujuan organisasi merupakan aspirasi yang ingin dicapai ke depan, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan penyusunan langkah – langkah strategi. Langkah – langkah ini tertuang dalam visi organisasi, kondisi yang ingin dicapai tersebut akan menjadi dasar bagi organisasi dalam melakukan kegiatannya. Organisasi harus mampu memformulasi tujuan dan mengajukan kepada para pegawai sehingga para pegawai tersebut memahami apa yang akan dicapai dan pada akhirnya akan menumbuhkembangkan komitmen para pegawai terhadap organisasi. Peran atasan sangat penting dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan pikiran dan perilaku pegawainya.

*Knowledge Management* adalah pendekatan sistematis untuk mengelola penggunaan informasi untuk menyediakan aliran pengetahuan yang memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien. Berikut kutipan wawancara dengan Kepala sub Bagian Tata Usaha Bapak Chusnul Yaqien,SH:

*“Bahwa setiap ada pegawai yang mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) kemudian dalam pertemuan rutin menyampaikan hasil dari Diklat yang didapat terkait dengan hak dan kewajiban Satuan Polisi Pamong Praja dengan tujuan memberikan informasi yang sama dan merata bagi setiap anggota organisasi. Sehingga mengurangi kesalahan komunikasi (miss communication) diantara anggota organisasi”.*

(Wawancara pada hari jumat 11 maret 2011 pukul 09.00)

Dari hal tersebut dapat dikatakan adanya transfer pengetahuan maupun kerjasama dengan organisasi lain untuk meningkatkan kapasitas pegawai. Serta membagikan informasi yang diperoleh kedalam organisasi melalui pertemuan dan

diskusi, serta menggunakan informasi dan pengetahuan tersebut untuk mengambil keputusan secara efektif dan efisien.

#### **a. Pengukuran Capaian Kinerja**

Capaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun Tahun 2010 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran pada masing-masing bidang, disamping itu diperbandingkan pula dengan realisasi yang telah dicapai Tahun 2009.

Terdapat beberapa tingkat capaian kinerja sasaran tersebut yang sama dengan target atau mencapai target, lebih besar dari target atau melebihi target, sama dengan realisasi Tahun 2009 atau mencapai target dan lebih besar dari realisasi Tahun 2009 atau melebihi target. Namun demikian juga terdapat beberapa tingkat capaian kinerja sasaran yang belum berhasil diwujudkan pada Tahun 2010 ini, atau tingkat capaiannya kurang dari target maupun tingkat capaiannya lebih kecil dari realisasi yang telah dicapai Tahun 2009. Namun ada beberapa indikator yang pelaksanaannya di tahun 2010 tidak tercapai sesuai target dikarenakan permasalahan yang dihadapi juga semakin bertambah. Dari hal tersebut dapat dikatakan pelaksanaannya efektif.

### b. Kemampuan Inti organisasi

Adapun kemampuan inti dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun yang telah dilaksanakan sebagai salah satu kemampuan untuk melanjutkan misi organisasi :

Misi pertama mewujudkan ketentraman masyarakat, capaian sasaran yang diukur melalui capaian satu indikator tindakan dari pengaduan masyarakat, perbandingan tahun 2009 dan tahun 2010 adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**

#### **Klasifikasi Capaian Tindakan dari Pengaduan**

<b>Indikator Kinerja Sasaran</b>	<b>Klasifikasi Capaian</b>					
	<b>Dibanding Tahun 2010</b>			<b>Dibanding Tahun 2009</b>		
	Melebihi Target	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Melebihi Tahun Lalu	Sama Dengan Tahun Lalu	Kurang Dari Tahun Lalu
Tindakan dari pengaduan masyarakat		✓			✓	

<b>URAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>% Capaian Target</b>
$\frac{\text{Jml pengaduan yg tih ditindaklanjuti}}{\text{Jml pengaduan yg masuk}} \times 100\%$	100%	100%	100

Sasaran “Meningkatnya pelayanan penyidikan dan penindakan terhadap pengaduan masyarakat” dihitung dengan indikator formula “Jumlah pengaduan

yang telah ditindaklanjuti dibagi dengan jumlah pengaduan yang masuk”. Jumlah pengaduan yang masuk tahun 2010 ini adalah sebanyak 65 pengaduan, dan jumlah pengaduan yang telah ditindaklanjuti adalah sebanyak 65, sehingga capaian kinerjanya mencapai 100%. Sedangkan dalam pencapaian outcome yang dapat terselesaikan segala pengaduan masyarakat dapat diprosentasikan pada tingkat terealisasi dengan hasil 100%.

Jumlah permasalahan yang ditindak lanjuti sebagai berikut:

No	Permasalahan Pengaduan yang ditindak lanjuti	Jumlah (Kasus)
1	Orang gila	9
2	Gelandangan, anak jalanan	26
3	PKL	8
4	Penyalahgunaan warung, kafe, rumah kos	14
5	Bangunan belum memiliki IMB	4

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun 2011

Untuk menekan angka pengaduan permasalahan, upaya yang dilakukan adalah dengan menjadikan masyarakat sebagai mitra untuk mewujudkan trantibum di daerah, sehingga Perda dapat ditegakkan dan meminimalisir pelanggaran. Selain itu dengan memperbaiki citra Satpol PP dengan memberikan pelayanan prima dapat menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap aparat Pemerintah. Strategi untuk mencapai sasaran dimaksud dilakukan dengan program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan.

Misi kedua mewujudkan masyarakat yang tertib hukum, capaian sasaran yang diukur melalui capaian dua indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Klasifikasi Capaian Pelaksanaan Penertiban**

Indikator Kinerja Sasaran	Klasifikasi Capaian					
	Dibanding Tahun 2010			Dibanding Tahun 2009		
	Melebihi Target	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Melebihi Tahun Lalu	Sama Dengan Tahun Lalu	Kurang Dari Tahun Lalu
Penertiban yang dilaksanakan		✓			✓	
Pelanggaran perda/perwali		✓			✓	

URAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN	Target	Realisasi	% Capaian Target
$\frac{\text{Jml penertiban yg dilakukan}}{\text{Jml penertiban tahun lalu}} \times 100\%$	80%	64%	80
$\frac{\text{Jml pelanggaran Perda/Perwali}}{\text{Jml pelanggaran tahun lalu}} \times 100\%$	80%	64%	81

Selama tahun 2010 telah dilaksanakan penertiban terhadap pelanggaran Perda dan Perwali di Kota Madiun. Pelaksanaan penertiban tersebut dilakukan oleh seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja selama 24 jam yang terbagi dalam 3 jam kerja. Namun pelaksanaan dalam kurun waktu tahun 2010 tersebut anggota Satpol PP hanya dapat melaksanakan penertiban sebanyak 268 kali dari rencana target 421 penertiban, sehingga dapat diprosentasekan menjadi 64 %.

Sedangkan dalam pencapaian outcome penertiban yang telah dilakukan terhadap jumlah penertiban tahun lalu dapat diprosentasekan pada tingkat terealisasi dengan hasil 80%.

Pelaksanaan giat operasi atau pengawasan terhadap pelanggaran Perda/Perwali mulai dari pembinaan sampai dengan penindakan merupakan salah satu upaya mengatasinya. Melakukan langkah-langkah strategis yang mampu mengatur dan membina pertumbuhan PKL yang mengutamakan kenyamanan, ketertiban, kesehatan dan keindahan lingkungan juga merupakan solusi mengatasi permasalahan yang ada, sehingga ketentraman dan ketertiban masyarakat dapat terjaga.

Misi ketiga Meningkatkan SDM pelayanan dan pengayoman masyarakat dengan dua indikator kinerja. Simpulan capaian sasaran yang diukur melalui capaian dua indikator kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**

**Klasifikasi Capaian Pengembangan Kemampuan Inti**

Indikator Kinerja Sasaran	Klasifikasi Capaian					
	Dibanding Tahun 2010			Dibanding Tahun 2009		
	Melebihi Target	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Melebihi Tahun Lalu	Sama Dengan Tahun Lalu	Kurang Dari Tahun Lalu
SDM	✓					✓
Rencana Kegiatan	✓					✓

<b>URAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>% Capaian Target</b>
Jumlah SDM Satpol PP yang mengikuti diklat/kegiatan pelayanan dan pengayoman masyarakat	2 orang	9 orang	450%
Jumlah diklat/kegiatan pelayanan dan pengayoman masyarakat yang diikuti	1 kali	2 kali	200%

Guna memberikan *outcome* yang bagus sebagai aparat penegak Perda dalam memahami segala tugas pokok dan fungsinya maka telah dilaksanakan program Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat dan Pencegahan Tindak Kriminal yang memiliki target sebanyak 2 orang selama tahun 2010. Hal tersebut telah terealisasi sebanyak 4 orang yang telah mengikuti Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil dan 5 orang yang telah mengikuti Diklat Polisi Pamong Praja sehingga dapat kita ketahui prosentase pencapaian target mencapai sebanyak 450% dengan kata lain melebihi Target/Sangat Berhasil. Serta pada tahun 2010 terealisasi diklat atau kegiatan pelayanan dan pengayoman masyarakat yang terealisasi sebanyak 2 kali, yaitu Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Timur dan Diklat Polisi Pamong Praja oleh Kementrian Dalam Negeri sehingga dapat diprosentasekan menjadi 200%. Terlaksananya diklat tersebut memberikan *outcome* yaitu Terwujudnya Peningkatan kualitas Sumber daya manusia Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

### **c. Program dan Kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja**

#### 1. Program : Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan

Kegiatan : Monitoring, evaluasi dan pelaporan

#### 2. Program : Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat dan Pencegahan Tindak Kriminal

Kegiatan :

- a) Pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan Polisi Pamong Praja
- b) Pengamanan Pemilihan Legislatif dan Presiden
- c) HUT dan Jambore Satpol PP
- d) Pendidikan dan Pelatihan Satpol PP

Dengan melihat program-program diatas, Satuan Polisi Pamong Praja mengambil kebijakan:

- a) Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Umum khususnya dalam penertiban Hasta Tertib yaitu meliputi Tertib Pedagang Kaki Lima(PKL), Tertib Tempat Usaha, Tertib Reklame, Tertib IMB, Tertib Pajak, Tertib Pertanahan dan Tertib Trituna (Tuna Wisma, Tuna Karya, Tuna Susila).
- b) Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota.
- c) Mengoptimalkan SDM aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan melakukan koordinasi dan kerjasama denga dinas/instansi terkait.
- d) Peningkatan kualitas SDM aparatur melalui pendiikan dan pelatihan.

**d. Programic Capacity (Kemampuan organisasi merumuskan nilai-nilai organisasi).**

Indikator Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja mendukung tercapainya cita-cita Walikota untuk lima tahun ke depan. Salah satu tujuan RPJMD adalah meningkatkan kualitas pelayanan dimana Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparat yang melaksanakan tugas pelayanan dan pengayoman masyarakat harus selalu meningkatkan kualitas aparatur, kerjasama yang terjalin dengan baik dan peran aktif masyarakat. Dengan demikian ke depan diharapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran pembangunan di daerah dapat tercapai sesuai dengan cita-cita pemerintah daerah dan aspirasi masyarakat.

Mengelola Kemampuan (*knowledge management*) yakni merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan inovasi. Inovasi dikembangkan seiring dengan upaya menjaga dan bahkan mengembangkan kemampuan bersaing sebuah organisasi. Kemampuan membentuk lingkungan didasarkan pada kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi sehingga produk dan jasa yang dihasilkan organisasi dapat diterima oleh lingkungan dan masyarakat. Kemampuan lain pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adanya inovasi merubah pandangan masyarakat tentang kinerja anggota Satpol PP yang identik tentang kekerasan. Serta inovasi didalam permasalahan gelandang dan pengemis (Gepeng) dengan merumuskan Perda yang sedang diajukan ke Provinsi tentang peraturan pemberian sanksi terhadap seseorang yang memberikan uang kepada para pengemis dan gelandangan di jalan. Hal ini merupakan upaya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menurunkan angka pengemis dan gelandangan di Kota Madiun.

Hasil wawancara dengan Kepala sub. Bagian Operasional Ketentraman dan Ketertiban Bapak Heri Soebagijo, S.Sos;

*“Saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun sedang mencoba mensosialisasikan Peraturan Daerah tentang sanksi kepada masyarakat yang memberi uang kepada pengemis yang berada di perempatan jalan maupun tempat-tempat yang sudah ada peraturan yang ditempel larangan mengemis, berjualan atau melakukan aktivitas di tempat tersebut. Sosialisasi tersebut sedang dilakukan untuk waktu tiga bulan sejak ditetapkan dari provinsi Surabaya.”*

(Wawancara pada hari jumat 11 maret 2011 pukul 09.00)

Cara ini diharapkan efektif dan dapat mewujudkan hasil yang maksimal. Sejauh pengamatan saya belum pernah ada masalah tentang Satpol PP Kota Madiun yang menertibkan dengan kekerasan, karena lebih mengedepankan kekeluargaan dan adanya sosialisasi dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja sebelum terjun ke lapangan untuk penertiban.

Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa untuk menciptakan suatu inovasi diperlukan pengelolaan informasi dan pengetahuan yang baik serta diadakan penelitian sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan yang valid dan inovatif.

#### (1) Keterbukaan

Keterbukaan sangat penting diciptakan di dalam organisasi sehingga memungkinkan setiap orang mampu menciptakan, menampakkan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan. Keterbukaan juga dapat mempengaruhi sikap dan pikiran seseorang dalam menghadapi sesuatu yang belum dikenal, dengan keterbukaan seseorang akan selalu berusaha untuk menerima hal – hal baru dari lingkungannya. Hal ini dapat memotivasi para pegawai untuk senang berdialog,

diskusi, bereksperimen. Keterbukaan menjadi menjadi salah satu faktor pendukung bagi kelancaran arus informasi dan pengetahuan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja, dapat dilihat dari sikap para pegawai di Satpol PP yang terbuka terhadap informasi – informasi baik dari luar maupun dari internal Satpol PP sendiri.

## (2) Peran teknologi informasi

Teknologi Informasi adalah sama dengan teknologi lainnya, hanya informasi merupakan komoditas yang diolah dengan teknologi tersebut. Dalam hal ini, teknologi mengandung konotasi memiliki nilai ekonomi. Teknologi pengolah informasi ini memang memiliki nilai jual, seperti contohnya teknologi database, dan *security*. Kesemuanya dapat dijual. Bentuk dari teknologi adalah kumpulan pengetahuan (*knowledge*) yang diimplementasikan dalam tumpukan kertas ataupun *hard-file*. Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Dalam hal ini teknologi informasi memang sangat diperlukan dan sangat dirasakan manfaatnya. Karena dengan adanya Teknologi Informasi yang dikembangkan dalam Satpol PP mempermudah para pegawai mencari informasi-informasi yang terbaru.

### **e. Sistem Keamanan dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja**

Untuk menjalankan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dalam masalah menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat melakukan koordinasi dan bekerjasama dengan dinas atau instansi terkait. Dengan mengadakan koordinasi

dan kerjasama dengan instansi terkait lainnya seperti; Pom AU, Brimob, Kodim 0803 dan anggota Polisi Kota Madiun bertujuan menghasilkan hasil yang maksimal dalam penanganan keamanan.

Hasil wawancara dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja:

*"Dalam menjalankan tugas baik pengamanan maupun menegakan ketertiban dalam masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun sering mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi-instansi yang terkait. Dengan melakukan kerjasama tersebut diharapkan tujuan Satuan Polisi Pamong Praja untuk mewujudkan Keamanan dan Ketertiban masyarakat dapat terwujud".*

(wawancara pada tanggal 08 maret 2011)

Dari kutipan wawancara tersebut dapat diketahui adanya hubungan dan kerjasama Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dengan instansi-instansi yang terkait lainnya demi mewujudkan keamanan dan ketertiban didalam kehidupan bermasyarakat dan pencapaian program peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan.

#### **f. Sistem Penanggulangan Pelanggaran**

Penyelenggaraan Keamanan, Ketentraman dan Ketertiban umum menjadi suatu tujuan seluruh komponen dalam bermasyarakat. Banyaknya permasalahan-permasalahan pelanggaran yang terjadi dalam masyarakat memang sudah menjadi tugas Satuan Polisi Pamong Praja untuk mengarahkan dan mentertibkan sesuai pedoman pokok peraturan yang melandasinya. Namun untuk memperkecil angka pelanggaran yang terjadi adanya sistem yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun untuk penanggulangan pelanggaran yakni dengan:

- a. Tindakan pencegahan melalui Sosialisasi dalam peningkatan kesadaran bermasyarakat untuk menjaga Ketertiban, Ketentraman dan Keamanan
- b. Tindakan pencegahan terhadap terjadinya gangguan Ketertiban, Ketentraman dan Keamanan dengan sering adanya razia yang terjadwal maupun secara mendadak.

Dengan adanya sistem penanggulangan yang ada pada Satuan Polisi pamong Praja Kota Madiun diharapkan menjadi alat yang efektif untuk menurunkan angka pelanggaran yang terjadi.

**Tabel 8**

**Kegiatan Penertiban Pelanggaran Tahun 2010**

<b>NO.</b>	<b>Jenis Pelanggaran</b>	<b>Oktober</b>	<b>Nopember</b>	<b>Desember</b>
1.	Pedagang Kaki Lima	15	13	11
2.	Gelandang dan Pengemis	5	7	5
3.	Anak Jalanan	12	7	4
4.	Pekerja Seks Komersial	3	2	2
5.	Reklame	104	76	70
6.	Ijin Mendirikan Bangunan	6	8	2
7.	Rumah Kos	-	1	-

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun, 2011

### **3. Kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat.**

Dari hasil wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja kota Madiun yang dilaksanakan oleh peneliti, maka diperoleh penjelasan tentang kendala yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat, adapun kendalanya adalah sebagai berikut:

- (1) Kurangnya tingkat kesadaran masyarakat pada peraturan yang telah ada. Banyak peraturan yang tertampang di pinggir-pinggir jalan namun peraturan tersebut hanya sebagai tulisan yang tidak harus dipatuhi. Padahal peraturan di taruh tempat-tempat yang secara jelas terlihat dengan tulisan yang mencolok dan berukuran besar dengan tujuan agar diperhatikan dan dipatuhi oleh masyarakat. Hal lain yang sangat tragis terkadang para pengamen justru berada dibawah tanda peraturan tersebut. Saat ada razia gelandangan dan pengamen banyak yang dibina dan diberi sanksi, namun setelah diberi pembinaan para gelandangan dan pengamen jalanan kembali turun dijalan.
- (2) Pihak yang ditertibkan tidak menetap. Hal ini yang menjadi kendala bagi pihak Satuan Polisi Pamong Praja dalam meningkatkan ketertiban masyarakat. Keberadaan orang-orang seperti; anak jalanan, gelandangan, serta pengamen tidak menetap. Sehingga susah memprediksikan akan diadakan sidak pada suatu tempat.

- (3) Peranan teknologi informasi sebagai faktor penghambat. Teknologi informasi memiliki peran yang cukup penting sebagai fasilitator dan sangat bermanfaat dalam proses pengelolaan pengetahuan, namun ada beberapa hambatan yang harus dihadapi dalam penggunaan teknologi informasi. Pertama biaya yang mahal, untuk membangun infrastruktur teknologi informasi dibutuhkan biaya yang besar sehingga ini menjadi kendala bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam upaya memenuhi fasilitas tersebut, keterbatasan anggaran yang dimiliki juga menyulitkan bagi Satpol PP untuk membangun teknologi informasi yang memadai, dan untuk memelihara fasilitas tersebut juga butuh biaya yang besar. Kedua kurangnya tenaga ahli dibidang teknologi informasi, untuk mengoperasikan semua fasilitas tersebut dibutuhkan orang yang benar – benar memiliki kompetensi dibidangnya mulai dari aplikasi program, perawatan server dan komputer, membangun jaringan dan lain – lain.
- (4) Kendala lain yang berasal dari instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun sendiri, seperti kendaraan operasional yang kurang. Sehingga ini juga merupakan kendala untuk penyelesaian masalah ketertiban. Jika akan ada razia, maupun inspeksi mendadak yang tertuju pada tempat sasaran lebih dari satu akan sedikit susah mencapai hasil maksimal. Pada tugas lain misalnya membantu

pengamanan hiburan, acara-acara penting terkadang ada anggota yang memakai kendaraan pribadi.

Dari kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun mengenai masalah tingkat kesadaran masyarakat pada peraturan, dapat ditingkatkan melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun. Dalam rencana strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun yang dijalankan pada tahun 2011 terdapat program peningkatan kesadaran masyarakat untuk mencapai visi dari organisasi dalam mewujudkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum dan mewujudkan Kota Madiun yang aman dan terkendali. Untuk beberapa kendala lainnya yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja masih dalam proses menemukan program atau strategi baru, untuk menyelesaikan atau menghadapi kendala organisasi.

Sarana dan prasarana juga mendukung kinerja organisasi, sehingga jika sarana dan prasarana atau fasilitas organisasi kurang memadai akan menghambat kinerja para pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Dalam organisasi peningkatan fasilitas atau sarana dan prasarana memang tidak dapat dipungkiri menunjang pelaksanaan dilapangan. Terutama untuk Satuan Polisi Pamong Praja yang berfungsi menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta penegak Peraturan Daerah sering terjun ke lapangan dan bersosialisasi langsung dengan masyarakat, sehingga sarana transportasi penting untuk menunjang kegiatan organisasi di lapangan terutama dalam mengadakan penertiban maupun penyelenggaraan kegiatan pengamanan acara-acara penting

Kota Madiun. Misalnya acara HUT Kota Madiun, Pengamanan pemilihan legislatif, maupun acara-acara penting lainnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dasar hukum terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Secara aplikasi kemampuan yang dimiliki suatu organisasi pemerintah harus dapat bersaing dengan organisasi pemerintah lain, dengan tidak meninggalkan sistem kerja sama, serta saling mengadakan pertukaran informasi dan ilmu dengan organisasi pemerintah lain yang terkait. Dalam Hal ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun memiliki suatu kemampuan inti didalam suatu organisasi untuk mengelola pengetahuan dan kemampuan meningkatkan kualitas sumber daya dengan tujuan mampu dan matang untuk menghadapi segala permasalahan dalam segala kondisi. Untuk meningkatkan kualitas serta kemampuan pegawai, beberapa dari pegawai mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) kemudian dalam pertemuan rutin menyampaikan hasil dari Diklat yang didapat terkait dengan hak dan kewajiban Satuan Polisi Pamong Praja dengan tujuan memberikan informasi yang sama dan merata bagi setiap anggota organisasi.

Kemampuan lain pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun adanya inovasi merubah pandangan masyarakat tentang kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang identik tentang kekerasan. Sejauh pengamatan saya belum pernah ada masalah tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun yang menertibkan dengan kekerasan, karena lebih mengedepankan kekeluargaan dan adanya sosialisasi dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja sebelum terjun ke lapangan untuk penertiban.

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut adanya kemampuan inti dari individu, kelompok dalam organisasi maupun organisasi. Yang dijabarkan sebagai berikut :

a) Dari individu atau pegawai adanya pendidikan dan pelatihan (diklat), anggota organisasi setiap individu diberi pembekalan pelatihan yang bagus untuk mendukung kinerjanya. Pelatihan untuk anggota Satuan Polisi Pamong Praja bekerja sama dengan Batalyon 501 Kota Madiun untuk melatih fisik dan pembekalan di lapangan. Hal ini salah satu tujuan untuk membentuk individu yang terampil dan siap terhadap segala permasalahan yang datang, dan dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

b) Dari Kelompok organisasi:

(1) Mengelola Kemampuan (*knowledge management*) yang merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan inovasi. Pada Satuan Polisi Pamong praja setiap kelompok (sub bagian) diberi kewenangan untuk melihat kenyataan yang ada, difikirkan, dan kemudian didiskusikan sesama kelompok.

- (2) Perhatian (*care*) atau *knowledge sharing*. Merupakan suatu cara untuk mewujudkan komunikasi yang baik antar sesama kelompok. Perhatian menjadi salah satu faktor terpenting karena didalam konteks organisasi perhatian merupakan suatu tanda hubungan yang baik pegawai dengan pegawai yang lain. Perhatian dan *sharing* hal yang selalu dilakukan kelompok organisasi, baik sekedar menanyakan kesehatan maupun *sharing* masalah pekerjaan. Untuk saling bertukar pendapat maupun ide-ide demi keberhasilan visi dan misi organisasi. Untuk pemecahan masalah setiap anggota maupun kelompok selalu mengedepankan koordinasi yang bagus.
- (3) Kepercayaan (*trust*). Dalam suatu organisasi kepercayaan merupakan faktor yang menentukan dalam membina hubungan sosial, hal ini terkait dengan latar belakang serta perilaku individu masing – masing. Kepercayaan merupakan prasyarat bagi terciptanya kondisi sosial yang nyaman dalam hal ini berhubungan dengan proses sosialisasi pengetahuan antar individu dalam organisasi. Karena jika tidak ada rasa saling percaya antar individu maka sulit bagi individu – individu dalam suatu organisasi untuk berbagi ide, informasi serta pengetahuan. Kalau tidak adanya kepercayaan sesuatu yang akan dikerjakan pasti tidak menghasilkan yang maksimal. Percaya dan yakin

bahwa anggota lain dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya masing-masing.

Kendala yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat berasal dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yakni Kurangnya tingkat kesadaran masyarakat pada peraturan yang telah ada dan Pihak yang ditertibkan tidak menyetujui keberadaannya sehingga sedikit susah untuk pengadaaan razia. Faktor internal yakni peranan teknologi informasi sebagai faktor penghambat. Pada dasarnya adanya teknologi informasi untuk membantu pekerjaan manusia, namun ada beberapa hambatan yang harus dihadapi dalam penggunaan teknologi informasi. Pertama biaya yang mahal, untuk membangun infrastruktur teknologi informasi dibutuhkan biaya yang besar dan yang kedua, kurangnya tenaga ahli dibidang teknologi informasi, untuk mengoperasikan semua fasilitas tersebut dibutuhkan orang yang benar-benar memiliki kompetensi dibidangnya mulai dari aplikasi program, perawatan server dan komputer, membangun jaringan dan lain – lain.. Fasilitas yang kurang untuk menunjang kegiatan, misalnya kendaraan operasional kurang sehingga terkadang terhambat menjalankan tugas.

## **B. SARAN**

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun merupakan instansi yang berperan penting dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban umum serta sebagai penegak Peraturan Daerah. Untuk mewujudkan visi dan misi dari Satuan Polisi Pamong Praja harus dapat mengelola pengetahuan serta memiliki kemampuan inti didalam organisasi. Dari berbagai hambatan dan kendala yang ada dari hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan:

- a. Hendaknya dari Satuan Polisi Pamong Praja memberi sanksi yang lebih berat kepada para pelanggar peraturan daerah dan masyarakat yang mengganggu keamanan dan ketertiban umum. Mungkin banyak pelanggar yang kembali mengulangi kesalahannya setelah dibina oleh Satuan Polisi Pamong Praja dianggap sanksi yang diberikan ringan.
- b. Dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dibidang teknologi informasi yang akan mengelola database, jaringan komputer, serta menggali berbagai informasi dari internet sehingga penggunaan teknologi informasi dapat dioptimalkan.
- c. Pemenuhan sarana dan prasarana serta pengelolaanya perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja organisasi yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barton, Dorothy Leonard. 1995. *Wellsprings of Knowledge: building and sustaining the sources of innovation*, Boston: Harvard Business School Press
- Harbani, Pasolong *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung, 2007
- Indradi, Sjamsuddin, Sjamsiar, *Administrasi Pemerintahan Lokal*, Agritek Pembangunan Nasional, Malang, 2008
- Inu, Kencana Syafie *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Jurnal Administrasi Negara, Vol. I, No.1, September 2000 : 46 – 57
- Jurnal Manajemen strategi (Grant, 1995:10) dalam wilfridus B.Elu
- Jurnal Strategi Pengembangan Kapasitas SDM melalui *Knowledge Management*  
(KM) oleh Dodi Wirawan Irawanto
- Max Weber, *Essay in Sociology* (H.H. Gerth & C.W. Millstrans). Oxford University Press, New York
- Milles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Muluk, Khairul, M.R. 2008. *Knowledge Management: kunci sukses inovasi pemerintahan daerah*. Malang. Bayumedia Publishing.
- Muluk, Khairul, M.R. 2006. *Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah*. Malang. Bayumedia Publishing.
- Nonaka, kujiro dan Hirotaka Takeuchi, 1995, *Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York: Oxford University Press
- Sangkala, 007. *Knowledge Management : suatu pengantar memahami bagaimana organisasi mengelola pengetahuan sehingga menjadi organisasi yang unggul*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang, P. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suparmoko, M. 2002. *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah*. Yogyakarta: Andi

Tjakraatmadja, Jan Hidayat. *Implementasi Knowledge Management* . ITB-Bandung. SBM

Tobing, Paul. L. 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Wiyono, Suko. 2006. *Otonomi Daerah Dalam Negara Hukum Indonesia*. Jakarta: Fasa Media.

Yuwono, Sony, dkk. 2008. *Memahami APBD dan Permasalahannya Panduan Pengelolaan Keuangan Daerah*. Malang: Bayumedia.

***Perundang-Undangan:***

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan  
Polisi Pamong Praja

Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja

**Artikel :**

Surat kabar radar Madiun yang diterbitkan tanggal 20 Desember 2010, yang berjudul “ Madiun Mencekam”

Ahmad elqorni, dalam artikel Pengembangan Sumber daya Manusia. Blog pada  
WordPress.com

<http://blogspot.com/2010/03/makalah-birokrasi.html>



**PEMERINTAH KOTA MADIUN**  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

Jalan Sombo Nomor 06 Madiun, Kode Pos 493472 Jawa Timur  
Telepon (0351) 463258 Website <http://polpp.madiunkota.net/>

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 072/ 192 /401.050/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : CHUSNUL YAQIEN, SH  
N I P : 19651220 198603 1 012  
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA MADIUN

Dengan ini menerangkan bahwa berdasarkan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Madiun Tanggal 15 Maret 2011 Nomor 072/204/401.203/2011 perihal Ijin Penelitian Atas Nama :

N a m a : FITRIANA KUSUMANINGRUM PRAMITRA  
N I M : 0710313007  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi UNIBRAW Malang  
Alamat : Jl. Srikawuryan No. 17 Sukosari Madiun

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian dengan judul penelitian "Kemampuan Inti untuk Satuan Polisi Pamong Praja (Studi tentang Peran dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun)" di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Madiun selama 2 (dua) bulan mulai tanggal 15 Maret 2011 s/d 15 Mei 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 15 Mei 2011

a.n. KEPALA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA MADIUN  
KASUBBAG TATA USAHA



CHUSNUL YAQIEN, SH  
Penata Tingkat I  
NIP. 19651220 198603 1 012