

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, Pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (PERDA). Salah satu tujuan Peraturan Daerah (PERDA) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah. Dalam rangka penegakkan PERDA, unsur utama sebagai pelaksana dilapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. SATPOL PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Demikian pula yang terjadi dengan SATPOL PP Kota Bandung, Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai SATPOL PP dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di lapangan.

Namun pada kenyataannya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan, hal ini terbukti dari hasil pengamatan penulis di kantor Satpol PP Kota Bandung bahwa struktur organisasinya belum berjalan dengan baik karena suatu kebijakan tidak berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan terorganisir maka dari itu implementasi menjadi begitu penting. Lalu dilihat dari kinerja pegawai, pegawai yang masih datang terlambat pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikannya. Selanjutnya, tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang meninggalkan tugas pada saat mendapatkan giliran piket atau memilih pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Satpol PP Kota Bandung yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang masih rendah dan rendahnya kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh implementasi kebijakan yang belum efektif.

Permasalahan rendahnya kinerja pegawai yang ditemukan oleh peneliti dapat dijelaskan dalam indikator permasalahan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Pelayanan pegawai kurang memuaskan. Contohnya memberikan pelayanan dan informasi kurang mendapatkan kepuasan terhadap masyarakat.
2. Kualitas kerja rendah. Contohnya kedisiplinan waktu tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Inisiatif pegawai masih rendah. Contohnya masih ada pegawai yang tidak mengetahui tugas pokok dan fungsi sub bagian tempat mereka bekerja, tetapi kurang berupaya untuk mencari pemecahan masalah. Masalah ini terlihat dalam pelaksanaan saat melakukan wawancara.

Indikator masalah tersebut diduga disebabkan oleh implementasi kebijakan Pembentukan Unit Pelaksana Teknis yang belum berjalan secara optimal. Permasalahan diatas melatarbelakangi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Implementasi Kebijakan Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*problem statement*), yaitu rendahnya kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh implementasi kebijakan yang belum efektif. Selanjutnya berdasarkan *problem statement* tersebut peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar hubungan implementasi kebijakan dengan kinerja pegawai kantor Satpol PP Kota Bandung ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan di dalam hubungan implementasi kebijakan dengan kinerja di Kantor Satpol PP Kota Bandung?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :
 - a. Memperoleh data dan informasi tentang pengaruh implementasi kebijakan dengan kinerja pegawai di kantor Satpol PP Kota Bandung.
 - b. Mengetahui hambatan tentang hubungan implementasi kebijakan dengan kinerja di kantor Satpol PP Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai implementasi kebijakan dan kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam prosedur kebijakan dalam sebuah dinas, serta dapat mengetahui perbandingan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di sebuah kantor tersebut.

2) Bagi Pihak Lain

Sebagai wawasan, pengetahuan, tambahan informasi dan

perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti mengenai topik

Sumber Daya Manusia khususnya dalam implementasi kebijakan di sebuah organisasi.