

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Konteks Penelitian

Seiring dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks pada semua aspek kehidupan terutama yang berkaitan dengan kehidupan ekonomi, sosial, budaya dan keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan atau disingkat dengan Satpol PP Kabupaten Kuningan adalah salah satu perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan wajib yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat dan Urusan Kebakaran. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan mempunyai peranan khusus diantaranya dalam penegakan peraturan Perda dan Perkada serta menangani urusan kebakaran yang berkaitan erat dengan menciptakan secara nyata unsur Perlindungan Masyarakat melalui UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kuningan Nomor 50 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan mengubah wajah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan menjadi salah satu Dinas Daerah

dilingkungan Kabupaten Kuningan yang penting karena perannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang bersifat memberikan pelayanan dalam mengamankan penyelenggaraan roda pemerintah dan kelangsungan hidup masyarakat dilingkungan Kabupaten Kuningan. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dituntut harus sigap dalam mengantisipasi dan menghadapi gangguan serta ancaman yang datang. Fenomena dan eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya menjadi hal menarik untuk diteliti lebih dalam terkait kinerja organisasinya.

Kinerja Organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi melalui penilaian atas pencapaian yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan dan program kebijakan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki visi misi yang ingin dicapai, disinilah kualitas sumber daya manusia dibutuhkan. Kualitas sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan kinerja, dimana kinerja Menurut Benardi dalam Satibi (2012:104) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan disetiap instansi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya.

Keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan programnya tergantung bagaimana manajemennya Menurut Satibi (2012:3) menyatakan bahwa manajemen adalah proses pengelolaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan menggunakan seluruh potensi sumber daya organisasi baik menyangkut

sumber daya manusia, dan perlengkapan, metode (tata cara) maupun teknologi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menilai keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan programnya dasar penilaian kinerja tidak semata-mata pada proses yang ditempuh saja, tetapi juga bagaimana perlakuan kepada masyarakat dengan akuntabilitas yang berjalan di dalam suatu organisasi. Hal berkenaan dengan kualitas layanan, keterkaitan visi, misi dan nilai-nilai yang diperjuangkan organisasi harus berdasarkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

Dalam menjalankan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria sesuai untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan baik. Proses dalam menilai bagaimana kinerja organisasi berkaitan dengan indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk melihat hasil kerja yang diperoleh selama bekerja. Penilaian kinerja ini sebagai suatu proses yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sebagai aspek penting dalam pengelolaan kepegawaian dalam suatu organisasi maupun instansi, melalui penilaian kinerja membantu atasan dalam menilai dan mengetahui ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Terdapat dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

1.2. Fokus Penelitian dan Perumusan Masalah

1.2.1. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dari latar belakang diatas maka fokus dari penelitian ini adalah Analisis Kinerja Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan dari latar belakang diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat Kinerja Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui Kinerja Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat Kinerja Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini merupakan suatu kesempatan yang sangat baik dalam mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah tentang ilmu kinerja yang telah didapatkan selama menjalani dan mengikuti perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan saran maupun masukan yang bermanfaat kepada instansi terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.