**PROFESIONALISME APARATUR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENANGANAN TANGGAP DARURAT BENCANA DI KOTA BANJARBARU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Alifa Syafa’ah Rahmi

NPP. 29.1157

*Asdaf Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan*

*Program Studi Manajemen Keamanan dan Keselamatan Publik*

Email: alifarahmi25@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/ Background (GAP):** The Civil Service Police Unit is a regional apparatus tasked with maintaining public order and peace and protection for the community. In disaster management, regional disaster management agencies always ask for assistance from the Banjarbaru civil service police unit due to insufficient members to go to the field. The professionalism of the apparatus or employees is determined by the employee's level of daily behavior in the organization. **Purpose** : This study aims to determine the professionalism of the Civil Service Police Unit Apparatus in Handling Disaster Emergency Response in Banjarbaru City. **Method** : The research method used is descriptive qualitative research, where the author observed phenomena or problems that occur in the field. Then in collecting data, the author used data collection techniques namely observation, interviews and documentation. **Result** : The results show that the level of professionalism of the Civil Service Police Unit apparatus is said to be good, but there are some things that must be improved, namely the way to behave or interact with the community, inadequate facilities and infrastructure (lack of buildings) and manual attendance. **Conclusion** : The professionalism of the Civil Service Police Unit of Banjarbaru City, South Kalimantan Province can be said to be professional, but there are some things that need to be improved. In dealing with existing problems, efforts have been made to provide bonuses, training and placements according to education. In improving professionalism, it is recommended to conduct training in processing emotions and how to behave in order to improve service to the community and not cause the same criticism.

**Keywords: Professionalism, Civil Service Police Unit**

**ABSTRAK**

**Permasalahan**:.Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan kepada masyarakat. Dalam penanggulangan bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah selalu meminta bantuan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru dikarenakan jumlah anggota yang kurang memadai untuk turun secara langsung. Profesionalisme aparatur atau pegawai ditentukan oleh tingkatan pegawai dari perilaku sehari-hari dalam berorganisasi. **Tujuan**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penanganan tanggap darurat bencana di Kota Banjarbaru. **Metode**: Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana penulis mengamati fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapangan. Kemudian dalam megumpulkan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil** :Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keprofesionalan dari aparatur Satuan Polisi Pamong Praja sudah dikatakan baik akan tetapi ada beberapa yang harus diperbaiki yakni cara bersikap atau berinteraksi dengan masyarakat, sarana dan prasarana yang kurang memadai (kurangnya gedung) dan absensi yang masih manual. **Kesimpulan**: profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan sudah dapat dikatakan profesional namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Dalam menangani permasalahan yang ada upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan bonus, pelatihan dan penempatan jabatan sesuai pendidikan. Dalam meningkatkan profesionalisme disarankan untuk mengadakan pelatihan dalam mengolah emosi dan cara bersikap agar meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan tidak menimbulkan kritikan yang sama.

**Kata kunci: Profesionalisme, Satuan Polisi Pamong Praja**

1. **PENDAHULUAN** 
   1. **Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang rawan bencana, baik dari segi geografis, klimatologis, maupun sosio demografis. Dari segi geologis, Indonesia terkenal dengan Cincin Api Pasifik (Pacific Ring of Fire) yang membentang dari Sumatera, Jawa, Nusa Tenggara hingga Sulawesi Utara. Indonesia terletak di antara dua lempeng tektonik dan dipengaruhi oleh Gerakan Sistem Sunda dibagian barat, Gerakan Sistem Pinggiran Asia Timur, dan Gerakan Sirkum Australia. Berdasarkan faktor bencana dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu bencana alam, bencana non alam, dan bencana sosial.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru tahun 2019 dengan luas wilayah 328,83 km2 dan terdapat 5 (lima) kecamatan dan 20 (dua puluh) kelurahan dengan jumlah penduduk 262.719 jiwa. Dengan luas wilayah yang kecil dan jumlah penduduk yang padat bencana yang terjadi dari Januari hingga April 2021 cukup banyak terjadi diantanya banjir pada 11 Januari 2021 di Kelurahan Bangkal Kecamatan Cempaka dengan korban jiwa 1.023, angina putting beliung pada 29 Januari 2021 di Kelurahan Landasan Ulin Tengah, Kecamatan Liang Anggang dengan korban jiwa 26 orang, dan kebakaran pemukiman di Kelurahan Landasaran Ulin Barat Kecamatan Liang Anggang pada 27 Maret 2021 dengan 1 korban jiwa. Dari beberapa data diatas dapat diketahui bahwa manajemen penanggulangan bencana yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah ada 3 (tiga) tahapan sebagai berikut: tahap pra bencana, tahap tanggap darurat, dan tahap pasca bencana.

Dalam upaya penanggulangan bencana instansi yang berpartisipasi didalamnya antara lain Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Sosial dan lain sebagainya termasuk dengan Polri dan TNI. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan bahwa Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan kepada masyarakat. Dalam perlindungan masyarakat salah satunya yaitu ikut serta dalam penanggulangan bencana.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Bencana mengakibatkan korban meninggal, rusaknya keadaan sekitar, hancurnya barang kekayaan yang menyebabkan kerugian, dan psikis yang terganggu. Selain berdasarkan dari iklim, bencana di Kota Banjarbaru juga disebabkan oleh human error seperti membuang sampah di sungai menyebabkan banjir dan membuang puntung rokok sembarangan dapat menyebabkan kebakaran. Kota Banjarbaru merupakan kota administratif dengan semboyan “Gawi Sabarataan” yang berarti suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama (pemerintah dan masyarakat).

Manajemen penanggulangan bencana yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah ada 3 (tiga) tahapan yaitu tahap pra bencana, tahap tanggap darurat, dan tahap pasca bencana. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan kepada masyarakat. Satpol PP berperan dalam penanggulangan bencana terutama pada tanggap darurat bencana yang salah satu tugasnya yaitu meyelenggarakan perlindungan kepada masyarakat contohnya adalah terlibat dalam pelaksanaan koordinasi komunikasi dan informasi penyelamatan korban bencana alam serta melaksanakan pertolongan kepada korban bencana alam.

Dalam penanggulangan bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah selalu meminta bantuan dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru dikarenakan anggota yang kurang memadai. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya seperti mobil operasional, alat komunikasi antar anggota, alat pelindung dalam bertugas, dan sebagainya. Profesionalisme merupakan keandalan dan kemampuan dalam melakukan tugas sehingga diselesaikan dengan nilai yang unggul, tepat waktu, dengan berhati-hati, dan sistem yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sehingga profesionalisme aparatur atau pegawai ditentukan oleh tingkatan pegawai dari perilaku sehari-hari dalam organisasi.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks hubungan profesionalisme dengan kinerja pegawai maupun sikap pegawai. Penelitian Gapuri Ramadhan berjudul *Analisis Hubungan Profesionalis me Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependuduk an dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin* (Gapuri Ramadhan, 2018), menemukan bahwa terdapat korelasi positif dan hubungan yang kuat antara profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai. Indikator keberhasilan dapat dilihat dari sikap dan perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian Rahmiati menemukan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara profesionalisme dan kinerja pegawai. Indikator keberhasilan dapat dilihat dari meningkatnya kemampuan professional secara terus menerus dan banyaknya muncul strategi baru dalam tindakannya. (Rahmiati, 2018). Penelitian Hendrika Rianita menemukan bahwa Peran dalam penanggula ngan bencana dikategorik an baik. Indikator keberhasilan dari korban bencana yang merasakan program telah dilaksanakan Hendrika Rianita (Hendrika Rianita, 2021). Penelitian Febry Lasut dkk menemukan aspek aspek profesionalisme satpol PP yang berpengaruh adalah kompetensi (dari segi rekruitmen dan pendidikan formal), sisitem manajemen kepegawaian Satpol PP (pola rekruitmen), sistem penggajian, pendidikan dan pelatihan aparat, reward and punishment, kreatifitas, motivasi, inovasi serta responsivitas. Sedangkan hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai (Lasut dkk, 2016). Berdasarkan hasil penelitian Dies Wijayanti pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di satuan polisi pamong praja provinsi Jambi*,*penulis menemukan terdapat pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadao kualitas pelayanan publik, dari analisi regeresi liner sederhana di ketahui pengaruh profesionlisme kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publiksebesar 62,2% sisanya 38,8% dipengaruhi variable lain, kemudian yang menghambat kinerja pelayanan public tidak baik di Satpol PP Jambi ialah lemahnya SDM yang belum maksimal, lemahnya inisiatif kerja, kurangnya sarana dan prasarana, lemahnya anggran dan lemahnya koordinasi( Dies Wijayanti, 2021).

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pada masa pandemi Covid-19 dimana adanya perubahan sistem dalam bekerja, teori yang digunakan dalam menganalisis yaitu menggunakan teori profesionalisme berbeda dengan penelitian Rahmiati, Henrika Riantika maupun Dies Wijayanti. Selain itu pengukuran/indikator dalam menilai profesionalisme organisasi yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan gabungan pendapat dari Sondang P. Siagian dan kurniawan yaitu dalam mengukur tingkat capaian suatu organisasi terdapat 13 indikator antaralain keterampilan, kompensasi, performansi, budaya organisasi, perilaku manusia, kondisi lingkungan kerja, equality, equity, loyality, accountability, kemampuan, sarana dan prasarana, serta teknologi informasi.

* 1. **Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai bagaimana profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dalam penanganan tanggap darurat bencana di Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan.

1. **METODE**

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, dimana penulis mengamati fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapangan. Kemudian dalam megumpulkan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yaitu melakukan wawancara dengan 11 informan yang terdiri dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Pelatihan Dasar, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor, Aparat Satuan Polisi Pamong Praja, Pengadministrasi Kepegawaian, Pranata Komputer Pelaksana dan Masyarakat Kota Banjarbaru. Sedangkan observasi yang dilakukan penulis yaitu mengamati kegiatan yang dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengamati sarana dan prasarana yang dimiliki oleh kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN** 
   1. **Profesionalisme Aparatur Polisi Pamong Praja Dalam Tanggap Darurat Bencana di Kota Banjarbaru**

Berdasarkan 13 (tiga belas) indikator yang disimpulkan oleh penulis dan disesuaikan dengan keadaan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru dan keadaan masyarakat Kota Banjarbaru antara lain:

1. **Ketrampilan**

Keterampilan merupakan perilaku melalui tahapan belajar, keterampilan beasal dari gerakan yang kasar melalui pelatihan berangsur menjadi lebih halus, melalui proses koordinasi diksriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan. Hal tersebut berati setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru baik dari kepala hingga anggota harus mendapatkan pelatihan atau diklat setiap tahunnya.

**Tabel 3.1**

**Diklat/Pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Diklat/ Pelatihan** | **Jumlah Orang** |
| 1. | Diklat Kepemimpinan Tingkat III | 3 |
| 2. | Diklat Kepemimpinan Tingkat I | 4 |
| 3. | Diklat Satpol PP | 36 |
| 4. | Diklat Perhubungan | 1 |
| 5. | Diklat Administrasi Umum | 3 |
| 6. | Diklat Administrasi Keuangan | 1 |
| 7. | Diklat Ekaprasetia Pancakarsa atau Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) | 1 |
| 8. | Diklat Dasar Satpol PP | 3 |
| 9. | Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) | 7 |
| 10. | Diklat Multimedia Informatika | 1 |
| 11. | Diklatdas satpol PP | 2 |
| 12. | Sekolah Pimpinan Administrasi Dasar | 1 |
| 13. | Rencana Strategi Daerah | 1 |
| 14. | Jabatan Fungsional Tingkat Pertama | 1 |
| 15. | Uji Kompetensi Satpol PP Pertama-Muda | 1 |
| 16. | Bimbingan Penyusunan LAKIP | 1 |
| 17. | Bimbimngan Teknis K2 | 1 |

*Sumber: Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru,2021*

Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru selalu melaksanakan pelatihan atau diklat baik itu ditunjuk oleh organisasi maupun inisiatif sendiri mengikuti pelatihan. Dengan demikian dapat dilihat kesadaran para aparatur akan pentingnya skill (kemampuan) yang harus terus ditambah, bukan hanya untuk mempermudah dalam bekerja namun juga persiapan untuk regenerasi jabatan-jabatan tertentu pasti akan diganti karena ada aparat yang pensiun sehingga harus merekrut aparat-aparat yang baru

1. **Kompensasi**

Setiap melakukan sebuah pekerjaan pasti akan mendapatkan imbalan, sama halnya aparat Satuan Polisi Pamong Praja dimana semua adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mendapatkan gaji setiap bulan terdiri dari gaji pokok dan berbagai macam tunjangan.

**Tabel 3.2**

**Daftar Total Gaji Pokok dan Tunjangan dari 61 Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru pada Bulan Januari 2022**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kompensasi** | **Jumlah** |
| 1. | Gaji Pokok | Rp. 207.631.400 |
| 2. | Tunjangan Pasangan | Rp. 18.324.830 |
| 3. | Tunjangan Anak | Rp. 5.727.162 |
| 4. | Tunjangan Beras | Rp. 14.484.000 |
| 5. | Tunjangan Fungsional Umum | Rp. 4.170.000 |
| 6. | Tunjangan Struktural | Rp. 14.175.000 |
| 7. | Tunjangan Fungsional | Rp. 10.410.000 |

*Sumber: Daftar Pembayaran Gaji Pokok dan Tunjangan Bulan Januari,2022*

Tidak hanya gaji pokok dan tunjangan seperti tabel diatas yang menjadi penghasilan namun ada juga uang dari setiap kali melaksanakan patroli dan Untuk gaji pokok dan tunjangan tidak ada masalah bahkan pembagiannya kepada setiap anggota sudah didata terperinci dan terorganisir dengan baik dari bendahara Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru namun hanya ketika ada kegiatan diluar seperti patroli uangnya dipotong 50% untuk penanggulangan Covid-19.

1. **Performansi**

Performansi adalah cara anggota bekerja, bersikap, dan bertindak untuk mencapai suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam meningkatkan kinerja para anggota Satpol PP Banjarbaru sering melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap 1 kali dalam sebulan atau 2 kali dalam sebulan. Pada saat melakukan evaluasi juga ada kritik dan saran sesama anggota agar dapat mengintropeksi diri serta melakukan terobosan terobosan terbaru dalam bekerja agar tidak jenuh. Dalam sebuah pekerjaan memang perlu pengawasan dan kontrol dari orang yang lebih berwenang, seperti pimpinan atau yang dituakan dalam suatu organisasi. Dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru yang bertugas untuk mengontrol dan mengawasi adalah kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru.

1. **Budaya Organisasi**

Dilihat dari indikator budaya organisasi Satuan Polisi Pamong Praja memiliki dasar hukum yang bertujuan mengontrol dan mempertanggungjawabkan semua yang dilakukan diantaranya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru, Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Banjarbaru, Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 40 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja

1. **Perilaku Manusia**

Secara operasional perilaku sebagai aksi reaksi seseorang terhadap lingkungan luar. Sikap aparat Satpol PP Kota Banjarbaru perlu ditingkatkan karena masih banyaknya keluhan dari masyarakat, dimana perilaku aparat/ pegawai yang kasar pada saat menjalankan tugas seperti pada saat evakuasi korban bencana. Akan tetapi pegawai yang kurang dalam bersikap diberikan peringatan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Meskipun ada beberapa oknum aparat dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru yang bersikap tidak sopan saat melakukan evakuasi namun tidak menampik pandangan jelek masyarakat terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru. Kepercayaan masyarakat sangat penting untuk Satuan Polisi Pamong Praja hal tersebut berkaitan dengan hasil dalam bekerja.

1. **Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor sangat mempengaruhi sikap profesional dalam bekerja, hal tersebut apabila suasana serta sarana dan prasarana dalam bekerja nyaman dan lengkap maka tidak ada hambatan apapun kecuali diri aparatur itu sendiri. Suasana di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru sudah nyaman dengan sarana dan prasarana yang lengkap namun hanya pembagian ruangan antar bidang yang masih berantakan dan tidak adanya papan petunjuk ruangan sehingga membuat bingung untuk menuju keruangan mana saat ini berurusan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru.

1. **Equality**

Equality adalah perlakuan yang sama dan artinya setiap orang harus mendapatkan hak yang sama. Sebagai organisasi yang terjun langsung kemasyarakat setiap anggota harus memperlakukan sama setiap orang. Dalam pembererian pelayanan Satpol PP kota Banjarbaru telah memberikan pelayanan yang sama dimana aparat menyediakan semua perlengkapan dan perlakuan yang sama untuk masyarakat, dalam hal itu juga saat melakukan evakuasi korban banjir aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru menggunakan perahu karet dalam mengevakuasi tetap membawa jaket pelampung dan jas hujan untuk para korban pakai selama berada diperahu karet untuk diantar menuju tempat pengungsian yang sudah disediakan.

1. **Equity**

Equity adalah perlakuan yang adil berarti setiap orang mendapatkan sesuai kebutuhannya. Satpol PP Kota Banjarbaru telah memperlakukan korban bencana dengan perlakukan yang sama dan adil seperti contohnya setiap orang mendapatkan keperluannya masingmasing seperti bantuan kesehatan, makanan, pakaian, MCK darurat, dan tenda pengungsian. Pelayanan yang adil dapat diberikan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru bisa berupa ketersediaan bantuan yang merata antar korban bencana di tenda darurat, saat pelaksanaan patroli dilakukan secara persuasif, dan sebagainya. Hal yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru bagus karena tidak membeda-bedakan masyarakat dalam pelayanan.

1. **Loyality**

Loyality adalah sikap dimana seorang anggota harus loyal atau patuh kepada pimpinannya, sama seperti di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru dimana setiap aparatnya harus loyal atau patuh dalam melaksanakan perintah dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Salah satu sikap yang diperlukan dalam bekerja adalah loyal atau patuh kepada pimpinan, apapun yang diperintahkan pasti akan dikerjakan dengan baik. Cara Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru dalam mengontrol pekerjaan anggotanya sudah bagus dan perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

1. **Accountability**

Accountability adalah pertanggung jawaban dari aparat segala aktivitas dan kegiatan. Pertanggung jawaban yang dimaksud bisa saja seperti absen bekerja, namun untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru masih belum bisa terkontrol dengan baik karena untuk absen masih menggunakan tanda tangan dikertas saja tidak melakukan finger print, sehingga dalam hal ini di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru perlu memperbaharui absensi dari tanda tangan hanya dikertas menjadi finger print atau penggunaan aplikasi agar mempermudah dalam perekapan kehadiran.

1. **Kemampuan**

Tujuan dari kemampuan adalah untuk mempermudah bekerja, seorang pekerja harus memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukannya. Indikator dari kemampuan yaitu tingkat pendidikan, kesehatan, dan pengalaman bekerja. Cara meningkatkan kemampuan bukan hanya dari pelatihan atau diklat tapi bisa juga dari pendidikan dengan melanjutkan bangku kuliah, ada asuransi kesehatan berupa asuransi kecelakaan kerja, dan pengalaman dalam bekerja. Satpol PP kota Banjarbaru memilki 5 anggota yang berpendidikan terakhir sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 21 orang, D3 sebanyak 2 orang dan SLTA sebanyak 28 orang.

Selain pendidikan, faktor kesehatan juga penting karena anggota Satuan Polisi Pamong Praja turun ke masyarakat dan beresiko sangat besar akan kecelakaan seperti saat evakuasi, menertibkan masyarakat yang sedang bertikai, dan sebagainya. Namun untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru belum ada asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.

1. **Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang untuk mempermudah dalam bekerja. Pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru sudah lengkap yang kekurangan hanya gedung saja tidak mampu menampung 61 anggotanya.

1. **Teknologi Informasi**

Teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempercepat dan mempermudah dalam bekerja, namun memerlukan peralatan dan orang yang ahli dalam penggunaannya. Untuk kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru sudah tersedia dengan baik mungkin hanya perlu dilakukan perekrutan orang yang ahli agar pekerjaan cepat selesaiBerdasarkan data sarana dan prasarana di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Ko. ta Banjarbaru sudah lengkap dimulai dari komputer, LCD, proyektor hingga wifi. Semua unsur untuk mendukung teknologi informasi sudah lengkap dan harus dipertahankan, hal yang perlu ditingkatkan adalah orang yang dapat menggunakan komputer.

* 1. **Upaya yang Dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru**
  2. **Pemberian Bonus**

Bonus merupakan salah satu indikator dalam peningkatan profesionalisme, ada pepatah berkata ada uang ada barang. Sama halnya dengan anggota Satuan Polisi Pamong Praja apabila mendapatkan bonus maka motivasi untuk bekerja tinggi, apalagi sekarang masa pandemi dimana semua serba dibatasi, seperti penggunaan masker ditempat umum, dilarang berkerumun, diadakannya jam malam untuk masyakarat dan sebagainya. Itu merupakan tugas tambahan dari Satuan Polisi Pamong Praja untuk memastikan hal berjalan dengan lancar. Anggota yang sudah bekerja keras melaksanakan patroli diluar jam kerja yang ditentukan pasti harus mendapatkan reward atau bonus, minimal terdapatnya uang lembur setiap kali patroli.

* 1. **Pemberian Pelatihan atau diklat**

Pemberian pelatihan atau diklat untuk para anggota karena skill atau kemampuan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan tingkat keprofesionalan. Untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru selalu memberikan diklat atau pelatihan setiap tahun 5-7 orang sebelum masa pandemi dan didahulukan untuk para senior yang sudah lama bekerja disana namun belum berkesempatan melaksanakan diklat atau pelatihan. Untuk 2022 sudah ada direncanakan diklat atau pelatihan untuk 4 (empat) orang dan yang akan melaksanakan diklat lebih didahulukan adalah anggota yang baru bergabung.

* 1. **Penempatan Jabatan Sesuai Pendidikan**

Dalam suatu struktur organisasi pasti terdapat jabatan struktural dan jabatan fungsional harus ditempatkan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku salah satunya adalah pendidikan. Jabatan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru sudah sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dari masing-masing anggota dan bukan hanya sesuai pendidikan namun dilengkapi dengan berbagai pelatihan atau diklat yang sesuai.

**3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan kepada masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dalam tanggap darurat bencana merupakan salah satu tugasnya yaitu meyelenggarakan perlindungan kepada masyarakat Profesionalisme aparatur Satpol PP dalam menjalankan tugas terutama di bidang kebencanaan ditentukan oleh tingkatan pegawai dari perilaku sehari hari dalam organisasi. Penulis menemukan temuan penting yakni profesionalisme Satuan Polpp kota Banjarbaru pada sikap pegawai masih kurang dikarenakan masih ada beberapa oknum yang bersikap kasar dan tidak sopan saat melaksanakan tugasnya. Untuk meminimalisir adanya pegawai yang bersikap kasar maka Kepala Satuan Polisi Pamong Praja memberikan peringatan kepada pegawai yang bersikap kasar kepada masyarakat saat melaksanakan tugas. Berbeda halnya dengan temeuan Gapuri Ramadhan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang baik kepada masyarakat saat memberikan pelayanan (Gapuri Ramadhan, 2018).

Profesionalisme Satuan Polisi Pamong Praja kota Banjarbaru sudah dikatakan baik. Hal ini didukung oleh faktor pendukungnya yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sudah baik karena sebaaian besar pegawai memiliki jenjang pendidikan yang baik, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme aparatur Satpol PP kota Banjarbaru, layaknya temuan Gapuri Ramadhan yang menjelaskan kemampuan pegawai yang dikatakan cukup baik dengan presentase 50% (Gapuri Ramadhan, 2018). Selanjutnya akuntabilitas yang merupakan bentuk pertanggungjawaban, pada Satpol PP kota Banjarbaru pertanggung jawaban seperti absen bekerja masih belum bisa terkontrol dengan baik karena untuk absen masih menggunakan tanda tangan dikertas saja tidak melakukan finger print, sehingga mempersulit dalam merekap kehadiran, berbeda dengan temuan Rahmiati bahwa akuntabilitas aparatur Satpol PP sudah baik, dimana mulai dari bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menjelaskan dan menjawab seluruh bentuk pelaksanaan yang diberikan, bertanggung jawab pada tugas tugasnya sesuai prosedur yang ditetapkan di kantor Satpol PP (Rahmiati, 2018).

Adanya pengukuran tingkat capaian pegawai diharapkan secara jangka panjang yaitu mampu meningkatkan profesionalime aparatur atau pegawai, terutama tugas Satpol PP pada tahap tanggap darurat bencana agar dapat memiliki sikap atau kemampuan yang baik dalam upaya penanggulangan bencana layaknya penelitian Henrika Riantika yang menemukan dalam pelaksanaan tanggap darurat dilakukan dengan segera oleh aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang ditimbulkan seperti pengurusan pengungsian, penyelamatan serta pemenuhan kebutuhanmasyarakat yang terdampak banjir (Henrika Riantika, 2021)

**3.5. Diskusi** **Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat dalam meningkatkan profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Banjarbaru yakni belum adanya jaminan kesehatan seperti asuransi untuk para pegawai Satpol PP, dimana pegawai terjun langsung ke masyarakat dan sering terjadinya kecelakaan bagi para pegawai Satpol PP.

1. **KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru sudah dikatakan baik. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksankan, dengan indikator pendukungnya yaitu selalu dilaksanakan pelatihan atau diklat untuk para pegawai, adanya evaluasi kinerja pegawai setiap 1 sampai 2 kali dalam sebulan, memiliki dasar hukum yang bertujuan untuk mempertanggungjawabkan semua yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap, pemberian kompensasi saat melaksanakan patrol. Adapun yang menjadi hambatannya yaitu sistem absensi yang masih manual, masih ada beberapa oknum pegawai yang bertindak tidak sopan dan kasar saat melaksanakan tugas dan tidak adanya jaminan kesehatan untuk para pegawai. Uapaya yang dilakukan yaitu pemberian bonus kepada pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi bekerja, pemberian pelatihan atau diklat dan penempatan jabatan sesuai pendidikan. Guna meningkatkan profesionalisme aparatur Satpol PP disarankan untuk mengadakan pelatihan dalam mengolah emosi dan cara bersikap, pembaharuan dalam sistem absensi dan mengajukan adanya jaminan keselamatan bekerja untuk aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru.

**Keterbatasan Penelitian**. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu. Waktu yang diperlukan penulis untuk melakukan penelitian kurang karena penulis harus menggali informasi lebih dalam dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja terutama pada saat kegiatan patroli.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan peneltian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Terimakasih terutama kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjarbaru beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu saat pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..

Bernard, A.S. 2012. *An Introduction to Enterprise Architecture*. Bloomington: Author House.

Carter, Nick. 1991. *Disaster Management: A Disaster Manager’s Handbook*. ADB: Manila.

Danial dan Wasriah. 2009. *Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung*: Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan UPI.

Dwiyanto, Agus. 2011. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hadi, Purnomo dan Roni Sugiantoro. 2009. *Manajemen Bencana: zrespon dan Tindakan Terhadap Bencana.* Jakarta: Media Persindo.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Lexy, J Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Notoatmodjo S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.* Jakarta: Rineka Cipta.

Nurjanah, dkk. 2012. *Manajemen Bencana*. Bandung: ALFABETA.

Oerip, Poerwopoespito dan Tatang Utomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.

Ramli, Soehatman. 2010. *Petunjuk Praktis Manajemen Kebakaran (Fire Management).* Jakarta: Dian Rakyat.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin. 2004. *Perilaku Organisasi; Edisi Indonesia, Jilid 1.* Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.

Saryono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.

Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Soemarjadi. 1992. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Sudibyakto. 2011. *Manajemen Bencana di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sugiyono. 2003. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Supriadi, Dedi, 1998. *Mengangkat Citra dan Martabak Guru.* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

www.walhi.or.id/kampanye/bencana

<https://kalsel.bpk.go.id/profil-kota-banjarbaru/>

<https://bpbd.ntbprov.go.id/?q=content/penanganan-bencana>

https://humas.banjarbarukota.go.id/tentangbanjarbaru/sejarah/#:~:text=Wilayah%20Banjarbaru%20sekarang%2C%20dulunya%20adalah,intan%20selepas%20menambang%2 0di%20Cempa

https://regional.kompas.com/read/2022/03/30/171038778/profil-kotabanjarbaru?page=all