

KOMPETENSI KERJA TENAGA HARIAN LEPAS DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MINAHASA SELATAN.

Frederico Waraney Lengkong

Gustaaf B. Tampi

Very. Y. Londa.

Abstrak : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan memiliki 184 pegawai dengan status tenaga harian lepas dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menjelaskan kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara kepada informan, observasi dan pengumpulan data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan berkaitan dengan aspek motif, sifat atau karakteristik fisik, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan. Perbaikan kompetensi dapat dilakukan melalui pemberian jaminan kesehatan dan keamanan kerja, pemeriksaan atau test dan pelatihan fisik, pendampingan secara langsung dalam kegiatan di lapangan, perlunya dukungan sarana kerja dan ketersediaan anggaran yang cukup untuk operasional kerja serta pelatihan secara terus menerus dalam membekali pengetahuan dan keterampilan tenaga harian lepas.

Kata Kunci : Kompetensi, Tenaga Harian Lepas, Keamanan, Ketertiban.

PENDAHULUAN

Keberadaan hidup masyarakat yang aman, tertib dan damai menjadi dambaan bersama sampai dengan saat ini. Oleh karenanya menjadi tanggungjawab pemerintah untuk dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali. Pada penyelenggaraan pemerintahan di daerah menjadi tanggungjawab pemerintah daerah untuk melaksanakan hal tersebut diatas. Sebab dengan adanya penyelenggaraan otonomi daerah maka telah diberikan kewenangan bagi daerah tersebut untuk mewujudkan ketertiban masyarakat.

Untuk dapat menjalankan hal tersebut diatas maka pemerintah daerah membentuk satuan kerja perangkat daerah sebagai wadah dalam melayani setiap kebutuhan pelayanan masyarakat termasuk didalamnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Kabupaten Minahasa Selatan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah juga membentuk satuan kerja perangkat daerah termasuk didalamnya Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan kerja ini dibentuk untuk

melakukan penyusunan dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta dalam upaya penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati.

Dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi diatas maka ditetapkanlah dan ditempatkannya pegawai. Dengan ditempatkannya pegawai diharapkan tugas pokok dan fungsi yang dimaksudkan akan dapat terlaksana dengan baik. Akan tetapi harus diakui bahwa untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya bukanlah hal yang mudah bagi setiap pegawai. Tanggungjawab yang besar dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta dalam upaya penegakan peraturan daerah maka diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang sangat baik serta didukung oleh sikap dan perilaku yang baik pula.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan memiliki pegawai sebanyak 208 orang. Dari 208 orang pegawai 184 diantaranya merupakan pegawai dengan status tenaga harian lepas (THL) dan 24 orang pegawai berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bila mencermati status

kepegawaian dari 184 orang tenaga harian lepas dibandingkan dengan beban kerja yang sangat besar maka nyata terlihat bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan sedang diperhadapkan pada suatu tantangan kerja yang luar biasa. Hal ini dipahami karena dengan beban tanggungjawab untuk mewujudkan ketertiban umum dan penegakkan peraturan daerah maupun peraturan bupati bukanlah hal yang mudah.

Pegawai dengan status kepegawaian sebagai tenaga harian lepas bukanlah pegawai yang terlihat dengan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan atau kepegawaian seperti Pegawai Negeri Sipil. Fakta menunjukkan bahwa tenaga harian lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan hanya dibekali secara fisik tanpa diikuti dengan penguatan kemampuan dalam pemahaman penegakan peraturan atau kebijakan. Akibatnya opini yang berkembang dimasyarakat seakan memberikan penilaian bahwa pegawai yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan sebagai satuan terdepan yang lebih mengandalkan fisik untuk penyelesaian pelayanan ketertiban dan ketentraman umum.

Memperhatikan permasalahan diatas maka menjadi tantangan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan untuk membekali aparatnya dengan kemampuan yang baik bukan hanya secara fisik akan tetapi juga diikuti dengan pembentukan sikap dan perilaku yang mampu mendorong mereka dapat menjalankan tugas dengan baik. Dalam kapasitas sebagai tenaga harian lepas harus diakui bahwa legitimasi kewenangan dan tanggungjawab sangat lemah karena mereka lebih kepada unsur staf yang hanya menjalankan tugas atas dasar perintah dari atasan.

Sehingga untuk dapat memahami dan mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan keberadaan tenaga harian lepas yang

ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti. Hal ini selain dilihat dari legitimasi tugas dan tanggungjawab, juga berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki dalam kondisi bahwa tenaga harian lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan lebih banyak dari pegawai negeri sipil.

KAJIAN PUSTAKA

Tawaang, dkk (2020) mengemukakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah. Sehingga memerlukan kemampuan profesionalisme dan kualitas moral yang berbanding lurus dengan tuntutan kebutuhan. Sementara itu Lumi, dkk (2015) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai yaitu konsep diri mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan publik, akan tetapi tingkat kedisiplinan sebagian pegawai yang belum menjadi salah satu penyebab pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktunya. Demikian pula halnya dengan yang dikemukakan oleh Wesara, dkk (2020) bahwa pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai akan mendorong peningkatan kinerja pemerintahan, sementara itu rendahnya kompetensi aparatur terindikasi dari banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Berbagai pendapat diatas menunjukkan bahwa betapa pentingnya kompetensi dalam upaya perwujudan pelayanan publik yang berkualitas.

Dreher, (2001 : 27) mengemukakan kata kompetensi sering dipergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang atau ketrampilan tertentu seperti komunikasi verbal, keterampilan presentasi, pengetahuan teknis, pengendalian stress, kemampuan perencanaan serta ketrampilan pengambilan keputusan. Hutapea dan Thoha (2008:4) menjelaskan

bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Wibowo (2009) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Spencer dan Spencer (1993:9) mengemukakan karakteristik kompetensi terdiri dari lima aspek yaitu : *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge dan Skills*. Kaliski dalam Gani (1986:45) mengemukakan setidaknya terdapat empat faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, yaitu pendidikan, pengalaman, minat profesional dan sifat-sifat alami yang dimiliki. Gimin (1997:5) menekankan pentingnya faktor pendidikan dan latihan dalam pembentukan dan pengembangan tingkat kompetensi sumber daya manusia. Sementara itu menurut Kusmana (1989:49) dimana ia mengemukakan empat faktor yang menjadi determinan tingkat kompetensi seorang pekerja dalam suatu organisasi, yaitu kemampuan memahami bidang atau lapangan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya; mampu bekerja dengan orang lain (anggota organisasi lainnya); mampu menangani dan mengendalikan orang-orang yang menjadi bawahan atau yang dipimpinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari oleh beberapa hal yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan memiliki tanggungjawab yang cukup besar dalam hal memberikan rasa aman dan tentram kepada

masyarakat dalam hal penindakan melalui peraturan daerah, peraturan kepala daerah, dan keputusan kepala daerah yang telah disepakati. Akan tetapi dalam upaya pelaksanaan tugasnya sebagian besar pegawai masih atau bersatus sebagai tenaga harian lepas atau disebut honorer. Kondisi inilah juga yang dipertimbangkan oleh peneliti untuk memilih lokasi penelitian ini guna kemudahan dalam mendapatkan data penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif yang oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong, (2012:4) menjelaskan bahwa desain kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa yang tidak memerlukan kuantifikasi, karena gejala tidak memungkinkan untuk diukur secara tepat (Cresswell. 2002:135). Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu menjelaskan kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini guna menjelaskan menjelaskan kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan didasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Spencer dan spencer (1993:9) yaitu :

1. Motif yang menyebabkan tenaga harian lepas bertindak / bekerja.
2. Sifat atau karakteristik fisik dari tenaga harian lepas dalam menjalankan tugas.
3. Konsep diri dari tenaga harian lepas (nilai, cara pandang) akan pekerjaan.
4. Pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga harian lepas dalam bekerja.

5. Ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga harian lepas dalam bekerja.

Data diperoleh melalui wawancara kepada informan pimpinan dan staf tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan, serta diikuti dengan dan pengumpulan studi dokumen. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sepanjang penelitian berlangsung (Moleong, 2012:249). Sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Laporan itu merupakan penyajian data secara analitis dan deskriptif yang telah dikumpulkan dan ditafsirkan secara sistematis. Miles and Huberman sebagaimana dijelaskan dalam Sugiono (2008:246) bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis model Miles and Huberman dalam menjelaskan kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Sebagaimana dijelaskan dalam Sugiono (2008:246) yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan ketentuan pasal 9 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 maka Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan organisasi dan tata kerjanya adalah tipe B. Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan merupakan perangkat daerah sebagai unsur pengamanan dan pembantu Bupati dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman

masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran dipimpin oleh Kepala Satuan (Kasat) yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sumber daya aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan per 31 Desember 2018 berjumlah 215 orang terdiri dari PNS dan THL. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan dilengkapi dengan sarana dan prasarana/aset operasional yang terkait langsung dengan kegiatan pemerintahan berupa: tanah, bangunan, kendaraan bermotor dan barang inventaris lainnya. Adapun sarana penunjang yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan sampai dengan Tahun 2019.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan sejalan dengan upaya penataan Kabupaten Minahasa Selatan, maka stabilitas keamanan dan ketertiban daerah di Kabupaten Minahasa Selatan menunjukkan adanya perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Namun demikian kiranya masih perlu dilakukan upaya yang berkesinambungan sehingga tercapai kondisi yang lebih mantap. Kenyataan menunjukkan bahwa kondisi demikian apabila tidak dapat diatasi secara baik dalam kurun waktu tertentu akan berdampak pada gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang akhirnya akan menghambat proses pembangunan di wilayah Kabupaten Minahasa Selatan.

a. Motif Kerja Tenaga Harian Lepas

Motif merupakan aspek yang menjadi pendorong Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Motif dalam hal alasan mendapatkan pekerjaan, mendapatkan penghasilan serta bekerja dengan baik merupakan dasar Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan bekerja.

Demikian pula halnya dengan jaminan kesehatan, jaminan keamanan kerja serta jaminan untuk tetap bekerja.

Motif yang terkandung dalam diri setiap Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan akan terlihat dari apa yang bersangkutan lakukan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang ada. Motif merupakan daya pendorong atau tenaga pendorong untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga berperilaku dan melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu adalah karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi baik berkaitan dengan kebutuhan, baik berupa kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.

Temuan penelitian bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan diperhadapkan dengan beban kerja yang tinggi sehingga memerlukan tambahan tenaga kerja. Akibatnya direkrutlah Tenaga Harian Lepas untuk menunjang jalannya tanggungjawab di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Segala hal yang berkaitan dengan sistem dan prosedur penerimaan serta upah yang harus di terima sesuai dengan aturan yang berlaku.

Ada permasalahan yang dihadapi oleh Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan dalam hal jaminan kesehatan dan jaminan keamanan kerja. Sampai dengan saat ini Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan tidak memiliki jaminan kesehatan dan jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh instansi. Akan tetapi ada hal yang baik dalam hal bantuan kebersamaan dari sesama pegawai jika ada Tenaga Harian Lepas bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan yang sakit atau

mengalami kedukaan. Sementara untuk jaminan keamanan kerja hanya pada persediaan sarana kerja. Akan tetapipun sarana kerja ini masih diperhadapkan dengan kurangnya sarana kerja serta anggaran yang terbatas.

b. Aspek Karakteristik Pribadi Tenaga Harian Lepas

Karakteristik Pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang Tenaga Harian Lepas mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Sebagai Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan yang ditempatkan pada pekerjaannya yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan dalam kesehariannya selalu melayani masyarakat dengan berbagai latar belakang dan karakteristiknya. Demikian pula halnya dalam kegiatan pengawalan, pengamanan dan pengawasan peraturan daerah.

Pengamatan di lapangan memperlihatkan dimana dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Data lapangan menunjukkan bahwa Tenaga Harian Lepas yang diterima adalah pria dan wanita, pekerjaan di Satpol PP ada untuk wanita dan ada untuk pria, alasan merekrut Tenaga Harian Lepas karena beban kerja di Satpol PP sangat banyak, kondisi fisik Tenaga Harian Lepas sangat baik dalam menjalankan kerja, semua Tenaga Harian Lepas di test kesehatan dan test fisik sebelum diterima bekerja serta semua Tenaga Harian Lepas ada kontrak kerja.

Kemampuan untuk menguasai diri atas segala tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan sangat diperlukan oleh Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan. Sebagai seorang Tenaga Harian Lepas di

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan pengamanan, pengawasan dan ketertiban diperlukan penguasaan kompetensi sebab tidak dapat dipungkiri dimana karakteristik pribadi yang dimiliki oleh Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan.

LAN RI (2000:5) menguraikan kompetensi kedalam berbagai macam bentuk teknis, yang antara lainnya kompetensi etika. Kompetensi etika berupa sikap dan perilaku jujur dan terbuka; iman dan bermoral; disiplin tinggi dan bertanggung jawab; kepekaan terhadap masalah sosial; mempunyai integritas, komitmen dan kesetiaan. Salah satu aspek yang bias membentuk kompetensi aparat/pegawai yaitu karakteristik pribadinya. Seseorang pegawai yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan pegawai yang penyabar dalam melaksanakan tugas – tugas dalam instansi.

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, control diri, stress dan ketabahan menjadikannya memiliki tanggung jawab tinggi, responsive terhadap masalah yang dihadapi masyarakat khususnya yang membutuhkan pelayanan masyarakat dan komitmen dan konsisten terhadap nilai standar moralitas dalam menjalankan kekuasaan yang terlihat dalam aktivitasnya ketika menjalankan pekerjaan.

Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan yang didorong motivasi untuk mendapatkan pekerjaan harus memiliki karakteristik yang secara pribadi dapat menjalankan kerja dengan baik.

Memang harus diakui bahwa menilai karakteristik pribadi pegawai itu tidaklah muda dan memiliki waktu yang besar. Akan tetapi setidaknya karakteristik pribadi seseorang yang lebih memahami dan tahu adalah orang tersebut. Menyadari akan

keberadaan diri sendiri serta memahami status sebagai aparatur negara yang memiliki peran strategis untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya perlu untuk melakukan pembenahan atas karakteristik pribadi yang bersangkutan dengan cara menyesuaikan dengan pekerjaan dan posisi yang telah dipercayakan kepadanya.

Tekanan kerja, situasi lingkungan kerja maupun hubungan kerja yang tercipta ketika melakukan pekerjaan perlu untuk dikendalikan secara sadar oleh Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan itu sendiri. Mengendalikan emosi secara sadar serta mendapatkan dukungan dari pimpinan akan dapat memperkuat diri aparat dengan lebih memahami diri, memahami orang lain serta mengembangkan potensi dan keterampilan pribadi sehingga dapat menciptakan pola kerja yang teratur dan disiplin. Dan diatas kesemuanya itu nilai – nilai keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan pondasi yang paling utama didalam upaya pengendalian karakteristik pribadi sehingga dalam membentuk kompetensi sumberdaya manusia Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan dalam melayani masyarakat dalam kaitannya dengan ketertiban, keamanan dan protocol pengawalan.

Karakteristik pribadi merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, control diri, stress dan ketabahan. Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Karakteristik pribadi Tenaga Harian Lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Minahasa Selatan memerlukan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif seperti hanya dalam melakukan pengawasan dan ketertiban di masyarakat.

c. Aspek Konsep Diri Tenaga Harian Lepas

Konsep diri yang diarahkan pada cara pandang tenaga harian lepas tentang pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan pada pelayanan pengamanan, pengawasan, protocol pengawalan dan ketertiban. Konsep diri dan nilai-nilai konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku tenaga harian lepas. Apabila tenaga harian lepas mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pengamatan yang dilakukan di lokasi penelitian memperlihatkan bahwa pekerjaan di Satpol PP merupakan pekerjaan yang menantang dalam hal fisik maupun mental, hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan dan atas petunjuk atasan, Standart opsional prosedur kerja merupakan salah satu dasar yang digunakan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan serta THL selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kemampuan untuk dapat mengelola konsep diri melalui peningkatan kecerdasan emosional secara optimal sehingga mampu memposisikan diri sebagaimana yang seharusnya. Kecerdasan emosional oleh Mangkunegara (2003 : 164) akan terlihat dari mampu tidaknya aparat tersebut dalam memahami dirinya dan orang lain secara benar, memiliki jadi diri, keperibadian, kedewasaan mental, tidak irih hati, tidak pembenci, tidak sakit hati, tidak pendendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang

berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Dalam situasi kerja yang dimana pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan memiliki konsep diri yang baik untuk menjalankan pekerjaan. Dalam keberadaan sebagai pria maupun sebagai wanita mampu menjalankan tugas dengan baik. Hal ini tidak dapat lepas dari peran pimpinan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan.

Konsep diri tenaga harian lepas dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat sebaiknya tidak sepenuhnya didasarkan pada penilaian dan kepentingan pribadi saja akan tetapi juga tuntutan pelayanan publik dengan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Karena itu, konsep diri tenaga harian lepas perlu dirasionalisasikan ke dalam prinsip-prinsip dasar pelayanan publik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa peningkatan dalam pelayanan juga perlu memperhatikan masalah persepsi diri tenaga harian lepas, terutama persepsi diri yang berhadapan langsung dengan masyarakat yang dilayani.

Oleh karenanya maka cara kerja THL secara keseluruhan di Satpol PP Kabupaten Minahasa Selatan dapat dikatakan baik. Karena setiap bulan pimpinan melakukan evaluasi kinerja THL mulai dari kehadiran, kemampuan menjalankan kerja sampai dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh THL. THL bekerja sesuai dengan instruksi dari pimpinan yang ada. Hasil kerja THL saat ini dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil kerja pada upaya meningkatkan Keamanan, Ketentraman, Ketertiban dan Keindahan serta Kenyamanan Masyarakat. Demikian pula halnya dalam kegiatan untuk meningkatkan Kesadaran Hukum Masyarakat melalui Penegakan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah serta Ketentuan Daerah Lainnya. Semuanya ini secara kolektif dapat dicapai dan dilakukan dengan baik oleh THL.

Adapun langkah perbaikan yang dilakukan untuk menjadikan hasil kerja THL baik adalah dengan mengikutsertakan para THL dalam kegiatan pelatihan kerja, dalam pemahaman tentang pola dan cara kerja penertiban serta selalu diberikan pengarahan oleh pimpinan sebelum turun lapangan, saat bekerja dan setelah selesai menjalankan kerja.

d. Aspek Pengetahuan Tenaga Harian Lepas

Pengetahuan adalah merupakan tenaga harian lepas yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Pengetahuan tenaga harian lepas turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Tenaga harian lepas yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi pencapaian kerja sebab dari data penelitian ditemukan bahwa dengan 189 orang tenaga harian lepas memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan SMA.

Secara garis besar latar belakang pendidikan THL yang ada di Satpol PP saat ini sebagian besar adalah berpendidikan SMA dan ada juga yang Sarjana. Alasan sehingga menerima THL dengan latar belakang SMA dan Sarjana adalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dikeluarkan oleh pimpinan dan peraturan. Kegiatan pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada THL sebelum bekerja dan setelah diterima bekerja antara lain adalah latihan fisik, pembekalan tentang pemahaman tugas pokok dan fungsi serta pelatihan bela diri. Adapun yang dilakukan oleh pimpinan untuk menambah pengetahuan THL dalam menjalankan pekerjaan yaitu selalu mendampingi para staf, tidak membiarkan staf bertindak sendiri, selalu memberikan arahan dalam menjalankan kerja.

Tingkat pendidikan dapat menggambarkan kompetensi tenaga harian lepas itu sendiri. Semakin tinggi tingkat

pendidikan aparat maka akan semakin mungkin pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan jabatan dan pekerjaannya dapat dipenuhi oleh aparat itu sendiri. Memudahinya tingkat pendidikan tenaga harian lepas akan dapat menjamin kelancaran kerja. Menindak lanjuti pengembangan tingkat pengetahuan tenaga harian lepas diperlukannya akses dari pemerintah daerah untuk memberikan kesempatan bagi tenaga harian lepas dalam pengembangan tingkat pendidikan. Adanya perolehan akses dan peluang yang disediakan oleh pemerintah daerah dan kemampuan tenaga harian lepas itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan serta pelatihan yang diikuti.

Kemampuan pengetahuan seseorang selalu mewarnai kemampuan kompetensinya terutama dilihat dari kognitifnya seperti kemampuan berfikir konseptual dan berfikir analitis ketika berhadapan dengan masalah tugas pekerjaannya yang menyangkut pengambilan keputusan, perencanaan dan lainnya. Pengetahuan akan dapat ditingkatkan melalui proses belajar yang terprogram dengan baik. Para ahli pendidikan mengungkapkan bahwa dengan belajar, para tenaga harian lepas akan meningkatkan wawasan dan pengatahuannya, kemudian karena belajar akan menambah ilmu maka tenaga harian lepas akan mampu memperlancar cara kerjanya dan dengan belajar yang serius tenaga harian lepas akan meningkatkan martabatnya dan terpenuhi aktualisasinya sehingga menjadikan pegawai memiliki kemampuan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Pengetahuan dalam kaitannya dengan kompetensi tenaga harian lepas dalam pemberian layanan berhubungan dengan pengetahuan akan administrasi pekerjaan, management pekerjaan serta teknis pelaksanaan tugas. Pengetahuan tenaga harian lepas mengenai pentingnya pekerjaan yang berhubungan latar belakang

pendidikan. Berbagai langkah yang dilakukan untuk memperkuat pengetahuan tenaga harian lepas antara lain melalui pelatihan, pendampingan dan pendidikan dalam penguasaan tugas dan fungsi sebagai aparat penegak disiplin di masyarakat.

e. Aspek Keterampilan Tenaga Harian Lepas.

Dimensi kelima dalam mendeskripsikan kompetensi tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan adalah keterampilan atau keahlian. Pengamatan yang dilakukan di lokasi penelitian yang berkaitan dengan keterampilan yaitu dalam hal keterampilan secara fisik dan mental. Data dari informan bahwa dengan bekal sebagai seorang altit bela diri maka yang bersangkutan dapat dnegan mudah menjalankan tugas sebagai Polisi Pamong Praja.

Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan mewajibkan standart keterampilan yang harus dimiliki oleh THL adalah pemampuan pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi serta keterampilan dalam komuniaksi persuasive maupun dalam keterampilan fisik. Sementara itu yang dilakukan oleh Satpol PP untuk menjadikan THL memiliki keterampilan dalam menjalankan pekerjaan adalah terus mendampingi dalam menjalankan kerja serta memberikan arahan secara terus menerus. Kendala yang dihadapi dalam memperkuat keterampilan kerja THL adalah dalam hal anggaran dan sarana kerja. Demikian pula halnya dengan standart keterampilan yang harus dimiliki oleh THL adalah beladiri, keterampilan berkomunikasi serta disiplin bekerja.

Aspek keterampilan yang berkaitan erat dengan tugas sebagai Satuan POLisi Pamong Praja untuk tenaga harian lepas dapat dilihat dalam hal keterampilan teknis seperti dalam pengamanan, pengawasan dan penataan ketertiban umum serta dalam pengawalan pimpinan dan tamu VVIP

daerah. Kondisi ini memang yang memerlukan perhatian khusus bagi tenaga harian lepas. Sebab harus diakui bahwa kasalah keterampilan kerja berkaitan dengan peran dan tanggung jawab dari tenaga harian lepas itu sendiri dalam menjalankan setiap ugas yang dipercayakan kepadanya.

Untuk memperoleh keahlian atau keterampilan tertentu seorang pegawai termasuk tenaga harian lepas memerlukan perhatian yang terus menerus sehingga yang bersangkutan memiliki kompetensi tinggi dalam bidang yang ditekuninya. Langkah perbauikan yang perlu dilakukan adalah dengan mengikutsertakan tenaga harian lepas dalam kegiatan pelatihan teknis kerja sesuai tanggungjawab yang diberikan.. oleh sebab itu harus diakui bahwa keterampilan yang dimiliki oleh tenaga harian lepas dapat terbentuk dari pengalaman dalam berbagai kegiatan yang diikuti. Sehingga diperlukan perencanaan kerja Kantor Satuan Polisi Pamomng Praja Kabupaten Minahasa Selatan dalam merancang program pelatihan untuk penguatan keterampilan tenaga harian lepas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan sebagaimana aspek motif, sifat atau karakteristik fisik, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga harian lepas dalam bekerja sebagai berikut :

1. Motif utama tenaga harian lepas bekerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan pendapatan. Akan tetapi motif untuk mendapatkan jaminan kesehatan, jaminan keamanan serta keberlangsungan kerja belum ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Sifat dan karakteristik fisik tenaga harian lepas dalam menjalankan kerja sangat baik karena secara fisik dan kondisi kesehatan merupakan salah satu syarat

yang harus dipenuhi untuk menjadi tenaga harian lepas.

3. Tenaga harian lepas telah bekerja secara baik meningkatkan keamanan, ketentraman, ketertiban serta kenyamanan masyarakat dan dalam penegakan pelaksanaan peraturan daerah.
4. Tenaga harian lepas memiliki latar belakang pengetahuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Dalam upaya penyelesaian kerja maka arahan pimpinan serta diskusi dengan rekan kerja menjadi langkah utama yang dilakukan.
5. Tidak semua tenaga harian lepas memiliki keterampilan kerja secara teknis dalam pekerjaannya. Akan tetapi semua tenaga harian lepas telah dilatih secara fisik dan mental serta pengetahuan kerja sebelum diterima bekerja sebagai tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan.

Guna perbaikan dan peningkatan kompetensi kerja tenaga harian lepas di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan maka disarankan :

1. Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Minahasa Selatan perlu menyusulkan adanya jaminan kesehatan dan jaminan keamanan kerja kepada tenaga harian lepas dalam bentuk jaminan asuransi kerja.
2. Harus secara rutin dilakukan pemeriksaan atau test dan pelatihan fisik para Tenaga harian lepas.
3. Diperlukan pendampingan secara langsung ke tenaga harian lepas dalam kegiatan di lapangan
4. Perlunya dukungan sarana kerja dan ketersediaan anggaran yang cukup untuk operasional kerja.
5. Perlunya pelatihan secara terus menerus dalam membekali pengetahuan dan keterampilan tenaga harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2002. *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. Jakarta; KIK Press.
- Dreher, George F and Thomas W..Dougherty, 2001. *Human Resource Strategy: A Behavioral Perspective for the General Manager*. McGraw Hill, Boston.
- Gani A. Ruslan, 1986, *Bimbingan Penjurusan Bandung*: Angkasa.
- Gimin. 1997. *Intensitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Frekuensi. Kompetensi Dasar Mengajar, Dan Performasi Mengajar*. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Jilid 4 No 2 Tahun 1996
- Hutapea, P. dan N. Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kusmana, 1989, *Analisis terhadap Aspek-aspek Kemimpinan yang Mempengaruhi Stabilitas dan Prestasi*, Bandung: IKIP The Free Press.
- LAN RI, 2005, *Manajemen Pelayanan Publik*, Jakarta : LAN RI
- Lumi, D. Rares J.J dan Tulusan.F. 2015. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado*. *Jurnal Ilmiah Society*. Volume 1 Nomor 14 (28 – 40).
- Moleong, L. J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Redoskarya.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Spencer, Lyle, M. Jr. and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence At Work Models For Superior Performance*, Unite State of America; John Wiley & Sons. Inc

Tawaang T.A, Lengkong. F dan Londa.V. 2020. Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.6 Nomor 90.

Wesara. R, Tulusan.F dan Laloma.A. 2020. Kompetensi Aparat Desa Pada

Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat di Desa Efi – Efi Kecamatan Tobelo Selatan Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 5 Nomor 85.

Wibowo. 2009 Manajemen Kierja. Jakarta: Rajawali Pers