

---

**IMPLEMENTASI STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 41 TAHUN  
2007  
DI KABUPATEN BANYUMAS  
(STUDI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA)**

<sup>1</sup>Emilius Gudonohadi, <sup>2</sup>Ambari

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Wijayakusuma Purwoke

<sup>2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

<sup>1</sup>[gudonohadi@gmail.com](mailto:gudonohadi@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study specifically aimed to see whether there was a change in the structure of the municipal police, the / personnel, work procedures, and tools. The method used in this study was qualitative. In selecting and determining the informants, the researchers referred purposive technique, in which the researchers choose regard to know the informants. The study focused on four aspects, namely related to changes in the structure, work procedure change, and changes in work equipment the data analysis technique used in this research was descriptive qualitative analysis with the interactive model. The results reveal that the restructuring of municipal police Banyumas was done with a focus on four aspects. First, there was a structural change that although visible changes as the supreme leader as the main holder of the command and control within the agency, was in executing the command can respect and appreciate subordinates as direct implementers. This condition made the atmosphere in the municipal become more dynamic. The second, associated with changing the work procedure was done through the control execution of tasks based on the applicable SOP. However, there were some shortcomings in work procedures, especially discipline violations that delay morning assembly. The third is associated with the change, namely by taking into account the conditions and needs of human resources in municipal police Banyumas. Until now still lacks municipal police personnel, b of quantity and quality. Training followed by personnel I still limited and not able to be done routinely by technical employees. The fois Urth is related to change of work equipment, i.e. the conditions that exist today still lack equipment that requires work changes or procurement of working tools. Work tool was more of a technician order to support the daily operations of municipal police duties, both individual and operational equipment such as clothes complete field and two-wheeler and four wheels.*

**Keywords:** *man/personal, structures, work equipment, and work procedure*

## **A. PENDAHULUAN**

Bergulirnya era otonomi daerah telah membawa berbagai perubahan penting dalam tatanan pemerintahan di tanah air. Pelaksanaan otonomi daerah memberikan keleluasaan bagi pemerintah daerah untuk menyusun organisasi perangkat daerahnya. Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan oleh karenanya keberadaan organisasi perangkat daerah sangat penting karena menjadi perwujudan dari kewenangan daerah sekaligus pelaksana dari fungsi pemerintahan, pembangunan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang efektif dan efisien sebagai salah satu unsur/bagian dari birokrasi. Kenyataannya, organisasi perangkat daerah yang ada selama ini dipandang memiliki kecenderungan yang kurang efisien dan efektif serta kurang menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan tiap-tiap daerah yang begitu heterogen.

Pada pertengahan tahun 2007 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 (PP 41/2007) tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya dimaksudkan untuk memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing (Arinaldi, 2011).

Pasal 19 ayat (1) PP No. 41 Tahun 2007 menyatakan bahwa besaran organisasi perangkat daerah ditetapkan berdasarkan variabel: jumlah penduduk, luas wilayah; dan jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) kabupaten Banyumas, mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat (Perda No. 15 Tahun 2011). Cakupan tugas yang sangat luas, secara langsung membutuhkan organisasi yang efektif, mulai dari struktur organisasi yang sesuai kebutuhan dan juga keberadaan personil yang mencukupi secara kualitas dan kuantitas.

Untuk efisiensi struktur Satpol PP Banyumas hanya terdiri dari tiga (3) bidang dan masing-masing bidang memiliki dua seksi. Walaupun dalam aturan (PP No. 6 Tahun 2010) jumlah maksimal bidang adalah empat (4) dan seksi berjumlah lima (5), namun hal ini tidak terjadi pada struktur Satpol PP Banyumas, dengan memilih struktur yang 'ramping'.

Dalam Penelitian ini dibahas tentang : Struktur, Tata Kerja, Orang/Pegawai dan Peratan Kerja. Manfaat teoritik menelaah struktur perangkat daerah dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan tema-tema yang terkait. Manfaat Praktis, memberikan masukan dan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Banyumas dalam rangka mendukung penataan perangkat daerah yang efektif dan efisien.

Tema penelitian ini ialah "Implementasi Struktur Organisasi Perangkat Daerah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 di Kabupaten Banyumas" [ Studi Kasus Pada Satpol PP ].

## B. METODE

Metode Penelitian menggunakan metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Penentuan Informan : menggunakan teknik *purposive*, di mana peneliti memilih informan yang dianggap tahu (*key informant*) seperti : Pejabat dan pegawai Satpol PP. Pengambilan informan didasarkan pada aspek keluasan dan kedalaman data yang ingin digali. Teknik Pengumpulan Data : wawancara mendalam (*indepth interview*), Observasi, Dokumentasi

### Fokus Kajian

Tabel 2. Fokus penelitian

| Fokus Kajian  | Dimensi           | Indikator  |
|---|-------------------|--|
| Implementasi struktur Organisasi Satpol PPKab. Banyumas | 1. Struktur       | 1. Pelaksanaan struktur<br>2. Pelaksanaan sistem sentralisasi<br>3. Pelaksanaan rentang kontrol<br>4. Merinci kembali kegiatan/tugas |
|   | 2. tatakerja      | 1. Tata tertib,<br>2. Syarat-syarat melakukan pekerjaan  |
|   | 3. orang/personal | 1. Tindakan /tingkah laku<br>2. Meningkatkan pengetahuan/  |

|  |                    |   |
|--|--------------------|---|
|  |                    | kepribadian                                 |
|  | 3. peralatan kerja | 1. Kelengkapan peralatan<br>2. Asas manfaat |

## Metode Analisis

Teknik Analisis Data : menggunakan analisis kualitatif deskriptif dengan model interaktif (*Interactive Model of Analysis*) dengan komponen analisis, yaitu reduksi data (*data reduction*), sajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*) dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*). Validitas Data teknik triangulasi.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Struktur

Organisasi merupakan unsur penting dalam sebuah pemerintahan. Semakin kuat organisasi pemerintahan tersebut maka akan semakin maksimal pula tugas pokok dan fungsinya dapat dijalankan dengan baik. Menurut Louis A. Allen (dalam Hasibuan 2007:24) organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Sementara Hasibuan (2007:24) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya alat dan wadah saja. Organisasi merupakan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui tindakan yang dilakukan secara bersama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur dalam suatu organisasi yang diuraikan oleh Hasibuan (2007:27) adalah sebagai berikut:

- a. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pimpinan dan ada yang dipimpin (bawahan).
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan
- e. Struktur, artinya organisasi baru ada jika ada hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi baru ada jika terdapat unsur teknis
- g. Lingkungan (*Environment external social system*), artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial

Sebagaimana disebutkan di atas, struktur merupakan bagian integral dari organisasi. Hasibuan (2007:26) menegaskan bahwa struktur organisasi memiliki ciri sebagai berikut :

- a. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai
- b. Adanya sistem kerjasama yang terstruktur dari sekelompok orang
- c. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
- d. Adanya penetapan dan pengelompokan pekerjaan yang terintegrasi
- e. Adanya keterikatan formal dan tata tertib yang harus dipatuhi
- f. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.
- g. Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi
- h. Adanya penempatan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan.

Struktur organisasi mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hardjito (1997:65) mengemukakan bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi meliputi struktur, tujuan, manusia, hukum, prosedur pengoperasian yang berlaku (*Standard Operating Procedure*), teknologi, lingkungan, kompleksitas, spesialisasi, kewenangan dan pembagian tugas. Oleh karena itu, untuk memperbaiki sistem organisasi yang merupakan bagian dari

sebuah birokrasi serta untuk menciptakan efektivitas organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi, maka perlu ada organisasi pemerintahan yang kuat dan kokoh. Untuk itu perlu pembaruan dalam sebuah organisasi tersebut, salah satunya dengan jalan melaksanakan dengan konsisten struktur organisasi yang diharapkan mampu menjadi jalan keluar/solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Pada dasarnya ada beberapa prinsip penataan kelembagaan perangkat daerah, antara lain : Pertama, pembentukan perangkat daerah harus berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Kedua, organisasi sifatnya dinamis karena aturannya cukup sederhana. Ketiga, menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, pelembagaan yang tegas antara fungsi staf, fungsi lini, fungsi pendukung, fungsi pengawas dan fungsi perencanaan serta fungsi pelayanan administratif sehingga tidak ada tarik menarik kewenangan. Keempat, Besar organisasi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, di samping kebutuhan dan kemampuan serta karakteristik dan potensi daerah masing-masing berpegang pada azas efisiensi, efektivitas, rasional, dan proporsional, termasuk jumlah susunan organisasi harus berdasarkan analisis beban kerja yang akan dilaksanakan sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan. Kelima, Arahan perumpunan untuk standarisasi nomenklatur dan keseragaman apabila terjadi penggabungan beberapa urusan pemerintahan. Dan keenam, Pengembangan jabatan fungsional agar segera dapat terealisasi perlu dukungan para pejabat pembina jurusan fungsional dengan membuat kebijakan *impassing* dan pendelegasian wewenang pembinaan dan pengembangan dari Pembina jabatan fungsional di pusat kepada Pembina kepegawaian di daerah.

Pentingnya struktur organisasi dikemukakan oleh Ancok (2008:78) bahwa keunggulan kompetitif organisasi antara lain ditentukan oleh struktur yang ramping *lean* dan *mean* atau dalam bahasa lain disebut miskin struktur kaya fungsi. Hal ini sejalan dengan perspektif Osborne dan Gaebler yaitu dengan adanya pergeseran peran pemerintah dari *rowing* mendayung ke *steering* mengarahkan maka organisasi birokrasi pemerintah juga harus mampu mengadopsi hal tersebut, oleh karena itu restrukturisasi birokrasi haruslah mampu menghasilkan sebuah struktur yang ramping, fleksibel, responsif dan efisien.

Otonomi daerah sebagai wujud pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah jawaban atas tuntutan masyarakat. Pemerintah daerah dapat melaksanakan fungsinya untuk mengatur dan mengurus kewenangan daerah berdasarkan kepentingan masyarakat daerah. Dan agar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang efektif dan efisien sebagai salah satu unsur/bagian dari birokrasi. Prajudi Atmosudirdjo (dalam Indrajaya, 2000 : 4) mengemukakan bahwa organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi keberadaan organisasi pada dasarnya berkaitan erat dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Melihat penjelasan tersebut tampak bahwa struktur organisasi tentu saja disesuaikan dengan tujuan dari organisasi itu sendiri. Artinya elemen atau organisasi dibuat untuk mempermudah organisasi mencapai tujuannya.

Dengan adanya tiga bidang kerja yang ada di satpol PP seperti saat ini (Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah; Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat; dan Bidang Perlindungan Masyarakat), ternyata seluruh informan penelitian menyatakan ; “komposisi tersebut sudah ideal, seperti yang mereka katakan bahwa struktur organisasi yang ada memang sudah ideal, namun tetap perlu adanya evaluasi, agar struktur tersebut dapat menampung setiap personal agar dapat bekerja sesuai”.

Untuk maksud agar dapat diperoleh struktur organisasi yang sehat dan efisien, maka pada waktu membentuk harus memperhatikan berbagai asas organisasi. Asas organisasi ini sangat penting untuk dijadikan pedoman bagi pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam perjalanan waktu, tantangan ke depan tentu saja tugas akan lebih kompleks dan itu pasti terjadi. Berkaitan dengan pentingnya organisasi dalam mempersiapkan diri, banyak mendapat dukungan dari para personal anggota PP. Dikatakan bahwa : “kedepannya perlu penambahan bidang maupun seksi untuk memaksimalkan pelaksanaan tupoksi”.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa komposisi struktur akan mengarah pada proses pencapaian tujuan sehingga visi dan misi organisasi dapat

tercapai. Karena itulah sebagian besar informan menyatakan : “Dengan struktur yang ada saat ini tugas Satpol PP sudah berjalan dengan baik dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab artinya bahwa pekerjaan itu dilaksanakan sesuai dengan SOP, sehingga menyimpang dari standar yang sudah ditentukan.

Terkait dengan penjelasan di atas dalam kenyataannya Kasat Satpol PP memegang komando, sehingga semua perintah akan bersumber pada perintah Kasat. Disini terlihat bahwa Satpol PP mengadopsi sentralisasi perintah atau komando, namun untuk sistem kerja lebih mengarah pada desentralisasi. Namun demikian sistem kerja ada di masing-masing seksi dan kabid hanya sebagai pengarah dan koordinator.

Banyak personal yang mengatakan : “Sistem sentralistik dianggap lebih cocok, artinya ada atasan yang memerintah dengan jelas dan tegas. Tapi dalam prakteknya tidaklah kakuseperti di militer. Pemegang komando di satpol tahu betul apa yang harus dilakukan. Disini dia paham perbedaan antara pegawai satpol PP dan militer. Maka dalam melaksanakan tugas perlu sentuhan-sentuhan yang lebih manusiawi”.

Dalam struktur juga terlihat adanya delegasi tugas ke bawahan yang dilakukan sesuai mekanisme pelaksanaan diserahkan pada masing-masing bidang atau seksi. Mekanisme ini diakui oleh beberapa dengan mengatakan : “Sistem kerja saat ini mengarah pada sistem sentralisasi sehingga satu komando (perintah) secara berjenjang. Kita menganut sistem birokrasi (berjenjang) dari atas ke bawah dan dikendalikan sesuai peraturan perundang-undangan”. Dalam hal ini Sedarmayanti (2010:323) menjelaskan bahwa “penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Penataan kelembagaan yakni organisasi pemerintahan struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik seperti yang dijelaskan oleh Kurniawan (2009:79):

Apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi disusun sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang tugas dan tanggung jawabnya, tidak tumpang tindih, sebaran dan tingkatan dalam organisasi memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif. Dengan demikian akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kualitas pelayanan. Akan tetapi apabila struktur organisasi tidak disusun dengan baik maka akan dapat menghambat

kualitas pelayanan publik yang baik. sedangkan ketidakjelasan visi dan misi akan memberi peluang intervensi kepentingan lain di luar organisasi, serta mengancam netralitas dan menghambat tercapainya birokrasi egalitarian yang memihak kepentingan rakyat

Berkaitan dengan rentang kontrol, Satpol PP sampai saat ini melaksanakan birokrasi seperti pada umumnya, yaitu dimulai dari atasan langsung: "Jenjang kontrol dengan cara pengawasan melekat pada atasan langsung masing-masing. Rentang kontrol sudah sesuai karena memang menganut sistem birokrasi". Dengan rentang kontrol melalui atasan langsung diharapkan proses kerja dapat efektif dan efisien, sehingga tugas Satpol PP tetap dapat terlaksana. Efisiensi tentang rentang kontrol ini dinyatakan oleh anggota satpol : "Dalam hal ini membutuhkan rentang yang tidak terlalu lama, bila ada tindakan di lapangan".

Prinsip rentang kendali berkaitan dengan jumlah bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh seorang pimpinan. Bawahan yang terlalu banyak kurang baik, demikian pula jumlah bawahan yang terlalu sedikit juga kurang baik. Hubungan rentang kendali dan koordinasi adalah: "Semakin besar jumlah rentang, semakin sulit untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan bawahan secara efektif."

## **2. Tatakerja**

Pelanggaran banyak terjadi terutama kepatuhan pada jam kerja. Diakui oleh sebagian besar informan bahwa seringkali terjadi keterlambatan masuk kerja atau tidak mengikuti apel pagi, sebagaimana disampaikan oleh beberapa anggota: "Pelanggaran yang sering terjadi adalah terkait dengan apel pagi yang datang terlambat, tidak melakukan absen elektronik". Penegakan disiplin sebenarnya berfungsi untuk lebih mengoptimalkan pelayanan melalui pelaksanaan kerja sesuai dengan SOP. Semua proses kerja di Satpol PP sudah mempunyai SOP yang menjadi landasan tiap kali perintah turun bagi satuan kerja. Salah seorang informan, menyampaikan hal yang demikian: "Sistem ini berjenjang secara sentralisasi dan Kasatpol PP pemegang kendali penuh keputusan sampai pelaksana". Anggota yang lain menambahkan : "Pelaksanaan tugas dilakukan secara berjenjang sampai tingkat staf. Setiap tugas harus ada perintah atasan secara tertulis ataupun lisan. Perintah atasan adalah pedoman pelaksanaan tugas"

Hirarki dapat membantu seseorang dalam melakukan supervisi dan kontrol secara efektif. Kemampuan seseorang untuk melakukan supervisi dan kontrol

sangat terbatas, sementara subyek yang harus dikontrolnya berjumlah sangat banyak.

Berkaitan dengan pekerjaan, Martoyo (2000 : 60) memberikan perhatian khusus agar suatu pekerjaan dapat berhasil, maka perlu dengan cara memperhatikan hal-hal khusus sebagai berikut :

1. Kondisi kerja
2. Upah dan jaminan sosial
3. Program kesehatan dan keselamatan
4. Program pelayanan
5. Deskripsi jabatan/pekerjaannya
6. Tempat dan peralatan kerjanya
7. Teman/bawahan dalam pekerjaannya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Satpol PP mempunyai tata tertib yang mengatur tata kerja setiap pegawai. Diantara kegiatan pegawai di lingkungan kerja tersebut ternyata pelanggaran yang banyak terjadi yaitu kepatuhan pada jam kerja.

### **3. Orang/Personal**

Dengan cakupan tugas yang luas dan beban kerja yang tinggi tentu saja komposisi pegawai sebanyak 80 orang masih jauh dari ideal, mengingat cakupan kerja Satpol PP adalah se Kabupaten yang terdiri dari 27 kecamatan. Terkait dengan kondisi ini diakui oleh HB:“Masih adanya kekurangan, baik kualitas maupun kuantitas sehingga perlu dikaji dan dicukupi”.Pernyataan informan di atas diakui pula oleh informan lainnya sebagaimana disampaikan oleh AK:“Perlu adanya perubahan sesuai dengan SDM atau anggota Satpol PP dan sistem kerja yang ada”.

Kemampuan secara fisik dan juga intelektual, mengingat sistem kerja Satpol PP membutuhkan ketahanan fisik dan kecerdasan. Perhatian pada aspek kualitas dan fisik menjadi perhatian AK:“Saya rasa sudah cukup secara fisik sudah sangat memadai tetapi dalam intelektual pegawai perlu adanya perubahan”.

Ketahanan fisik telah dilakukan secara terprogram, yaitu adanya olahraga bersama dengan diselingi latihan bela diri secukupnya. Pernyataan tentang kemampuan fisik anggota Satpol PP juga disampaikan oleh CH:“Dalam hal fisik sudah lumayan memadai namun secara intelektual masih kurang”.

Kelemahan kemampuan intelektual perlu segera ditindaklanjuti untuk menjadikan kualitas SDM Satpol PP yang mumpuni secara fisik dan intelektual. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah melalui program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Sesuai dengan penjelasan di atas bahwa yang dirasakan oleh informan saat ini terkait diklat yang perlu diikuti oleh pegawai sebagaimana disampaikan GA: "Pelatihan yang diperlukan terkait dengan (1) Pelatihan dasar Satpol PP; (2) Pelatihan penyelidikan dan penyidikan; (3) Pelatihan teknis ke-Satpol PP-an. Pelatihan berkala sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan dinamika perkembangan masyarakat". Pernyataan tersebut diakui pula oleh SP: "Pengetahuan tupoksi satpol PP, kemampuan bela diri dan pengetahuan tentang hukum"

Sebagaimana disampaikan di atas bahwa kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai merupakan perpaduan antara kemampuan fisik dan intelektual. Karena itulah kemampuan bela diri menjadi salah satu materi diklat yang diikuti oleh pegawai.

Pelatihan yang diikuti oleh anggota Satpol menyesuaikan dengan kebutuhan, mengingat untuk latihan seringkali diadakan oleh provinsi maupun nasional. Dengan motto "Praja Wibawa" yang berarti pengayom dan penegak bagas, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas dapat mewujudkan tugas dan tanggungjawab serta bertekad dalam pengabdian yang terbaik terhadap masyarakat.

Kemampuan intelektual yang diperlukan oleh pegawai termasuk diantaranya komunikasi massa. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh HB terkait dengan diklat yang perlu diikuti oleh pegawai: "Diklat lebih ditekankan pada cara bernegosiasi atau melakukan pendekatan, komunikasi dengan masyarakat, karena aksi di lapangan harus mampu berkomunikasi atau negosiasi menghadapi para pelanggar perdatarutama komunikasi publik. Komunikasi publik berfungsi menumbuhkan semangat kebersamaan (solidaritas), mempengaruhi orang lain, memberi informasi, mendidik, dan menghibur. Ciri-ciri komunikasi publik (Sutrisna Dewi, 2007):

- Disampaikan kepada khalayak yang lebih besar dalam situasi tatap muka;
- Penyampaian pesan berlangsung kontinu;
- Penerima tidak dapat diidentifikasi satu persatu;
- Interaksi antara pengirim dan penerima sangat terbatas;
- Pesan direncanakan/dipersiapkan terlebih dahulu (tidak secara spontanitas)

Dengan program pendidikan dan latihan dalam organisasi tersebut, tujuan pokoknya yaitu dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap anggota dan menambah kemampuan dalam melakukan komunikasi.

#### **4. Peralatan Kerja**

Data sampai dengan bulan Januari 2019 sarana kerja yang telah dimiliki antara lain sebagai berikut :

- a. Kendaraan dinas, berupa: mobil dinas, mobil operasional / pool, mobil truck personil, mobil patroli pick up, mobil station wagon, motor kawal dan motor operasional / dinas
- b. Peralatan komunikasi, antara lain berupa: Rig 2 M dan 70 cm band dan handy transceiver
- c. Peralatan penunjang, antara lain berupa : camera, handycam, mesin tik, OHP, komputer, laptop, printer, faksimili, megaphone, pataka Satuan, mesin gergaji kayu besar/senso, mesin gergaji besi listrik, gunting rantai besar, martil besar (bogem), gunting baja besar, galah aluminium bertingkat dan tangga aluminium 10 m
- d. Peralatan keamanan / pengamanan, antara lain berupa : *walk throught metal detector*, *hand metal detector*, barikade kawat, perlengkapan dakhura / PHH, senter kejut listrik, tongkat kejut elektrik, alat kejut genggam kecil, senter halogen, borgol kecil ibu jari dan lampu kedip panjang

Peralatan yang ada saat ini masih jauh dari harapan, karena itulah sebagian besar informan menyatakan : “membutuhkan penambahan peralatan kerja guna mendukung pelaksanaan tugas di lapangan”. Kebutuhan peralatan kerja untuk patroli menjadi perhatian dari AK: “Masih perlu penambahan terutama untuk patroli, pengawasan dan operasional sehari-hari. Harapannya peningkatan kemampuan anggota Satpol PP secara profesional karena didukung oleh peralatan kerja yang memadai”.

Saat ini Satpol PP Kabupaten Banyumas masih terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan peralatan dengan mengajukan dana guna belanja peralata

#### **D. SIMPULAN**

Pertama, Pelaksanaan struktur terjadi perubahan yaitu walaupun Kasat tetap sebagai pemegang pemimpin tertinggi - pemegang komando dan pengendali

utama, namun dalam melaksanakan perintah bisa menghormati dan menghargai bawahan sebagai pelaksana langsung. Dalam hal ini rentang kontrol dilakukan oleh atasan langsung ke pelaksana dengan perlakuan yang lebih manusiawi, sehingga bawahan dalam mengerjakan tugas merasa lebih nyaman dan tidak merasa dalam tekanan. Kondisi ini yang membuat atmosfir di Satpol PP menjadi lebih dinamis.

Kedua, Pelaksanaan tatakerjadilakukan melalui penertiban pelaksanaan tugas dengan mendasarkan pada SOP (prosedur operasi standar) yang berlaku. Namun demikian masih ada beberapa kelemahan pelaksanaan tata kerja terutama pelanggaran disiplin pegawai yaitu keterlambatan pada saat apel pagi. Untuk pelanggaran belum dilaksanakan sanksi secara konsisten.

Ketiga merubah orang/pegawai, yaitu dengan memperhatikan kondisi dan kebutuhan SDM di Satpol PP Kabupaten Banyumas. Pemahaman terhadap tugas menjadi faktor penting para personal. Kondisi ini yang membuat para pegawai semakin sadar akan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri secara lebih baik, tidak hanya kekuatan keunggulan dalam hal fisik saja, tetapi juga kebutuhan akan pengetahuan/wawasan.

Keempat peralatan kerja. Kondisi yang ada saat ini masih kekurangan peralatan kerja, sehingga memerlukan pengadaan alat kerja. Peralatan kerja yang kurang memadai akan membuat aparat akan terganggu, karena ketika melaksanakan tugas di lapangan dibutuhkan kelengkapan yang sifatnya standar untuk menjaga keamanan dan keselamatan setiap anggota.. Alat kerja yang dimaksud lebih bersifat teknis guna mendukung operasional keseharian tugas Satpol PP, baik peralatan individu (baju lapangan lengkap, tameng) maupun operasional seperti kendaraan baik roda dua atau roda empat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arinaldi, 2011, Implementasi Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Untuk Mewujudkan Organisasi yang Efisien, Efektif dan Rasional di Kota Pariaman. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Andalas Padang. Tidak diterbitkan.

Azhari, 2011, *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta.

Beixin Lin, Zu-Hsu Lee dan Lance G. Gibbs, 2008, 'Operational restructuring: reviving an ailing business', *Management Decision*, Vol. 46 No. 4, hal: 539-552, Emerald Group Publishing Limited.

Bramantyo Djohanputro, 2004. *Restrukturisasi Perusahaan berbasis nilai. Strategi menuju keunggulan bersaing*. Penerbit PPM, Jakarta.

Budiasih, Yanti. 2012. "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan; Studi Kasus pada PT XXX di Jakarta". *Jurnal Liquidity*: Vol. 1, No. 2, Juli-100 Desember 2012

Dell Champlin, 1998, 'Toward an ethics of corporate restructuring', *International Journal of Social Economics*, Vol. 25 No. 9, hal: 1353-1366, MCB University

Dwiyanto, Agus dkk, 2007, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta.

Fitriyah, 2001, *Demokratisasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Manajemen Otonomi Daerah*, CLOGAPPS-Universitas Diponegoro, Semarang Hardjito, Dydiet, 1997, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Irawaty A. Kahar, 2008, Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (*Organizational Change*) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi, *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol.4, No.1, Juni, 21-27.

Kurniawan, Agung 2009. *Transformasi Birokrasi*. Universitas Atmajaya, Yogyakarta

Lunenburg, Fred C. 2012. "Organizational Structure: Mintzberg's Framework". *International Journal of Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*", Vol. 14 Number 1.

Miles, Mathew dan Michael Huberman, 1992, *Analisa Data Kualitatif*, Terjemahan Tjetjep Rohendi, UI Press, Jakarta.

Mintzberg, H.2009. *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

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

Primasari, Andin Niantima, 2011, Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian,

Tanaman Pangan dan Holtikultura, Peternakan dan Perkebunan

Kabupaten Pesisir Selatan, Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Andalas Padang. Tidak diterbitkan.

Pujiyono, 2006, Struktur Organisasi Birokrasi Daerah yang Ideal berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, *Yustisia* Edisi Nomor 69 Sept. - Desember : 44-54.

Rini Hadiyanti, 2013, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Samarinda*, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, No. 1 (3) 985 – 997

Rosyadi, Slamet, 2010, *Paradigma Baru Manajemen Pemerintahan*, Gava media, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2010, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Slack, Enid. 2004. *Models of Government Structure at the Local Level*, Working Paper 2004(4) IIGR, Queen's University.

Steven Leonardo Soegiono dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Restrukturisasi Organisasi di PT. Samudra Alam Raya Surabaya, *Agora* Vol. 1, No. 3.

Sutarto, 2000, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Syafrizal, 2009, *Restrukturisasi*, <http://syafrihalmi.blogspot.com>.

Zulpikar dan Faozan, 2009, "Analisis Beban Kerja dan Arah Penataan Organisasi Perangkat Daerah: Studi pada Tiga Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas", *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol. VI No. 2 Juni, LPA STIA-LAN Bandung.

Sumber lain:

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 31 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas

Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banyumas.