

**EFEKTIFITAS KINERJA PEJABAT FUNGSIONAL
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI LAMPUNG
DALAM PENCEGAHAN PENYEBARAN COVID-19
Malik Malik, Ida Farida, Muhammad Alhusnuriski**

ABSTRACT

The existence of such rapid social change movements in people's lives requires anticipation in the form of increased competence and capacity of Satpol PP personnel and institutions that are able to respond to these changes. This is also intended so that unnecessary social collisions and losses can be suppressed in such a way. With such competencies and abilities, it is hoped that Satpol PP duties will be more professional, have minimal social losses, succeed in accordance with the objectives of local government policies, and get full support from the community. In order to increase the capacity of human resources and optimize the performance of Satpol PP, the Government has established a Civil Service Police Functional Position based on the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 4 of 2014 concerning the Functional Position of the Civil Service Police and its Credit Score. The data collection techniques in this study are observation, interview and documentation. There are 7 informants in this study (objectives) people. The research method uses qualitative research methods.

In general, the results of the study are that the implementation of the performance of functional officials at the Satpol PP of Lampung Province in an effort to prevent the spread of COVID-19 in Lampung Province is quite effective because based on the indicators in measuring the improvement in performance that have been described, the role of functional officials is highly correlated with these activities. activities carried out in the midst of a pandemic that occurred, so that the implementation of functional activities synergized with prevention efforts carried out by the Satpol PP of Lampung Province.

Keywords: Effectiveness, Functional Position, Prevention of COVID-19

A. PENDAHULUAN

Dalam birokrasi pemerintah dikenal adanya jabatan karier, yaitu jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2, yakni : (1) Jabatan Struktural, adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari yang paling rendah (eselon IV/b) hingga yang paling tinggi (eselon I/a); dan (2) Jabatan Fungsional, adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan mengoptimalkan kinerja pada Satpol PP, Pemerintah telah menetapkan Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya, yang kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 tahun

2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya.

Dalam perkembangannya, Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung memegang peranan cukup penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada, yang terbaru adalah dalam hal penanganan pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) di Provinsi Lampung. Dalam rangka pelaksanaan pencegahan penyebaran COVID-19 sebagai tindak lanjut atas Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 440/2622/SJ tentang Pembentukan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Daerah tanggal 29 Maret 2020, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung termasuk dalam keanggotaan Gugus Tugas yang mempunyai tugas melaksanakan pengamanan dan penegakan hukum di daerah secara menyeluruh dan terkoordinasi antar instansi.

Untuk dapat lebih mengoptimalkan pelaksanaan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di Indonesia, khususnya pada Provinsi Lampung, maka Satpol PP Provinsi Lampung diperlukan dalam pelaksanaan giat yang sifatnya memberi sosialisasi kepada masyarakat agar melakukan hal-hal yang sifatnya dapat mencegah penyebaran COVID-19. Kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara terarah dengan metode dan strategi yang tepat sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai. Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan oleh Satpol PP ini adalah terciptanya masyarakat yang sadar dan paham tentang langkah-langkah yang harus diambil dalam rangka penanganan COVID-19 di Provinsi Lampung, terciptanya kondisi masyarakat yang tertib dan aman di tengah mewabahnya virus COVID-19, dan terwujudnya Provinsi Lampung yang bebas dari COVID-19 melalui pencegahan karena adanya kesadaran penanganan oleh masyarakat.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Bagaimana kegiatan pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung berjalan pada saat terjadi pandemi?; (2) Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pejabat fungsional yang ada di Satpol PP Provinsi Lampung pada saat pandemi?; (3) Bagaimana penerapan kinerja jabatan fungsional Satpol PP Provinsi Lampung secara efektif dalam rangka penanganan COVID-19 di Provinsi Lampung?.

Dalam Penelitian ini terdapat suatu tujuan yaitu untuk mengetahui (1) Aspek penerapan kegiatan pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung pada saat terjadi

pandemi; (2) Aspek faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung pada saat pandemi; (3) Faktor-faktor efektifitas penerapan kinerja jabatan fungsional Satpol PP Provinsi Lampung dalam rangka penanganan COVID-19 di Provinsi Lampung.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan efektifitas adalah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Efektivitas memiliki tiga tingkatan sebagaimana yang didasarkan oleh David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) antara lain : (1) Efektivitas Individu, hal ini didasarkan pada pandangan yang dilihat dari segi individu yang menekankan pada hasil karya pegawai atau anggota dari suatu organisasi; (2) Efektivitas Kelompok, dimana adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam suatu kelompok, jadi efektivitas kelompok merupakan jumlah kontribusi yang dihitung dari semua anggota kelompoknya.

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan juga efektivitas kelompok. Melalui pengaruh sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya pada tiap-tiap bagiannya. Untuk mengetahui efektivitas suatu kegiatan yang dilaksanakan diperlukan pengetahuan tentang cara mengukur efektivitas. Menurut Sumaatmaja (2006) bahwa “pengukuran efektivitas secara umum dapat dilihat dari hasil kegiatan yang sesuai dengan tujuan dengan proses yang tidak membuang waktu serta tenaga”. Dari pendapat tersebut tampak bahwa pada dasarnya alat ukur efektivitas terletak pada waktu yang digunakan dalam pelaksanaan, tenaga yang melaksanakan dan hasil yang telah diperoleh.

Guna kepentingan penelitian ini, peneliti akan menjelaskan alat ukur efektifitas sebagaimana pendapat ahli di atas sebagai berikut : (1) Efektivitas waktu, setiap orang atau kelompok yang melaksanakan kegiatan mengharapkan penggunaan waktu yang seminimal mungkin; (2) Efektivitas tenaga, jika jumlah pegawai yang bekerja sangat banyak dan hasil yang diperoleh tidak layak maka dapat dikatakan pekerjaan tersebut tidak efektif; (3) Hasil yang diperoleh, sebelum kegiatan dilaksanakan terlebih dahulu ditentukan tujuan yang

diharapkan. Jika tujuan tersebut tidak sesuai dengan harapan maka artinya kegiatan tidak berjalan secara efektif.

Kata kinerja merupakan singkatan dari “kinetika energi kerja” yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, efektivitas, dan kecepatan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja bukan sekedar hasil atau prestasi tetapi suatu upaya atau tindakan untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien.

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins (2011), berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang : (1) Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai; (2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya; (4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut; (5) Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab.

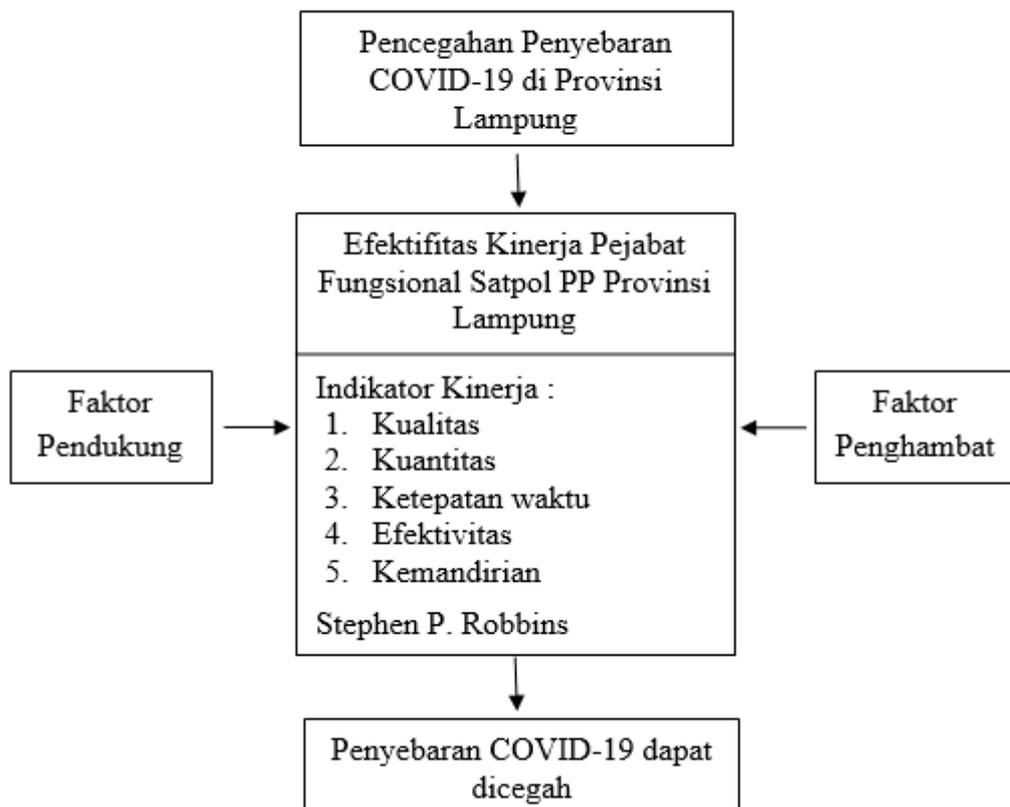
Kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum, berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: (1) Faktor personal/individu, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen; (2) Faktor kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi dorongan, motivasi, dan arahan; (3) Faktor tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan juga kekompakan anggota tim; (4) Faktor sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi budaya kerja, sistem kerja, serta fasilitas kerja; (5) Faktor kontekstual (situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan

internal dan eksternal seseorang, meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, serta tekanan kerja.

Menurut David C. McClelland (Mangkunegara 2001), terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dalam diri seseorang akan membuatnya melakukan suatu tugas dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai kinerja yang terpuji. Berikut ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi (1) Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya; (2) Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan; (3) Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja; (4) Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai; (5) Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan (6) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar 2.4.1
Kerangka Pemikiran



C. METODOLOGI

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kualitatif sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian studi kasus yaitu

dilakukan untuk memperoleh pengertian yang mendalam mengenai situasi dan makna dari subjek yang diteliti. Peneliti lebih meninjau secara mendalam mengenai kasus yang terdapat di lapangan berdasarkan fakta yang sebenarnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) *Library research* (penelitian kepustakaan) dan (2) *Field research* (penelitian lapangan).

Informan penelitian berjumlah 7 (tujuh) orang yang terdiri dari Kepala Bidang Sumber Daya Manusia, Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat, Kepala Seksi Teknis Fungsional serta 3 (tiga) orang Pejabat Fungsional. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data secara kualitatif, di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dari awal hingga akhir penelitian (Bungin:2012). Kemudian data yang telah diperoleh diolah secara sistematis dan logis, yaitu dengan menggambarkan kenyataan dan keadaan yang terjadi pada objek penelitian secara apa adanya, yang diperoleh baik dari subyek penelitian maupun informan penelitian untuk mendapatkan kesimpulan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Polisi Pamong Praja adalah anggota Satpol PP sebagai aparat Pemerintah Daerah yang diduduki oleh pegawai negeri sipil (PNS) dan diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat.

Tugas Satpol PP berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja adalah menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Satpol PP mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pembinaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, penegakan Produk Hukum Daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan (Pasal 276 ayat (1) Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung).

2. Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja

Pengertian jabatan fungsional sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengangkatan jabatan fungsional bertujuan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS. Selain itu untuk mencapai tujuan pembangunan, dibutuhkan adanya pengangkatan pejabat fungsional yang perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja demi menciptakan organisasi pemerintah yang miskin struktur, namun kaya fungsi.

Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, Jabatan Fungsional dibagi menjadi Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan yang mana kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit (DUPAK). Unsur dan sub unsur kegiatan jabatan fungsional Pol PP yang dapat dinilai angka kreditnya terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama terdiri atas sub unsur pendidikan, penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta pengembangan profesi.

Dalam melaksanakan jabatannya, pejabat fungsional dapat dibebaskan sementara dari jabatannya. Hal ini berlaku pada pejabat fungsional yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS atau diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri. Sebab lain dibebaskannya secara sementara pejabat fungsional dari jabatannya adalah ditugaskan secara penuh di luar jabatan fungsional yang dijabatnya, tugas belajar lebih dari 6 bulan, atau cuti di luar tanggungan negara, kecuali untuk persalinan keempat dan seterusnya.

3. Kinerja Pejabat Fungsional Satpol PP Provinsi Lampung pada Masa Pandemi

Pandemi yang sedang terjadi saat ini memberi pengaruh cukup besar dalam berbagai bidang, termasuk dalam kinerja Satpol PP Provinsi Lampung, khususnya bagi para Pejabat Fungsional yang ada di dalamnya. Kinerja Pejabat Fungsional tentu saja disesuaikan dengan kebiasaan yang terjadi di masa pandemi, karena setiap butir kegiatan yang akan dilaksanakan akan terkait dengan kondisi dan situasi yang ada pada saat ini. Pejabat fungsional tidak lagi hanya mengandalkan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, akan tetapi mereka juga

harus mampu menciptakan kegiatan untuk mendukung kecukupan jumlah poin yang harus dikumpulkan sebagai persyaratan untuk kenaikan jenjang ataupun kenaikan pangkat. Berdasarkan hal ini, maka setiap pejabat fungsional harus mampu menunjukkan akuntabilitas masing-masing agar tidak terdegradasi dan terhambat karir kepegangannya. PNS yang dulunya hanya menunggu waktu saja untuk kenaikan pangkat, tanpa harus melakukan suatu hal tertentu dalam kinerjanya, kini harus ekstra mengumpulkan poin agar syarat kenaikan pangkat dapat dipenuhi.

Terkait dengan pandemi yang sedang terjadi saat ini, pejabat fungsional memiliki peran cukup penting, seperti pelaksanaan tindakan yustisi Penegakan Peraturan Daerah Lampung Nomor 3 Tahun 2020 tentang Adaptasi Kebiasaan Baru dalam Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019*. Menurut hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Sumber Daya Manusia tentang program yang dibuat terkait pandemi yang terjadi saat ini, dirinya mengatakan bahwa Satpol PP Provinsi Lampung tidak memiliki program khusus terkait apa yang dilakukan oleh para pejabat fungsional, akan tetapi Satpol PP selalu memfasilitasi secara maksimal kegiatan-kegiatan terkait hal ini.

Beberapa butir kegiatan telah dilakukan oleh Pejabat Fungsional Satpol PP Provinsi Lampung khususnya dalam hal pengawasan penerapan protokol kesehatan dalam pencegahan penyebaran COVID-19. Berdasarkan SPT Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Nomor 300/1567/V.06/2020 Tanggal 19 November 2020, Pejabat Fungsional Satpol PP Provinsi Lampung melaksanakan tugas pengawasan penerapan protokol kesehatan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Pengawasan dilakukan pada seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Pengawasan dilakukan sebagai tindak lanjut atas dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 69 Tahun 2020 Tanggal 24 September 2020 tentang Penguatan Peran Tim Penanganan COVID-19 sebagai Pusat Krisis (*Crisis Center*) di Lingkungan Perkantoran Instansi Pemerintah.

Pejabat Fungsional Satpol PP Provinsi Lampung melakukan pengawasan penerapan protokol kesehatan dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2020 tentang Pedoman Adaptasi Kebiasaan Baru Menuju Masyarakat Produktif dan Aman *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) di Provinsi Lampung. Hal ini dilakukan sebagai upaya pencegahan adanya *cluster* baru dari sektor perkantoran, khususnya yang ada pada Pemerintah Daerah Provinsi Lampung. Angka kredit melalui sub unsur pengawasan, sebagai tindakan non yustisi yang dilakukan merupakan poin yang dapat dikumpulkan oleh Pejabat Fungsional. Adanya tambahan poin dari kegiatan ini

menjadi salah satu alasan peningkatan kinerja bagi Pejabat Fungsional, karena selain dapat melaksanakan tugas mereka pun mendapat *reward* berupa angka kredit sebagai modal untuk persyaratan kenaikan pangkat.

Kegiatan lain yang dilakukan oleh pejabat fungsional di masa pandemi ini adalah razia di tempat-tempat keramaian yang dilakukan bersama-sama dengan Tim Satgas COVID-19 Provinsi Lampung dan Tim Satgas COVID-19 Kota Bandar Lampung. Razia dilakukan sebagai tindak lanjut pelaksanaan tindakan non yustisi atas Penegakan Peraturan Daerah Lampung Nomor 3 Tahun 2020 tentang Adaptasi Kebiasaan Baru dalam Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pejabat Fungsional Satpol PP Provinsi Lampung

Efisiensi kinerja pegawai khususnya bagi pejabat fungsional yang ada pada Satpol PP Provinsi Lampung akan dilihat dari kemampuan mereka melaksanakan tugas dan ketepatan program kegiatan dengan sasaran yang ingin dicapai. Para pejabat fungsional harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara efisien. Pada umumnya dalam setiap organisasi, aspek keuangan merupakan aspek yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Hal ini dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, sehingga aspek penyediaan dana operasional pelaksanaan kegiatan program baik itu yang bersumber dari rutin maupun dana pembangunan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja organisasi. Pada kenyataannya walau kurang adanya dukungan dana dari Satpol PP Provinsi Lampung terhadap setiap butir kegiatan yang dilaksanakan oleh pejabat fungsional, kinerja mereka tetap dilakukan secara maksimal karena adanya tuntutan jumlah poin tertentu yang harus dikumpulkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap pejabat fungsional yang ada pada Satpol PP Provinsi Lampung terkait faktor pendukung peningkatan kinerja pejabat fungsional, diperoleh keterangan berikut: (1) Keinginan mengembangkan diri bagi masing-masing personil merupakan modal utama bagi pejabat fungsional untuk dapat memenuhi target angka kredit yang harus dikumpulkan sebagai syarat untuk kenaikan pangkat dan juga sebagai bukti kinerja yang baik. Apabila pejabat fungsional tidak mengembangkan kemampuan dirinya, maka akan menemui jalan buntu dalam pencapaian target kinerja; (2) Dukungan baik secara materil maupun moril dari institusi kepada pejabat fungsional dalam melaksanakan tiap-tiap butir kegiatan. Apabila institusi memberi dukungan secara penuh, maka pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat fungsional akan lebih mudah diselesaikan, hal ini tentu saja akan meningkatkan output yang dihasilkan oleh pegawai

dalam institusi tersebut; (3) Adanya pelatihan dan pendidikan terkait pengembangan karir pejabat fungsional yang diselenggarakan oleh institusi. Selain dapat menambah ilmu dan pengetahuan pejabat fungsional, hal ini juga tentu dapat menjadi tambahan pengumpulan angka kredit.

Selain hal-hal yang menjadi faktor pendukung dalam kinerja pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung, terdapat beberapa faktor yang justru menjadi penghambat, yaitu : (1) Faktor intern dari pejabat fungsional itu sendiri, seperti rasa malas dan tidak mau mengembangkan diri. Faktor ini merupakan faktor paling utama yang dapat menghambat karir seorang pejabat fungsional dan merupakan hal yang paling banyak dilakukan oleh pejabat fungsional yang sampai dengan saat ini belum juga melakukan pengumpulan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat pejabat fungsional; (2) Ketidaktahuan tentang apa yang harus dilakukan oleh masing-masing pejabat fungsional dalam rangka pengumpulan angka kredit. Ketidaktahuan ini dapat berupa sikap acuh atau karena informasi yang tidak sampai tentang rencana butir kegiatan yang akan dilaksanakan.

5. Efektifitas Kinerja Pejabat Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam Pencegahan Penyebaran COVID-19.

Selanjutnya dalam mengkaji peningkatan kinerja Satpol PP Provinsi Lampung melalui penerapan jabatan fungsional dalam penelitian ini mengacu kepada beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins, berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang :

- a. Kualitas, menyikapi pandemi yang sedang terjadi saat ini, masing-masing pejabat fungsional harus dapat menunjukkan kualitasnya. Banyak tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh Satpol PP selaku penegak perda dalam menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Jumlah pejabat fungsional yang tidak sedikit, menyebabkan tidak semua pejabat fungsional dapat dilibatkan dalam program-program yang telah ditetapkan terkait pelaksanaan penanganan COVID-19. Hanya pejabat fungsional yang memiliki kualitas saja yang akan dipilih untuk melaksanakan tugas-tugas terkait hal ini. Oleh sebab itu, sangat penting bagi pejabat fungsional untuk menunjukkan kualitas yang dimilikinya, sehingga dirinya dapat terlibat secara kontinyu dalam pelaksanaan tugas-tugas Pol PP terkait penanganan COVID-19 yang artinya peluang untuk mengumpulkan angka kredit dalam jumlah besar terbuka lebar.
- b. Kuantitas, jumlah kegiatan yang sangat padat terkait penanganan penyebaran COVID-19 oleh Satpol PP Provinsi Lampung tentu saja membuka peluang yang sangat lebar bagi pejabat fungsional untuk meningkatkan kuantitas pengumpulan angka kredit yang menjadi

- tugasnya. Pejabat fungsional harus dapat melaksanakan kerja secara maksimal selama pandemi ini berlangsung, karena apa yang sedang terjadi sangat memiliki keterkaitan sangat erat dengan apa yang menjadi tugas dan fungsi Satpol PP.
- c. Ketepatan waktu, jumlah kegiatan yang sangat padat terkait penanganan COVID-19 yang dilakukan oleh Satpol PP Provinsi Lampung tentu saja akan memudahkan pejabat fungsional untuk mencapai ketepatan waktu dalam hal kenaikan pangkat, karena pengumpulan angka kredit akan lebih mudah dilakukan. Memaksimalkan kinerja pada program-program kegiatan yang telah dirancang terkait penanganan COVID-19 di Provinsi Lampung, akan berbanding lurus dengan ketepatan waktu yang dibutuhkan bagi pejabat fungsional untuk mengembangkan karirnya.
 - d. Efektivitas, cara pengumpulan angka kredit yang dapat dilakukan oleh pejabat fungsional sangat banyak, sebagaimana butir-butir kegiatan yang telah ditetapkan dalam peraturan. Kinerja pejabat fungsional akan menjadi lebih baik lagi jika pengumpulan angka kredit yang dilakukan disesuaikan dengan butir-butir kegiatan yang dapat dilakukan dengan situasi dan kondisi yang terjadi pada saat ini, yaitu disesuaikan dengan program-program kegiatan yang telah ditetapkan untuk dilakukan dalam rangka pencegahan dan pengendalian penyebaran COVID-19 di Provinsi Lampung oleh Satpol PP. Apabila setiap anggota, khususnya para pejabat fungsional dapat melaksanakan kerja secara efektif, hal ini tentu saja akan berpengaruh sangat baik bagi institusi. Setiap anggota dapat memanfaatkan dengan baik peluang yang ada pada dirinya, mengembangkan kemampuan diri, dan produktif dalam menjalankan setiap kegiatan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui efektivitas kerja yang dilakukan oleh pejabat fungsional, karena mereka dituntut untuk dapat berfikir dengan tepat apa sebaiknya yang dilakukan agar poin yang dikumpulkan dapat mencukupi persyaratan yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkatnya.
 - e. Kemandirian, pejabat fungsional hendaknya memiliki kreatifitas tinggi mencetuskan ide terkait upaya pencegahan penyebaran COVID-19 yang dapat dilakukan oleh Satpol PP. Kreatifitas tersebut dapat dituangkan dalam penyusunan rencana, atau membuat suatu kajian tentang COVID-19 dalam bentuk makalah.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas kinerja pejabat fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam pencegahan penyebaran COVID-19 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan tindakan yustisi Penegakan Peraturan Daerah Lampung Nomor 3 Tahun 2020 tentang Adaptasi Kebiasaan Baru dalam Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019.
2. Mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung adalah keinginan mengembangkan diri oleh masing-masing personil, dukungan materil maupun moril dari institusi serta adanya pelatihan dan pendidikan terkait pengembangan karir pejabat fungsional yang diselenggarakan oleh institusi. Sementara yang menjadi faktor penghambat adalah faktor intern dari pejabat fungsional itu sendiri, seperti rasa malas dan tidak mau mengembangkan diri dan juga ketidaktahuan tentang apa yang harus dilakukan oleh masing-masing pejabat fungsional dalam rangka pengumpulan angka kredit.
3. Pelaksanaan kinerja pejabat fungsional yang ada pada Satpol PP Provinsi Lampung dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di Provinsi Lampung cukup efektif karena berdasarkan indikator-indikator dalam mengukur peningkatan kinerja yang telah diuraikan, peran pejabat fungsional sangat berkolerasi dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di tengah pandemi yang terjadi, sehingga pelaksanaan kegiatan fungsional bersinergi dengan upaya pencegahan yang dilakukan oleh Satpol PP Provinsi Lampung.

Setelah melalui penelitian mendalam tentang efektifitas kinerja pejabat fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dalam pencegahan penyebaran COVID-19, maka peneliti dapat memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pejabat fungsional Satpol PP Provinsi Lampung sebaiknya dilakukan sesuai dengan butir-butir kegiatan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya.
2. Penyesuaian dengan situasi dan kondisi yang terjadi saat ini terkait dengan adanya penyebaran COVID-19 harus menjadi perhatian, sehingga apa yang dilakukan pejabat fungsional bersinergi dengan tujuan utama pemerintah daerah melalui Satpol PP Provinsi Lampung yaitu penegakan hukum penerapan protokol kesehatan dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di Provinsi Lampung.
3. Mengenai tindakan yustisi dan non yustisi yang dilakukan sebaiknya selalu dikoordinasikan dengan pihak terkait seperti pejabat struktural dan PPNS guna meminimalisir terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang tidak diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta.
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online]://kbbi.web.id/pusat, Diakses tanggal 2 November 2020.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2011. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Romansyah, Robi., Purnomo, Agus., Antoni, Edward., 2020. *Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat. e-JKPP*.
- Sumaatmaja, Nursid, 2006. *Konsep Dasar IPS*, Jakarta, Universitas Terbuka.