

ANALISIS PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BIMA

Nur Fitriaty¹, Ahmad Yamin^{*2}, Mietra Anggara³

¹Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia, ²Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima, Indonesia, ³Ilmu Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia,

⁴Teknik Mesin, Fakultas Rekayasa Sistem, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia
ahmad.yamin@uts.ac.id

Abstrak

Dalam Tesis ini peneliti membahas mengenai Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima. Kinerja pada masalah peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja lebih difokuskan pada pengelolaan dan pengembangan kemampuan pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif yang didasarkan pada informasi pihak-pihak terkait yang digabungkan dengan teori-teori dasar yang menunjang. Data primer adalah hasil wawancara dengan Kepala Operasional Ketentraman dan Ketertiban Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima. Untuk memperoleh data dan informasi dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara dan catatan lapangan. Dari data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk memperoleh data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Fokus penelitiannya adalah terkait pengelolaan dan pengembangan kemampuan pegawai dari Satuan Polisi Pamong Praja. Selain itu juga untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima, telah melaksanakan kegiatan-kegiatan: (1) Menyusun rencana strategis tahunan; (2) Mengembangkan Kemampuan Sumber Daya Manusia; (3) Mengukur Capaian Kinerja Pegawai; (4) Meningkatkan Kemampuan Organisasi; (5) Menjalin Keterbukaan Komunikasi; (6) Memanfaatkan Teknologi Informasi; (7) Membentuk Sistem Penanggulangan Pelanggaran; (8) Membangun Relasi Lintas Sektoral. Dari upaya yang telah dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima berdampak positif pada individu dan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima. Sedangkan bagi organisasi, dengan metode pengelolaan dan pengembangan organisasi yang telah dilaksanakan selama ini memberikan citra positif kepada masyarakat tentang kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima.

Kata kunci: *Pengelolaan, Pengembangan, Satuan Polisi Pamong Praja*

Abstract

In this thesis, the researcher discusses the Management and Development of Employee Performance Capabilities of the Bima City Pamong Praja Police Unit. Performance on the issue of the role and function of the Pamong Praja Police Unit is more focused on the management and development of employee capabilities. This research uses qualitative research techniques based on information from related parties combined with supporting basic theories. Primary data is the result of an interview with the Head of Operations of Peace and Order of the Bima City Pamong Praja Police Unit. To obtain data and information, interview guidelines and field notes were used. The data obtained is then analyzed to obtain data that is truly relevant to the research objectives. The focus of the research is related to the management and development of employee capabilities of the Pamong Praja Police Unit. In addition, it is also to find out the obstacles faced in solving public order problems. The results showed that: In managing and developing the ability of employees of the Bima City Pamong Praja Police Unit, it has carried out activities: (1) Developing annual strategic plan; (2) Developing Human Resources Capability; (3) Measuring Employee Performance Achievement; (4) Improving Organizational Capability; (5) Establishing Communication Openness; (6) Utilizing Information Technology; (7) Establishing Violation Countermeasure System; (8) Building Sectoral Relationships. The efforts that have been made by the Bima City Pamong Praja Police Unit have a positive impact on individuals and organizations of the Bima City Pamong Praja Police Unit. As for the organization, the methods of management and organizational development that have been implemented so far have given a positive image to the community about the performance of the Bima City Pamong Praja Police Unit.

Keywords: Management, Development, Civil Service Police Unit

A. PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja yang disingkat Satpol PP adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah (Perda). Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi

Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan daerah. Satuan Polisi Pamong Praja berkedudukan di daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada kepala daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) melalui sekretaris

daerah sebagaimana diatur dalam PP Nomor 86 Tahun 2021 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan melihat pada kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja, maka keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk didalamnya penyelenggaraan perlindungan masyarakat (Linmas).

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai organisasi perlu mengembangkan kemampuan atau keunggulan bersaingnya agar dapat bertahan, bersaing, dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan baik. Sumber daya yang di butuhkan untuk keberlangsungannya itu tidak semata-mata dari sumber daya tradisional seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan dana, melainkan juga dari sumber daya terwujud (*intellectual capital*). Anggota organisasi harus mampu meningkatkan kemampuannya untuk mewujudkan kemampuan dan keunggulan yang kompetitif.

Kemudian permasalahan yang terjadi di Kota Bima, yaitu gencarnya ayam atau ayam beku jenis broiler dan ayam kampung super (AKS) masuk di Kota Bima, menjadi atensi khusus Asosiasi Pengusaha Unggas (Sipegas) Kota Bima. Selama ini ayam karkas tanpa mengantongi ijin dan tanpa label resmi acap kali diselundupkan masuk di Kota Bima. Permasalahan lain adalah permasalahan pemanah misterius yang melibatkan anak-anak di bawah umur dan masalah anak jalanan serta pedagang asongan yang semakin hari semakin bermunculan juga tempat-tempat hiburan yang tidak sesuai dengan fungsinya.

Dari uraian di atas, memberikan gambaran adanya pelanggaran ketertiban umum dan menjadi sorotan untuk Satuan Polisi Pamong Praja selaku OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berfungsi sebagai penegak Peraturan daerah dan Ketertiban umum. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menyusun Tesis dengan judul "Analisis Pengelolaan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima".

Pengelolaan dan pengembangan pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengelolaan Dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong

Praja Pemerintah Kota Bima?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana pengelolaan dan pengembangan kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintahan Kota Bima.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan fungsinya. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi pembanding bagi penelitian-penelitian yang telah lalu dan sebagai bahan referensi serta bahan masukan bagi penelitian yang akan datang dalam judul dan topik yang sama.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Konsep Pengertian Birokrasi

Menurut wikipedia Birokrasi berasal dari kata bureaucracy (bahasa inggris *bureau + cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya administratif maupun militer. Birokrasi memiliki beberapa fungsi, sebagaimana dikemukakan oleh Michael G. Roskin. Menurut Roskin, birokrasi memiliki beberapa fungsi dalam pemerintahan modern meliputi administrasi, pelayanan, pengaturan, perizinan, dan pengumpul informasi. Menurut Max Weber (Thoha, 1996) birokrasi sebuah model struktural sebagai alat yang paling efisien bagi organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pengertian Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dua jenis pemerintahan lokal menurut Samsiar Samsuddin (2008), pemerintahan lokal administratif (*local state-government*) dan pemerintahan lokal otonom (*local autonomous government*) atau pemerintahan daerah otonom. Pemerintahan Lokal Administratif dibentuk dengan tujuan untuk menyelenggarakan sebagian urusan-urusan pemerintahan negara (Pemerintah pusat) sesuai dengan arahan, petunjuk dan pedoman dari pusat. Adapun Pemerintahan

Lokal otonom adalah yang mengurus Rumah Tangga Sendiri, statusnya adalah sebagai daerah otonom, karena itu sering disebut dengan *Local Autonomous Government*.

Pengertian Polisi Pamong Praja

Polisi Pamong Praja adalah aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas Bupati/Walikota dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota (Peraturan Pemerintah No.86 tahun 2021). Satuan Polisi Pamong Praja atau yang disingkat Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Tugas, Fungsi dan Peran Satuan Polisi Pamong Praja menangani bidang pemerintahan umum, khususnya dalam pembinaan ketenteraman dan ketertiban di daerah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Schuler & Youngblood (1986), mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti: pendidikan dan pelatihan; perencanaan dan manajemen karir; peningkatan kualitas dan produktivitas kerja; peningkatan kesehatan dan keamanan kerja.

Pengembangan Kapasitas Organisasi

Menurut McPhee dan Bare (2001), kapasitas organisasi adalah kemampuan individu, organisasi, dan sistem untuk menyelenggarakan fungsi dalam rangka pencapaian misi dan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Susman (2004), secara umum ada tiga komponen yang menentukan antara lain adalah *Adaptive capacity*, adalah kemampuan untuk melanjutkan misi organisasi melalui strategi yang tepat dalam merespon dan mengantisipasi perubahan lingkungan serta meningkatkan hasilnya, *Programmatic capacity*, adalah kemampuan organisasi untuk merumuskan nilai-nilai organisasi yang sesuai dan memenuhi misi

yang diemban. *Organizational capacity*, adalah kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya secara efisien dan menciptakan operasional organisasi yang stabil.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, adalah salah satu metode penelitian yang menggunakan data yang bersumber dari wawancara, observasi dan dokumenter berupa dokumen tulisan dan artikel dari media cetak dan media elektronik (Moleong, 2007). Penelitian dilaksanakan di Kota Bima yaitu pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan teknik *snowballing*, informan dalam penelitian ini adalah sejumlah pejabat/pegawai satpol PP dan masyarakat di Kota Bima. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi dan kajian dokumentasi. Teknik dan proses analisis data dalam penelitian ini mengadopsi pemikiran Miles dan Huberman (1992) yakni melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima

Satuan Polisi Pamong Praja, yang disingkat Satpol PP adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan Tipe A yang berfungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam penegakan Peraturan Daerah serta Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman masyarakat di Pemerintah Kota Bima. Sejarah awal berdirinya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan, Kedudukan, Tupoksi Dinas-Dinas Daerah Kota Bima. Terbitnya Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kota Bima. Satpol PP Kota Bima diatur berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 86 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja.

Dalam penyelenggaraan pelayanan dan pelaksanaan tugas dan fungsi, Satpol PP Kota Bima memiliki sejumlah pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap (Honoror). Jumlah Pegawai Satpol PP Kota Bima pada tahun 2022 adalah sebanyak 147 orang yang terdiri

dari Pegawai Negeri Sipil 44 orang dan Pegawai Tidak Tetap (Honorar) sejumlah 123 orang. Sementara Jenjang Pendidikan Pegawai Negeri Sipil terdiri dari (S-2) 2 orang, Sarjana (S-1) 33 orang dan SMA/Sederajat 9 orang.

Menyusun Rencana Strategis Tahunan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif di bidang perencanaan pembangunan daerah, diperlukan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima untuk menyelesaikan tugas tersebut didukung oleh adanya pembekalan keterampilan kerja. Yakni adanya pendidikan dan pelatihan serta pembelajaran dari lingkungan. Program kegiatan tersebut pertama, Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan melalui kegiatan Monitoring, evaluasi dan pelaporan. Kedua, Program Pemeliharaan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat dan Pencegahan Tindak Kriminal melalui Pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan Polisi Pamong Praja Kota Bima.

Mengembangkan Kemampuan Sumber Daya Manusia

Melihat tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima dapat dihubungkan dengan strategi pengelolaan dan pengembangan kemampuan inti di dalam organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Ada dua faktor di dalam mengelola dan mengembangkan kemampuan inti:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), setiap anggota organisasi diberi pembekalan pelatihan yang bagus untuk mendukung kinerjanya. Pelatihan untuk anggota Satuan Polisi Pamong Praja bekerja sama dengan Kodim 1608 Kota Bima untuk melatih fisik dan pembekalan di lapangan. Hal ini salah satu tujuan untuk membentuk individu yang terampil dan siap terhadap segala tantangan dan dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima dapat menjadi

modal untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri dalam menghadapi tugas.

2) Belajar dari Lingkungan

Proses pembelajaran dari lingkungan dapat dimaknai dengan (*Learning by doing*) atau belajar dari pengalaman. Proses pembelajaran berawal dari permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima saat melaksanakan tugas di lapangan kemudian didiskusikan dalam organisasi untuk menghasilkan program yang dapat mengatasi permasalahan yang sesuai dengan keadaan di lapangan. Hasil wawancara dengan Bapak Faisal, SH, menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman yang sering dijumpai anggota Satuan Polisi Pamong Praja merupakan *input* (masukan) yang kemudian diproses, dikaji ulang dan menjadi *outcome* (hasil) yang dapat menjadi strategi baru untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pada Satuan Polisi Pamong Praja ditemukan adanya beberapa indikator dalam pengembangan organisasi diantaranya melalui:

- (1) Mengelola Kemampuan (*knowledge management*) yang merupakan suatu proses pembelajaran, perubahan, dan inovasi.
- (2) Perhatian (*care*) atau *knowledge sharing*. Merupakan suatu cara untuk mewujudkan komunikasi yang baik antar sesama kelompok.
- (3) Kepercayaan (*trust*). Dalam suatu organisasi kepercayaan merupakan faktor yang menentukan dalam membina hubungan sosial, hal ini terkait dengan latar belakang serta perilaku individu masing – masing.

Hasil penelitian menunjukkan, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima memiliki kemampuan mengelola informasi yang bagus, kemudian para pegawai saling memberikan perhatian satu sama lain, juga terjalin kepercayaan diantara mereka dilihat dari seringnya mereka bertukar informasi baik mengenai pekerjaan ataupun hal lain. Atasan juga memiliki kepercayaan terhadap para pegawainya dikarenakan para pegawai tersebut memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang baik pada bidang pekerjaannya. Hal itu, sejalan dengan manajemen organisasi yang dikemukakan oleh Muluk (2008:14) yaitu organisasi harus mampu mengelola informasi dalam tiga arena, salah satunya *Sense making* berkaitan

bagaimana organisasi menafsirkan informasi dalam rangka mengontruksi makna tentang apa yang terjadi dan apa yang sedang dilakukan oleh organisasi.

Mengukur Capaian Kinerja Pegawai

Capaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima Tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran pada masing-masing bidang, disamping itu diperbandingkan pula dengan realisasi yang telah dicapai Tahun 2021. Terdapat beberapa tingkat capaian kinerja sasaran tersebut yang sama dengan target atau mencapai target, lebih besar dari target atau melebihi target, sama dengan realisasi Tahun 2021 atau mencapai target dan lebih besar dari realisasi Tahun 2022 atau melebihi target. Dari hal tersebut dapat dikatakan pelaksanaannya efektif.

Meningkatkan Kemampuan Organisasi

Kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima yang telah dilaksanakan untuk mencapai misi organisasi, seperti:

- 1) Mewujudkan ketentraman masyarakat. Untuk menekan angka pengaduan permasalahan, upaya yang dilakukan adalah dengan menjadikan masyarakat sebagai mitra dan memperbaiki citra Satpol PP Kota Bima.
- 2) Mewujudkan masyarakat yang tertib hukum, capaian sasaran yang diukur melalui capaian dua indikator kinerja adalah selama tahun 2022 telah dilaksanakan penertiban terhadap pelanggaran Perda dan Perwali di Kota Bima.
- 3) Meningkatkan SDM pelayanan dan pengayoman masyarakat. Yaitu pada tahun 2022 terealisasi diklat atau kegiatan pelayanan dan pengayoman masyarakat yang terealisasi sebanyak 3 kali, yaitu Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Diklat Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Diklat Polisi Pamong Praja oleh Kementerian Dalam Negeri.

Selain itu, dilakukan juga beberapa program sebagai upaya dalam meningkatkan kemampuan organisasi sebagai berikut:

- 1) Menjalinkan Keterbukaan Komunikasi. Hal ini dapat memotivasi para pegawai untuk senang berdialog, diskusi, bereksperimen. Keterbukaan menjadi salah satu faktor pendukung bagi kelancaran arus informasi dan pengetahuan yang ada di

Satuan Polisi PamongPraja Kota Bima.

- 2) Memanfaatkan Teknologi Informasi. Dengan adanya pemanfaatan Teknologi Informasi yang dikembangkan dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima telah mempermudah para pegawai mencari informasi-informasi terkini.
- 3) Membentuk Sistem Penanggulangan Pelanggaran. Untuk memperkecil angka pelanggaran yang terjadi adanya sistem di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima untuk penanggulangan pelanggaran yakni dengan (1)Tindakan pencegahan melalui Sosialisasi dalam peningkatan kesadaran masyarakat (2)Tindakan pencegahan terhadap terjadinya gangguan Ketertiban, Ketentraman dan Keamanan dengan sering adanya razia yang terjadwal maupun secara mendadak.
- 4) Membangun Relasi Lintas Sektoral. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima telah melakukan koordinasi dan bekerjasama dengan dinas atau instansi terkait, seperti Brimob, Kodim 1608 dan Polres Bima Kota.

Faktor Penghambat dalam Pengembangan Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan, adanya kendala yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima dalam menyelesaikan masalah ketertiban masyarakat, adapun kendalanya adalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya tingkat kesadaran masyarakat pada peraturan yang telah ada..
- 2) Pihak yang ditertibkan tidak menatap..
- 3) Hambatan pada sistem teknologi informasi. Pertama biaya teknologi informasi yang relatif mahal, kedua masih terbatasnya tenaga ahli dibidang teknologi informasi.
- 4) Kendala lain yang berasal dari instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima sendiri, seperti dukungan kendaraan operasional yang masih kurang.

KESIMPULAN

Dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima, telah melaksanakan kegiatan-kegiatan: (1) Menyusun rencana strategis tahunan; (2) Mengembangkan Kemampuan Sumber Daya Manusia; (3) Mengukur Capaian Kinerja Pegawai; (4) Meningkatkan Kemampuan Organisasi; (5) Menjalinkan Keterbukaan Komunikasi; (6)

Memanfaatkan Teknologi Informasi; (7) Membentuk Sistem Penanggulangan Pelanggaran; (8) Membangun Relasi Litas Sektoral. Beberapa hal di atas, berdampak positif pada individu dan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima. Sedangkan bagi organisasi, dengan metode pengelolaan dan pengembangan organisasi yang telah dilaksanakan, memberikan citra positif kepada masyarakat tentang kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada pimpinan dan jajaran Universitas Teknologi Sumbawa yang telah memfasilitasi penerbitan artikel jurnal ini. kepada pembimbing yang telah mengarahkan penulis untuk menyelesaikan artikel publikasi ini dari hasil tesis.

DAFTAR RUJUKAN

- Bungin, Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Harbani, 2007. *Pasolong Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung,
- Indradi, Sjamsuddin, Sjamsiar, 2008. *Administrasi Pemerintahan Lokal*, Agritek Pembangunan Nasional, Malang,
- Inu, Kencana Syafie *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. I, No.1, September 2000 : 46 – 57.
- Jurnal Strategi Pengembangan Kapasitas SDM melalui *Knowledge Management (KM)* oleh Dodi Wirawan Irawanto
- Lexy J. Moleong, 2007, *Metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Milles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Muluk, Khairul, M.R. 2006. *Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah*. Malang. Bayumedia Publishing.
- Siagian, Sondang, P. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Suparmoko, M. 2002. *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*

Daerah. Yogyakarta: Andi

Wiyono, Suko. 2006. *Otonomi Daerah Dalam Negara Hukum Indonesia*. Jakarta: Fasa Media.

Perundang-Undangan:

- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintahan Daerah*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 16 tahun 2018 *tentang Satuan Polisi Pamong Praja*.
- Peraturan Walikota Bima No. 86 Tahun 2022 *Tentang Kedudukan, susunan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima*.

Artikel / Jurnal:

- Andi Arman Akbar, “Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pengemis Dan Anak Jalanan Di Kota Samarinda”.
- Darmawan, *Implementasi Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Gresik*.
- Ezrani Maria Rumondor, Sarah Sambiran dan Alfon Kimbal, *Kualitas Pelayanan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Aset Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara*.
- Adibah Amintasria Lasahido, “Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penyelenggaraan Ketertiban Umum Dan Ketenteraman Masyarakat Di Kota Depok Provinsi Jawa Barat”
- Eko Budiharjo, *Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penegakan Peraturan Daerah Di Provinsi Kepulauan Riau (Studi Pada Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup)*.
- Dedy Suhendi, *Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Organisasi Perangkat Daerah Yang Menjaga Wibawa Pemerintah Dengan Menegakan Peraturan Daerah*

Muh. Arfah Parintak, Jaelan Usman, Abdi,
*Strategi Satuan Polisi Pamong
Praja Dalam Penertiban
Pedagang Kaki Lima di Kabuapten
Luwu Kecamatan Belopa.*

Ahmad elqorni, *dalam artikel Pengembangan
Sumber daya Manusia. Blog
padaWordPress.com*

*[http://blogspot.com/2010/03/makalah-
birokrasi.html](http://blogspot.com/2010/03/makalah-birokrasi.html)*