

PENILAIAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (STUDI KASUS PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR)

ASSESSING PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION (A CASE STUDY IN CIVIL SERVICE POLICE UNIT BOGOR CITY)

Wina Liana Rosni^{1*}, Denny Hernawan², Ginung Pratidina³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor 16720

*Korespondensi: Wina Liana Rosni. Email: wina.liana.r@unida.ac.id

(Diterima: 19-05-2019; Ditelaah: 11-11-2019; Disetujui: 19-12-2019)

ABSTRACT

The aim of this research is to assess the performance of local government organization, namely Civil Service Police Unit Bogor City. The assessment of organizational performance is based on five dimensions, namely productivity, service quality, responsiveness, responsibility and accountability. This research uses descriptive-analytical method. Samples of this research consist of 75 civil servants of Civil Service Police Unit Bogor City. Data collection uses field research (questionnaires, observations and interviews) and library research. Data of this research are analyzed by using Weight Mean Score formula to calculate the mean score. Results of this research indicate that the organizational performance viewed from five dimensions, namely productivity, service quality, responsiveness, responsibility and accountability, gets the mean score 4.14 evaluated as good. This research also finds a main obstacle that affects the organizational performance, namely the inadequacy of civil servant availability. The task, function and responsibility of Civil Service Police Unit Bogor City to provide order, safety and tranquillity in the area of Bogor City are merely implemented by the inadequate amount of civil servants then impacted on the organizational performance.

Key words: Organizational Performance, Human Resource, Local Government Organization.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja organisasi perangkat daerah, yaitu Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Penilaian kinerja organisasi didasarkan pada lima dimensi, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis. Sampel penelitian terdiri dari pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebanyak 75 orang. Pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan (angket, observasi dan wawancara) dan penelitian kepustakaan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan *Weight Mean Score* untuk menghitung skor rerata penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang ditinjau dari dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas memperoleh skor rerata sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori penilaian baik. Penelitian ini juga menemukan hambatan pokok yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kurang-memadainya ketersediaan sumber daya manusia pegawai. Tugas, fungsi dan tanggung jawab Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor untuk menjaga ketertiban, keamanan dan ketenteraman di wilayah Kota Bogor hanya dijalankan oleh pegawai yang sedikit jumlahnya sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci: Kinerja Organisasi, Sumber Daya Manusia, Organisasi Perangkat Daerah.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi perangkat daerah dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi perangkat daerah harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi perangkat daerah dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Situasi lingkungan yang saat ini semakin kompleks menuntut organisasi perangkat daerah untuk dapat memuaskan kepentingan *stakeholder* yang beraneka ragam. Dalam hal ini, kinerja organisasi menunjukkan keberhasilan organisasi perangkat daerah dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilihat dari sejauhmana terealisasinya program/kegiatan yang ada di organisasi perangkat daerah tersebut sehingga diperoleh informasi yang dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menilai kinerja organisasi apakah sudah sejalan dengan yang ditetapkan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri menjadi pedoman evaluasi untuk mengukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebagai penyelenggara pemerintahan di kota sesuai dengan urusan yang didelegasikan, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor wajib mempertanggungjawabkan setiap proses kerja penyelenggaraan program/kegiatan yang terealisasi dalam mencapai target yang dituangkan ke dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dibuat setiap satu tahun sekali.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebagai perangkat daerah membantu

Wali Kota Bogor dalam menyelenggarakan ketertiban, keamanan dan ketenteraman serta menegakkan peraturan daerah. Kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dapat ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Tahun 2018

No.	Program/Kegiatan	Target	Capaian
1.	Penegakan Perda KTR	78%	91%
2.	Penertiban bangunan yang melanggar	96%	81%
3.	Penertiban PKL	40 Titik	38 Titik
4.	Waktu tanggap darurat (kasus kebakaran)	90%	87%
5.	Peningkatan kompetensi pegawai	50 Orang	50 Orang
6.	Peningkatan sarana dan prasarana	55 Unit	27 Unit

Sumber: LAKIP Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor tahun 2018 secara keseluruhan sudah melaksanakan program/kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang serta mendukung pencapaian kinerja organisasi. Walaupun demikian masih terdapat beberapa program/kegiatan yang belum mencapai hasil yang maksimal. Walaupun masih terdapat beberapa program/kegiatan yang belum mencapai target realisasi program, seperti kegiatan penertiban bangunan yang melanggar seharusnya targetnya mencapai 96%, akan tetapi pada realisasinya hanya mencapai 81%. Hal ini disebabkan karena pembongkaran bangunan yang melanggar terlaksana tidak sesuai dengan target. Pembongkaran bangunan terutama bersifat insidental, yaitu pelaksanaannya dilakukan sewaktu-waktu. Pembongkaran merupakan langkah terakhir yang dilakukan apabila pemilik bangunan tidak mengindahkan tiap-tiap tahapan perizinan dan pendirian bangunan. Selain itu, pembongkaran bisa berasal dari laporan warga/masyarakat terkait bangunan yang dapat membahayakan keselamatan warga dan pembongkaran

dapat juga dilimpahkan dari dinas terkait sesuai prosedur yang berlaku.

Kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor juga dapat dibaca dari kegiatan penertiban pedagang kaki lima. Jumlah kawasan PKL yang berhasil ditertibkan dari target yang seharusnya dicapai adalah 40 titik, tetapi pada realisasinya hanya berhasil menertibkan 38 titik. Hal ini terjadi karena tidak adanya pemeliharaan pasca penertiban, relokasi dan komitmen yang kuat dengan instansi lainnya, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya fasilitas umum seperti ruang terbuka hijau, trotoar, taman, saluran, emperan toko dari pedagang kaki lima. Diperlukan sinergitas penegakan peraturan daerah, karena banyaknya pedagang kaki lima yang dibekingi oleh oknum aparat tertentu, dan tidak adanya pemeliharaan dan pembinaan yang spesifik pasca penertiban, serta rendahnya kesadaran terhadap pentingnya fasilitas umum.

Program/kegiatan pemadaman kebakaran mengenai tanggap darurat dalam menangani kasus kebakaran yang ditargetkan 90%, hasil capaiannya masih berada di 87%. Hal ini terjadi karena kasus kebakaran yang dapat ditangani dalam waktu tanggap/respons waktu (*time*) sisanya belum tertangani dalam waktu tanggap faktor lokasi yang cukup jauh. Di samping itu, peningkatan jumlah sarana dan prasarana operasional yang ditargetkan bertambah menjadi 55 Unit tetapi yang terealisasi hanya 27 unit. Keterbatasan sarana operasional tersebut menjadi kendala teknis pelaksanaan tugas manakala kesiapan, kecekatan dan kecepatan (kesigapan) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dituntut untuk optimal dalam mengatasi dan mengantisipasi permasalahan sosial masyarakat yang mengganggu ketertiban umum. Bahkan keterbatasan sarana operasional juga dapat menimbulkan perlindungan anggota yang tidak maksimal dalam menghadapi situasi dan kondisi tertentu yang memerlukan sarana/peralatan pengamanan yang lengkap.

Dari uraian capaian kinerja kegiatan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dari berbagai fakta dan data yang ada di lapangan dapat diketahui bahwa visi dan misi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor belum tercapai sepenuhnya karena dalam menjalankan tugasnya belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal terlebih dengan beberapa capaian kinerja yang masih kurang dari yang ditargetkan. Oleh sebab itu perlu upaya perbaikan dari Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam mengatasi setiap permasalahan yang bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal. Karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil capaian kinerja yang diperoleh nantinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berusaha untuk meneliti tentang kinerja organisasi perangkat daerah, dalam hal ini Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

MATERI DAN METODE

Konsep/Teori yang Relevan

Kinerja organisasi menjadi fokus dari penelitian. Kinerja organisasi didefinisikan sebagai keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Perspektif teoritis dari Dwiyanto (2005) mengemukakan lima dimensi untuk mengukur kinerja organisasi sebagai berikut:

Pertama: Produktivitas. Dimensi produktivitas digunakan untuk menganalisis tingkat efisiensi dan efektifitas, serta untuk memahami rasio antara *input* dan *output*. Dimensi produktivitas diukur berdasarkan indikator keterlibatan sumber daya manusia aparatur, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana/target.

Kedua: Kualitas Layanan. Dimensi kualitas layanan digunakan untuk mengetahui dan menilai mutu layanan dan kepuasan masyarakat terhadap mutu layanan organisasi. Dimensi kualitas layanan diukur

berdasarkan indikator layanan penertiban, tidak terbebannya petugas dengan tugas-tugas lain, terjalannya komunikasi antara petugas dengan masyarakat, dan terjalannya koordinasi antara petugas dengan masyarakat.

Ketiga: Responsivitas. Dimensi responsivitas digunakan untuk mengidentifikasi dan mengenali kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat, menyusun agenda prioritas layanan dan mengembangkan program pelayanan publik. Hal ini menjadi salah satu ukuran kinerja, sebab dimensi ini secara langsung mendeskripsikan kompetensi organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan, terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dimensi responsivitas diukur berdasarkan indikator pemahaman terhadap visi dan misi dalam menjalankan program, pemberian layanan kepada masyarakat secara maksimal, dan kebijakan sesuai dengan aspirasi masyarakat.

Keempat: Responsibilitas. Dimensi responsibilitas mendeskripsikan tentang implementasi kegiatan sesuai dengan prinsip dan prosedur administrasi yang baik dan benar. Dimensi responsibilitas diukur berdasarkan indikator adanya keadilan yang diberikan dalam melakukan sanksi hukuman, partisipasi masyarakat dalam menangani permasalahan, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Kelima: Akuntabilitas. Dimensi akuntabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa besar program/kegiatan dan kebijakan organisasi tunduk pada pejabat politik yang dipilih masyarakat. Dimensi ini sesungguhnya menunjukkan pertanggungjawaban program/kegiatan yang telah dilaksanakan dan menjadi tindak lanjut dari keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi akuntabilitas diukur berdasarkan indikator pertanggungjawaban dalam mengimplementasikan kebijakan, pertanggungjawaban kepada pemerintah daerah, dan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif-analitis. Menurut Sugiyono (2014), yang dimaksud dengan penelitian deskriptif-analitis adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebanyak 306 orang. Sugiyono (2014) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian, yang kemudian dijadikan sebagai responden penelitian, ditentukan 75 pegawai yang tersebar di setiap bidang di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan melalui angket, observasi dan wawancara untuk memperoleh data primer dan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder. Dengan merujuk pendapat Labovits, *et al.* (1982), data yang dikumpulkan dari lapangan dianalisis dengan menggunakan *Weight Mean Score* untuk menghitung skor rerata penilaian (Siregar, 1982). Hasil skor rerata tersebut kemudian dilakukan penafsiran dengan kategori penilaian (Tabel 2).

Tabel 2. Interval Skor Rerata dan Kategori Penilaian

Interval Skor Rerata	Kategori Penilaian
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
1,00 - 1,80	Tidak Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian penilaian kinerja organisasi perangkat daerah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berdasarkan dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas,

responsibilitas dan akuntabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Produktivitas

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Keterlibatan sumber daya manusia aparatur	3,80	Baik
Ketersediaan sarana dan prasarana	4,14	Baik
Kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana/target	4,09	Baik
Jumlah	4,01	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 3, hasil penelitian mengenai dimensi produktivitas memperoleh skor rerata sebesar 4,01 yang masuk ke dalam kategori penilaian baik. Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor menggambarkan bahwa pelaksanaan pekerjaan di lapangan memerlukan personil yang mesti memadai, sedangkan pada kenyataannya personil Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang bertugas di lapangan masih kurang memadai jumlahnya, sehingga untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan di lapangan masih kurang maksimal, secara khusus dalam menangani masalah seperti penertiban pedagang kaki lima dan lain-lain. Oleh karena itu perlu perbaikan terkait sumber daya manusia yang terlibat karena mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

Tabel 4 Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Kualitas Layanan

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Layanan penertiban	4,08	Baik
Tidak terbebani petugas dengan tugas-tugas lain	4,04	Baik
Terjalannya komunikasi antara petugas dengan masyarakat	4,21	Sangat Baik
Terjalannya koordinasi antara petugas dengan masyarakat	4,21	Sangat Baik
Jumlah	4,14	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4, hasil penelitian mengenai dimensi kualitas layanan memperoleh skor rerata sebesar 4,14 dengan kategori penilaian baik. Walaupun indikator tersebut berada pada kriteria baik, namun dalam menjalankan setiap tugasnya Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor tetap harus melakukan peningkatan dalam memberikan pelayanan agar mencapai hasil yang maksimal. Kualitas layanan menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, karena sebagai pelayan publik harus bisa memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dengan menjaga ketertiban, ketentraman dan keamanan lingkungan.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Responsivitas

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Pemahaman terhadap visi dan misi dalam menjalankan program	4,18	Baik
Pemberian layanan kepada masyarakat secara maksimal	4,18	Baik
Kebijakan sesuai dengan aspirasi masyarakat	4,13	Baik
Jumlah	4,16	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5, hasil penelitian mengenai dimensi responsivitas memperoleh skor rerata sebesar 4,16 dengan kategori penilaian baik. Hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor menyatakan bahwa pengenalan Satuan Polisi Pamong Praja kepada masyarakat diperlukan agar mengubah persepsi masyarakat terhadap Satuan Polisi Pamong Praja yang dinilai hanya melakukan penggusuran. Terkait hal tersebut, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebagai salah satu ujung tombak di pemerintahan Kota Bogor menampung aspirasi masyarakat terlebih untuk menyampaikan hal-hal terkait penerapan peraturan daerah di Kota Bogor kepada masyarakat. Ketika terdapat pembangunan di suatu kawasan yang melang-

gar peraturan daerah, maka Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor melakukan pemberitahuan atau sosialisasi agar tidak terjadi penggusuran dan pemberian sanksi-sanksi.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Responsibilitas

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Adanya keadilan yang diberikan dalam melakukan sanksi/hukuman	4,08	Baik
Partisipasi masyarakat dalam menangani permasalahan	4,08	Baik
Pelaksanaan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	4,33	Sangat Baik
Jumlah	4,16	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 6, hasil penelitian mengenai dimensi responsibilitas memperoleh skor rerata sebesar 4,16 termasuk kategori penilaian baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, indikator mengenai adanya keadilan yang diberikan dalam melakukan sanksi/hukuman kepada masyarakat yang melanggar mendapatkan penilaian rendah. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam menjaga ketertiban, keamanan dan ketenteraman masyarakat, memberikan tindakan administratif berupa pemberian surat permohonan, surat teguran dan menindak pihak yang melakukan pelanggaran peraturan daerah untuk diproses melalui peradilan yang sudah ditentukan dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, maka diperlukan juga partisipasi dari semua pihak. Sama halnya persoalan pedagang kaki lima merupakan persoalan bersama yang harus diselesaikan. Di samping itu diperlukan koordinasi dari pemerintah daerah, pedagang kaki lima, dan masyarakat. Koordinasi tersebut diwujudkan dengan adanya dialog bersama yang memperbincangkan dan menyelesaikan masalah

bersama seperti penertiban pedagang kaki lima serta bagaimana penataan dan pengaturannya, sehingga keberadaan pedagang kaki lima di tiap wilayah dapat menunjang perekonomian masyarakat.

Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Dimensi Akuntabilitas

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Pertanggungjawaban dalam mengimplemen-tasikan kebijakan	4,25	Sangat Baik
Pertanggungjawaban kepada pemerintah daerah	4,14	Baik
Pertanggungjawaban kepada masyarakat	4,29	Sangat Baik
Jumlah	4,23	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 7, hasil penelitian mengenai dimensi akuntabilitas memperoleh skor rerata sebesar 4,23 dengan kategori penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil evaluasi program/kegiatan selama satu tahun yang dipertanggungjawabkan dengan dibuatnya laporan keterangan pertanggungjawaban dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, hasil capaian kinerja menunjukkan penilaian baik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan, terlebih terkait indikator pertanggungjawaban kepada pemerintah daerah yang mendapat penilaian rendah sehingga belum mencapai target yang maksimal. Oleh karena itu perlu peningkatan pertanggungjawaban Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor kepada pemerintah daerah agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 8. Rekapitulasi Keseluruhan Hasil Kinerja Organisasi

Indikator	Rerata	Kategori Penilaian
Produktivitas	4,01	Baik
Kualitas layanan	4,14	Baik
Responsivitas	4,16	Baik
Responsibilitas	4,16	Baik
Akuntabilitas	4,23	Sangat Baik
Jumlah	4,14	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Angket Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 8, kinerja organisasi perangkat daerah Dinas Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Bogor menunjukkan hasil penelitian skor rerata sebesar 4,14 dengan kategori penilaian baik. Berdasarkan hasil analisis per dimensi, maka dimensi akuntabilitas dalam penilaian kinerja organisasi memperoleh skor rerata tinggi sebesar 4,23 termasuk dalam kategori penilaian sangat baik. Sedangkan skor rerata terendah terdapat pada indikator keterlibatan sumber daya manusia aparatur dalam dimensi produktivitas sebesar 3,80 walaupun termasuk kategori penilaian baik. Meskipun kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berdasarkan dimensi produktivitas dinilai baik, namun pada kenyataannya masih terdapat hambatan terkait ketersediaan sumber daya manusia aparatur pelaksana di lapangan yang jumlahnya masih belum memadai. Hambatan tersebut tentu saja turut mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang diteliti dari dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas memperoleh skor rerata sebesar 4,14 termasuk kategori penilaian baik. Di samping itu, penelitian ini menemukan hambatan pokok yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kurang-memadainya ketersediaan sumber daya manusia pegawai. Tugas, fungsi dan tanggung jawab Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor untuk menjaga ketertiban, keamanan dan ketenteraman di wilayah Kota Bogor hanya dijalankan oleh pegawai yang sedikit jumlahnya sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi.

Implikasi

Perspektif teoritis yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari perspektif pemikiran Dwiyanto (2005), yang menge-

mukakan lima dimensi, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas, untuk mengukur kinerja organisasi. Perspektif teori ini digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk menjaga ketertiban, keamanan dan ketenteraman di wilayah Kota Bogor.

Implikasi praktis dari penelitian penilaian kinerja organisasi perangkat daerah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor berkontribusi untuk memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian berdasarkan dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dwiyanto, Agus (editor). (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Labovits, Sanford, et al. (1982). *Metode Riset Sosial: Suatu Pengantar*. Terjemahan Bakrie Siregar. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Halawi, Dea Siti Hilmiah; Rahmawati, Rita & Salbiah, Euis. (2016). "Analisis Kinerja Pegawai Bidang Pengendalian Dan Penertiban (DALTIB) Pada Dinas Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bogor". *Jurnal GOVERNANSI*, 2(1): 11-20.

Dokumen

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Tahun 2019.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986).

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 485).