

## Evaluasi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kota Administrasi Jakarta Selatan

Mickle Mangasa Holong Parulian<sup>1</sup>, Mala Sondang Silitonga<sup>2</sup>, Arifiani Widjayanti<sup>3</sup>  
Pemerintah Provinsi DKI Jakarta<sup>1</sup>, Politeknik STIA LAN Jakarta<sup>2,3</sup>  
mickle.2042021027@stialan.ac.id<sup>1</sup>, malasondang@stialan.ac.id<sup>2</sup>,  
ar.widjayanti@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstract

*This research aims to evaluate the Infrastructure and Public Facilities Management Program in the Administrative City of South Jakarta. In addition, to create initiatives in improving community services. The CIPP (Context, Input, Process, Product) evaluation model is used as a research method. The research approach is qualitative. Data was obtained through key informant interviews, observation, and document review. According to the research findings, the Infrastructure and Public Facilities Management Program has been managed effectively yet still lacks exemplary. Strategies for improvements, among all the recommendations, are regulatory changes and human resource development.*

**Keywords:** Evaluate; Infrastructure and Public Facilities Management Program; CIPP evaluation model

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kota Administrasi Jakarta Selatan. Selain itu, untuk menentukan strategi perbaikan dengan tujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Metode yang digunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product). Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dengan mewawancarai informan kunci, observasi dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah berjalan dengan baik namun masih kurang optimal. Strategi perbaikan yang diusulkan antara lain adalah merancang perubahan peraturan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

**Kata Kunci:** Evaluasi; Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum; Model evaluasi CIPP

### PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terjadi pula perubahan paradigma pengelolaan pemerintahan, yang sebelumnya terpusat menjadi terdesentralisasi ke daerah. *Good corporate governance* (GCG) perlu diterapkan sebagai salah satu konsep agar organisasi lebih efisien (Karunia et al. 2023) Urusan pemerintahan baik yang wajib dan pilihan diserahkan kepada daerah untuk mengelola, selain dari urusan pemerintahan yang absolut. Dengan hal ini, dimungkinkan daerah untuk berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai tujuan masyarakat yang sejahtera.

Kota Jakarta yang juga merupakan Ibukota Negara Indonesia adalah salah satu daerah yang menyandang karakteristik tersendiri, karena dengan posisinya tersebut Jakarta memiliki fungsi sebagai kota pusat pemerintahan, perdagangan, industri, dan jasa. Hal ini membawa konsekuensi pada upaya pemerintah terkait sektor pengelolaan kota dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan tepat guna, sehingga Jakarta sebagai kota dengan multifungsi tetap memiliki daya tarik (*attractiveness*) terhadap posisinya tersebut.

Secara geografis, dari publikasi Provinsi DKI Jakarta Dalam Angka 2022 (BPS Provinsi DKI Jakarta 2022), Provinsi DKI Jakarta memiliki luas daratan 662,33 km<sup>2</sup> dan luas lautan 6.977,5 km<sup>2</sup>. Bagian daratan terbagi menjadi 5 (lima) wilayah Kota Administrasi sedangkan bagian lautan yang terdiri dari ± 110 jajaran pulau dalam sebuah Kabupaten Administrasi. Kedua wilayah administrasi tersebut terdiri dari 44 (empat puluh empat) Kecamatan dan 267 (dua ratus enam puluh tujuh) Kelurahan. Adapun jumlah penduduk kota Jakarta diperkirakan 10.609.681 jiwa (BPS Provinsi DKI Jakarta n.d.). Jumlah tersebut dapat berfluktuasi di siang hari, dengan tambahan para pelaju (*commuter*) dari kota wilayah sekitar Bodetabek (Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi).

Sebagai kota yang sangat strategis dan menjadi kawasan pusat pertumbuhan ekonomi di negara Indonesia, tentunya banyak tantangan yang dihadapi kota Jakarta untuk memberikan kenyamanan warganya untuk bertempat tinggal dan melakukan beraneka ragam aktivitasnya. Untuk menunjang hal-hal tersebut, tentunya sebuah kota memerlukan dukungan kebutuhan akan prasarana dan sarana umum yang baik dan lengkap.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam kurun waktu tahun 2012-2017 meluncurkan 9 (sembilan) program unggulan yang diharapkan dapat bermanfaat besar bagi masyarakat (BPS Provinsi DKI Jakarta 2017). Beberapa yang dapat disebutkan adalah Kartu Jakarta Sehat (KJS) di bidang kesehatan, Kartu Jakarta Pintar (KJP) di bidang pendidikan, dan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di bidang sarana publik terkait penanganan prasarana dan juga sarana yang mesti ditangani secepatnya.

Program Unggulan yang dinamakan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di wilayah Kelurahan diluncurkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 169 tahun 2015. Untuk menunjang kehidupan masyarakat kota Jakarta dengan banyak permasalahan terkait sarana dan prasarana umum, perlu adanya dibentuk tim khusus dengan respon cepat yang bergerak mengatasi hal tersebut. Dalam Peraturan Gubernur ini didefinisikan spesifik bahwa Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) adalah penugasan yang sifatnya harus ditindaklanjuti cepat dan tidak dapat ditangguhkan agar mencegah bahaya dan biaya kerugian serta kepentingan publik/masyarakat tidak terganggu.

Penugasan PPSU ini diharapkan dapat mempercepat pekerjaan penanganan segera agar beroperasi kembali lokasi/prasarana dan sarana/aset publik ataupun aset daerah yang tidak terawat, kotor, ataupun mengganggu untuk dapat kembali difungsikan sesuai dengan peruntukannya.

Warga masyarakat Jakarta menyambut baik dan positif atas langkah yang diambil oleh Pemerintah Provinsi DKI ini karena sebelumnya penanganan perbaikan prasarana dan sarana publik membutuhkan waktu yang lama dan prosedur pelaporan yang tidak jelas. Hal ini dibuktikan dengan Indeks Kepuasan Konsumen Total DKI: 1) unsur Penanganan pengaduan dilaksanakan dengan cepat, dengan nilai 3,33; 2) unsur Tersedia saluran untuk memberikan saran dan masukan, dengan nilai 3,29; yang menunjukkan nilai puas (skala indeks jawaban 1-4) (BPS Provinsi DKI Jakarta 2019). Beberapa persoalan yang menonjol terkait prasarana dan sarana di kota Jakarta adalah jalan rusak/berlubang, banyak coretan liar, saluran air yang tersumbat sampah (Putri and Rostyaningsih 2017). Dengan adanya petugas PPSU sudah terbukti keluhan atau masalah publik direspon dengan cepat dan masyarakat merasakan manfaat layanan PPSU.

Adapun ruang lingkup pelaksanaan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), adalah meliputi diantaranya:

1. Menangani prasarana dan sarana jalan, semisal untuk pelaksanaan perbaikan jalan yang berlubang, kanstin kusam dan rusak, serta trotoar.
2. Menangani prasarana dan sarana saluran, semisal untuk pelaksanaan perbaikan dan pengurusan saluran air, tali air, mulut air, dan pelaporan gangguan saluran.
3. Menangani prasarana dan sarana pertamanan, semisal untuk penanganan pepohonan yang patah/robok, penopangan pohon, dan pembersihan rumput liar.
4. Menangani prasarana dan sarana kebersihan, semisal untuk penanganan timbulan sampah liar, pembersihan coretan liar, dan pembersihan area publik.
5. Menangani prasarana dan sarana titik lampu Penerangan Jalan Umum (PJU), semisal untuk penanganan sementara PJU rusak atau berbahaya bagi keselamatan, penanganan sementara PJU padam, dan pelaporan jaringan utilitas.

Dalam penelitian (Khairunnisa, Yasin, and Irawaty 2019) disebutkan bahwa melalui kehadiran PPSU, tindak lanjut permasalahan skala kecil terkait sarana dan prasarana umum yang berada di wilayah Kelurahan dapat langsung teratasi. Keluhan masyarakat pun mendapatkan respon penyelesaian yang cepat. Pelayanan publik yang berkualitas prima akan menentukan penilaian masyarakat terhadap kualitas dari prestasi penyelenggaraan pemerintah. Sebaliknya, jika kualitasnya rendah tentu menjadi representasi pemerintah yang buruk bagi masyarakatnya.

**Tabel 1. Indeks Kepuasan Masyarakat menurut Kota/Kabupaten dan Aspek Pelayanan PPSU di DKI Jakarta tahun 2017**

Kota/Kabupaten	Aspek Pelayanan					Indeks Kepuasan PPSU
	Jalan	Saluran	Taman	Kebersihan	PJU	
Jakarta Selatan	70,55	70,42	70,06	71,31	69,22	70,31
Jakarta Timur	66,12	66,31	66,04	67,27	64,19	65,99
Jakarta Pusat	66,93	66,85	66,40	67,43	66,11	66,74
Jakarta Barat	68,01	69,96	68,67	70,62	66,84	68,82
Jakarta Utara	63,39	63,38	62,10	63,89	60,51	62,65
Kep. Seribu	62,68	63,16	64,01	63,41	63,77	63,41
<b>DKI Jakarta</b>	<b>67,20</b>	<b>67,54</b>	<b>66,92</b>	<b>68,29</b>	<b>65,65</b>	<b>67,12</b>

Keterangan:

Nilai 20,00 – 36,00 Sangat Tidak Puas

Nilai 36,01 – 52,00 Tidak Puas

Nilai 52,01 – 68,00 Cukup Puas

Nilai 68,01 – 84,00 Puas

Nilai 84,01 – 100,00 Sangat Puas

*Sumber: BPS Provinsi DKI Jakarta, 2017*

Dari Tabel 1, dapat diketahui untuk Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Aspek Pelayanan PPSU di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan berada di angka paling tinggi di antara Kota/Kabupaten Administrasi lainnya di Provinsi DKI Jakarta, yaitu 70,31. Ini berarti masyarakat yang berdomisili di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan memberikan nilai Puas terhadap kinerja pelayanan PPSU di wilayahnya. Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan salah satu wilayah yang mempunyai jumlah Kelurahan terbanyak secara statistik (BPS Kota Jakarta Selatan 2022) yaitu 65 (enam

puluh lima) Kelurahan yang tersebar dalam 10 (sepuluh) Kecamatan. Dengan jumlah Kelurahan yang banyak di Kota Administrasi Jakarta Selatan, tentu harapannya dengan kondisi tersebut menuntut pelaksanaan Program PPSU yang baik dan optimal di seluruh wilayah. Jika dilihat per aspek, Pelayanan Jalan oleh petugas PPSU di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan memperoleh penilaian, yaitu 70,55; Pelayanan Saluran penilaian 70,42; Pelayanan Taman penilaian 70,06; Pelayanan Kebersihan penilaian 71,31; dan Pelayanan Penerangan Jalan Umum (PJU) penilaian 69,22.

Memasuki masa 7 (tujuh) tahun pengabdian petugas PPSU, keberadaan mereka tanpa disadari telah menjadi ujung tombak warga masyarakat DKI Jakarta dalam banyak fungsi. Belakangan ini, didapati juga bahwa kepuasan terhadap kinerja dari petugas PPSU cenderung menurun. Seperti yang terekam dalam jajak pendapat Litbang Kompas yang dilaksanakan via sambungan telepon pada bulan April 2016, disebutkan bahwa 60,4% responden puas. Pada akhir Januari 2020, kembali dilakukan jajak pendapat dan menunjukkan hanya 40% responden yang menyatakan kepuasannya terhadap kinerja mereka (Kurnia and Dany 2021). Beberapa alasan yang dikemukakan, antara lain: jarang terlihat di lingkungan warga hingga respon yang lamban dalam membersihkan lingkungan.

Di sisi lain, dalam sebuah penelitian (Karolyn 2021), disebutkan bahwa ada semacam ketergantungan dan penurunan minat warga dalam partisipasi di lingkungan khususnya dalam bidang kebersihan. Rendahnya animo warga karena ada anggapan bahwa petugas PPSU merupakan petugas bayaran saja dan penugasannya wajib untuk melaksanakan kebersihan di lingkungan.

Di dalam sebuah penelitian lainnya terkait dengan Implementasi Program PPSU oleh (Zein 2021) yang mengambil lokasi penelitian di Kelurahan Melawai, Kebayoran Baru, Kota Administrasi Jakarta Selatan menyimpulkan bahwa program PPSU masih belum berjalan secara maksimal dan perlu pembenahan, antara lain penyebabnya rendahnya motivasi kerja dan disiplin dalam penanganan kebersihan lingkungan serta pelaksanaan belum sesuai menurut standar pedoman pelaksanaan yang ada.

Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) khususnya di Kota Administrasi Jakarta Selatan mendapat penilaian menurun? Hasil yang diharapkan adalah menentukan strategi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kota Administrasi Jakarta Selatan yang ideal dipersiapkan pada masa mendatang.

## **KAJIAN LITERATUR**

Di dalam bagian ini, akan dijelaskan konsep tentang Evaluasi Program serta Model Evaluasi.

### **Evaluasi Program**

Merujuk dari kata '*evaluation*' dalam bahasa Inggris, ada ragam istilah yang dipakai untuk menjelaskan tentang makna evaluasi. Beberapa diantaranya adalah menilai, memeriksa, menghitung, dan memutuskan. Sejalan dengan yang disampaikan (Scriven 1991) bahwa evaluasi merupakan sebuah proses menentukan kebermanfaatan, keberhargaan, dan nilai dari sesuatu. Demikian pula seperti yang disampaikan (Stufflebeam 1971) bahwa evaluasi adalah proses penggambaran, perolehan, dan pemberian informasi yang dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan alternatif. Adapun pendapat dari Madaus et al (1987) dalam (Asyifah, Sunarto, and Likah 2022) disebutkan bahwa evaluasi merupakan rancangan riset yang digunakan dalam penilaian

dan peningkatan kebermanfaatan program. Kualitas informasi dan kepuasan pengguna akan mempengaruhi kualitas layanan (Suryanto et al. 2023). Pada dasarnya sebuah evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan suatu program yaitu didapat melalui pengumpulan berbagai informasi yang mendasari pengambilan keputusan oleh pihak-pihak terkait. Insentif berupa bantuan atau fasilitas juga bisa diberikan untuk mendukung aktivitas masyarakat dalam berinovasi (Suryanto Adi and Nugroho Alih Aji 2020). Organisasi perlu berinvestasi dalam memahami kebutuhan fasilitas yang ramah dan beradaptasi dengan teknologi, untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana (Rahayu, Dhiaullah, and Marsha 2023).

Kualitas tata kelola sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi operasional. Dalam konteks kolaborasi pemerintahan daerah, kualitas sarpras juga berkontribusi pada pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan Masyarakat (Patadjenu, Sondang Silitonga, and Asropi 2023).

Tentunya keputusan tersebut berkaitan dengan keberhargaan juga kemanfaatan dari yang dievaluasi. Berarti pula bahwa evaluasi program erat kaitannya dengan menguji fakta-fakta sebagai bahan pengambilan keputusan. Disini peran pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data sebagai fokus evaluasi program menjadi bermakna. Dengan menggunakan hasil evaluasi dapat diketahui keperluan dari sebuah program, menetapkan alur proses serta menentukan ketercapaian tujuan dari program (Sukoco 2021).

Keputusan yang dimungkinkan untuk diambil dari hasil evaluasi program menurut (Mahmudi 2011) antara lain:

1. Program dihentikan, disebabkan kebermanfaatannya tidak ada atau pelaksanaan tidak memenuhi ekspektasi.
2. Program direvisi/ditingkatkan, disebabkan perlu penyempurnaan dari bagian yang kurang memenuhi ekspektasi.
3. Program dilanjutkan, disebabkan pelaksanaan program berjalan baik sesuai dengan ekspektasi.
4. Program disebarluaskan, disebabkan keberhasilan program perlu dilaksanakan di lokasi yang berbeda.

### **Model Evaluasi CIPP**

Dalam evaluasi program, model yang sering dipakai dalam penelitian adalah Model Evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dipublikasikan oleh Daniel L. Stufflebeam. Pada awalnya, model evaluasi CIPP dikembangkan layaknya sebuah sarana memberikan informasi evaluatif yang dipakai sebagai bahan pengambilan keputusan secara berkala (Stufflebeam 1971). Kerangka kerja dari model evaluasi CIPP terdiri dari dua dimensi, vertikal dan horizontal, yang membentuk sebuah matriks. Dimensi vertikal mencakup tiga tahapan proses evaluasi: *delineating* - yaitu visualisasi pertanyaan yang perlu dicari jawabannya dan informasi yang akan didapat, *obtaining* - yaitu penerimaan informasi yang sesuai, dan *providing* – yaitu penyediaan informasi untuk para pengambil keputusan (Stufflebeam 1971). Sedangkan dimensi horizontal mencakup keempat jenis evaluasi yang saling berkaitan.

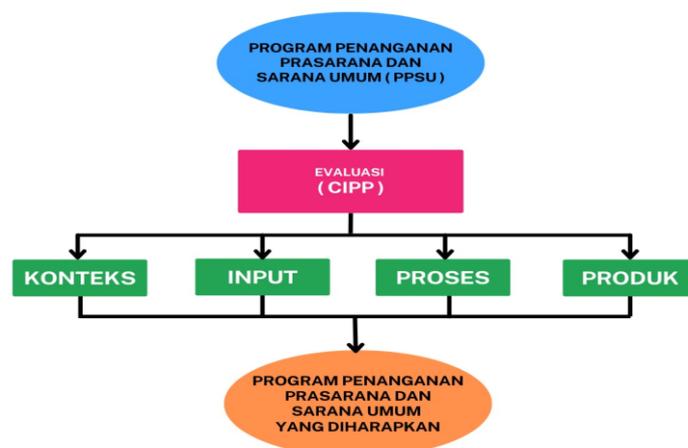
Model evaluasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Model Evaluasi CIPP. Ini dilandasi beberapa pertimbangan, antara lain model ini menganggap sebuah program adalah sebagai lingkup sistem. Keunggulan lain dari model ini bahwa setiap tahapan

evaluasi berhubungan dengan instrumen pengambilan keputusan. Ini dimungkinkan karena model evaluasi CIPP sifatnya linier. Maksudnya bahwa setiap tahapan evaluasi saling berkaitan. Evaluasi yang satu dapat dilaksanakan saat tahapan evaluasi sebelumnya sudah selesai dikerjakan.

Pedoman lain dari model evaluasi CIPP adalah bagaimana evaluasi program untuk meningkatkan (*improving*) dan tidak hanya sekedar membuktikan (*proving*) (Mahmudi 2011). Hal ini menggambarkan bagaimana model evaluasi ini dapat dipakai dengan tujuan evaluasi pengembangan. Model ini diketahui juga dapat dilaksanakan sebelum program dilaksanakan ataupun selama program masih berlangsung. Cakupan evaluasinya termasuk evaluasi formatif dan sumatif. Seperti yang dikemukakan Scriven dalam (Tayibnapi 2000) bahwa pelaksanaan dari evaluasi formatif adalah selama program itu berlangsung dapat dilakukan evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan. Sedangkan evaluasi sumatif dikerjakan ketika pada akhir sebuah program. Itu artinya evaluasi digunakan untuk penyajian informasi manfaat program dan bentuk pertanggungjawaban (Ambiyar and Muharika 2019).

Berikut penjelasan yang disampaikan (Stufflebeam 1971), (Mahmudi 2011):

1. Evaluasi konteks. Pertanyaan yang harus dijawab *What needs to be done?* - Apa saja yang dibutuhkan? Evaluasi ini menitikberatkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, mengenali kebutuhan dasar atau alasan mengapa suatu program dibuat serta memberikan masukan untuk perbaikan organisasi.
2. Evaluasi input. Pertanyaan yang harus dijawab *What should be done?*- Apa yang seharusnya dilakukan? Evaluasi ini bertujuan menilai perencanaan, menganalisis pilihan terkait keperluan dan target institusi serta menemukan potensi dan kendala. Juga dalam hal penentuan program untuk melakukan perubahan terkait yang diperlukan.
3. Evaluasi proses. Pada dasarnya evaluasi ini dilakukan untuk memeriksa perencanaan yang telah ditetapkan. Pertanyaan yang harus dijawab *Is it being done?*- Apa yang sedang dikerjakan? Evaluasi proses berorientasi untuk memastikan sebuah program sudah sesuai dengan rencana semula. Jika terdapat bias atau kekeliruan dapat diidentifikasi kemudian membuat penyesuaian.
4. Evaluasi produk. Pertanyaan yang harus dijawab *Did it succeed?*- Apakah itu berhasil? Tujuan dari evaluasi produk yaitu untuk mengenali dan memberi penilaian serta membuat analisa terhadap seluruh capaian dan pengaruh program.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian menggunakan Konsep CIPP Stufflebeam

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa model evaluasi CIPP ini pada prinsipnya cocok untuk diaplikasikan untuk tiap-tiap program yang sedang berlangsung maupun yang sudah terlaksana sehingga dapat dilakukan perbaikan yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian kualitatif menggunakan paradigma studi deskriptif. Data dalam penelitian dapat dikumpulkan dengan cara melakukan kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

### **Observasi**

Penelitian dilaksanakan dengan langsung mendatangi lapangan untuk melakukan pengamatan tingkah laku dan berbagai kegiatan individu di lokasi penelitian. Adapun lokasinya adalah lokasi kerja/lapangan Petugas PPSU beraktivitas di wilayah Kelurahan Menteng Dalam dan Kelurahan Grogol Selatan yang terdapat di Kota Administrasi Jakarta Selatan.

### **Wawancara**

Pelaksanaan dalam wawancara akan dilakukan secara mendalam dan terstruktur terhadap para informan kunci. Teknik *purposive sampling* adalah yang peneliti pakai dalam pengambilan sampel terhadap informan kunci dengan pertimbangan tertentu. Adapun beberapa informan kunci yang dipilih berasal dari Biro Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta, Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan, serta Ketua RW, Lurah, dan Camat yang dipilih sebagai lokus penelitian. Wawancara akan memakai sebuah pedoman yang merupakan panduan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

### **Telaah Dokumen**

Melalui telaah dokumen, data yang dihimpun peneliti gunakan untuk menyempurnakan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Dokumen yang dimaksud dapat berupa tulisan, catatan, laporan, ataupun berupa gambar/foto. Contoh dokumen dimaksud antara lain nota dinas instansi terkait, laporan harian PPSU, laporan bulanan PPSU, Berita Acara Hasil Peninjauan Lapangan, jadwal penugasan, format personil serta peraturan-peraturan terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kota Administrasi Jakarta Selatan**

Dari seluruh kegiatan hasil wawancara, observasi dan pengumpulan data melalui dokumen tersebut di atas, Peneliti menggunakan Model Evaluasi Program dengan metode CIPP (Context – Input – Process – Product) untuk menilai pelaksanaan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berikut adalah pembahasannya:

#### **1. Evaluasi Konteks**

Seperti yang sudah disampaikan di pembahasan sebelumnya bahwa dalam evaluasi konteks terdapat pertanyaan yang harus dijawab diantaranya mengenali kebutuhan dasar, visi misi, maksud dan tujuan dari sebuah program dibuat. Secara spesifik evaluasi konteks harus dapat menjawab pertanyaan: mengapa dibuat dan tujuan-tujuan yang akan dicapai dari Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).

### **a. Visi dan Misi**

Melalui perwujudan visi dan misi menjadi hal yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah program. Begitu juga dengan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU).

Visi Program PPSU menurut pandangan warga masyarakat adalah bahwa pemerintah dalam hal ini memandang urgensi dari sebuah wilayah yang layak disebut bersih, rapi dan indah dengan standar pelayanan prima yang sama. Sedangkan misi yang ingin dicapai dari Program PPSU adalah kehadiran di tengah warga masyarakat untuk menangani permasalahan infrastruktur prasarana dan sarana umum dan bukan hanya itu saja namun penanganan kondisi darurat seperti kebakaran dan banjir. Pemahaman dilihat dari sisi birokrasi terhadap visi dari Program PPSU adalah tim gerak dan reaksi cepat. Untuk misinya adalah membantu mobilitas yang terbatas dari tim SKPD Suku Dinas.

Secara menyeluruh dapat disimpulkan bahwa visi Program PPSU menjadikan Kota Jakarta yang lestari dalam pembangunan dengan kekuatan daya dukung lingkungan. Kemudian, misi dari PPSU yang sejalan dengan misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah menjadi garda terdepan dalam mobilitas karena tuntutan penanganan segera prasarana dan sarana umum dikarenakan keterbatasan dari Petugas yang dimiliki oleh Dinas-dinas teknis terkait, yang terkadang menimbulkan pelampauan kewenangan.

### **b. Maksud Program**

Jika melihat peraturan di awal berdirinya Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di pertengahan tahun 2015, bahwa pertimbangan utamanya adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada warga masyarakat khususnya di wilayah Kelurahan terkait prasarana dan sarana milik umum yang mencakup fasilitas jalan, saluran air, pertamanan, kebersihan lingkungan, dan lampu penerangan jalan lingkungan.

Dari sisi nomenklatur Program PPSU itu berperan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan prasarana dan sarana umum secara mikro di level Kelurahan. Secara spesifik meliputi kebersihan jalan, saluran mikro, penanganan perapihan pohon. Tidak dibutuhkan keterampilan ataupun kemampuan teknis tertentu atau spesifik.

Dari uraian tersebut, para informan memperlihatkan pemahaman yang sejalan bahwa maksud program PPSU dibentuk adalah sebuah bentuk pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat khususnya di dalam penanganan prasarana dan sarana umum agar lebih cepat dan segera tertangani sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah. Hal ini dapat dilihat kesesuaiannya dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 169 tahun 2015.

### **c. Tujuan Program**

Merujuk kembali Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 169 Tahun 2015, dapat dilihat bahwasanya dengan hadirnya Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) adalah percepatan penanganan kerusakan atau gangguan fungsi aset daerah khususnya fasilitas publik sehingga tidak terjadi kerugian terhadap kepentingan masyarakat.

Ada temuan kontradiksi di lapangan bahwa walaupun tujuan program PPSU masih relevan namun ada pandangan, arah ataupun tujuannya ada yang kurang terkendali dan meleset. Tidak dapat dipungkiri memang ada tuntutan lebih dari tujuan awalnya. Ini menuntut rasa empati dan kemampuan lebih dari petugas PPSU sehingga jika dibutuhkan terhadap penugasan lain tetap dapat diandalkan. Semisal saat terjadi hujan lebat, selain tugas utamanya melakukan penanganan genangan di jalanan namun perlu memperhatikan juga kondisi lalu lintas kendaraan di lokasi sekitar penanganan.

Dapat diketahui juga melalui informan bahwa bahwa keterlibatan masyarakat dalam penanganan masalah lingkungan belum maksimal. Padahal ini merupakan pekerjaan bersama. Mengacu kembali terhadap pembahasan penelitian terdahulu bahwa kolaborasi dapat dilaksanakan dalam berbagai konteks. Tidak hanya penanganan sampah namun dapat dimulai dari penanganan masalah lingkungan lingkup RT/RW.

Dari uraian di atas, peneliti melihat bahwa sesungguhnya masyarakat Kota Administrasi Jakarta Selatan masih sangat merasakan relevansi keberadaan PPSU untuk membantu menjaga lingkungan, yang saat ini dapat dikatakan ketergantungan. Hal ini ditandai dengan menurunnya kehadiran masyarakat di kegiatan Kerja Bakti Mingguan di wilayah. Ke depan, peningkatan keterlibatan masyarakat berkolaborasi dengan Pemerintah Kota perlu menjadi perhatian serius.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh para informan kunci terhadap aspek: Visi dan Misi, Maksud Program, serta Tujuan Program PPSU, dapat dipahami bahwa hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 169 tahun 2015 dan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 tahun 2017 dan telah dipedomani oleh para pemangku kepentingan di wilayah. Oleh karena itu, dari evaluasi konteks dapat dikatakan Program PPSU di Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah sesuai dengan pedoman peraturan yang sudah ada.

## **2. Evaluasi Input**

Dalam evaluasi input bertujuan menilai sebuah perencanaan dan menganalisa keperluan sebuah program. Evaluasi ini bertujuan menilai perencanaan, menganalisis pilihan terkait keperluan dan target institusi serta menemukan potensi dan kendala.

### **a. Pedoman Pelaksanaan Program**

Pedoman peraturan yang menjadi dasar dan kepastian hukum dalam pelaksanaan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) mengacu Peraturan Gubernur Povinsi DKI Jakarta Nomor 169 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Gubernur Povinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2017 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan.

Ada pandangan menarik yang disampaikan oleh informan yang menyatakan bahwa ada pekerjaan penanganan segera yang dilaksanakan oleh petugas PPSU namun belum secara jelas dan rinci diatur dalam Peraturan Gubernur. Selain kelima tugas pokok yang sudah tercantum, perlu penyesuaian terkait penanganan segera dalam kondisi kedaruratan dan bencana. Selama ini terlihat peran aktif petugas PPSU di lokasi-lokasi darurat dan bencana. Namun, belum dijabarkan secara rinci lingkup tugas dan sejauh mana kewenangan mereka.

Dari pernyataan di atas memperlihatkan bahwa sepenuhnya pemahaman para pemangku kepentingan di wilayah terhadap pedoman pelaksanaan program PPSU sangat baik dan sudah berjalan. Namun seiring dengan perkembangan dan dinamika kota yang begitu cepat, terbersit kebutuhan akan penyesuaian ataupun pengembangan agar tetap bersesuaian dengan tuntutan kota yang terus bertumbuh. Oleh karena itu, dari beberapa informan yang diwawancarai banyak masukan yang menyampaikan tentang kemungkinan diperlukannya penyempurnaan bahkan perubahan pedoman peraturan terkait pelaksanaan agar lebih mampu menyesuaikan perkembangan teknis di lapangan yang serba dinamis. Selain itu bahwa suatu pedoman pelaksanaan diperlukan sebagai landasan atau dasar hukum.

Selain pedoman pelaksanaan program PPSU, Peneliti mencoba untuk melihat perspektif kebijakan lain yaitu berkenaan dengan Kegiatan Strategis Daerah (KSD) yaitu Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 68 Tahun 2018 sebagai pengejawantahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017-2022. Meskipun secara eksplisit tidak dinyatakan ke dalam salah satu Kegiatan Strategis Daerah, namun pada tataran pelaksanaan Program PPSU menjadi bagian penting dari faktor pendukung terlaksananya sebuah Kegiatan Strategis Daerah (KSD).

Dari sejumlah informan, dapat diketahui bahwa Kegiatan Strategis Daerah (KSD) merupakan prioritas kerja Gubernur yang harus dicapai dengan dukungan seluruh perangkat daerah. Menurut Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1263 tahun 2020 tentang Daftar Kegiatan Strategis Daerah bahwa disebutkan ada 73 (tujuh puluh tiga) kegiatan. Merujuk informasi dari informan kunci bahwa Kegiatan Strategis Daerah diampu oleh Dinas-dinas terkait. Pihak Kelurahan dan Kecamatan menunjang dan mendukung Kegiatan Strategis Daerah jika memang berada di lokasi wilayah mereka. Kaitannya dengan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum dengan Kegiatan Strategis Daerah hanya sebatas untuk melakukan perawatan fisik jika bersifat pekerjaan konstruksi. Program PPSU menjadi penunjang dari Program KSD. Memang perannya tidak secara langsung dan signifikan terlibat sejak awal kegiatan. Namun, dapat juga dilibatkan langsung jika memang bersesuaian dengan ruang lingkup tugas, semisal sosialisasi terkait pemilahan sampah dan penanganan antisipasi banjir. Walaupun Program PPSU tidak tercantum dalam Daftar Kegiatan Strategis Daerah (KSD) tidak membuat Program PPSU menjadi Program yang terlupakan. Namun menjadi salah satu bagian penting pendukung di beberapa Daftar Kegiatan Strategis Daerah (KSD).

#### **b. Sumber Dana**

Pendanaan sebuah program tentu sangat penting agar tercapai tujuan utama dari program tersebut. Demikian juga dengan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tingkat Kelurahan yang ada di Kota Administrasi Jakarta Selatan perlu dukungan pendanaan yang baik. Ketersediaan dana ini diakomodir melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) di Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) masing-masing Kelurahan. Jumlah anggaran bervariasi menyesuaikan dengan jumlah personil petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di tiap Kelurahan.

Dengan demikian, dukungan sumber dana sesuai dengan Peraturan Gubernur melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi DKI Jakarta di tiap tahun anggaran.

### c. Sumber Daya Manusia

Mengacu ke Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 2331 Tahun 2016, jumlah Petugas PPSU di Provinsi DKI Jakarta adalah 20.190 petugas yang seluruhnya terbagi ke 267 Kelurahan. Khusus di Kota Administrasi Jakarta Selatan, petugas PPSU berjumlah 4.707 personil yang menempati 65 Kelurahan dan tersebar di 10 Kecamatan. Merujuk ke Peraturan Gubernur Provinsi Nomor 7 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah Peraturan Gubernur Nomor 122 tahun 2017, disebutkan bahwa sebaran jumlah petugas PPSU yang ada dihitung dengan pertimbangan cakupan luas area dan kepadatan penduduk di wilayah tersebut serta kebutuhan tertentu secara teknis. Komposisi jumlah petugas PPSU di seluruh wilayah Kelurahan seharusnya perlu dikaji ulang dengan memperhitungkan Analisa Beban Kerja (ABK). Perlu komitmen dari birokrasi yang membidangi perhitungan ABK yaitu Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan rekomendasi jumlah proporsional petugas PPSU untuk ke depannya melalui kajian yang komprehensif.

Masih merujuk ke peraturan terkait, bahwa syarat penerimaan petugas PPSU dilaksanakan dengan mekanisme proses pengadaan barang/jasa khususnya jasa lainnya perorangan/individu. Persyaratan yang termaktub dan wajib dipenuhi oleh para pelamar petugas PPSU beberapa di antaranya:

- 1) Warga Negara Indonesia.
- 2) Prioritas KTP Provinsi DKI Jakarta.
- 3) Usia minimal 18 (delapan belas) tahun.
- 4) Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak.
- 5) Mampu baca dan tulis bahasa Indonesia.
- 6) Membuat surat rekomendasi kesehatan dari Fasilitas Kesehatan.
- 7) Membuat surat pernyataan yang menerangkan tidak termasuk di dalam kepengurusan Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), Lembaga Musyawarah Kelurahan (LMK) serta Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat (FKDM).
- 8) Membuat surat pernyataan tidak akan terlibat dalam praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Ditetapkan sebagai persyaratan calon Penyedia Jasa Lainnya adalah usia minimal 18 (delapan belas) tahun, namun tidak ditetapkan batasan atas maksimal usianya. Namun demikian perlu juga menjadi rujukan cakupan kepesertaan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang menjadi salah satu insentif hak yang dimiliki oleh semua Petugas PPSU. Bahwa sesuai aturan, perlindungan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan adalah bentuk pemenuhan hak bagi petugas PPSU. Kebijakan BPJS yang kini menjadi perhatian dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah cakupan batas usia penerima manfaat asuransi. Adanya batasan usia maksimal sampai dengan 56 (lima puluh enam) tahun. Artinya, usia yang melebihi batas tidak mendapatkan lagi perlindungan asuransi. Hal ini menjadi dasar untuk melakukan evaluasi terhadap penentuan batas usia maksimal calon pelamar petugas PPSU sebagai salah satu persyaratan administrasi seleksi penerimaan petugas PPSU.

Merujuk Peraturan Gubernur Nomor 122 tahun 2017, bahwa proses seleksi Petugas PPSU berlangsung dalam 5 (lima) tahapan:

1. Seleksi Administrasi.

Proses ini terbagi dalam 2 (dua) tahapan: tahap pertama adalah menyesuaikan kelengkapan berkas dengan persyaratan yang harus dipenuhi; kemudian tahap kedua adalah pembuktian keaslian dan kebenaran berkas yang disampaikan. Berkas yang harus dipenuhi dalam tahapan ini adalah kesesuaian domisili yang tercantum dalam KTP (Kartu Tanda Penduduk). Bagi calon pendaftar yang berdomisili di dalam 1 (satu) Kelurahan yang sama akan mendapatkan penilaian paling besar. Diikuti dengan dalam 1 (satu) Kecamatan, dalam 1 (satu) Kota Administrasi, dalam 1 (satu) Provinsi dan terakhir penilaiann paling kecil jika calon pendaftar berdomisili di luar Provinsi DKI Jakarta. Tahapan ini memiliki bobot 10% penilaian total.

2. Seleksi Pengalaman Kerja.

Proses ini merupakan penilaian dan pertimbangan terhadap kinerja dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya. Pengalaman Kerja pernah menjadi petugas PPSU memiliki kesempatan mendapatkan penilaian terbesar. Ada pun apabila calon memiliki pengalaman kerja lain yang bersesuaian dan dapat menunjang dengan tugas pokok dan fungsi PPSU maka dapat dipertimbangkan mendapatkan penilaian. Namun, jika calon pelamar kerja tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali tentu tidak akan mendapatkan penilaian. Tahapan seleksi ini diberi bobot 20% terhadap nilai total.

3. Seleksi Praktik Lapangan.

Melalui praktik lapangan diharapkan dapat melihat kemampuan/keterampilan untuk dapat diaplikasikan terhadap tugas di lapangan. Selain kemampuan, penilaian juga mencakup kerja sama, inisiatif dan juga kecepatan. Beberapa kemampuan yang akan diambil sebagai penilaian adalah bagaimana calon pelamar kerja menghadapi beberapa tugas, antara lain: pembersihan dan pengambilan sampah untuk dibawa ke tempat pembuangan, pembersihan saluran dari lumpur dan sampah, pemangkasan ranting pohon, dan pendangiran tanah. Tahapan Seleksi Praktik Lapangan memiliki bobot penilaian tertinggi yaitu mencapai 40% terhadap penilaian total.

4. Seleksi Tes Tertulis.

Tes ini dilakukan untuk mengukur pemahaman terhadap soal pengetahuan umum, wawasan kebangsaan dan potensi pribadi. Hanya diberikan bobot penilaian sebesar 10%.

5. Wawancara.

Dalam wawancara akan menggali sisi integritas, loyalitas dan kerja sama. Selain itu, melalui data lamaran dapat digali potensi diri lain yang dimiliki oleh calon pelamar sebagai nilai tambah dan pembeda. Adapun penilaian Wawancara berkontribusi bobot penilaian 20%.

Setelah melalui rangkaian seleksi, para calon pelamar akan lanjut ke tahapan evaluasi dan negosiasi. Lewat tahapan ini, akan digali lebih mendalam terkait latar belakang ketertarikan menjadi petugas PPSU, kemampuan yang dimiliki termasuk di dalamnya bidang pekerjaan yang ditekuni, serta kelebihan dan kekurangan calon pelamar. Proses seleksi atau rekrutmen untuk petugas PPSU sudah berjalan mengikuti pedoman aturan sehingga dapat dikatakan bahwa para ASN yang melaksanakan proses tersebut mengerti dengan baik agar keseluruhan proses seleksi menghasilkan petugas PPSU yang memenuhi kriteria persyaratan dan menunjukkan kinerja yang mumpuni.

Analisa lainnya terkait Sumber Daya Manusia (SDM) petugas PPSU terkait tingkat pendidikan, pengalaman, peningkatan keterampilan/kompetensi. Jika menilik tingkat pendidikan dari petugas PPSU di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan sangat variatif, dari jenjang paling dasar sampai paling tinggi. Ini terjadi disebabkan bahwa tingkat pendidikan minimal tidak menjadi syarat calon petugas PPSU. Tingkat pendidikan yang baik akan meningkatkan kualitas pemahaman terhadap arahan dan perintah dari pimpinan. Walaupun demikian, tidak menjadi hambatan untuk mereka menunjukkan kinerja terbaiknya.

Tingkat pengalaman kerja dari petugas PPSU juga sangat beragam. Pengalaman membantu mereka lebih mengenal lingkungan dan lebih cepat beradaptasi di wilayah mereka. Informasi ini sejalan dengan yang disampaikan informan bahwa petugas PPSU yang bekerja di Kelurahan kebanyakan telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Baik itu pengalaman sebagai petugas PPSU, jika mereka bekerja sejak awal mula Program PPSU, ataupun pengalaman lainnya di luar petugas PPSU. Artinya, bentuk pengalaman apapun menjadi nilai lebih yang dapat menunjang di dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

Hal lain yang memang dibutuhkan oleh petugas PPSU adalah kaitannya dengan peningkatan kapasitas dalam hal kebutuhan keterampilan tertentu yang bersesuaian dengan ruang lingkup penugasan. Namun demikian, kegiatan pelatihan perlu diselenggarakan rutin di setiap tahunnya agar output dan outcome bisa optimal. Pelaksanaan pelatihan yang bervariasi dan berkelanjutan dari SKPD terkait perlu didukung secara maksimal. Harapannya adalah peningkatan kompetensi dari petugas PPSU akan semakin mengakselerasi peningkatan layanan terhadap masyarakat. Selain itu, bagi petugas PPSU itu sendiri melalui peningkatan kompetensi yang mereka miliki akan meningkatkan rasa percaya diri dan performa di lapangan.

#### **d. Prasarana dan Sarana**

Jika berbicara tentang prasarana dan sarana, tentu akan terkait erat dengan kepentingan keberhasilan suatu program. Bagaimana proses yang berlangsung untuk pencapaian tujuan. Secara khusus, tentunya dalam pelaksanaan ruang lingkup tugasnya, petugas PPSU sangat memerlukan prasarana dan sarana kerja yang memadai dan terstandardisasi.

Prasarana dan sarana yang dimaksud secara khusus telah diatur dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 225 Tahun 2015 tentang Standardisasi Perlengkapan Kerja Pada Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan. Prasarana kerja yang telah diatur peruntukkannya di dalam Peraturan terkait dapat berupa pendirian posko piket. Sedangkan sarana kerja yang dipersiapkan untuk petugas PPSU, antara lain: seragam kerja, peralatan kerja, bahan kerja, dan kendaraan operasional lapangan sebagai alat angkutan hasil pelaksanaan pekerjaan.

Seragam kerja yang dimaksud terdiri dari: pakaian kerja, wearpack, rompi, dan topi. Kemudian peralatan kerja yang disiapkan antara lain: jas hujan, sepatu boot, helm, dan sepatu pelindung. Bahan kerja penunjang kelancaran tugas dapat berupa: semen, pasir, konblock, batu kali, batu koral, cat, thinner, dan bahan kerja lain sesuai

kebutuhan. Untuk kendaraan angkut yang dipersiapkan adalah jenis kendaraan roda 4 (empat) untuk operasional darat dan jenis perahu motor untuk operasional kepulauan.

Untuk pengadaan pakaian kerja, peralatan kerja, dan bahan kerja diberikan dalam tahun berjalan sebanyak 1 (satu) kali. Sedangkan untuk pengadaan kendaraan angkut dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang lingkup tugasnya terkait pengelolaan aset/barang daerah.

Dari informasi yang didapatkan Peneliti dari para informan, diketahui bahwa ada korelasi ketersediaan dan ketercukupan prasarana dan sarana kerja petugas PPSU dengan penganggaran di APBD. Ada catatan penting yang dapat dituangkan disini bahwa keterbatasan anggaran mempengaruhi pemenuhan secara baik dan lengkap dari prasarana dan sarana kerja petugas PPSU. Perlu perbaikan dan pembenahan terhadap dinamika yang terjadi.

#### e. Sistem Pengawasan dan Pelaporan Pelaksanaan Program

##### 1) Monitoring dan Pembinaan

Mengacu peraturan, terdapat beberapa instansi yang diberi tugas melaksanakan pengawasan dan juga pembinaan, yaitu: Camat dibantu Lurah berkoordinasi pengawasan dan pembinaan, Walikota/Bupati dibantu Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kepala Dinas Kehutanan, Kepala Biro Tata Pemerintahan, Inspektorat Pembantu Wilayah, Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota/Kabupaten terkait pengawasan, evaluasi dan pembinaan.

Terkait pelaksanaan pembinaan dan evaluasi dalam pelaksanaan PPSU tingkat Kelurahan, didapatkan informasi terkait pengawasan dan pembinaan yang selama ini dilaksanakan oleh Biro Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta tidak *incharge* secara langsung. Bahwa penugasan pembinaan terhadap pelaksanaan PPSU melekat kepada pembinaan kewilayahan melalui pimpinan wilayah di Kelurahan dan Kecamatan.

Kemudian pelaksanaan pembinaan pelaksanaan PPSU tingkat Kelurahan yang diemban oleh Para Walikota dan Bupati dibantu para Perangkat Daerah terkait. fungsi monitoring dari tingkat Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah berjalan dengan baik terlebih di masa musim penghujan dimana titik-titik rawan bencana banjir perlu perhatian dan pengawasan ekstra. Petugas PPSU di wilayah beserta petugas dari dinas terkait dituntut untuk siaga selama 24 (dua puluh empat) jam. Selain itu upaya-upaya lainnya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk meminimalisir potensi genangan dan banjir saat musim penghujan adalah dengan melaksanakan kerja bakti wilayah untuk mengeruk saluran-salurai air yang tersumbat sampah atau tertutup sedimen tebal. Pelaksanaan dilakukan setiap hari Minggu dalam Kegiatan Bersih-Bersih Jakarta Selatan (BBS) berkolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan antara lain: warga masyarakat, petugas PPSU, petugas teknis dari dinas terkait, serta lembaga masyarakat di wilayah. Selain itu juga, pengendalian terhadap seluruh rumah-rumah pompa yang ada di bantaran sungai juga menjadi perhatian. Kesiapan petugas jaga dan perlengkapan terus disiagakan.

Sesuai tugas pokok dan fungsi, disebutkan bahwa Seksi Ekonomi dan Pembangunan di Kecamatan/Kelurahan melekat fungsi monitoring dan pembinaan PPSU. Namun, dapat diketahui juga bahwa pimpinan di

Kecamatan/Kelurahan ikut berperan serta melakukan fungsi tersebut. Para Camat dalam hal ini juga harus melakukan koordinasi dengan Para Lurah yang ada di wilayah Kecamatannya.

Dari seluruh rangkaian informasi melalui hasil wawancara, dapat diketahui bahwa fungsi monitoring dan pembinaan pelaksanaan PPSU di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan menunjukkan pengawasan berjenjang dari tingkat Kota Administrasi, Kecamatan dan Kelurahan telah terlaksana sesuai dengan pedoman Peraturan Gubernur.

## 2) Pelaporan Pelaksanaan

Merujuk Peraturan Gubernur, bentuk laporan pelaksanaan serta cara/mekanisme pelaporan sudah diatur dengan jelas. Untuk pengendalian pelaksanaan pekerjaan setiap harinya, koordinator lapangan yang ditunjuk yaitu Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kelurahan membuat laporan-laporan sesuai dengan format yang diatur dalam Peraturan Gubernur terkait.

Adapun jenis laporan yang perlu dibuat oleh Koordinator Lapangan, antara lain Berita Acara Peninjauan Lapangan, Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan serta Laporan Harian Pelaksanaan PPSU. Contoh format pelaporan telah disertakan dalam Peraturan Gubernur. Pertanggungjawaban laporan ini dilaksanakan setiap hari kepada Lurah.

Dalam pelaksanaannya setiap hari kerja, seorang Koordinator Lapangan menghimpun laporan harian pelaksanaan pekerjaan PPSU. Seluruh laporan harian yang telah dihimpun, akhirnya dibuatkan rekap menjadi laporan secara per bulan. Laporan bulanan ini nanti akan dikirimkan ke tingkat Kecamatan sebagai bentuk laporan hasil pelaksanaan PPSU. Untuk tingkat Kecamatan, diatur untuk melaporkan hasil pelaksanaan PPSU di wilayah Kelurahan setiap sebulan sekali ke tingkat Kota dan tembusan ke Suku Badan Kepegawaian Kota. Laporan kerja PPSU yang disampaikan ke tingkat Kota seharusnya tidak hanya sekedar laporan belaka namun dapat dijadikan bahan evaluasi kebijakan PPSU. Ini sejalan dengan kewajiban tingkat Kota untuk melaporkan hasil pelaksanaan PPSU di wilayah Kelurahan baik bentuk pengendalian ataupun evaluasi ke tingkat Provinsi yaitu kepada Gubernur di tiap 3 (tiga) bulan sekali.

Hal yang perlu ditingkatkan ke depan adalah bagaimana bentuk pelaporan yang masih dalam bentuk manual dan konvensional dapat bertransisi menuju bentuk digital yang lebih modern dan dapat diakses secara *real time*. Semangat pembaharuan ini perlu didukung dengan anggapan perlunya intervensi teknologi dalam kondisi perkembangan dunia digital yang semakin pesat. Bahwa ke depan, pelaporan petugas PPSU akan sangat mudah dipantau. Sistem pelaporan ini harus dirancang untuk tahu siapa yang sedang melaksanakan pekerjaan, apa saja yang sedang dikerjakan, pencapaian target harian disertai dengan dokumentasi yang valid.

### 3. Evaluasi Proses

Tahapan berikutnya yaitu evaluasi proses, berkaitan dengan mengeksekusi rencana program menggunakan input yang ada.

#### a. Langkah-langkah pelaksanaan program

Sesuai dengan pedoman teknis Penanganan Prasarana dan Sarana Umum, terdapat beberapa langkah-langkah pelaksanaan Program PPSU, antara lain:

##### 1) Informasi awal PPSU tingkat Kelurahan.

Hal ini dapat diperoleh dari: peninjauan lapangan oleh pihak Kelurahan, aduan lisan/tertulis dari warga, aduan dari aplikasi, koordinasi antar instansi terkait, perintah dari atasan, dan pekerjaan yang memang menjadi tugas pokok fungsinya. Kemudian, ditindaklanjuti oleh Petugas PPSU dengan melakukan peninjauan lapangan. Sebagai bentuk dokumentasi, foto hasil peninjauan lapangan harus disertakan sebagai lampiran pendukung dalam Berita Acara Peninjauan Lapangan.

##### 2) Pelaksanaan PPSU tingkat Kelurahan.

Setelah pelaksanaan peninjauan lapangan, dilanjutkan dengan perencanaan dan perhitungan biaya kerja jika diperlukan. Hasil pelaksanaan tugas wajib melampirkan: foto dokumentasi sebelum, selama dan sesudah pelaksanaan; catatan perkembangan harian; Berita Acara Lapangan dengan saksi dari warga setempat; bukti pembelian bahan material yang digunakan; laporan Koordinator Lapangan tentang pelaksanaan kegiatan.

#### b. Kinerja pelaksanaan program

Pada umumnya pencapaian hasil kerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi seorang pekerja adalah sebuah kinerja. Tentunya pengukuran kinerja ada tolok ukur atau indikator penilaiannya. Demikian juga dengan pekerja PPSU, kinerja mereka senantiasa diberi penilaian secara objektif melalui, antara lain: disiplin kehadiran, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan.

Dari hasil penelitian lapangan, melalui wawancara terhadap semua informan kunci, kaitan dengan kinerja petugas PPSU saat ini. Bahwa Petugas PPSU telah memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan, khususnya terhadap lingkup kebersihan. Di saat kondisi darurat penanganan Covid-19, petugas PPSU menjadi bagian penting dalam fase percepatan vaksinasi. Mereka ikut ambil bagian menjadi tim yang mengajak warga untuk datang ke sentra-sentra vaksinasi menggunakan media pengeras suara berkeliling kampung setiap hari selama  $\pm 2$  (dua) jam mengendarai gerobak motor yang biasa digunakan menjadi angkutan sampah. Selain itu, sempat menjadi pemberitaan media bahwa petugas PPSU menjadi tim perbantuan dalam pemulasaraan jenazah. Ini dilakukan sebagai antisipasi dari banyaknya permintaan namun tim kesehatan tidak mencukupi. Hal ini disambut positif oleh mereka sebagai bentuk lain pengabdian kepada masyarakat.

Tentu saja, tidak hanya penilaian positif yang didapat oleh mereka, namun hal sebaliknya terkait kecenderungan penurunan kinerja. Memang perlu kajian yang lebih komprehensif terkait hal ini. Namun, setidaknya ada beberapa indikator yang dapat dilihat dan dirasakan langsung. Beberapa poin yang dimaksud sebagai berikut:

- 1) Anggapan pekerjaan menjadi rutinitas belaka.
- 2) Tidak ada tantangan pekerjaan.
- 3) Tidak diberikan target.

4) Prasarana kerja kurang memadai.

**c. Kesesuaian jadwal pelaksanaan**

Menilik aturan saat pertama kali dibentuk, pelaksanaan PPSU dilakukan setiap hari. Jadwal dan waktu kerja petugas PPSU diberlakukan sistem shift pagi (pukul 07.00 – 15.00) dan sore (pukul 15.00 – 23.00) dengan durasi 7 (tujuh) jam/hari dengan diberikan istirahat 1 (satu) jam. Untuk akumulasi hari kerja selama 6 (hari)/minggu atau 40 (empat puluh) jam/minggu.

Seiring dengan perkembangan situasi dan kondisi wilayah, pengaturan jadwal dan kerja seperti yang disebutkan di atas tidak lagi menjadi sebuah acuan/patokan baku. Dalam aturan terkini, pengaturan dan penyesuaian jadwal dan waktu kerja petugas PPSU dapat ditetapkan oleh Lurah terhadap kondisi pekerjaan yang sifatnya mendesak, darurat dan kondisi tertentu. Setiap kelebihan waktu kerja tidak dianggap kelebihan jam kerja atau tidak diberikan perhitungan lembur.

Secara garis besar, jadwal pelaksanaan petugas PPSU sudah baku mengikuti pedoman Peraturan Gubernur. Penyesuaian-penyesuaian dilakukan oleh Lurah untuk menyikapi kondisi lapangan yang dapat berbeda antar Kelurahan di Kota Administrasi Jakarta Selatan. Ada yang memiliki aktivitas pasar yang beroperasi hingga subuh. Ada yang memiliki jalur jalan protokol yang panjang. Semua dilaksanakan dengan pertimbangan agar cipta kondisi bersih terpenuhi.

**d. Hambatan pelaksanaan program**

Dalam pelaksanaan sebuah program, dalam proses mencapai tujuan tentu akan ditemui banyak hal yang akan menghalangi kemajuannya. Hambatan yang terjadi ini tentu harus dicarikan solusi atau upaya untuk mengatasinya. Dapat diidentifikasi terdapat 2 (dua) tipe hambatan, yaitu internal dan eksternal. Hambatan internal salah satunya adalah tidak semua petugas PPSU mempunyai kemampuan yang sama dalam memahami arahan atau bimbingan ataupun perintah dari pimpinan. Sedangkan hambatan eksternal adalah ada perbedaan standard antara pimpinan dengan ekspektasi masyarakat.

Bagaimana mengatasi hambatan yang dimaksud? Secara teliti mengidentifikasi kemampuan dari masing-masing personal PPSU. Setelahnya membagi mereka menjadi kelompok-kelompok. Semangat kerja serta motivasi tim diharapkan menjadi pemantik kinerja mereka pada akhirnya. Tentu semua akan melalui proses, namun standard kinerja yang tinggi menjadi tuntutan yang harus direalisasikan.

Hal lain yang menjadi hambatan yang terjadi dan dialami adalah berkaitan dengan perlengkapan kerja, dalam hal ini spesifik armada/kendaraan angkut yang kurang. Ini disebabkan kebutuhan angkutan yang memadai secara jumlah untuk melayani pasar. Kebutuhan armada perlu diusulkan oleh Lurah ke tingkat Provinsi melalui BPAD (Badan Pengelola Aset Daerah) untuk direncanakan pengadaan barangnya. Namun, untuk solusi jangka menengah, perawatan armada harus dilaksanakan lebih intensif lagi, semisal pengecatan ulang secara rutin untuk meminimalisir potensi korosi. Hal ini dapat dilakukan secara swadaya atau di luar anggaran Kelurahan.

Hambatan lain yang terungkap adalah perlunya tambahan personal dengan pertimbangan beban kerja, dikarenakan karakteristik lokasi kerja yang memang butuh usaha yang lebih untuk pelaksanaannya. Upaya yang sudah dilaksanakan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan mengatur jadwal dan waktu penugasan, kemudian pengaturan personil perbantuan di titik lokasi tertentu, serta melakukan rotasi tugas agar mengantisipasi kejenuhan. Memang hal ini merupakan solusi jangka pendek. Kajian lebih serius dan dalam rasanya perlu diangkat untuk mendapatkan solusi tepat jangka panjang terhadap beberapa hambatan yang muncul dalam pelaksanaan Program PPSU.

#### 4. Evaluasi Produk

Tahapan evaluasi produk berkaitan dengan evaluasi capaian program.

##### a. Ketercapaian program

Untuk melihat sebuah ketercapaian program adalah paling sederhana dengan melihat perbandingan kondisi saat ini dan kondisi awal program. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa kebersihan, saluran yang mampet dan tergenang, jalan berlubang merupakan beberapa masalah yang dihadapi kota Jakarta sebelum adanya Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Namun, semenjak pertengahan tahun 2015, masalah-masalah yang biasa dihadapi oleh warga kota Jakarta perlahan dapat teratasi dan bukan lagi menjadi sebuah permasalahan yang krusial. Kehadiran para petugas PPSU diganjar dengan apresiasi warga karena petugas PPSU melaksanakan banyak hal untuk mengatasi dampak masalah kota. Salah satu yang dapat dirasakan adalah saat musim penghujan, banjir tidak seburuk dari tahun-tahun sebelumnya.

Selain dari yang disebutkan di atas, ada lagi hal yang baik lainnya yang Peneliti temukan, antara lain:

- Membantu warga yang membutuhkan  
Bahwa keberadaan petugas PPSU harus dirasakan manfaatnya oleh warga. Semisal, ada warga lansia (lanjut usia) yang tinggal sendiri di rumah dan didapati atap rumah mereka ada yang rusak; atau mungkin warga lainnya yang membutuhkan bantuan untuk kegiatan kemasyarakatan dalam momen peringatan Hari Besar Nasional dan Hari Besar Keagamaan.
- Siap/tanggap bencana/kondisi darurat  
bahwa kemungkinan terjadinya sebuah bencana atau kondisi darurat di wilayah sangat besar. Apalagi jika wilayah tersebut memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Kesiapsiagaan terhadap situasi bencana atau darurat perlu disiapkan dengan cermat. Dalam situasi ini, petugas PPSU dirasakan sudah paham bagaimana merespon kondisi tersebut. Dengan mayoritas petugas PPSU adalah warga yang berdomisili dan bertempat tinggal di wilayah Kelurahan maka rasa kepemilikan mereka sangatlah besar.

Jakarta sebagai kota kolaborasi mengharapkan keterlibatan warga dari seluruh elemen masyarakatnya. Secara sederhana, kolaborasi dapat dimaknai sebagai interaksi, kerja sama yang melibatkan beberapa pihak lainnya. Kultur yang tercipta kemudian diharapkan terus menjadi sumber ide dan dukungan antara pemerintah, swasta, warga dan *stake holders* lainnya. Ini sejalan dengan konsep collaborative governance (Ansell & Gash, 2008) yang menyatakan lembaga publik yang mengajak keterlibatan pemangku kepentingan di luar pemerintah dengan berorientasi konsensus dalam penerapan program dan kebijakan publik.

Terkait kolaborasi yang terjalin dengan para kolaborator dengan tim PPSU bahwa faktanya, sekira tahun 2020-2021, sebagai contoh para kolaborator bersedia memberikan dukungan dalam bentuk penyediaan makan untuk Petugas PPSU melalui pihak Kelurahan. Kemudian ada bentuk lainnya, dalam dukungan pengadaan cat untuk beautifikasi (memperindah) kawasan yang terlihat kusam. Dukungan pihak swasta ataupun pelaku usaha lainnya juga tidak ketinggalan ikut dalam bentuk ucapan terima kasih dan apresiasi yang diwujudkan dalam bentuk barang yang diberikan langsung kepada petugas PPSU.

Bentuk kolaborasi konkrit lainnya para *stake holders* (pemangku kepentingan) yaitu penataan suatu titik kawasan. Semisal, penataan sebuah lahan kosong yang tidak dimanfaatkan, agar tidak dijadikan tempat pembuangan sampah liar oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Kolaborasi dengan PPSU melalui Kelurahan untuk menata wilayah tersebut bersama warga masyarakat. Kemudian ada pihak swasta masuk berkontribusi.

Kemudian, selain hal-hal positif, ada juga hal-hal yang dirasa masih dapat ditingkatkan dari Program PPSU yang Peneliti temukan, antara lain:

- Ego sektoral petugas.

Tingkat ego sektoral petugas teknis dengan petugas PPSU masih harus diperbaiki. Hal ini didasari pengalaman menghadapi cuaca hujan ekstrem/lebat di kota Jakarta secara keseluruhan. Ada sisi lain yang disorot di saat penanganan di wilayah. Beberapa petugas PPSU misalnya, jika mengacu pada aturan menangani dimensi saluran < 30 cm. Di saat menemukan dimensi saluran > 30 cm yang perlu ditangani, beberapa petugas PPSU menganggap itu bukan bagian mereka, melainkan penanganan dari petugas Suku Dinas Sumber Daya Air. Contoh berikutnya adalah terkait penugasan PPSU sebagai penyapu jalan. Beberapa dari petugas ini masih merasa cuek dan enggan terhadap sampah-sampah/kotoran yang terbawa masuk di saluran-saluran penghubung (PHB). Mereka menganggap bahwasanya hal tersebut merupakan tugas dari instansi Unit Pelaksana Kebersihan (UPK) Badan Air. Melalui contoh-contoh yang diberikan, tingkat ego sektoral seperti ini yang perlu diperbaiki. Perlu ditekankan kembali rasa kepemilikan bersama dan keterpaduan para petugas teknis di lapangan sehingga penanganan apapun di lapangan dapat dilaksanakan dengan bersinergi. Apel bersama petugas teknis sektoral dengan petugas PPSU dalam rentang 1 (satu) minggu sekali menjadi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan rasa kebersamaan.

- Disiplin dan motivasi.

Bahwa disiplin Petugas PPSU cenderung menurun. Motivasi mereka juga dirasakan tidak seperti saat tahun awal eksistensi. Hal ini dikorelasikan dengan tingkat kesejahteraan yang diharapkan lebih baik lagi dibanding saat ini. Secara umum, baik disiplin dan motivasi petugas PPSU belum baik dan maksimal untuk saat ini. Untuk mengembalikan dan menggenjot kembali performa, perlu dilakukan pembinaan. Bentuk pembinaan tentu harus mengacu kepada aturan, diantaranya berjenjang dari teguran lisan, teguran tertulis, Surat Peringatan (SP) 1 & 2, dan bahkan sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

- Warga menjadi malas.

Dari sisi lainnya, ketergantungan warga terhadap petugas PPSU sangat tinggi. Bisa dikatakan warga menjadi “malas”. Apa saja minta ditangani petugas PPSU. Semua menjadi tanggung jawab petugas PPSU. Warga hanya tinggal menunggu beres di rumah. Bahwa karena teralu mengandalkan petugas PPSU, guyub atau kebersamaan yang sedari dulu menjadi ciri khas masyarakat Indonesia perlahan luntur. Kepedulian terhadap lingkungan mulai tidak tampak lagi. Perlu dorongan dari aparat Kelurahan dalam menggerakkan partisipasi warga melalui Pengurus RT dan RW, misalnya untuk pelaksanaan kerja bakti. Keikutsertaan warga dalam kerja bakti jauh berkurang, lebih banyak kehadiran dari unsur pemerintah.

#### **b. Dampak program**

Berbicara terkait dampak maka sangat memiliki relasi dengan pengaruh atau akibat, baik yang sifatnya positif atau negatif. Tentu program PPSU yang berjalan sejak tahun 2015 ini telah memberikan dampak di tengah-tengah masyarakat.

Bahwa memang di satu sisi, apresiasi warga terhadap keberadaan petugas PPSU demikian baiknya namun di sisi yang lain menimbulkan dampak yang cukup signifikan terhadap aktivitas warga. Disebutkan bahwa tumbuh rasa malas dan tidak peduli terhadap lingkungan sekitar. Ini menjadi kontradiksi ketika sebelum adanya petugas PPSU, keguyuban warga masih sangat kental. Rasa saling memiliki dan peduli terhadap lingkungan berjalan baik.

Tingkat partisipasi warga terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu warga menengah ke bawah yang masih ikut berpartisipasi aktif di lapangan atau pun kegiatan warga. Dan sisanya adalah warga menengah ke atas yang tingkat partisipasi di kegiatan warga sangat minim. Ini menjadi tantangan tersendiri agar bagaimana sinergi dapat kembali terjadi. Perlu pendekatan baru untuk menyikapi tantangan ini.

#### **c. Penggunaan waktu pelaksanaan program**

Disebutkan bahwa dalam pelaksanaannya, dilakukan seorang Lurah dengan swakelola. Secara sederhana, swakelola berarti mengatur sendiri. Lurah dengan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) menyepakati pembuatan Surat Perintah Kerja (SPK) dengan petugas PPSU yang berlaku selama 1 (satu) tahun anggaran.

#### **d. Biaya pelaksanaan program**

Ketersediaan dana ini diakomodir melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) di Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) masing-masing Kelurahan. Jumlah keseluruhan Petugas PPSU di Kota Administrasi Jakarta Selatan sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 2331 tahun 2016 adalah 4.707 personil. Kesemuanya tersebar bervariasi ke 65 (enam puluh lima) Kelurahan. Anggaran Program PPSU di tiap Kelurahan merupakan alokasi pendanaan yang mendapat porsi terbesar. Alokasi ini ditujukan untuk pemenuhan hak-hak Petugas PPSU sebagai pekerja. Standar upah yang diberikan adalah senilai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku pada tahun berjalan di Provinsi DKI Jakarta. Untuk tahun 2023, nilai UMP yang berlaku sebesar Rp. 4.901.798,-

### Strategi Perbaikan

Program PPSU memang masih relevan dan masih sangat dibutuhkan. Namun, perlu dilakukan penekanan kembali penyeragaman pola kerja dan ciri khas dari Program PPSU antar wilayah Kota Administrasi. Program PPSU dalam hal ini telah menjadi ujung tombak di wilayah lingkungan yang siap membantu dan melayani masyarakat selama 24 (dua puluh empat) jam sesuai dengan tugas dan fungsi. Bahkan menjadi sebuah solusi permasalahan wilayah lainnya sudah terlanjur tersematkan kepada mereka. Keberadaan program ini perlu dipertahankan untuk masa yang akan datang.

Dari keseluruhan ide/gagasan dan masukan untuk penyempurnaan Program PPSU, strategi yang dipilih untuk memberikan solusi antara lain adalah:

#### 1. Perubahan Peraturan Gubernur terkait Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum.

Adapun rancangan perubahan Peraturan Gubernur ini dapat mengakomodir penyesuaian dan perubahan dinamika lapangan yang terjadi. Secara spesifik beberapa Pasal yang diusulkan untuk disesuaikan dan ditambah adalah sebagai berikut:

No	Pasal	Existing/Saat ini	Usulan	Alasan
1	Pasal 9 ayat (1)	Jumlah PPSU Tingkat Kelurahan di setiap Kelurahan, dihitung berdasarkan pada jumlah penduduk, luas wilayah dan pertimbangan teknis sesuai dengan kebutuhan.	Jumlah PPSU Tingkat Kelurahan di setiap Kelurahan, dihitung berdasarkan pada jumlah penduduk, luas wilayah dan pertimbangan Analisa Beban Kerja (ABK) yang ditetapkan Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi.	Kondisi saat ini belum dapat dikatakan sempurna. Kaji ulang proporsional terkait jumlah petugas PPSU dengan cakupan luas wilayah dan jumlah penduduk Kelurahan. Juga masih ditemukan tumpang tindih kewenangan antara petugas PPSU dan petugas unit SKPD terkait lainnya.
2	Pasal 13 ayat (1)	Persyaratan umum calon PPSU Tingkat Kelurahan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Gubernur mengenai pedoman pengelolaan penyedia jasa	Persyaratan umum calon PPSU Tingkat Kelurahan harus memenuhi kualifikasi sebagai berikut: a. Warga Negara Indonesia b. Diutamakan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	Batasan usia maksimal petugas PPSU perlu dipertimbangkan. Ini kaitan dengan cakupan usia perlindungan jaminan asuransi ketenagakerjaan terhadap pekerja hingga batasan usia 56 (lima puluh enam) tahun.

		lainnya orang perorangan.	c. Berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).	
3	Pasal 15 ayat (5) Penambahan ayat		Perlengkapan kerja PPSU Tingkat Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) didukung ketersediaan anggaran yang cukup.	Kaji ulang standarisasi dan ketercukupan anggaran perlengkapan kerja yang layak menjadi salah satu pertimbangan agar petugas PPSU dapat menunjukkan performa terbaik.
4	Pasal 22 ayat (3)	Walikota/Bupati melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan.	Walikota/Bupati melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan melalui penyelenggaraan <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) sekali setiap tahun.	Tindak lanjut yang diharapkan dari Para Walikota/Bupati adalah usulan dan masukan yang murni berasal dari bawah (bottom up) untuk penyesuaian kebutuhan Program PPSU.
5	Pasal 23 ayat (6) Penambahan ayat		Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pembinaan terhadap penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Petugas PPSU.	Peningkatan dan penekanan terhadap sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dilakukan untuk mencegah dan menekan potensi celaka dan musibah dalam bertugas.
6	Pasal 23 ayat (7) Penambahan ayat		Kepala Badan Kepegawaian Daerah melakukan kajian standarisasi upah layak Petugas PPSU setiap tahun dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.	Bahwa terdapat perbedaan pendapatan di antara petugas PPSU dan petugas PJLP lapangan instansi Dinas Teknis. Potensi resiko kerja menjadi salah satu aspek yang perlu dikaji.

7	Pasal 24 ayat (1)	Dalam rangka pelaporan pelaksanaan pekerjaan PPSU Tingkat Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, koordinator lapangan membuat Berita Acara Peninjauan Lapangan, Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan dan Laporan Harian Pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan yang dilaporkan kepada Lurah setiap hari kerja.	Dalam rangka pelaporan pelaksanaan pekerjaan PPSU Tingkat Kelurahan, koordinator lapangan membuat Berita Acara Peninjauan Lapangan, Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan dan Laporan Harian Pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan yang dilaporkan kepada Lurah setiap hari kerja secara digital ke dalam sistem yang telah disiapkan.	Memasuki perkembangan dunia teknologi digital yang semakin pesat, perlu terobosan untuk menyediakan sistem pelaporan secara daring. Harapannya agar sistem administrasi pelaporan petugas PPSU tidak lagi dilakukan secara manual. Sehingga nantinya, semua hasil kegiatan dan pencapaian PPSU dapat terinformasikan lebih cepat dan mudah untuk mengaksesnya.
8	Pasal 27	Biaya pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Kelurahan.	Biaya pelaksanaan PPSU Tingkat Kelurahan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Kelurahan dan sumber pembiayaan lainnya yang sah, antara lain: <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> , <i>Kolaborasi Stakeholders</i> .	Upaya pelibatan dan pemberdayaan melalui kegiatan CSR atau para Kolaborator, sebagai upaya atau pendekatan dalam upaya mendukung dan meningkatkan kegiatan masyarakat.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penerapannya lebih menyoar kepada pemberian apresiasi dan peningkatan keterampilan/keahlian.

### a. Apresiasi.

Secara sederhana, arti apresiasi adalah memberikan penghargaan/penilaian. Bentuk apresiasi tidak hanya melulu dalam konteks karya bidang seni. Namun, pada umumnya dalam kehidupan keseharian konteks apresiasi menjadi penting. Melalui pemberian apresiasi akan memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Demikian pula yang diharapkan bagi petugas PPSU yang bertugas di wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Usulan pemberian apresiasi terhadap mereka dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Petugas PPSU Teladan.

Pemilihan Petugas PPSU terbaik dari beberapa kriteria di setiap Kelurahan diusulkan ke tingkat Kota untuk diberikan Piagam Penghargaan yang ditandatangani oleh Walikota. Penyerahan Piagam Penghargaan diberikan dalam acara seremonial khusus yang dihadiri oleh para Lurah dan Kepala SKPD lainnya.

- *Reward* bentuk hadiah barang atau uang.

Ada banyak bentuk yang dapat diwujudkan melalui hadiah barang atau uang. Insentif uang dapat diberikan dalam bentuk Tabungan Pendidikan Anak atau Modal Usaha.

### b. Pemberian Pelatihan Terjadwal.

Pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan tertentu. Melalui pelatihan, peningkatan penguasaan keterampilan dapat terwujud. Tentunya, proses ini harus dibarengi dengan perencanaan yang baik dan kemauan belajar yang kuat dari peserta. Jenis pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi (*skill*) cocok sekali untuk diikuti oleh petugas PPSU. Contoh pelatihannya adalah bidang konstruksi sederhana. Secara terjadwal, petugas PPSU di tiap Kelurahan dikirim untuk mengikuti pelatihan di SKPD terkait. Harapan setelah mengikuti pelatihan adalah peningkatan potensi diri, kemampuan, dan kinerja untuk pencapaian yang semakin produktif.

## PENUTUP

Dari hasil dan pembahasan penelitian terkait Evaluasi Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dianalisa menggunakan model evaluasi CIPP, terdiri dari 4 indikator yaitu: *Context, Input, Process, Product*, dapat disimpulkan bahwa Program PPSU sudah berjalan dengan baik di Kota Administrasi Jakarta Selatan namun masih kurang optimal.

Untuk strategi perbaikan dan peningkatan Program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) ke depannya adalah dengan merumuskan rancangan Perubahan Peraturan Gubernur. SKPD yang akan dilibatkan antara lain: Para Walikota/Bupati, Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi, Badan Pengelola Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Biro Pemerintahan serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Beberapa isu pembahasan masing-masing SKPD terkait antara lain: Analisa Beban Kerja (ABK), Standarisasi anggaran peralatan/perlengkapan dan fasilitas kerja, Standarisasi pengupahan PJLP, Pembagian kewenangan dinas dan wilayah, Penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Pembatasan usia maksimal petugas PPSU, Penyiapan penerapan sistem pelaporan digital, dan juga kompilasi hasil FGD dari seluruh

Kota/Kabupaten. Strategi lainnya adalah pengembangan Sumber Daya Manusia yang menitikberatkan kepada pemberian apresiasi serta peningkatan keterampilan/keahlian.

Dalam rangka implementasi strategi yang dihasilkan dari Penelitian ini, diperlukan suatu pembenahan kebijakan, kolaborasi antar SKPD di tingkat Provinsi, kolaborasi antar UKPD di tingkat Kota, serta komitmen yang kuat dari para pemimpin. Kemudian, berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana disajikan sebelumnya, dapat dirumuskan saran-saran untuk penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Perlu adanya penelitian dengan pendekatan kuantitatif dimana dilakukan survei terhadap responden dari Petugas PPSU dan Petugas PJLP Dinas teknis lainnya untuk mendapatkan perspektif lebih luas.
2. Setelah pemberlakuan Revisi Peraturan Gubernur Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), perlu dilaksanakan penelitian evaluasi kembali dengan perluasan lokus penelitian di tingkat Provinsi DKI Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambiyar, and Muharika. 2019. *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Asyifah, S. N., Sunarto, and S Likah. 2022. "Evaluasi Produksi Susu Pasteurisasi Berbasis CIPP Di KWT Sumber Rejeki Kota Batu." *Jurnal Peternakan Indonesia* 24(1): 126–35. doi:10.25077/jpi.24.1.104-113.2022.
- BPS Kota Jakarta Selatan. 2022. *Kota Jakarta Selatan Dalam Angka 2022*.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. 2017. *Laporan Hasil Survei Kajian KJP, KJS, Dan PPSU Terhadap Kesejahteraan Masyarakat DKI Jakarta*.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. 2019. "Survei Kepuasan Kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta." : 1–102.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. 2022. *Provinsi DKI Jakarta Dalam Angka 2022*.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. "Jumlah Penduduk Provinsi DKI Jakarta Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin 2019-2021." <https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/111/1/jumlah-penduduk-provinsi-dki-jakarta-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html> (March 16, 2022).
- Karolyn, Maryati. 2021. "Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Dalam Peningkatan Partisipasi Masyarakat Di Kelurahan Meruya Selatan Kota Administrasi Jakarta Barat Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Adhikari* 1(2): 52–64.
- Karunia, R. Luki, Darmawansyah Darmawansyah, Kurnia Sari Dewi, and Johan Hendri Prasetyo. 2023. "The Importance of Good Governance in the Government Organization." *HighTech and Innovation Journal* 4(1): 75–89. doi:10.28991/HIJ-2023-04-01-06.
- Khairunnisa, Citra, Yasnita Yasin, and Irawaty. 2019. "Analisis Kinerja Petugas PPSU Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Balekambang." *Administratie: Jurnal Administrasi Publik* 2(1): 22–29.

- Kurnia, Erika, and Fransiskus Wisnu Wardhana Dany. 2021. “”Si Oranye” Yang Serba Bisa Dan Selalu Di Depan - Kompas.Id.” <https://www.kompas.id/baca/metro/2021/07/24/si-oranye-yang-serba-bisa-dan-selalu-di-depan> (March 17, 2022).
- Mahmudi, Ihwan. 2011. “CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan.” *Jurnal At-Ta'dib Universitas Darussalam* 6(1): 111–25.
- Patadjenu, Syahrifan, Mala Sondang Silitonga, and Asropi Asropi. 2023. “TATA KELOLA KOLABORATIF PENGEMBANGAN PARIWISATA LIKUPANG, KABUPATEN MINAHASA UTARA Tourism Development Collaborative Governance of Likupang, North Minahasa Regency.”
- Putri, Jilita Cahaya, and Dewi Rostyaningsih. 2017. “Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan Provinsi DKI Jakarta Studi Kasus Di Kelurahan Kelapa Dua Dan Kelurahan Duri Kepa Jakarta Barat.” *Journal of Public Policy and Management Review* 6(2): 861–75. doi:10.14710/JPPMR.V6I2.16222.
- Rahayu, Neneng Sri, Muhammad Hasan Dhiaullah, and Alvita Marsha. 2023. “Utilizing E-Learning and User Loyalty with User Satisfaction as Mediating Variable in Public Sector Context.” *International Journal of Data and Network Science* 7(3): 1341–48. doi:10.5267/j.ijdns.2023.4.004.
- Scriven, Michael. 1991. “Evaluation Thesaurus.” : 391. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=koL0Fs\\_ZSvQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=michael+scriven+1991&ots=KaZz1\\_EeeD&sig=wGMdylxJOFounH6EI0LazZxhaAU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=michael+scriven+1991&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=koL0Fs_ZSvQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=michael+scriven+1991&ots=KaZz1_EeeD&sig=wGMdylxJOFounH6EI0LazZxhaAU&redir_esc=y#v=onepage&q=michael+scriven+1991&f=false) (March 16, 2022).
- Stufflebeam, Daniel L. 1971. “The Relevance Of The CIPP Evaluation Model For Educational Accountability.”
- Sukoco, Nisfi Desianti. 2021. “Program Bantuan Sosial Tunai (BST) Covid-19 Menggunakan Model Evaluasi CIPP (Context, Input, Process Dan Product) Di Desa Keniten Kecamatan Kedung Banteng Kabupaten Banyumas.” IAIN Purwokerto.
- Suryanto Adi, and Nugroho Alih Aji. 2020. “IMPROVING PUBLIC PARTICIPATION IN INNOVATION MANAGEMENT OF VILLAGE-OWNED ENTERPRISE LESSON LEARNED FROM THE BEST VILLAGE-OWNED ENTERPRISE IN INDONESIA (1).” *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt* 17(4): 2072–82.
- Suryanto, Adi, Nurliah Nurdin, Erna Irawati, and Andriansyah. 2023. “Digital Transformation in Enhancing Knowledge Acquisition of Public Sector Employees.” *International Journal of Data and Network Science* 7(1): 117–24. doi:10.5267/j.ijdns.2022.11.011.
- Tayibnaxis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Zein, Muhammad Helmi. 2021. “Implementasi Program Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Di Kelurahan Melawai Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(7): 1863–74.