

EVALUASI KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENERTIBKAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Safira Nazarani (2216041150)

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau instansi (Wibowo). Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari fungsi atau indikator tertentu dari suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Kinerja dikatakan sebagai pencapaian atas apa yang sudah direncanakan, baik oleh pemerintah, pribadi, maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan rencana, maka kinerja dianggap memuaskan karena dapat terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi rencana, kinerja dianggap sangat baik. Namun, jika pencapaian tidak sesuai atau kurang dari rencana, maka kinerja dianggap kurang baik atau buruk (Yoyo, 2017: 8-9).

Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang, tim, organisasi, atau sistem mencapai tujuan, hasil, atau pencapaian yang diinginkan dalam suatu konteks tertentu. Ini bisa mencakup berbagai aspek seperti pencapaian target, produktivitas, efisiensi, efektivitas, atau peningkatan kualitas dalam berbagai bidang seperti pekerjaan, bisnis, pendidikan, atau sektor publik. Pengukuran kinerja seringkali melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap apa yang telah dicapai dan sejauh mana itu sesuai dengan standar atau harapan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang diharapkan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan (Deddi, 2008:92). Indikator kinerja membantu dalam memahami sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dan memberikan gambaran tentang pencapaian hasil yang diinginkan. Dengan mengamati indikator kinerja, seseorang atau sebuah organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau disesuaikan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2. Ukuran Indikator Kinerja

Sebuah organisasi publik maupun privat terutama instansi pemerintah harus menghasilkan penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan kinerja selama berjalannya satu periode. Ukuran kinerja dapat dikelompokkan dalam enam kategori, namun setiap organisasi dapat mengembangkan indikator tersebut sesuai dengan jenjang organisasi dan misi organisasinya masing-masing.

Menurut Moeherion, terdapat enam kategori ukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur sejauh mana hasil yang diinginkan telah tercapai. Indikator efektivitas ini membantu kita menilai apakah tindakan yang diambil sudah tepat dan benar (are we doing the right thing).
- b. Efisien, indikator ini mengukur tingkat efisiensi dalam menghasilkan output dengan biaya seminimal mungkin. Indikator efektivitas ini menanggapi pertanyaan apakah kita melaksanakan tugas dengan cara yang benar (are we doing things right?).
- c. Kualitas, indikator ini mengukur tingkat keselarasan antara mutu produk atau pelayanan yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
- d. Ketepatan Waktu, indikator ini menilai apakah tugas telah selesai dengan benar dan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur sejauh mana organisasi tersebut berhasil mencapai tujuannya atau tingkat efektivitasnya.
- f. Keselamatan, Indikator ini mengevaluasi kondisi keseluruhan organisasi dan juga lingkungan kerja karyawan dari sudut pandang kesehatan.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara memperbaiki kinerja karyawan yang sudah ada di perusahaan. Evaluasi kinerja adalah suatu sistem formal yang digunakan untuk secara berkala menilai kinerja karyawan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja terdiri dari beberapa faktor yang disebutkan oleh Marwansyah (2016:232) sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan kriteria yang adil dan objektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan, ini memungkinkan karyawan yang berhasil untuk mendapatkan penghargaan untuk kerja keras mereka, sementara karyawan yang tidak berhasil akan menghadapi akibat dari kinerja yang kurang baik.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi sasaran pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengarahkan perkembangan karier sehingga karyawan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Windhu, 2018: 51-5, ada beberapa manfaat dari penilaian pekerjaan sebagai berikut:

- a. Memahami sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai.
- b. Menyediakan fasilitas untuk pengembangan karyawan.
- c. Meningkatkan hasil kinerja pada periode-periode berikutnya.
- d. Memberikan analisis terstruktur untuk mendukung proses pengambilan keputusan.
- e. Membangun tanggung jawab kepada masyarakat.

4. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Satuan Polisi Pamong Praja, yang sering disingkat menjadi Satpol PP, adalah sebuah lembaga atau unit penegakan hukum yang berfungsi untuk menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah di Indonesia. Satpol PP adalah salah satu komponen dari aparat penegak hukum di tingkat pemerintah daerah. Menurut Undang Undang tentang Peraturan Daerah Nomor 23 pasal 255 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, melaksanakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta melakukan perlindungan Masyarakat. Satpol PP bertugas di Daerah tepatnya di Provinsi dan Kabupaten/Kota yang memiliki peran penting bagi upaya pemerintah daerah untuk menjaga ketertiban dan menegakkan hukum di tingkat daerah. Mereka bekerja untuk memastikan bahwa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dapat dijalankan dengan baik demi kepentingan masyarakat dan keamanan wilayah setempat. Satpol PP dapat berperan dalam mengendalikan keramaian atau peristiwa yang berpotensi mengganggu ketertiban umum, seperti demonstrasi atau acara besar,

Satpol PP memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung Walikota dalam menjalankan pemerintahan daerah, terutama dalam aspek menjaga ketertiban dan keamanan umum, serta melakukan penegakan peraturan daerah. Keberadaan Satpol PP menjadi krusial dalam melaksanakan tugas ini, yakni sebagai pelaku dalam menerapkan peraturan daerah dan menciptakan ketertiban dan keamanan di wilayah tersebut (Rustopo dkk, 2009:58).

Dengan tugas dan kewenangan yang diberikan kepada Satpol PP, Satpol PP diorganisasi dengan tujuan untuk mendorong kesadaran masyarakat, sehingga dalam menjalankan usaha seperti pedagang kaki lima (PKL), mereka tidak akan mengganggu ketertiban umum. Selain itu, upaya menjaga kebersihan lingkungan kota juga akan diperhatikan, serta lalu lintas di sekitarnya akan tetap berjalan lancar. Satpol PP seringkali terlibat dalam penanganan berbagai masalah seperti penertiban pedagang kaki lima, penegakan peraturan lalu lintas, dan upaya menjaga ketertiban dalam kegiatan-kegiatan sosial dan budaya.

5. Pedagang Kaki Lima (PKL)

Pedagang kaki lima atau yang biasa disebut dengan PKL merupakan usaha masyarakat di bidang penjualan barang atau jasa dalam sektor informal dengan modal yang relatif kecil, para pedagang itu kerap kali berjualan dikawasan strategis yang cukup ramai di daerah perkotaan. Pedagang kaki lima (PKL) menjalankan usaha penjualan atau perdagangan di tempat-tempat umum atau pinggir jalan tanpa tempat usaha permanen. Pedagang kaki lima adalah sebutan yang digunakan untuk merujuk kepada para pedagang yang beroperasi di sepanjang trotoar, jalanan, atau area umum di perkotaan dengan menggunakan gerobak, meja kecil, atau kios sederhana. Meskipun beberapa kelompok terorganisir di kawasan ini (seperti pedagang kaki lima) cenderung mempunyai jiwa berwirausaha atau bahkan mempunyai pendapatan yang cukup tinggi, namun secara umum sektor informal sering dianggap sebagai usaha dengan modal kecil yang rentan, sulit mendapat keuntungan dengan akses pasar yang terbatas serta standar hidup pekerja yang rendah (Suharto, 2008:161). Sektor informal sebagai unit-unit usaha yang tidak atau kurang menerima perlindungan ekonomi secara resmi dari pemerintah (Hidayat, 2010:17). Sektor informal umumnya berupa usaha berskala kecil dengan modal kecil, ruang lingkup dan pengembangan yang terbatas salah satu contohnya adalah PKL

Ada sejumlah peraturan baru yang muncul terkait dengan Satpol PP. Peraturan-peraturan ini dimaksudkan sebagai penyempurnaan terhadap peraturan lama dengan fokus pada perbaikan struktur organisasi perangkat daerah, tugas pokok, fungsi, dan penggunaan istilah yang seragam di seluruh negeri. Salah satu peraturan yang diberlakukan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (diterbitkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5094). Selain itu, peraturan ini juga diperkuat oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 yang mengatur Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Perubahan ini juga mencakup penambahan tanggung jawab terkait dengan pembinaan Satuan Linmas ke dalam tupoksi Satpol PP.

B. Penelitian Terdahulu

KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOLPP)KECAMATAN SERPONG DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKILIMA (PKL) DI PASAR SERPONG (Syamsuddin, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasiserta dokumentasi. Hasil penelitian terkait pengukuran kinerja Satpol PP Kecamatan Serpong dalam Penertiban PKL di Pasar Serpong yang menunjukkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang baik dikarenakan banyak indikator-indikator kinerja seperti *responsiveness*, *responsibility*, *accountabilit* telah sesuai dan berjalan dengan lancar, namun ada salah satu indikator kinerja yang masih kurang baik yaitu *effectiveness*.

KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENERTIBKAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA PEKANBARU (Ainun Zakiyah, Abdul Sadad, 2023). Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bersifat deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru masih kurang baik. Ini disebabkan oleh kurangnya penjadwalan khusus untuk penertiban Pedagang Kaki Lima oleh Satpol. Jadwal yang ada saat ini hanya mencakup patroli umum. Kualitas layanan Satpol PP dalam menertibkan pedagang kaki lima sudah baik, ini terjadi karena mereka memiliki sumber daya manusia yang terdidik dan berlatih dengan baik, sehingga memahami tugas dan peran masing-masing. Responsivitas Satpol PP terhadap penertiban pedagang kaki lima di Kota Pekanbaru sudah memenuhi kebutuhan pedagang tersebut. Ini terlihat dari pengaturan waktu dan tempat yang diberikan oleh Satpol kepada pedagang kaki lima. Namun, dalam hal penegakan hukum atau pemberian sanksi kepada pedagang kaki lima, Satuan Polisi Pamong Praja masih kurang aktif. Akuntabilitas Satuan Polisi Pamong Praja dalam menertibkan pedagang kaki lima di Kota Pekanbaru sudah baik. Hal ini berdasarkan perencanaan kinerja yang sesuai dengan realisasi program kerja.

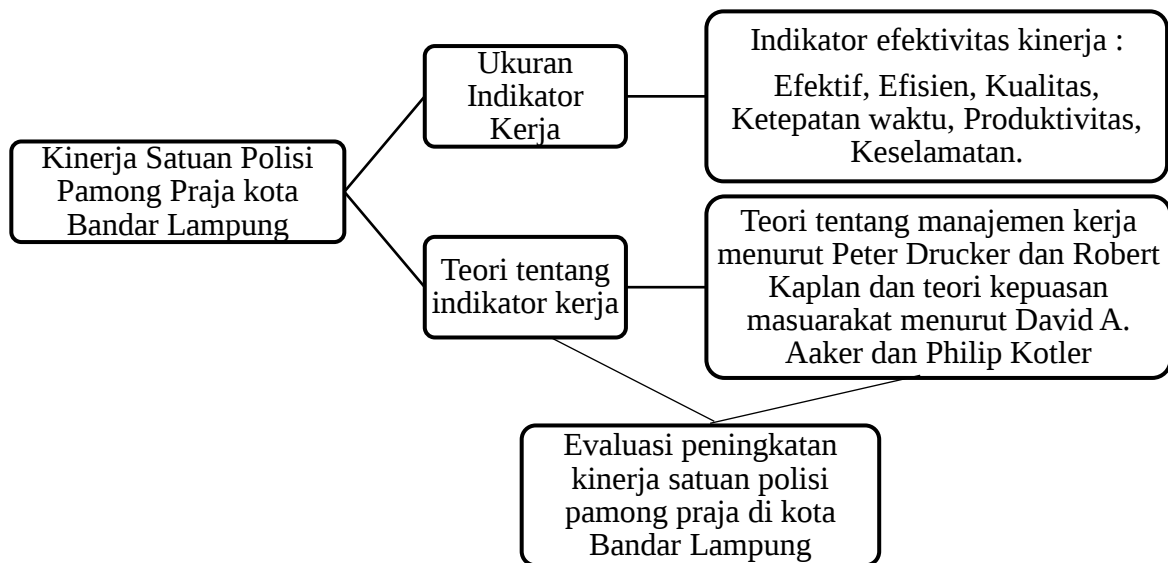
EFEKTIVITAS KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI PASAR PEUREULAK GAMPONG KEUDE KABUPATEN ACEH TIMUR (Ridwan, Heri Kusmanto, Warjio, Abdul Kadir. 2020). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya menertibkan Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan dua tindakan utama, yaitu penertiban dan sosialisasi. Penertiban ini melibatkan kerjasama antara berbagai instansi Pemerintah Daerah,

mulai dari Dinas hingga Bupati. Selain tugas pokoknya dalam penertiban, Satpol PP juga melaksanakan fungsi sosialisasi. Oleh karena itu, anggota Satpol PP diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan Pedagang Kaki Lima. Satpol PP melakukan penertiban ketika Pedagang Kaki Lima tidak menerima tawaran relokasi yang ditawarkan oleh DPP. Beberapa kendala yang dihadapi dalam proses ini termasuk kekurangan personil, kekurangan armada, dan kurangnya kesadaran masyarakat.

KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA MAGELANG DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) (Rasyiid Tri Laksono, 2011). Kesimpulan dari hasil penelitian terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Magelang dalam penertiban pedagang kaki lima adalah positif. Penilaian terhadap kinerja ini didasarkan pada beberapa indikator, yaitu 1) Aspek Efektivitas, meskipun tujuan untuk menciptakan Kota Magelang yang tertib dan bebas dari pelanggaran belum sepenuhnya tercapai karena adanya keterbatasan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana, kinerja Satpol PP dianggap baik. 2) Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan Satpol PP Kota Magelang sesuai dengan peraturan dan tugas pokoknya, mencerminkan kinerja yang bertanggung jawab. 3) Aspek Responsifitas, satpol PP Kota Magelang mampu menerima masukan, saran, kritik, dan keluhan dari masyarakat serta meresponsnya dengan baik. Hal ini menunjukkan kinerja yang responsif terhadap kebutuhan dan masukan dari publik. 4) Aspek Akuntabilitas, unit Satpol PP Kota Magelang mampu melaporkan setiap kegiatan, hasil kegiatan, dan pengelolaan keuangannya kepada Walikota. Ini mencerminkan tanggung jawab organisasi dalam menjalankan amanahnya sebagai entitas publik. Laporan pertanggungjawaban dilakukan secara berkala, baik triwulanan maupun tahunan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja Unit Satpol PP Kota Magelang dalam penertiban pedagang kaki lima termasuk sumber daya manusia (SDM), sarana, dan prasarana yang terbatas.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian ini menggunakan Teori Manajemen Kinerja (Peter Drucker dan Robert Kaplan) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Satpol PP dalam hal efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Serta Teori Kepuasan Masyarakat (David A. Aaker dan Philip Kotler) yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Satpol PP dalam menertibkan pedagang kaki lima. Dari uraian kerangka pikir di atas maka adapun skema penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat perbedaan dalam kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menertibkan pedagang kaki lima sebelum dan setelah implementasi strategi peningkatan namun belum signifikan.
2. Kepatuhan pedagang kaki lima terhadap aturan dan regulasi berubah setelah intervensi Satpol PP.
3. Kepuasan masyarakat terhadap kinerja Satpol PP dalam menertibkan pedagang kaki lima tidak berubah setelah intervensi.
4. Tidak ada perbedaan signifikan dalam penertiban pedagang kaki lima di berbagai lokasi oleh Satpol PP.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. <http://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf>
- Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Gampong Keude Kabupaten Aceh Timur, E., Kusmanto, H., & Kadir, A. (n.d.). *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik The Effectiveness of the Performance of the Civil Service Police Unit in Ordering Street Vendors at Peureulak Gampong Keude Market, East Aceh Regency* (Vol. 2, Issue 1). Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik.
- Pasal 255 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- Suhendi, D. (2021). SATUAN POLISI PAMONG PRAJA SEBAGAI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH YANG MENJAGA WIBAWA PEMERINTAH DENGAN MENEGAKAN PERATURAN DAERAH. *Jurnal Tatapamong*, 157–175.
- Syamsuddin, R. A. (2020). KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOLPP)KECAMATAN SERPONG DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKILIMA(PKL)DI PASAR SERPONG. *JURNAL SeMaRaK*, 3(1), 1.
- Widyaningrum, M. E., & Widianana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.
- Zakiah, A., & Sadad, A. (n.d.). KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM MENERTIBKAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA PEKANBARU. *Cross-Border*, 6(1), 195–206.