

# KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) DI KOTA PONTIANAK

Oleh :

**INDAH SULISDIANI**  
Staf pengajar Fakultas ISIP Universitas Tanjungpura

## A B S T R A K

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pontianak dalam pelaksanaan tugasnya melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Kecamatan Pontianak Tenggara. Data penelitian diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara mendalam terhadap subjek penelitian (informan) yang dipilih secara purposive (bertujuan), dan dengan mengkaji data sekunder yang berasal dari Kantor Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak relatif masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari aspek akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan responsivitas kinerja dari pegawai Satpol PP Kota Pontianak yang masih belum memuaskan dalam upaya mereka melakukan penertiban PKL di lapangan.*

**Kata Kunci** : Akuntabilitas, Efektivitas, Efisiensi, dan Responsivitas Kinerja.

## PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pontianak merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Kota (Pemkot) Pontianak dalam mengamankan dan melaksanakan kebijakan Pemkot yang bersifat khusus di bidang ketentraman dan ketertiban umum. Adapun tugas dan fungsi dari Satpol PP Kota Pontianak sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum masyarakat Kota Pontianak sangat luas, seperti menangani masalah sampah, bangunan liar, pedagang kaki lima, tindak kejahatan, prostitusi, dan sebagainya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satpol PP Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Semakin meningkatnya eskalasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Adapun Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Pedoman

Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Bidang Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat menjadi fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance* dan *clean goverment*.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota satpol PP. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan anggota satpol PP yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Aspek yang paling menarik dikaji atau diteliti dari kinerja satpol PP adalah kemampuan kerja pegawai satpol PP untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Sehubungan dengan hal tersebut, ternyata fenomena yang terjadi di lapangan bahwa selama tiga tahun belakangan ini kinerja dari para pegawai satpol PP Kota Pontianak sangat kurang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diembannya Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak (2012), maka dapat diketahui bahwa masalah-masalah yang menghambat kinerja Anggota Satpol PP Kota Pontianak dapat diidentifikasi sebagai berikut, yakni:

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia, sementara wilayah operasional dalam melakukan penertiban sangat luas.
2. Kurangnya sarana pendukung utama dalam melakukan pekerjaan, seperti minimnya jumlah kendaraan yang tersedia untuk operasional, pengawasan dan penertiban.
3. Masih ada beberapa pegawai Satpol PP yang belum memahami Tupoksi nya sehingga menghambat kinerja mereka.
4. Penertiban yang dilakukan oleh Satpol PP terhadap PKL di wilayah/lokasi tertentu hampir sering dilakukan, namun karena sikap kurang tegasnya petugas Satpol PP menyebabkan PKL berjualan kembali di wilayah tersebut.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, menunjukkan masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Pegawai Satpol PP susah menerima perubahan dan malas untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru mengakibatkan ketidakfahaman mereka terhadap tugas yang harus mereka laksanakan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kemampuan kerja mereka yang masih tergolong relatif rendah.

Selain jumlah sumber daya manusia yang minim (jumlah pegawai Satpol PP 132 orang) serta fasilitas kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja pegawai, yaitu terbatasnya jumlah kendaraan operasional pengawasan yang tersedia di Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak, yakni hanya terdapat 14 buah kendaraan (mobil patroli 5 buah, mobil dalmas 1 buah, pick up 1 buah, motor 6 buah), sementara wilayah operasional Satpol PP dalam melakukan operasi penertiban mencakup 6 wilayah kecamatan, yaitu Kecamatan Pontianak Kota, Kecamatan Pontianak Selatan, Kecamatan Pontianak Barat, Kecamatan Pontianak Timur,

Kecamatan Pontianak Utara dan Kecamatan Pontianak Tenggara dengan beberapa wilayah kelurahan pada masing-masing kecamatan. Kondisi ini jelas tidak sebanding antara jumlah personil Satpol PP yang ada dengan wilayah Kota Pontianak seluas 107,82 km<sup>2</sup> yang terdiri 6 wilayah kecamatan dan 28 kelurahan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian yang telah penulis kemukakan pada latar belakang penelitian, maka selanjutnya masalah penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut :

***“Bagaimana kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum masyarakat Kota Pontianak”.***

## **MANFAAT PENELITIAN**

- a. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran-saran pertimbangan yang bersifat praktis bagi Seketariat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pontianak dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.
- b. Secara Teroritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan telaahan, kajian dan analisa bagi pengembangan teoritik dan konsep-konsep ilmiah yang memiliki relevansi dengan program studi Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai Manajemen Publik.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Faisal (2002: 12) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang di dalamnya terdapat upaya menggambarkan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi atau keadaan sekarang pada saat penelitian sedang dilakukan (berlangsung). Sementara itu Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2004 : 3) mendefinisikan pendekatan kualitatif adalah sebagai pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati pada saat penelitian.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pontianak Tenggara, dengan alasan sebagai berikut:

1. Kecamatan Pontianak Tenggara banyak terdapat Pedagang Kaki Lima (PKL) yang berjualan dengan menempati fasilitas umum, terutama PKL yang berjualan di pinggir Jalan Imam Bonjol dan Jalan Adi Sucipto yang merupakan jalan protokol yang relatif sangat padat dengan kendaraan roda dua dan roda empat baik pada waktu pagi maupun malam hari.

2. Penertiban PKL di Kecamatan Pontianak Tenggara telah dilakukan berulang kali oleh Satpol PP Kota Pontianak namun para PKL tersebut masih saja terlihat menempati fasilitas umum.

### **3. Subjek Penelitian**

Untuk mendukung kegiatan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dari informan, yang meliputi :

- a. Kepala Satpol PP Kota Pontianak.
- b. Kepala Seksi Ketertiban dan Anggota Satpol PP Kota Pontianak.
- c. Kepala Seksi Pemberdayaan Sosial Kecamatan Pontianak Tenggara.
- d. PKL yang beroperasi di wilayah Kecamatan Pontianak Tenggara
- e. Petugas/pegawai Satpol PP Kota Pontianak.

### **4. Metode dan Alat Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dari penelitian lapangan. Adapun untuk pengumpulan data lapangan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **1. Observasi ( *Observation* )**

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan yang dilakukan oleh penulis guna mengungkap pengamatan non partisipatif yaitu dalam melaksanakan pengamatan, penulis tidak secara terus menerus secara intens dan aktif mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh subjek penelitian. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman observasi.

#### **2. Wawancara ( *interview* )**

Adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara ( *interviewer* ) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara ( *interviewee* ) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong 2004: 186). Wawancara digunakan oleh penulis untuk menilai keadaan seseorang. Dalam wawancara tersebut bisa dilakukan secara individu maupun dalam bentuk kelompok, sehingga peneliti mendapatkan data informasi yang otentik. Wawancara digunakan untuk mengungkap data tentang masalah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpulan data yang berupa pedoman wawancara yaitu instrumen yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan secara garis besar yang kemudian dikembangkan di lapangan pada saat mewawancarai informan.

#### **2. Teknik Studi Dokumenter**

Teknik Studi Dokumenter adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen milik pemerintah yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti, seperti dokumen yang berasal dari Pemkot Pontianak, Kantor Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak, Camat Pontianak Tenggara, Kelurahan, dan dokumen lainnya seperti Buku-buku literatur, Jurnal

ilmiah, Surat kabar, Majalah, Jurnal ilmiah dan lain sebagainya. Adapun alat yang digunakan dalam teknik ini adalah foto copy dan buku catatan.

## **5. Analisis Data**

Analisis data didahului dengan menghimpun dan mengumpulkan data atau informasi di lapangan, setelah itu diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilakukan penganalisaan atau diinterpretasikan secara kualitatif, dalam artian analisis dilakukan dengan menggunakan kata-kata tanpa diukur secara matematis dan setelah itu ditarik suatu kesimpulan sebagai hasil jawaban dari tujuan penelitian.

Selanjutnya tahapan pengolahan data atau analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif menurut Miles dan Huberman (1992: 16-17) dapat dilakukan dengan 4 tahap, yaitu :

1. Pengumpulan data  
yaitu mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan. Analisis selama pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan multi sumber bukti, membangun rangkaian bukti dan klarifikasi dengan informasi tentang draf kasar dari laporan penelitian.
2. Reduksi data  
adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data “ kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan Reduksi data ini akan dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung.
3. Penyajian data  
yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dalam pengambilan tindakan.
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data  
yaitu langkah terakhir dari analisis data. Dalam penarikan kesimpulan ini harus didasarkan pada reduksi data dan sajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Akuntabilitas Satpol PP Dalam Melaksanakan Tupoksi**

Konsep akuntabilitas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Dwiyanto (2002: 55) mengemukakan akuntabilitas kinerja aparatur adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan tugas dan fungsi, dengan indikator: (1) acuan pelaksanaan tugas yang digunakan aparat; (2) tindakan yang digunakan aparat; (3) prioritas kepentingan dari aparat dalam melaksanakan tugas.

Akuntabilitas kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak merupakan satu kegiatan yang sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan organisasi, dalam pencapaian tujuannya. Secara umum, akuntabilitas pegawai Satpol PP Kota Pontianak dapat dilihat dari pelaksanaan misinya, yakni meningkatkan kualitas keamanan, kenyamanan dan ketertiban masyarakat, serta peningkatan koordinasi dengan instansi yang terkait. Kebijakan yang ditempuh untuk mencapai tujuan ini adalah meningkatkan sumber daya aparatur dan meningkatkan sarana dan prasarana keamanan dan ketertiban, dengan menciptakan suasana yang aman, tertib, indah, dan nyaman bagi masyarakat. Hal ini dapat diketahui dengan diberikannya pendidikan dan latihan (diklat) beberapa orang pegawai Satpol PP dan penambahan armada operasional bagi petugas lapangan.

Kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dapat dilihat dari kualitas pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melakukan keamanan dan ketertiban (kamtib) dimasyarakat diukur melalui spontanitas dalam menangani permasalahan/ pekerjaan dan tata krama dalam melakukan penertiban kepada PKL yang berjualan di pinggir jalan dan yang sangat mengganggu kenyamanan bagi warga masyarakat yang menggunakan kendaraan roda dua atau roda empat di jalan tersebut. Kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP Kota Pontianak terdiri dari berbagai dimensi yang cukup kompleks, sehingga pemecahan masalah terhadap kualitas penertiban para PKL tersebut membutuhkan sebuah proses dan cara-cara yang tidak mudah dan simpel. Adapun dalam pemecahan masalah penertiban PKL mengharuskan mereka untuk melihat permasalahan dari berbagai aspek, dan bukan hanya dilihat dari satu aspek semata. Dalam konteks ini Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak yang merupakan institusi yang melaksanakan keamanan dan ketertiban dimasyarakat harus tetap melakukan langkah-langkah perbaikan disegala aspek kegiatannya, dalam rangka meningkatkan kinerja aparaturnya, mengingat akan semakin banyak munculnya protes dan komplain baik dari warga masyarakat pengguna jalan maupun dari para PKL itu sendiri yang berjualan di pinggir jalan.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan, ternyata masih ditemukan kondisi penertiban PKL yang tidak tegas dalam arti penertiban PKL yang ideal sulit untuk diwujudkan, karena pada kenyataannya masih terdapat petugas Satpol PP Kota Pontianak yang melakukan penertiban PKL dengan perasaan kasihan atau tidak tega melihat kios-kios tempat berjualan para PKL dibongkar atau dihancurkan secara paksa.

Akuntabilitas kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan aparat untuk memahami atau mengenali apa yang menjadi keluhan masyarakat, menyusun program kerja, serta prioritas pada keamanan dan ketertiban yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi warga masyarakat. Secara singkat, akuntabilitas melihat daya tanggap pegawai Satpol PP Kota Pontianak terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan warga masyarakat. Hal ini sangat diperlukan karena merupakan bukti kemampuan pegawai Satpol PP untuk mengenali apa yang menjadi kebutuhan warga masyarakat, menyusun program kerja

dan prioritas pada sistim keamanan dan ketertiban yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi warga masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Satpol PP Kota Pontianak, maka dapat diketahui bahwa berbagai upaya telah dilakukan petugas Satpol PP dalam rangka menyikapi keluhan-keluhan dari warga masyarakat. Salah satu upaya Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak itu adalah dengan membuat kotak saran bagi warga masyarakat yang ditempatkan persis di depan kantor Sekretariat Satpol PP, agar warga masyarakat dapat menyampaikan keluhannya secara langsung atas upaya penertiban PKL yang dilakukan oleh petugas Satpol PP Kota Pontianak.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak untuk mengenali dan merespon keinginan dan aspirasi warga masyarakat belum cukup baik. Sebagai contoh sederhana mengenai PKL yang berjualan di pinggir jalan protokol dan atau berjualan di atas trotoar di sekitar Jalan Imam Bonjol, padahal para PKL itu sudah diberi peringatan atau teguran keras oleh petugas Satpol PP untuk tidak berjualan disitu karena sangat mengganggu masyarakat pengguna jalan, tetapi mereka masih tetap juga berjualan disitu tanpa merasa takut.

Dari kernyataan tersebut menyiratkan bahwa sistim penertiban yang dilakukan selama ini oleh pegawai Satpol PP Kota Pontianak masih kurang memuaskan hasilnya. Kenyataan ini dapat dilihat dengan serangkaian upaya penertiban para PKL yang dilakukan oleh pegawai Satpol PP yang masih dilakukan evaluasi, dan sejumlah permasalahan sebatas yang diketahui saja, sedangkan yang lain diarahkan kepada atasan untuk dicarikan solusi pemecahannya. Adapun hal ini menimbulkan persepsi dari warga masyarakat bahwa pegawai atau aparat Satpol PP Kota Pontianak belum cukup dapat mengenali atau memahami apa yang menjadi keinginan warga masyarakat, khususnya sebagai unsur pelaksana yang membantu Walikota Pontianak dalam bidang menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

## **B. Responsivitas Satpol PP Dalam Menjalankan Tupoksi**

Responsivitas diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Satpol PP Kota Pontianak di lapangan, karena responsivitas merupakan kemampuan aparat Satpol PP Kota Pontianak untuk mengenali keinginan masyarakat dan juga memiliki kemampuan untuk merespon atau peka terhadap apa yang menjadi tuntutan masyarakat. Dengan adanya kemampuan tersebut maka akan tercipta suatu keselarasan antara aparat Satpol PP Kota Pontianak dengan masyarakat. Terciptanya keselarasan antara aparat Satpol PP dengan masyarakat yang akan memuaskan kedua belah pihak maka dari sini dapat dikatakan kinerja organisasi tersebut menjadi baik.

Aspek responsivitas dapat dilihat dari adanya saluran komunikasi bagi warga masyarakat untuk menyampaikan aspirasi atau keinginannya kepada Walikota Pontianak. Saluran komunikasi ini sangat diperlukan bagi masyarakat agar mereka dapat menyalurkan aspirasi atau kebutuhan yang diharapkan, sedangkan bagi

organisasi Satpol PP Kota Pontianak merupakan sarana untuk menerima saran, kritik dan keluhan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan, terkadang warga masyarakat segan bahkan takut untuk menyampaikan aspirasinya mengingat perilaku aparat Satpol PP Kota Pontianak yang sangat arogan, walaupun aparat Satpol PP Kota Pontianak telah membuka dirinya untuk menerima aspirasi warga masyarakat. Biasanya warga masyarakat menyampaikan aspirasinya melalui orang yang dipercayainya yakni para tokoh masyarakat setempat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kabid Operasional dan Ketertiban Satpol PP Kota Pontianak, maka dapat diketahui bahwa upaya Kantor Satpol PP Kota Pontianak di dalam mengenali dan memahami apa yang menjadi keinginan warga masyarakat dilakukan dengan cara berinteraksi langsung dengan warga masyarakat baik secara formal maupun informal. Dengan adanya kedekatan hubungan antara masyarakat dan aparat Satpol PP Kota Pontianak maka akan sangat mudah untuk merespon keinginan warga masyarakat sehingga perasaan segan dan takut warga masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dapat dihilangkan. Selain itu, keinginan warga masyarakat tidak sekedar untuk dikenali dan diketahui saja, namun masyarakat mengharapkan adanya realisasi dari tuntutan keinginannya, yakni seperti penertiban para PKL yang masih berjualan disembarang tempat, warung remang-remang, prostitusi terselubung di pinggir-pinggir jalan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan harapan warga masyarakat yang menginginkan tindak lanjut dari tuntutan dan keinginannya telah dilakukan oleh Kepala Satpol PP Kota Pontianak. Hal ini dilihat dengan adanya pengajuan program kerja Satpol PP ke Pemkot Pontianak, yang kemudian disetujui oleh Walikota Pontianak. Sesuai dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP dari aspek responsivitas dapat dikatakan baik, karena masyarakat merasa adanya saluran komunikasi yang disediakan kantor Satpol PP Kota Pontianak untuk menyampaikan aspirasinya, yakni berupa kotak saran. Selain itu, adanya kemampuan yang dimiliki aparat Satpol PP yang bertugas di lapangan untuk mengenali apa yang menjadi keinginan warga masyarakat melalui interaksi langsung dengan mereka, menyebabkan apa yang menjadi tuntutan dan keinginan warga masyarakat tersebut dituangkan oleh aparat Satpol PP dalam bentuk program kerja yang kemudian mendapatkan respon positif dari pimpinan Satpol PP untuk kemudian dimintakan persetujuan kepada Walikota.

### **C. Efektivitas Pegawai Satpol PP Dalam Menjalankan Tupoksi**

Penilaian efektivitas kinerja pada penelitian ini, dilakukan dengan cara menganalisis data yang telah dipaparkan pada bagian terdahulu, yakni dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut pendapat Sutarto (2000: 27), bahwa efektivitas kerja akan tercapai apabila tercapainya kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan menghasilkan dan pencapaian sumber daya. Artinya efektivitas kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh



seorang pegawai sesuai dengan waktu, cara pelaksanaan dan petunjuk-petunjuk yang harus ditatati.

Berkaitan pemahaman aparatur terhadap tujuan organisasi dan uraian tugas dan fungsi, berikut ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Satpol PP Kota Pontianak menyangkut pemahaman terhadap tujuan organisasi dan uraian tugas organisasi, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar (90 %) pegawai Satpol PP tingkat pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi serta pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi dari Satpol PP Kota Pontianak belum cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap fenomena tersebut disebabkan kurangnya sosialisasi visi, misi dan tujuan organisasi kepada seluruh pegawai Satpol PP terutama pegawai yang bertugas di bagian penertiban di lapangan, demikian juga halnya terhadap kekurangfahaman pegawai Satpol PP terhadap uraian tugas pokok organisasi. Namun demikian kekurangfahaman pegawai terhadap uraian tugas lebih banyak disebabkan oleh faktor kemalasan dan rasa kurang peduli dari pegawai Satpol PP Kota Pontianak. Hal ini dapat dibuktikan dengan perilaku pegawai Satpol PP Kota Pontianak yang lebih senang menghabiskan waktu di luar unit kerja daripada berusaha meningkatkan kemampuan dengan mempelajari program kegiatan di bidang penertiban. Dari data yang penulis peroleh di lapangan, terdapat 6 orang pegawai Satpol PP yang mendapat teguran langsung oleh atasannya karena sering tidak berada di kantor (bolos) pada hari-hari kerja.

Dari informasi tersebut di atas, diketahui bahwa tingkat pemahaman terhadap tujuan dari keberadaan Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak bagi pegawai Satpol PP yang ada di dalamnya belum cukup baik. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, visi dan misi, tujuan organisasi serta fungsi Satpol PP Kota Pontianak sebagai unsur pelaksana yang membantu Walikota Pontianak dalam rangka penegakkan peraturan daerah, pencegahan pelanggaran peraturan daerah dan perlindungan masyarakat dalam rangka keamanan dan ketertiban masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyelesaian masalah PKL perlu ditindaklanjuti sesuai dengan tugas pokok Satpol PP Kota Pontianak harus dapat diselesaikan secepat mungkin. Jangka waktu penyelesaian tugas-tugas pegawai Satpol PP khususnya dalam aspek penertiban PKL merupakan salah satu aspek yang dilihat dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun jangka waktu penertiban PKL untuk satu kali operasional di lapangan dapat diselesaikan satu sampai tiga hari. Hal ini tergantung pada upaya penertiban PKL yang dilakukan oleh pegawai Satpol PP. Apabila penertiban para PKL terjadi protes atau perlawanan dari PKL itu sendiri, maka memerlukan waktu lebih dari satu hari. Karena semakin cepat penyelesaian masalah penertiban para PKL, maka dapat dikatakan semakin optimal tingkat efektivitas kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di lapangan.

Hal ini menunjukkan penertiban para PKL yang dilakukan oleh petugas Satpol PP Kota Pontianak tidak optimal dan masih terjadi protes dan perlawanan dari para PKL. Hal ini disatu sisi disebabkan karena ketidakfahaman petugas Satpol PP dalam melakukan tugas yang diembannya, terutama melakukan pendekatan kepada

para PKL dalam upaya melakukan penertiban, dan disisi lainnya adalah masih ada perasaan kasihan atau tidak sampai hati menggusur usaha para PKL. Hal inilah yang menyebabkan para warga masyarakat yang bermukim di sekitar area tersebut banyak yang mengeluh dengan sikap para petugas Satpol PP Kota Pontianak yang lebih banyak memiliki perasaan kasihan atau tidak sampai hati untuk menggusur PKL.

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai Satpol PP Kota Pontianak dari aspek efektivitas yang dilihat dari pemahaman melakukan penertiban PKL, tenggang waktu penyelesaian suatu permasalahan, dan ketepatan dalam menyelesaikan masalah dapat dikatakan masih belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari masih ditemuinya petugas Satpol PP Kota Pontianak yang menunda pekerjaan untuk menertibkan PKL sehingga menimbulkan keterlambatan dalam menyelesaikan masalah para PKL.

#### **D. Efisiensi Pegawai Satpol PP Dalam Menjalankan Tupoksi**

Efisiensi diartikan sebagai penghematan waktu dan biaya dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparat pemerintah. Dalam melakukan penilaian efisiensi kinerja, sama halnya dengan melakukan penilaian terhadap efektivitas. Adapun analisa yang digunakan adalah analisis kualitatif. Menurut Dwiyanto (2002: 50), bahwa efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.

Suatu organisasi dikatakan efisien manakala organisasi itu mampu mencapai nilai-nilai hasil yang nyata secara maksimum dengan pemakaian nyata. Dengan kata lain efisiensi memperhatikan masalah jumlah masukan (seperti sumber daya manusia dan dana) yang diperlukan untuk memperoleh tingkat keluaran yang ditentukan atau tujuan tertentu. Banyak sekali faktor yang menentukan efisiensi organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi: biaya relatif, tenaga kerja, produktivitas perjam pegawai, biaya bahan baku, dan kemajuan teknologi. Efisiensi Kinerja Satpol PP Kota Pontianak akan dilihat dari ketersediaan dana operasional, ketepatan program kegiatan dengan sasaran yang ingin dicapai.

Dukungan atas penyelenggaraan tugas-tugas kegiatan operasional dan ketertiban di lapangan, Satpol PP Kota Pontianak hanya ditunjang dari penyediaan dana APBD Kota Pontianak. Adapun penyediaan dana APBD itu relatif kecil bila dibandingkan dengan beban tugas penyelenggaraan Satpol PP Kota Pontianak.

Indikator ketersediaan jumlah dana operasional Satpol PP Kota Pontianak, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Satpol PP Kota Pontianak diketahui ketersediaan dana operasional kegiatan program di bidang operasional dan ketertiban masih sangat kecil, dan jika dibandingkan antara luas wilayah 6 kecamatan di Kota Pontianak dengan jumlah dana yang tersedia rasionya belum berimbang. Misalnya dalam bidang operasional dan penertiban yang notabene tugasnya menyangkut sekian banyak yang harus ditertibkan khususnya mereka yang melanggar Perda Kota Pontianak, namun dalam realisasinya hanya PKL saja yang lebih sering ditertibkan.

Pada umumnya dalam setiap organisasi, aspek keuangan merupakan aspek yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Hal ini dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, sehingga aspek penyediaan dana operasional pelaksanaan kegiatan program baik itu yang bersumber dari rutin maupun dana pembangunan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja organisasi. Pada kenyataannya Satpol PP Kota Pontianak selalu mengalami kesulitan dalam memenuhi tujuan organisasi, karena penyediaan dukungan dana untuk operasional di lapangan relatif sangat terbatas.

Keterbatasan dana operasional ditambah lagi dengan keterbatasan sarana dan prasarana kerja yang tidak mendukung operasional untuk kegiatan program Satpol PP Kota Pontianak, maka dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap lamanya waktu dan jumlah petugas Satpol PP Kota Pontianak yang terlibat dalam melaksanakan tugas operasional di lapangan. Secara otomatis hal ini akan berpengaruh terhadap bobot temuan yang akan dihasilkan di lapangan, hasil temuan pelaksanaan tugas dan fungsi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara penyediaan dana, sarana dan prasarana kerja dengan kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan, ditemui bahwa masih ada program kegiatan yang kurang tepat sasaran dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebagai contoh program peningkatan sarana dan prasarana yang lebih mengarah kepada rehab/perbaikan ruangan kantor dan toilet Satpol PP Kota Pontianak yang terletak dibelakang kantor Walikota Pontianak ketimbang pembelian sarana dan prasarana mobilitas seperti kendaraan roda empat dan roda dua yang merupakan sarana pendukung tugas dan fungsi pegawai Satpol PP Kota Pontianak yang sangat efisien di lapangan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dari tingkat efisiensi dapat dilihat dari input (seperti disiplin kerja, keterampilan, keahlian, dll) dan output kegiatan program yang dilaksanakan (seperti penertiban PKL, PSK, perjudian, dll). Jumlah input ternyata tidak berbanding terbalik dengan output yang dihasilkan. Kondisi ini harus mendapat perhatian oleh Walikota Pontianak selaku pimpinan puncak, agar diperoleh formula yang tepat dalam menentukan program kegiatan dengan sasaran yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan misi organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis paparkan pada sebagaimana tersebut di atas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai hasil akhir dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak dalam upaya melakukan penertiban para Pedagang Kaki Lima (PKL) dilihat dari aspek akuntabilitas masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan penertiban PKL belum sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka

melaksanakan program kegiatan, tingkat kemampuan meningkatkan prakarsa dan kepedulian aparatur Satpol PP dalam memenuhi harapan dan keinginan warga masyarakat masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak jika dilihat dari aspek efektivitas kinerja pegawai Satpol PP yang bertugas melakukan penertiban PKL menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pegawai Satpol PP terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi belum cukup baik, pola pikir yang mempersulit dan memperlambat sehingga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakpuasan masih dirasakan oleh warga masyarakat sebagai akibat kekurangfahaman aparat Satpol PP di lapangan terhadap pelaksanaan tugasnya.
3. Kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak jika dilihat dari aspek efisiensi kinerja pegawai yang bertugas melakukan penertiban PKL, menunjukkan bahwa ketersediaan jumlah dana operasional dalam pelaksanaan kegiatan penertiban PKL masih relatif kecil. Disamping itu terjadi inefisiensi karena jumlah input dan output tidak berbanding terbalik. Hal ini terlihat dari dana yang digunakan untuk melakukan kegiatan operasional di lapangan kurang mencapai sasaran sehingga hal ini berdampak terhadap kurangnya sarana dan prasarana pendukung kerja di lapangan.
4. Kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak jika dilihat dari aspek responsivitas pegawai dapat dikatakan baik, karena masyarakat merasa adanya saluran komunikasi yang disediakan kantor Satpol PP Kota Pontianak untuk menyampaikan aspirasinya, yakni berupa kotak saran.

## **SARAN - SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan sebagaimana tersebut di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mewujudkan tujuan organisasi Satpol PP Kota Pontianak, maka sosialisasi tujuan dari organisasi Satpol PP kepada seluruh pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak harus terus dilakukan baik melalui rapat staf, diskusi-diskusi maupun dalam peretemuan informal.
2. Peningkatan pegawai Satpol PP Kota Pontianak dalam melaksanakan tugas dan fungsi merupakan ukuran dari keberhasilan kinerja Satpol PP Kota Pontianak. Oleh karena itu, pembenahan sumber daya manusia pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Satpol PP Kota Pontianak perlu dilakukan dengan cara menambah jumlah pegawai dengan keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan program kegiatan atau dengan cara memberikan pelatihan yang lebih intensif kepada para pegawai Satpol PP Kota Pontianak yang bertugas di lapangan, sehingga mereka mampu menguasai dan memahami bidang tugasnya untuk mencapai hasil yang maksimal.
3. Peningkatan efisiensi perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar diperoleh formula yang tepat dalam menentukan program kegiatan dengan sasaran/tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mencapai/mewujudkan misi organisasi.

- Perencanaan program yang tidak produktif dan pemborosan sifatnya terhadap keuangan organisasi harus dihindari dan dihilangkan.
4. Karena Kepala Satuan Satpol PP Kota Pontianak selaku pimpinan organisasi Satpol PP menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja aparatur/pegawai Satpol PP Kota Pontianak, maka resiko penurunan kinerja yang bersumber dari penurunan motivasi kerja pimpinan harus dihindarkan. Untuk itu kemampuan pemimpin untuk berinovasi harus terus didukung oleh seluruh pegawai tanpa terkecuali

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mc. Gee, T.G, 1975, *Hawkersin Selected South-East Asian Cities: The Comparative Research Study Outline Findings and Policy Recommendations*. Canada: Internasional Development Reseach Centre (IDRC).
- Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwaningsih, Tri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: UNS Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peorwadarminto, WJS. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Penerbit Balai Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ratminto, 2006, *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.

Sutarto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widjaya. A.W. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pers

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dan Fungsional*

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 *Tentang Satuan Polisi Pamong Praja*.

Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 1 Tahun 2010 *Tentang Ketertiban Umum*

Peraturan Walikota Pontianak Nomor 10 Tahun 2011 *Tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak*

[www.dedixcom.waktu.kinerja.propduktif](http://www.dedixcom.waktu.kinerja.propduktif)

[www.dedixcom.kinerja. PNS](http://www.dedixcom.kinerja.PNS)

[http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen\\_kinerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_kinerja)

[http://id.wikipedia.org/wiki/ilmu\\_Manajemen\\_SDM](http://id.wikipedia.org/wiki/ilmu_Manajemen_SDM)

<http://id.wiki./evaluasi.kinerja>