

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses perubahan yang dilaksanakan oleh hampir semua bangsa di dunia, karena pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha mencapai kemajuan bagi bangsa tersebut. Pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah.

Proses pembangunan nasional yang berlangsung dewasa ini sedang mengalami pergeseran dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek produktivitas, kualitas, responsivitas, responsibilitas, dan profesionalisme. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama. Oleh karenanya masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dan fungsi dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. Diperparah dengan krisis global yang mengakibatkan krisis diberbagai bidang dan semuanya bermuara pada krisis kepercayaan.

Birokrasi pemerintahan sedang bergeser dengan beberapa upaya korektif, mengupayakan netralitas tumbuhnya demokrasi, tumbuhnya orientasi pada masyarakat dan tumbuhnya aspirasi dan kontrol masyarakat. Birokrasi sedang bergeser dari paradigma sentralistik ke desentralistik, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis, dari kedaulatan negara ke kedaulatan rakyat, dari organisasi yang besar menjadi ramping tapi kaya fungsi, dari *rowing* (semua dikerjakan sendiri) menjadi *stering* (mengarahkan). Upaya-upaya tersebut masih dibayangi oleh ketidakpastian dan sedang mencari bentuk yang tepat. Pada dasarnya upaya tersebut diarahkan untuk mendapatkan dukungan administrasi negara yang mapan mengenai kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi birokrasi dalam mewujudkan administrasi yang makin handal, profesional, efisiensi, efektif serta tanggap terhadap keluhan rakyat dan dinamika perubahan lingkungan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai dan rangkaian

kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*humanbeing*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo sebagai salah satu instansi perangkat daerah yang bertindak sebagai aparatur pemerintah daerah dalam menjaga keamanan dan ketertiban serta penegakan peraturan daerah maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi fungsi, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga berakibat pada munculnya perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Analisis terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Menurut pendapat Drucker dalam buku "*Reinventing Government*" karya David Osborne, bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya pemisahan antara manajemen puncak dan operasional, sehingga memungkinkan manajemen puncak mengfokuskan konsentrasi pada pengambilan keputusan dan pengarahan. Sedangkan kegiatan operasional sebaiknya dijalankan oleh staf sendiri, dimana masing-masing memiliki misi, sasaran, ruang lingkup, tindakan serta otonominya sendiri. Upaya mengarahkan, membutuhkan orang yang mampu melihat seluruh visi dan peluang serta mampu menyeimbangkan antar berbagai tuntutan yang saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya. Hal tersebut membutuhkan personil yang bersungguh-sungguh fokus pada visi, misi dan melaksanakannya dengan baik.

Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara. Dalam konteks ini masyarakatlah sebagai aktor utama (pelaku) pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban

untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan-kegiatan dari masyarakat tersebut. Pada kondisi ini aparatur negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

Kemudian bagaimana kegiatan masyarakat dan kegiatan pemerintah itu dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Suasana tersebut dapat diciptakan jika aparatur negara memiliki semangat pengabdian yang tinggi dan profesional dalam pemberian layanan publik. Pada sisi lain perkembangan dan perubahan yang diakibatkan oleh globalisasi yang mempengaruhi seluruh aspek kehidupan seperti disektor ekonomi, investasi, barang dan jasa, menjadikan para pelaku birokrasi (aparatur) semakin ditantang dan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanannya kepada masyarakat. Pada tataran inilah, kinerja birokrasi pelayanan publik menjadi suatu isu yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Keamanan dan ketertiban masyarakat dan perlindungan masyarakat merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang perlu dipenuhi. Keamanan dan ketertiban adalah dua keadaan yang dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktifitas sehari-hari.

Aturan-aturan yang menjadi rambu-rambu dalam kehidupan masyarakat perlu dikawali oleh alat negara atau aparat negara yang ditugaskan menurut undang-undang dan atau peraturan yang ada dibawahnya seperti Peraturan Daerah. Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo yang ditugaskan untuk menjaga keamanan dan ketertiban serta perlindungan masyarakat adalah Satuan Polisi Pamong Praja dan Linmas berdasar Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan seperti adanya Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo yang mendasari tugas utama Satuan Polisi Pamong Praja adalah salah satunya “Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 tentang Izin usaha Pertambangan Bahan Galian Golongan C.”

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penegak aturan yang sangat jelas melarang siapapun melakukan kegiatan usaha di trotoar, bahu jalan, badan jalan atau jalur hijau. Permasalahan PKL yang sudah menjadi masalah umum di setiap kabupaten/kota, merupakan salah satu masalah kompleks Pemerintah Daerah. Yang terlibat dalam penanganan PKL seyogyanya bukan hanya Satpol PP sebagai penegak aturan, melainkan juga dinas/instansi terkait, misalnya : Dinas Informasi, sejauh mana aturan yang ada dipublikasikan. Bagian Hukum yang biasanya melekat pada Sekretariat Daerah, sangat berperan dari aspek penyuluhan kesadaran hukum. Dinas

Perekonomian, sejauh mana pembinaan terhadap para pedagang dilakukan. Dinas Perhubungan juga sangat perlu terlibat, karena trotoar atau badan jalan merupakan sarana lalu lintas, yang dalam hal ini dipergunakan untuk hal yang bukan peruntukannya.

Satpol PP juga berperan sebagai penegak aturan yang juga jelas melarang setiap orang untuk melakukan perbuatan asusila. PSK adalah salah satu permasalahan yang tidak pernah selesai, bahkan ada yang berpendapat bahwa praktek pelacuran telah ada sejak manusia ada, dan akan tetap ada selama manusia itu ada. Masalah PSK juga sangat melibatkan dinas/instansi terkait, misalnya : Dinas Sosial, yang bertugas membina PSK pasca penjangkauan. Pengadilan, yang memberikan sanksi dengan tujuan efek jera kepada para PSK. Tidak lupa peran serta masyarakat sangat penting dalam hal ini, sebagai kontrol sosial yang sangat berarti.

Permasalahan PKL dan PSK yang selalu diidentikan dengan Satpol PP, ternyata bukan hanya masalah Satpol PP. Sebenarnya PKL dan PSK tidak beda dengan objek-objek perda lainnya yang juga harus ditegakkan, seperti : Izin Usaha Pertambangan, Kependudukan, Izin Mendirikan Bangunan, Izin Usaha Perdagangan, Izin Air Bawah Tanah, Izin Reklame dan sebagainya. Perlu juga diingat minimalnya pelanggaran terhadap suatu aturan hukum, tidak hanya tergantung dari aparat penegak hukum yang hebat, melainkan juga berkaitan erat dengan kesadaran masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan mitra utama Polri di daerah dalam menjaga keamanan, ketenteraman dan ketertiban dalam masyarakat. Polisi pamong

praja diharapkan bisa meningkatkan kinerja sehingga lebih professional sebagai aparaturnya pemerintah untuk semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Selain itu polisi pamong praja harus senantiasa membangun kerjasama yang sinergis dengan aparaturnya dan instansi terkait dalam pelaksanaan tugas-tugas di lapangan serta selalu memantau dan menyaring informasi berkaitan dengan keadaan yang membahayakan di tengah-tengah masyarakat. Kontribusi dan peran polisi pamong praja di dalam pencapaian sasaran penegakan peraturan daerah semakin diperhitungkan dan sekaligus dituntut untuk ditingkatkan. Apalagi terkait Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002, sebab perda tersebut justru melindungi masyarakat dalam usaha pertambangan. Namun masyarakat bisa saja terbentur dalam masalah (kebutuhan) lain ketimbang mengurus perijinan tambang.

Sebagai aparaturnya pemerintah daerah, Satpol PP harus mampu melaksanakan tugas serta kewajiban karena semua itu berdampak pada hasil kerja dari lembaga itu sendiri dan juga harus memiliki aspek-aspek yang mendukung kinerja diantaranya yaitu aspek responsivitas, aspek tanggungjawab, aspek profesionalisme, aspek akuntabilitas dan aspek produktivitas. Sehingga dalam hal penegakan Perda (Peraturan Daerah) Nomor 6 Tahun 2002 Satpol PP bisa terlihat sejauh mana kinerja yang telah dilakukan.

Karena pentingnya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam menyelenggarakan keamanan dan ketertiban apalagi dalam penegakan peraturan daerah maka penulis

berminat mengadakan penelitian mengenai ***“Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

- 1. “Bagaimana Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo Tahun 2008? ”***
- 2. “Apakah Faktor-Faktor Kunci Keberhasilan bagi Satuan Polisi Pamong Praja?”***

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo dalam hal menjaga keamanan dan ketertiban serta penegakan peraturan daerah.
- b. Untuk mengetahui tugas dan fungsi utama Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparatur perangkat daerah

- c. Untuk mencari hambatan yang dihadapi Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjaga keamanan dan ketertiban serta penegakan peraturan daerah.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi mahasiswa, merupakan penerapan teori dalam praktik pembuatan karya ilmiah.
- b. Bagi masyarakat, dapat menjadi tambahan pengetahuan tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- c. Bagi pemerintah, diharapkan dapat menjadi masukan dalam pembuatan kebijakan terkait tugas-tugas Satuan Polisi Pamong Praja.
- d. Bagi ilmu pengetahuan, dapat menjadi acuan untuk pengembangan khususnya ilmu pemerintahan.

D. Kerangka Dasar Teori

Menurut *Muchtar Mas'ud*, teori adalah bentuk penjelasan umum yang menjelaskan mengapa (sesuatu) itu terjadi. Teori merupakan serangkaian konsep-konsep yang menjadi suatu penjelasan yang menunjukkan bagaimana konsep-konsep itu secara logis berhubungan atau menentukan suatu hipotesa.

Teori juga merupakan ungkapan mengenai hubungan kausal yang logis diantara berbagai gejala atau perubahan variabel dalam bidang tertentu sehingga dapat

dipergunakan sebagai kerangka berpikir dalam memahami dan menangani permasalahan yang timbul dalam bidang tertentu.¹

Dari uraian di atas maka dapat diambil pengertian bahwa teori sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pemecahan masalah secara teoritis.

Kerangka dasar teori akan memberikan landasan teoritis dalam menganalisa data tentang Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kulon Progo tahun 2007 adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam “*strategic planning*” suatu organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Definisi di atas mengandung unsur-unsur penting yaitu:

- a) Suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Manajemen kinerja adalah suatu

¹ Bintoro Tjokroamindjojo, Dan Mustoko Diningrat, *Teori Strategi Pembangunan Nasional*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1982, Hal. 12

kesepakatan diantara seorang pegawai dengan pimpinan atau kepala kantor tentang berbagai harapan. Kinerja kebanyakan adalah tentang pengelolaan harapan dari seorang pegawai.

- b) Sebuah proses: kinerja bukan hanya serangkaian sistem prosedur, melainkan serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai suatu hasil dari hari ke hari dan mengelola peningkatan kerja.
- c) Pemahaman bersama: untuk memperbaiki kinerja, para pegawai perlu memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana seharusnya bentuk tingkat kinerja dan kompetensi yang tinggi itu dan ada pula yang hendak dicapai.
- d) Suatu pendekatan dalam mengelola dan menegembangkan Sumber Daya Manusia. Kinerja mempunyai fokus 3 hal. Pertama, bagaimana para pimpinan dan pegawainya bekerja secara efektif dengan orang-orang terkait. Kedua, bagaimana para pegawai bekerja sama dengan pimpinan. Ketiga, bagaimana pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kepiawaian serta kinerja mereka.
- e) Pencapaian. Pada akhirnya, kinerja adalah pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuannya sebaik mungkin, menyadari potensi mereka sendiri dan memaksimalkan kontribusi keberhasilan organisasi.

Kinerja didasarkan pada suatu asumsi bilamana pegawai tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari organisasi dan didikutsertakan dalam penentuan sasaran yang

akan dicapai maka organisasi akan menunjukkan pencapaian kerja untuk sasaran tersebut.

Tujuan umum kinerja adalah untuk menciptakan budaya para pegawai dan memikul tanggungjawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Proses kinerja dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Kinerja memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola. Sehingga proses ini memberikan suatu cara bagaimana sasaran kerja dapat dipahami secara bersama oleh para pegawai dan pimpinan. Para pimpinan dapat memperjelas harapan yang mereka inginkan dari stafnya dan para pegawai dapat mengkomunikasikan harapan mereka dalam pekerjaannya bagaimana bakat pribadi mereka dapat dimanfaatkan oleh organisasi.

Bernardin dan Russel memberi batasan kinerja (*performance*) sebagai “... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).²

Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal

² Fausino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 1997, Hal.135

ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Mengingat bahwa *Raison d'etre* dari suatu organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.

Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara : alternatif alokasi sumber daya yang berbeda; alternatif desain-desain organisasi yang berbeda; dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda (John M. Bryson, 2002). Sekarang permasalahannya adalah kriteria apa yang digunakan untuk menilai organisasi.

Sebagai sebuah pedoman, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang

yang dihasilkan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian dengan sebelumnya adalah seberapa besar *efficiency* pemanfaatan input untuk meraih keuntungan itu dan seberapa besar *effectivity process* yang dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut.

Dalam rangka melaksanakan kegiatan sebagai upaya untuk pencapaian tujuan dan hasil secara optimal, baik dalam lingkungan organisasi maupun lembaga pemerintah seperti kantor Satpol PP dalam penelitian ini, bahwa aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan baik oleh aparat ataupun oleh pegawai pada khususnya aparat pemerintah daerah adalah analisis kinerja, yang mana dalam kinerja tersebut adalah merupakan tingkat pencapaian suatu perencanaan atau yang menjadi rencana kerja dalam suatu lembaga pemerintah maupun dalam organisasi pada umumnya.

Dari definisi tersebut dapat diberikan arti bahwa kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian hasil, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai atau aparat secara individu maupun dari sebuah unit kerja secara berkelompok sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut yang dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum atau peraturan perundangan yang berlaku.

b. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain:

- (1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.

Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

(2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja.

Indikator kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dari analisis kinerja. Penyusunan variabel kinerja dibuat pada tahap setelah penyusunan program dan kegiatan suatu organisasi atau lembaga pemerintah. Oleh karenanya, penetapan indikator kinerja merupakan langkah lanjut dari kegiatan atau aktivitas yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edwin B. Flippo indikator atau ukuran-ukuran kinerja aparat atau pegawai meliputi:

- a) Mutu kerja yang berkaitan dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keraihan hasil pekerjaan.

- b) Kualitas kerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja yang tidak hanya diperhitungkan dari tugas reguler tetapi juga penerimaan tugas ekstra dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
- c) Ketangguhan berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran.
- d) Sikap yaitu berkaitan dengan rasa tanggungjawab, dapat bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

(3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.

Jika kita sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bias diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil actual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

(4) Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja akan mmberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan:

- (a) Feedback yaitu hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya. Bias dijadikan landasan pemberian reward and punishment terhadap manajer dan anggota organisasi.

(b) Penilaian kemajuan organisasi.

Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi.

(c) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun stakeholders.

Berbicara tentang masalah kinerja yang menyangkut kinerja personil atau aparatur, erat hubungannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap kinerja tersebut. Sondang P. Siagian mengemukakan adanya tujuh elemen kunci suatu sistem penilaian kinerja yaitu:

- a) Yang menjadi sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.
- b) Standar kinerja. Standar kinerja itulah yang digunakan sebagai alat pengukur. Karena itu, standar merupakan instrumen pembandingan antara kinerja yang ditampilkan dan hasil yang dicapai.
- c) Alat pengukur kinerja dengan ciri-cirinya yaitu: mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, baik yang sifatnya positif maupun negatif dapat diverifikasi oleh orang lain dan mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler bukan kinerja yang pada satu momen terlalu menonjol.

- d) Hal-hal yang dikemukakan tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang obyektif karena didasarkan pada kriteria yang rasional, diterapkan secara baku dengan menggunakan tata cara yang tepat.
- e) Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan, karena bahan informasi yang terdapat didalamnya pasti akan digunakan lagi di masa yang akan datang.
- f) Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan yang menyangkut berbagai aspek kehidupan kekarayaan para karyawan.
- g) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, dalam arti terjadi secara berkala sepanjang kehidupan karyawan dalam suatu organisasi.³

Melalui pengukuran kinerja maka instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja pada periode tertentu. Selain itu juga akan diketahui apakah pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah mengalami peningkatan dan sebesar apa peningkatan itu.

Penilaian akan kinerja aparat atau pegawai umumnya lebih tertuju pada penilaian atas usaha aparat pemerintah didalam meningkatkan pemberian pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengatur kinerja aparat secara obyektif dan akurat, maka diperlukan adanya indikator yang menjadi tolok ukur tingkat kinerja aparat.

³ Siagian, P. Sondang, *Filsafat Administrasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hal. 169

Kurang lebih ada 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu:

- a) Adanya kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif.
- b) Adanya obyektifitas dalam proses evaluasinya.⁴

Penilaian kinerja digunakan sebagai pengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah misi. Mengenai organisasi publik, informasi kinerja sangat berguna dalam menilai seberapa besar pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu apakah memenuhi target dan harapan. Informasi kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para aparat pemerintah daerah dalam melakukan perubahan-perubahan dalam suatu organisasi. Dengan melakukan penelitian terhadap kinerja maka upaya memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis.

Kegunaan penilaian kinerja adalah:

- a) Menilai kualitas, kuantitas, dan efisiensi pelayanan.
- b) Memotivasi birokrat pelaksana.
- c) Memonitor para kontraktor.
- d) Melakukan penyesuaian anggaran (budget).
- e) Mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani.

⁴ Op. cit, hal. 136

f) Menuntun perbaikan dalam pelayanan publik.

Disisi lain penilaian kinerja suatu organisasi publik masih amat jarang dilakukan dan tidak ada transparansi publik. Lain halnya dengan organisasi bisnis yang kinerja penyelenggaranya dapat dilakukan dengan cara misalnya melihat tingkat laba yang berhasil diperolehnya. Berbeda dengan organisasi publik yang memiliki tolok ukur kompleks, karena hal-hal yang dapat diukur lebih beraneka ragam dan kadang-kadang bersifat abstrak sehingga penilaian kinerja tidak bisa dilakukan hanya dengan menggunakan satu variabel saja.

c. Fokus Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Jadi pengukuran kinerja harus berbasis pada strategi organisasi. Pemilihan indikator dan ukuran kinerja dan penetapan target untuk setiap ukuran ini merupakan upaya konkret dalam memformulasikan tujuan strategis organisasi sehingga lebih terwujud dan terukur. Pengukuran kinerja juga harus didasarkan pada karakteristik operasional organisasi. Hal ini terutama diperlukan untuk mendefinisikan indikator dan ukuran kinerja yang digunakan.

Penyebab kesulitan dalam pengukuran kinerja adalah:

a) Tujuan dan misi organisasi pelayanan publik sangat kabur dan bersifat multidimensional.

- b) Stakeholders (pengambil keputusan) jauh lebih banyak dan kompleks daripada orang swasta.
- c) Stakeholders sering memiliki kepentingan antara satu dengan yang lain.⁵

Penilaian terhadap bagaimana aktivitas (dan proses) diselenggarakan merupakan dasar yang melandasi usaha untuk meningkatkan kemampuan suatu organisasi. Pengukuran kinerja aktivitas didesain untuk menilai bagaimana aktivitas tersebut dilaksanakan dan hasil yang diperoleh. Saat ini ukuran kinerja menduduki peranan penting dalam organisasi. Kinerja birokrasi sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti dimensi produktivitas, kualitas, responsivitas, tanggungjawab maupun profesionalisme. Berbagai literatur yang membahas kinerja birokrasi pada dasarnya memiliki kesamaan substansial yakni untuk melihat seberapa jauh tingkat pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh birokrasi pelayanan.

Mengingat bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor input dan proses-proses manajemen dalam organisasi, maka upaya peningkatan kinerja organisasi juga terkait erat dengan peningkatan kualitas faktor input dan kualitas proses manajemen dalam organisasi tersebut.

Analisis terhadap kondisi input dan proses-proses administrasi maupun manajemen dalam organisasi merupakan analisis kondisi internal organisasi. Selain

⁵ Winarsih, Atik Septi, *Asas-Asas Manajemen* (Diktat Mata Kuliah Manajemen Pelayanan Publik).

kondisi internal tersebut kondisi-kondisi eksternal organisasi juga mempunyai peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja itu merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya. Kinerja atau prestasi yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek berikut ini:

1) Aspek Produktivitas (*Productivity*)

Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) apabila keluaran atau hasilnya lebih besar dari masukan atau ongkos maka kondisi ini disebut efisiensi. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Aspek produktivitas adalah membandingkan tingkat *in-put* atau usaha organisasi untuk menghasilkan sebuah *out-put* atau keputusan organisasi, lalu melakukan penilaian sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi dari usaha dengan melihat hasil dari keputusan tersebut.

2) Aspek Kualitas (*Quality of Service*)

Merupakan efektivitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi menyangkut kualitas kerja. Kualitas kinerja adalah hal penting dalam organisasi pelayanan, mengingat tingkat kebutuhan masyarakat yang besar sementara adanya tantangan minimnya sumberdaya untuk menyediakan pelayanan, akan tetapi dengan

minimnya sumberdaya organisasi organisasi harus tetap memanj kinerja untuk menghasilkan kualitas dari pelayanan atau produk pelayanan.

3) Aspek Responsivitas (*Responsiveness*)

Mengukur daya tanggap providers terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan customers. Memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Sedangkan dari suatu kerja sama dalam upaya yang dipilih masing-masing individu, sehingga efektivitas dari kelompok (organisasi perusahaan) adalah tujuan kelompok.

4) Aspek Responsibilitas (*Responsibility*)

Aspek ini diartikan sebagai suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik dimiliki para pengelola organisasi, kondisi administrasi, kebijakan, dan program yang baik. Disini dimaksudkan dalam artian luas sebagai kemantapan sistem pekerjaan.

Suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

5) Aspek Profesionalisme (*Professionalism*)

Aspek ini menunjukkan pada sifat suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetisi atau keahlian teknis. Profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh para pengelola organisasi, karena semakin tumbuhnya

kompleksitas masalah-masalah yang ada dalam masyarakat dan semakin canggihnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁶

Dari beberapa aspek-aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang baik maka suatu organisasi terkait Kantor Satpol PP Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta harus seimbang dalam produktivitasnya baik input maupun outputnya, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Pemerintah Daerah dan Desentralisasi

a. Pemerintah daerah

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 3, yang dimaksud pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat. Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan

⁶ Hatry, 1990 : 478-9 ; Lenvinne, at. Al, 1990 : 189-190 ; Mosher, 1968

otonomi dan tugas pembantuan. Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Organ yang menjalankan pemerintahan daerah adalah pemerintah daerah. Pemerintah daerah meliputi Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsure penyelenggara pemerintahan daerah.

Pemerintahan Daerah dalam Konteks Indonesia adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.

Urusan penyelenggaraan pemerintah daerah, khususnya penyelenggaraan urusan pemerintahan dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antar susunan pemerintahan. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, yang diselenggarakan berdasarkan kriteria di atas terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan.

Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi merupakan urusan dalam skala provinsi yang meliputi 16 buah urusan. Urusan pemerintahan provinsi yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, pemerintahan daerah

menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pemerintahan daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan dengan pemerintah pusat dan dengan pemerintahan daerah lainnya. Hubungan tersebut meliputi hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya. Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya dilaksanakan secara adil dan selaras. Hubungan wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya menimbulkan hubungan administrasi dan kewilayahan antarsusunan pemerintahan.

b. Desentralisasi

Desentralisasi biasanya dilakukan untuk meningkatkan sebuah kinerja atau produk organisasi, sehingga struktur pada lapisan bawah tidak selalu menunggu instruksi dari struktur yang di atasnya dalam mengambil sebuah keputusan. Desentralisasi atau penyerahan wewenang mempunyai efek yang positif dimana pelaku organisasi lebih berinisiatif dalam menentukan keputusan berdasarkan kebutuhan lokalitas, organisasi.

Akan tetapi antara struktur yang di atas tetap mempunyai hubungan, hanya saja memberikan kewenangan untuk mengatur organisasi, sehingga beban struktur yang di atas tidak terlalu berat.

Desentralisasi secara umum dapat ditinjau dari aspek politik dan aspek administrasi. Dalam perspektif politik, desentralisasi didefinisikan sebagai devolusi kekuasaan (*devolution of power*) dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah (Mawhood, 1987. Smith, 1985). Sedangkan berdasar perspektif administrasi, desentralisasi didefinisikan sebagai penyerahan wewenang untuk mengambil keputusan, perencanaan dan pengaturan fungsi publik dari pemerintah pusat atau pemerintahan yang lebih tinggi kepada pemerintah dan organisasi non pemerintah yang berada pada jenjang lebih rendah (Rondinelli & Cheema, 1983; Conyers, 1986: 88).

3. Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja, atau disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah yang memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang dapat berbentuk Dinas Daerah atau Lembaga Teknis Daerah.

Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah generalisasi dari sekelompok fenomena, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Konsep ini merupakan penelitian yang penting serta merupakan definisi untuk menggambarkan secara abstrak dari suatu fenomena sosial maupun alami.⁷

Konsep-konsep yang dapat digunakan memperjelas konseptual dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja

Adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya dengan diukur menggunakan indikator pengukuran kinerja seperti produktivitas (*productivity*), kualitas (*quality of service*), responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*), profesionalisme (*professionalism*).

2. Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo

Adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah Kulon Progo dan DPRD Kulon Progo menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.

⁷ Masri Singarimbun, Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1983. Hal 133-134

3. Satuan Polisi Pamong Praja

Adalah perangkat pemerintahan daerah yang bertugas menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum serta untuk menegakan peraturan daerah dengan organisasi dan tata kerja ditetapkan oleh peraturan daerah kabupaten.

4. Peraturan Daerah

Adalah peraturan yang dilaksanakan oleh Bupati Kulon Progo dan DPRD Kulon Progo yang berkaitan dengan masalah-masalah di Kabupaten Kulon Progo untuk melaksanakan aturan hukum di atasnya dan menampung kondisi khusus di daerah.

F. Definisi Operasional

Sesuai dengan penjelasan dalam kerangka dasar teori dan definisi konseptual, maka analisis kinerja Satuan Polisi Pamong Praja akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Aspek Produktivitas (*Productivity*)

Diukur dengan indikator:

- a. Tingkat kebijakan yang telah ada.
- b. Penertiban peraturan pelaksanaan (Peraturan Daerah).

2. Aspek Kualitas (*Quality of Service*)

Diukur dengan indikator :

- a. Upaya penegakan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 tentang izin usaha pertambangan bahan galian golongan C oleh Satuan Polisi Pamong Praja.

- b. Tugas teknis maupun non teknis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo.
- 3. Aspek Responsivitas (*Responsiveness*)
Diukur dengan indikator :
 - a. Kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan misi dan tujuannya.
 - b. Peningkatan Disiplin terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Kulon Progo.
- 4. Aspek Responsibilitas (*Responsibility*)
Diukur dengan indikator :
 - a. Adanya rencana strategis organisasi
 - b. Adanya program kerja.
- 5. Aspek Profesionalisme (*Professionalism*)
Diukur dengan indikator :
 - a. Daya tanggap para aparat Satpol PP.
 - b. Penanggulangan permasalahan yang muncul di masyarakat sehingga bisa tercipta keamanan dan ketertiban.

G. Metode Penelitian

Untuk melakukan sebuah penelitian metodologi sangat sangat berperan dalam Menentukan hasil penelitian. Sehingga peneliti memerlukan metodologi yang sistematis agar dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif Kualitatif, artinya suatu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan suatu peristiwa yang terjadi seperti apa adanya untuk diambil kesimpulan secara umum. Deskriptif adalah penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.⁸

2. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang menjelaskan tentang obyek penelitian dan mendukung dari permasalahan, sehingga diharapkan dapat menjadi bahan yang dapat dibahas sehingga menghasilkan suatu konsep yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun jenis data yang di perlukan yaitu :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui obyek terkait masalah yang ada dalam penelitian ini. Untuk data primer akan dijawab dari hasil wawancara kepada responden yaitu

⁸ Hasan, Sutrisno, *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 200, hal 13.

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo beserta aparat-aparatnya.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan dari bahan-bahan dokumenter, yang jadi data penunjang penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat pengumpulan data yang mendukung peneliti. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. **Observasi (*Observation*)**

Observasi adalah cara pengumpulan data mengenai keadaan konsep penelitian di dalam unit analisa penelitian, yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung, yaitu pengamatan mengenai langkah-langkah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo dalam menegakan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo.

b. **Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah usaha mengumpulkan data berupa informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (face to face relationship) antara si pencari informasi (interviewer atau information hunter) dengan sumber informasi.⁹

⁹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, 2007, Hal. 118.

Untuk itu responden yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo
- 2) Sub Bag. Tata Usaha Satpol PP
- 3) Seksi Pengendalian Operasional
- 4) Seksi Pengembangan Kapasitas
- 5) Seksi Penyidikan dan Penindakan

Dengan demikian diharapkan responden yang akan diwawancarai tersebut dapat memberikan informasi sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

c. Dokumenter

Dokumenter adalah pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari dokumentasi atau dokumen yang berupa arsip-arsip atau catatan, foto, tabel maupun peta, tempat yang dijadikan penelitian, dimana dengan dokumentasi yang ada dapat memberikan gambaran tentang keadaan daerah penelitian.¹⁰

4. Unit Analisis Data

Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo, TNI, Polres dan instansi terkait lainnya.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan berupa studi kasus dan bersifat monografis, mudah diklasifikasi, dan jumlahnya sedikit. Penelitian

¹⁰ Kuntjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT. Gramedia, Jakarta, 1999, Hal. 228.

kualitatif lebih menekankan hubungan antara fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

6. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo yang bertempat di Jalan Perwakilan No.1 Wates Yogyakarta. Telp. (0274)773010 pesawat 227. Adapun pertimbangan penyusun memilih lokasi tersebut sebagai daerah penelitian sebagai berikut:

- a. Penyusun telah mengenal daerah tersebut, sehingga penyusun dapat lebih mudah melakukan penelitian efektifitas dan analisis kinerja aparat serta efisiensi kerja semaksimal mungkin. Sebagaimana untuk meningkatkan produktifitas kerja, disini penyusun berusaha meneliti bagaimana kinerja Satusn Polisi Pamong Praja Kabupaten Kulon Progo.
- b. Mengetahui secara langsung kinerja yang dilakukan di Kantor Satpol PP Kabupaten Kulon Progo.