

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah merupakan salah satu wujud reformasi otonomi daerah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah untuk memberdayakan daerah dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pemerintah Daerah diberi hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pemerintah Daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewenangan Pemerintah Daerah tersebut diantaranya dalam bentuk kebijakan-kebijakan dan peraturan daerah maupun peraturan kepala daerah untuk memberikan pengaturan di daerahnya sesuai dengan urusan pemerintahan yang dilaksanakan di daerah. Sehingga di daerah telah dibuat berbagai peraturan daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang ada

sebagai norma, standar, prosedur dan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan tersebut.

Peraturan Daerah tersebut menjadi pedoman bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah teknis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan sesuai bidang urusan pemerintahan masing-masing. Dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berkewajiban untuk melakukan berbagai upaya agar suatu peraturan daerah dapat berlaku efektif bagi aparatur maupun masyarakat melalui fungsi sosialisasi, pengawasan, pengendalian dan penanganan terhadap pelanggaran yang ada. Namun kenyataan menunjukkan bahwa jumlah pelanggaran peraturan daerah masih banyak dan efektifitas penyelenggaraanya masih kurang. Hal ini dapat mengakibatkan kewibawaan Pemerintah Daerah dalam mengatur daerahnya menurun. Pada akhirnya tujuan dari pengaturan yang telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui kebijakan dan Peraturan Daerah tidak tercapai karena tidak ada ketaatan masyarakat terhadap peraturan tersebut. Segala permasalahan tersebut apabila tidak dikelola dengan baik, tentu akan dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu aparat terkait, dalam hal ini aparat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) harus senantiasa meningkatkan kemampuannya agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, bertanggungjawab, berwibawa dan tegas tanpa meninggalkan keramahmatan dan etika secara terukur dan proporsional.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 148 diatur bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk membantu

kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja berada di bawah kepala daerah dan Menteri Dalam Negeri. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja dijelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan kewenangan yang dimiliki Satpol PP antara lain:

1. Melakukan tindakan penertiban non-yustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah;
2. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
3. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;

4. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas perda dan/atau peraturan kepala daerah; dan
5. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Sleman telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman yang di dalamnya antara lain memuat tentang pembentukan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sleman. Satpol PP Kabupaten Sleman antara lain mempunyai tugas untuk melaksanakan penegakan peraturan perundang-undangan yang merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah.

Penegakan peraturan perundang-undangan khususnya Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah di Kabupaten Sleman sangat mutlak diperlukan bagi terciptanya ketentraman dan ketertiban masyarakat sehingga proses pembangunan dapat berjalan dengan baik dan lancar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Permasalahan terkait penegakan Perda adalah jumlah Perda pada suatu daerah sangat banyak sementara jumlah

anggota Satpol PP terbatas dan tidak menguasai keseluruhan Perda yang ada. Pada akhirnya lemahnya penegakan Peraturan Daerah (Perda) menjadi sorotan dalam kinerja Satpol PP karena terkesan tidak bertindak sesuai dengan tupoksi kerjanya dalam penegakan perda itu. Bahkan Satpol PP terkesan hanya aktif dalam pengamanan aksi unjuk rasa saja, sedangkan untuk upaya penegakan perda yang mendatangkan PAD, sangat lamban.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman sebagai Satuan Kinerja Perangkat Daerah baru terdapat permasalahan atau hambatan antara lain:

- a. Tindak lanjut dari instansi terkait belum optimal.
- b. Belum memiliki truk untuk evakuasi PKL.
- c. Belum ada tempat penampungan anak jalanan, gelandangan, pengemis dan orang gila.
- d. Belum ada Perda Anjal, Gepeng
- e. Pemahaman pasal pada perda-perda yang bersanksi memiliki persepsi ganda
- f. Pamong desa yang mendapat sosialisasi tidak segera menyampaikan pada masyarakat
- g. Pelaku usaha yang diundang hanya mewakilkan, sehingga pada saat penyelidikan tidak dapat disidik
- h. Vonis hakim terlalu ringan, sehingga ada sebagian yang tidak jera, misalnya penjual miras
- i. Masih tersebarnya PPNS di berbagai instansi (SKPD), sehingga sulit dimobilisasi untuk kegiatan penegakan Perda<sup>1</sup>

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penegakan Peraturan Daerah Tahun 2012-2014?

---

<sup>1</sup> LAKIP Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman Tahun 2012

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penegakan peraturan daerah Tahun 2013?
2. Apakah faktor yang menghambat kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penegakan peraturan daerah Tahun 2013?

## C. Kerangka Dasar Teori

### 1. Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik.

Dalam kamus *illustrated Oxford Dictionary* disebutkan bahwa:

“Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Istilah ini menunjukkan atas pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau pencapaian hasil dari seseorang. Penilaian kinerja merupakan cara mengukur kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya, yang ditujukan untuk memberikan insentif atau disinsentif kepada hasil kerja yang dicapai pada masa lampau dan memberi motivasi terhadap perbaikan kinerja di masa mendatang.”<sup>2</sup>

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Parameter yang paling umum digunakan, menurut Drucker (1977) adalah efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Sedangkan menurut Hasibuan (1990) kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Ia merupakan hasil

---

<sup>2</sup> Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media, hlm 92

yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.<sup>3</sup>

Dalam kenyataannya penilaian kinerja birokrasi publik belum banyak dilakukan. Seperti dikatakan oleh Dwiyanto disebutkan:

“Penilaian kinerja birokrasi publik masih sangat kurang. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya informasi mengenai kinerja birokrasi publik dan belum dianggap pentingnya masalah penilaian kinerja oleh pemerintah. Kinerja pejabat birokrasi tidak pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam promosi jabatan, akibatnya para pejabat birokrasi tidak memiliki insentif untuk menunjukkan kinerja sehingga kinerja birokrasi menjadi amat rendah.”<sup>4</sup>

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana dikatakan oleh Mahmudi adalah:<sup>5</sup>

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

---

<sup>3</sup> Hasibuan, Malayu SP., 1990, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Gunung Agung, hlm 41

<sup>4</sup> Dwiyanto Agus, 2002, *Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik di Indonesia*, Yogyakarta, PSKK UGM, hlm 16.

<sup>5</sup> Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN, hlm 21

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infra struktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal itu karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan.

Gibson mengemukakan empat dimensi kinerja berikut ini:<sup>6</sup>

- (1) *performance*, yang menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- (2) *conformance*, merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan;

---

<sup>6</sup> Gibson, J.L , Ivancevich, J.M and Donnelly Jr. J.H (1998) Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Alih Bahasa, Nunuk Andriarni, Jakarta, Binarupa Aksara, hlm 68

- (3) *dependability*, melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui oleh karyawan sendiri;
- (4) *personal adjustment*, melihat bagaimana kemampuan karyawan dari sisi emosional untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, lingkungan dan organisasi, motivasi individual dan kelompok, sifat dan jenis pekerjaan. Berdasarkan perspektif ini, karyawan yang tidak dapat menunjukkan kinerja sebagaimana mestinya dapat dijelaskan oleh alasan-alasan berikut ini. *Pertama*, mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya atau tidak memiliki pengetahuan mengenai bagaimana dan kapan harus menunjukkan kinerja yang dipersyaratkan. *Kedua*, mereka tidak memiliki motivasi. *Ketiga*, terhambat oleh organisasi, pimpinan atau lingkungan. Hasibuan (1990) kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan.<sup>7</sup>

Berkaitan dengan penilaian kinerja Dwiyanto (220: 48) mengatakan bahwa indikator-indikator penilaian kinerja dapat dipecah kedalam beberapa aspek, sebagai berikut:

“Penilaian kinerja diukur melalui indikator, yaitu:

a. Produktifitas.

Konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktifitas umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

---

<sup>7</sup> Hasibuan, op.cit, hlm 41

b. Kualitas layanan

Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima. Kepuasan masyarakat terhadap layanan dijadikan salah satu indikator kinerja organisasi publik karena terdapat keuntungan yaitu dengan adanya informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara murah dan mudah yang diperoleh baik melalui media atau diskusi publik.

c. Responsivitas

Adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. Responsibilitas

Konsep ini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih rakyat. Hal ini lebih ditekankan pada seberapa besar kebijakan

dan kegiatan organisasi publik konsisten pada aspirasi dan kehendak rakyat.”

f. Profesionalitas

Aspek ini menunjukkan suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi 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.

Berbeda dengan Dwiyanto, Mahmudi membagi beberapa indikator penilaian kinerja pada tiga model pendekatan, yaitu manajemen kinerja berfokus pada pelaku (*performer*), Manajemen Kinerja berfokus pada perilaku (*proses*) dan manajemen kinerja berfokus pada hasil (*outcome*). Pada manajemen kinerja berfokus pelaku penilaian kinerja difokuskan pada atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja. Sedangkan pada manajemen kinerja berbasis perilaku lebih berkonsentrasi pada perilaku atau proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja. Lain halnya dengan manajemen kinerja berbasis hasil (*outcome*) yang lebih menekankan pada pengukuran *input* dan *output*.<sup>8</sup>

Salim dan Woodward melihat kinerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, efisiensi, efektivitas, dan persamaan pelayanan. Aspek ekonomi dalam kinerja diartikan sebagai strategi untuk

---

<sup>8</sup> Mahmudi, *op.cit*, hlm 26

menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik. Efisiensi kinerja pelayanan publik juga dilihat untuk menunjuk suatu kondisi tercapainya perbandingan terbaik/proporsional antara input pelayanan dengan output pelayanan. Demikian pula, aspek efektivitas kinerja pelayanan ialah untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang telah ditentukan. Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan.<sup>9</sup>

Zeithaml, Parasuraman, dan Berry mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.<sup>10</sup>

Menurut Lembaga Administrasi Negara indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan

---

<sup>9</sup> Salim & Woodward dalam Agus Dwiyanto, 2001 *op.cit*, hlm 47

<sup>10</sup> Agus Dwiyanto, 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Galang Printika, Yogyakarta, 48

indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*out comes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*infacts*). Masing-masing indikator tersebut dapat dijabarkan, sebagai berikut :<sup>11</sup>

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, indikator ini dapat berupa sumber dana, sumber daya manusia, informasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan.
2. Indikator Prosecess (*proses*). Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
4. Indikator hasil (*out comes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak (*infacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan, indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

---

<sup>11</sup> Lembaga Administrasi Negara, 2004, hlm 122-123.

Selanjutnya dijelaskan, bahwa indikator tersebut dapat digunakan untuk evaluasi baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, ataupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Perlu dicatat bahwa untuk indikator kinerja input dan output dapat dinilai sebelum kegiatan yang dilakukan selesai. Sedangkan untuk indikator outcomes, benefit, dan impacts mungkin baru diperoleh setelah beberapa waktu kegiatan berlalu.

Keberhasilan pelaksanaan program/kegiatan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Untuk memperkaya pemahaman kita tentang berbagai faktor yang terlibat didalam pelaksanaan program KKSR, maka dari itu ada pembatasan dalam penelitian.

Faktor ini sejalan dengan pendekatan yang dikemukakan oleh Edwards III dalam bukunya *Implementing Public Policy*, pelaksanaan program kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel.<sup>12</sup>

Berdasarkan pendekatan Edwards III dapat menjadi faktor pendukung apabila semua berjalan dengan lancar tetapi apabila tidak maka akan menjadi faktor penghambat. Variabel tersebut yakni: (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain.

---

<sup>12</sup>Edward III, George C,1980, *Implementing Public Policy*,Congressional Quarterly Inc.,Washington.

## **2. Polisi Pamong Praja**

### **a. Pengertian Polisi Pamong Praja**

Pasal 148 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa :

- (1) Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja.
- (2) Pembentukan dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Polisi Pamong Praja adalah Peraturan Pemerintah Normor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja. Pada Pasal 1 ayat (9) Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa bahwa yang dimaksud Polisi Pamong Praja adalah anggota Satpol PP sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja tersebut mempunyai misi strategis dalam membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, disamping menegakkan Peraturan Daerah, Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk

menegakkan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya yaitu Keputusan Kepala Daerah.

**b. Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

Peraturan Pemerintah Normor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja dinyatakan bahwa untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, di setiap provinsi dan kabupaten/kota dibentuk Satpol PP. Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, Satpol PP mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;

- d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- g. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

**c. Wewenang, Hak, Dan Kewajiban**

Polisi Pamong Praja berwenang:

- a. Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah;
- b. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- c. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- d. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah; dan

- e. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

Polisi Pamong Praja mempunyai hak sarana dan prasarana serta fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Polisi Pamong Praja dapat diberikan tunjangan khusus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Polisi Pamong Praja wajib:

- a. Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat;
- b. Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik polisi pamong praja;
- c. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- d. Melaporkan kepada kepolisian negara republik indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana; dan
- e. Menyerahkan kepada penyidik pegawai negeri sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap perda dan/atau peraturan kepala daerah.

#### **D. Definisi Konsepsional**

1. Kinerja adalah gambaran mengenai mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi operasional”. Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

2. Tugas Pokok Satuan Polisi Pamong Praja adalah penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang ketentraman, ketertiban umum, dan penegakan peraturan perundang-undangan dan perlindungan masyarakat.
3. Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja adalah pelaksanaan tugas ketertiban umum, ketentraman masyarakat, penegakan peraturan perundang-undangan dan perlindungan masyarakat;

#### **E. Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakan peraturan daerah, akan ditinjau dari aspek :

1. Masukan, meliputi :
  - a. Ketersediaan dana, prasarana dan sarana yang memadai
  - b. Ketersediaan SDM yang cakap
  - c. Adanya peraturan pendukung
  - d. Adanya kebijakan program
2. Proses Penegakan Perda , meliputi :
  - a. Perencanaan Penegakan Perda
  - b. Prosedur Penegakan Perda
  - c. Hasil Penegakan Perda
3. Keluaran, meliputi :
  - a. Hasil-hasil program yang direncanakan

- b. Efektivitas pencapaian program
- c. Pencapaian target
- 4. Hasil, meliputi :
  - a. Terlaksananya penegakan peraturan daerah
  - b. Pemberian sanksi sesuai Peraturan Daerah
- 5. Manfaat, meliputi :
  - a. Terciptanya ketertiban di masyarakat
  - b. Tercapainya tujuan penegekan Peraturan Daerah
- 6. Dampak, meliputi:
  - a. Berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan daerah
  - b. Kesadaran masyarakat untuk mematuhi Peraturan Daerah

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah penelitian diskriptif menurut Moh. Natzir

“Metode diskriptif dapat diartikan sebagai suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, situs kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang<sup>13</sup>

Jadi penelitian diskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, fakultatif dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Disamping itu ada sifat-sifat tertentu yang disamping sebagai ciri metode deskriptif yaitu:

---

<sup>13</sup> Moh Natsir *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1998, hal 63.

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang yaitu pada masa-masa aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu sering disebut metode analitik)<sup>14</sup>.

## **2. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### a. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengkaji dan mengetahui kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penegakan peraturan daerah tahun 2013
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bacaan perpustakaan di bidang ilmu sosial dan ilmu politik

### b. Manfaat Penelitian

- 1) Memberi penjelasan mengenai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penegakan Peraturan Daerah tahun 2013
- 2) Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 3) Bagi penyusun dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya mengenai pemerintahan daerah

---

<sup>14</sup> Winarna Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode Teknik* (Bandung: Transito, 1989) hal 40.

### 3. Unit Analisis Penelitian

Guna mengetahui kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah melibatkan beberapa instansi pemerintah. Dalam penelitian ini peneliti membutuhkan sumber informasi yang dianggap faham dan dapat dipercaya yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Metode ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang mendukung dalam memperoleh data secara mendalam. Adapun yang dijadikan unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman.

### 4. Jenis Data

Di dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer data sekunder.

#### a. Data Primer

Menurut Winarno Surachmad

“Data primer adalah data lengkap dan segera diperoleh dari sumber data penyelidik”<sup>15</sup>.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dipilih dan dikumpulkan oleh orang luar dari penyelidikan atau bisa juga dari hasil dokumen studi pustaka seperti buku-buku ilmiah, artikel, jurnal, undang-undang dan lain-lain yang dianggap relevan dengan masalah yang diselidiki.

---

<sup>15</sup> Winarno Surachmad, *Op. Cit*, hal 131.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara (interview)

Wawancara adalah teknik pengambilan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas. Teknik ini digunakan sebagai hal yang utama untuk memperoleh data.

Dengan informan:

- 1) Sekretaris Daerah Kabupaten Sleman
- 2) Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman
- 3) Kepala Bidang Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
- 4) Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan

### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti Peraturan Daerah, Surat Keputusan Bupati, Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman, arsip-arsip, buku-buku ilmiah, jurnal atau dokumen lain yang diperoleh yang berhubungan dengan yang akan diamati.

## 6. Teknik Analisa Data

Menurut Winarno Surachmad, penelitian yang bersifat kualitatif adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data yang digunakan adalah data-data

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hal. 62.

yang telah tersedia, data tersebut berupa dokumentasi atau hasil wawancara yang kemudian diolah secara deskriptif eksploratif.

Analisa dengan metode kualitatif ini digunakan karena menyesuaikan metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yang cenderung mengumpulkan data yang banyak dan juga karena metode ini menggunakan analisis yang mengajukan secara langsung hakekat dari permasalahan yang diangkat disesuaikan dengan teori-teori yang digunakan.