

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DI KABUPATEN BERAU**

WARTI RATNASARI

Warti787@gmail.com

IRFAN ABDULLAH

Universitas Muhammadiyah Berau

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the extent to which the performance of employees at the Civil Service Police Unit in Berau Regency. The sample used in this study were 63 members of the Satpol PP of Berau Regency with simple random sampling technique (simple random method). Primary data is in the form of a questionnaire. The analytical tools used are: validity test, reliability test, and weighted factor value method.

The results of this study conclude that the total value of the weighted factor for the performance of employees at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) is 3.8 and is included in the criteria $N > 3$. Thus, the proposed research hypothesis is rejected, which means that the performance of employees in police units civil service in Berau Regency is good.

The results of the respondent's assessment of the questionnaire distributed regarding the performance of employees at the Civil Service Police Unit in Berau District showed a positive response consisting of answers of "Very Good" and "Good" by 71%. The negative response given by respondents consisting of answers "Not good" and "Not good" only amounted to 29%. The existence of this negative response provides a separate note for employees of the Civil Service Police Unit, even though the performance shown is good but still not optimal.

Keywords: *performance, employees, Satpol PP.*

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, sebagai pelaksana tugas desentralisasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 148 ayat 1. Pada perkembangannya di Kabupaten Berau, tugas dan fungsi Satpol PP memang ditekankan pada pelayanan masyarakat. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 13 Tahun 2012 tentang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, dimana Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Berau merupakan perangkat daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Dalam implementasinya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Dalam rangka penegakkan Peraturan Daerah (Perda), unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah kewenangan yang diemban oleh Satpol PP. Setelah dirasakan oleh berbagai kalangan bahwa suatu Perda yang sudah diberlakukan secara efektif, kurang disosialisasikan oleh Pemerintah Daerah bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat dalam memahami pentingnya Perda ini masih sangat kurang. Namun dilain pihak, penegakkan peraturan seolah-olah tidak memberikan rasa dan kesan keadilan bagi masyarakat. Aparat kadang kala melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut terakumulasi, sehingga dalam penegakkannya memerlukan tenaga, biaya, dan pikiran yang cukup berat.

Banyak pelanggaran-pelanggaran yang ditemui oleh Satpol PP dan banyak juga resiko yang dihadapi dalam penegakkan Perda, bahkan pelanggaran-pelanggaran tersebut ada juga yang berpotensi besar terhadap timbulnya masalah yang lebih serius yang bisa membahayakan kepentingan

masyarakat luas atau kepentingan umum. Tidak jarang penegakkan hukum atas Perda yang dilaksanakan oleh Satpol PP dengan tindakan yang cukup “represif” dan terkesan arogan.

Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan Satpol PP dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Diperlukan adanya dukungan berupa kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai, agar dapat menciptakan kinerja yang baik pada kelembagaan Satpol PP.

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota Satpol PP. Dengan adanya penilaian kinerja maka aspek-aspek 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 anggota Satpol PP untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya. Sehubungan dengan hal tersebut, ternyata fenomena yang terjadi di lapangan selama beberapa tahun belakangan ini, kinerja dari para anggota Satpol PP Kabupaten Berau masih kurang memuaskan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Sekretariat Satpol PP Kabupaten Berau, diketahui bahwa masalah-masalah yang menghambat kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Berau dapat diidentifikasi sebagai berikut, yakni: 1). Kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang tersedia, sementara wilayah operasionalnya 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 anggota Satpol PP yang belum memahami Tupoksinya, sehingga menghambat kinerja mereka; 4). Penertiban yang dilakukan oleh Satpol PP terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL) di wilayah/lokasi tertentu hampir sering dilakukan, namun karena sikap kurang tegasnya petugas Satpol PP menyebabkan PKL berjualan kembali di wilayah tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 5 Tahun 2004 tentang Pembinaan dan Penertiban Pedagang Kaki Lima, maka diperlukan kinerja Satpol PP yang baik yang salah satunya dalam hal penataan PKL. Menurut Perda tersebut, PKL adalah perorangan yang melakukan penjualan barang-barang yang menggunakan bagian jalan atau trotoar dan tempat untuk kepentingan umum serta tempat lain yang bukan miliknya. Mayoritas PKL

hanya terdiri dari satu tenaga kerja, dimana keberadaannya merupakan salah satu bentuk usaha sektor informal sebagai alternatif lapangan pekerjaan bagi kaum urban.

Semakin banyaknya PKL yang berjualan di ruang-ruang publik di Kabupaten Berau menimbulkan potensi pelanggaran terhadap Perda Nomor 5 Tahun 2004 dan Perda Nomor 13 Tahun 2012 sebagaimana telah disebut di atas, kinerja Satpol PP dalam hal ini sebagai penegak Perda tentu menjadi taruhannya. Namun kenyataan di lapangan, terutama yang berhubungan dengan pelanggaran Perda, masih banyak PKL yang kurang memahami isi Perda tersebut. Hal ini disebabkan karena pihak Satpol PP kurang memberikan pengarahan atau bimbingan pada PKL. Kondisi ini menandakan bahwa fungsi Satpol PP sebagai pelaksana penegakkan Perda kurang berjalan optimal sehingga banyak PKL yang melakukan pelanggaran terhadap Perda terkait.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “Bagaimanakah kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau?”

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau.

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Berau, khususnya lembaga Satuan Polisi Pamong Praja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Satpol PP di Kabupaten Berau. Selain itu sebagai penambah wawasan keilmuan untuk melengkapi teori-teori yang telah diterima selama perkuliahan, khususnya bidang manajemen SDM.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dirumuskan untuk memberikan batasan-batasan pengertian terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Kinerja Satpol PP yang dimaksudkan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan pegawai pada Satpol PP sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya sesuai

dengan tupoksinya. Aspek-aspek penilaian kinerja yang digunakan, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), indikatornya:
 - a. Hasil kerja yang diperoleh
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c. Manfaat hasil kerja
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*), indikatornya:
 - a. Penataan rencana kegiatan/rencana kerja
 - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
 - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
3. Inisiatif (*Initiative*), indikatornya:
 - a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
 - b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
4. Kemampuan (*Capability*), indikatornya:
 - a. Kemampuan yang dimiliki
 - b. Keterampilan yang dimiliki
 - c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi
5. Komunikasi (*Communication*), indikatornya:
 - a. Komunikasi intern (ke dalam) organisasi
 - b. Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi
 - c. Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Berau yang beralamat di Jalan APT. Prantot No.1 Kelurahan Tanjung Redeb Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satpol PP Kabupaten Berau yang berjumlah 172 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus *slovin*, yaitu sejumlah 63 orang.

Metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* (metode acak sederhana).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data kualitatif
Data kualitatif dalam penelitian ini berupa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Satpol PP di Kabupaten Berau, yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian.
2. Data kuantitatif
Data kuantitatif merupakan data angka-angka dan tabel-tabel, berupa tabulasi pengolahan data hasil tanggapan responden pada kuesioner.

- Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:
1. Data Primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan.
 2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, berupa jurnal, artikel, buku materi perkuliahan, dan referensi lainnya yang relevan dan menunjang penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu: Studi Kepustakaan, Observasi, dan Kuesioner.

Alat Analisis

1. Pengujian Kuesioner: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Pengujian Hipotesis: Metode Nilai Faktor Tertimbang

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
Kualitas Kerja_1	0,401	0,248	Valid
Kualitas Kerja_2	0,630	0,248	Valid
Kualitas Kerja_3	0,671	0,248	Valid
Ketepatan Waktu_1	0,661	0,248	Valid
Ketepatan Waktu_2	0,582	0,248	Valid
Ketepatan Waktu_3	0,516	0,248	Valid
Inisiatif_1	0,647	0,248	Valid
Inisiatif_2	0,508	0,248	Valid
Kemampuan_1	0,671	0,248	Valid
Kemampuan_2	0,496	0,248	Valid
Kemampuan_3	0,673	0,248	Valid
Komunikasi_1	0,513	0,248	Valid
Komunikasi_2	0,537	0,248	Valid
Komunikasi_3	0,506	0,248	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020.

Pernyataan tentang kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Berau terdiri dari 14 item pernyataan. Nilai r-tabel = 0,248 ($\alpha=0,05$ /dua sisi, $df = n - 2 = 63 - 2 = 61$). Sebagaimana disajikan pada tabel di atas, seluruh pernyataan menghasilkan nilai *pearson correlation* atau r-hitung > 0,248, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan memnuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kriteria	Keterangan
Kualitas Kerja_1	0,843	0,70	Reliabel
Kualitas Kerja_2	0,826	0,70	Reliabel
Kualitas Kerja_3	0,823	0,70	Reliabel
Ketepatan Waktu_1	0,824	0,70	Reliabel
Ketepatan Waktu_2	0,830	0,70	Reliabel
Ketepatan Waktu_3	0,834	0,70	Reliabel
Inisiatif_1	0,825	0,70	Reliabel
Inisiatif_2	0,835	0,70	Reliabel
Kemampuan_1	0,823	0,70	Reliabel
Kemampuan_2	0,836	0,70	Reliabel
Kemampuan_3	0,823	0,70	Reliabel
Komunikasi_1	0,834	0,70	Reliabel
Komunikasi_2	0,833	0,70	Reliabel
Komunikasi_3	0,836	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2020.

Hasil uji realibilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari semua pernyataan penelitian menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari kriteria pengujian yaitu 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

3. Metode Nilai Faktor Tertimbang

Tabel 3. Rekap Hasil Jawaban Responden

No.	Indikator Penilaian	Jumlah Jawaban Responden					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1.	Kualitas Kerja	46	94	42	7	0	189
2.	Ketepatan Waktu	40	94	50	5	0	189
3.	Inisiatif	24	68	27	7	0	126
4.	Kemampuan	40	87	58	4	0	189
5.	Komunikasi	36	93	51	9	0	189
	Jumlah	186	436	228	32	0	882

Sumber: Data diolah, 2020.

Untuk menghitung hasil penilaian secara menyeluruh dari masing-masing indikator penilaian di atas, maka tiap-tiap indikator dihitung nilai faktor penimbangannya. Nilai faktor penimbang dihitung dari total skor masing-masing indikator berdasarkan hasil jawaban dari para responden, sebagai berikut:

Tabel 4. Skoring Hasil Jawaban Responden

No.	Indikator Penilaian	Nilai Skor Jawaban					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1.	Kualitas Kerja	230	376	126	14	0	746
2.	Ketepatan Waktu	200	376	150	10	0	736
3.	Inisiatif	120	272	81	14	0	487
4.	Kemampuan	200	348	174	8	0	730
5.	Komunikasi	180	372	153	18	0	723
	Jumlah	930	1.744	684	64	0	3.422

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel 5. Perhitungan Nilai Faktor Tertimbang

No.	Indikator Penilaian	Jumlah Skor	Nilai Faktor Penimbang
1.	Kualitas Kerja	746	0,218
2.	Ketepatan Waktu	736	0,215
3.	Inisiatif	487	0,142
4.	Kemampuan	730	0,213
5.	Komunikasi	723	0,211
	Jumlah	3.422	1,000

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel 6. Nilai Total Faktor Tertimbang Tingkat Kinerja Satpol PP di Kabupaten Berau

No.	Indikator Penilaian	Nilai Rata-rata Faktor Tertimbang	Persentase (%)
1.	Kualitas Kerja	0,860	22,83
2.	Ketepatan Waktu	0,838	22,23
3.	Inisiatif	0,550	14,60
4.	Kemampuan	0,712	18,89
5.	Komunikasi	0,808	21,45
	Total (N)	3,768	100,00

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai N (nilai total faktor tertimbang) atau angka indeks untuk tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau secara menyeluruh sebesar 3,768 atau 3,8 (pembulatan).

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

1. Jika $N > 3$, maka berarti hipotesis ditolak, artinya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau sudah baik.
2. Jika $N < 3$, maka hipotesis diterima, artinya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau belum baik.

Nilai total faktor tertimbang yang didapatkan dari perhitungan sebelumnya adalah 3,8 dan nilai ini termasuk dalam kriteria $N > 3$, yang berarti bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau sudah baik.

Pembahasan

Analisis data hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa penilaian responden terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Berau sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan total nilai faktor tertimbang yang diperoleh sebesar 3,8 yang berarti lebih besar dari 3 ($N > 3$) maka hipotesis yang diajukan peneliti pada bab sebelumnya ditolak.

Sebagian besar responden menyatakan kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Berau sudah baik, sebagaimana hasil analisis dan jawaban yang diberikan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian. Hal ini juga dibuktikan dari pengamatan di lapangan terutama di wilayah Kecamatan Tanjung Redeb, bahwa banyak PKL terutama di daerah sepanjang tepian Sungai Segah, di Jalan A. Yani dan Jalan Pulau Derawan, dapat

ditertibkan dengan baik mengenai jam operasional berjualan mereka, kebersihan disekitar lokasi berjualan mereka, dan keamanan pengunjung yang berbelanja disana.

Hasil penilaian responden pada kuesioner yang dibagikan mengenai kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Berau menunjukkan jawaban yang bervariasi, baik itu “Sangat Baik”, “Baik”, “Kurang Baik”, “Tidak Baik” dan “Sangat Tidak Baik”. Respon positif yang terdiri dari jawaban “Sangat Baik” dan “Baik” sebesar 71%. Respon positif ini jauh lebih besar dari pada respon negatif yang diberikan responden yang terdiri dari jawaban “Kurang Baik” (26%) dan “Tidak Baik” (4%), sehingga apabila dijumlahkan respon negatif ini hanya sebesar 29%. Adanya respon negatif tersebut memberikan catatan tersendiri bagi Satpol PP, walaupun kinerja yang ditunjukkan sudah baik namun masih belum maksimal di Kabupaten Berau.

Kinerja pegawai Satpol PP yang masih belum maksimal ini, menurut pengamatan peneliti dikarenakan masih banyak permasalahan internal Satpol PP yang harus mendapatkan perhatian, seperti:

1. Masih kurangnya jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia, sementara wilayah operasionalnya sangat luas.
2. Masih kurangnya jumlah sarana dan prasarana pendukung dalam melakukan pekerjaan, seperti minimnya jumlah kendaraan yang tersedia untuk operasional, pengawasan dan penertiban PKL.
3. Masih kurangnya SDM yang memiliki kompetensi yang baik dikarenakan tingkat pendidikan yang masih rendah (mayoritas SMA/Sederajat) dan kurangnya mendapat pelatihan-pelatihan, sehingga banyak pegawai Satpol PP yang belum memahami tupoksinya dan ini menghambat kinerja mereka.
4. Penertiban yang dilakukan oleh Satpol PP terhadap PKL di wilayah/lokasi tertentu sering dilakukan, namun karena sikap kurang tegasnya petugas Satpol PP menyebabkan PKL berjualan kembali di wilayah tersebut.
5. Sosialisasi dan komunikasi yang kurang intensif pada PKL tentang Perda Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat sering kali menimbulkan permasalahan di lapangan, apalagi PKL terus berkembang dengan bermunculannya PKL-PKL baru.

Untuk memenuhi harapan dan kepentingan masyarakat, serta dalam upaya penegakkan Perda No.5 Tahun 2004 dan Perda No.13 Tahun 2012 tentang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat merupakan tantangan bagi kelembagaan dan anggota Satpol PP dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Diperlukan adanya dukungan berupa kualitas SDM yang optimal dan berkompeten,

anggaran operasional yang mencukupi, dan sarana prasarana operasional yang memadai, agar dapat menciptakan kinerja yang baik pada kelembagaan dan anggota Satpol PP.

Sosialisasi dan komunikasi yang insentif perlu terus dilakukan secara rutin, karena PKL terus tumbuh dan berkembang cukup pesat. Banyak PKL-PKL baru bermunculan diruang-ruang publik, apalagi saat menjelang hari-hari tertentu seperti bulan ramadhan atau hari proklamasi kemerdekaan. Hal ini jelas melanggar Perda Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat tersebut. Pemerintah Daerah Kabupaten Berau tidak melarang adanya PKL, malah mendorong tumbuhnya sektor-sektor ekonomi informal yang memberikan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja di wilayah ini. Untuk itulah kebijakan pemerintah daerah yang dapat memberikan keadilan bagi semua lapisan masyarakat perlu ditegakkan sebagaimana tujuan dari Perda No.5 Tahun 2004 dan Perda No.13 Tahun 2012 tentang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Total nilai faktor tertimbang untuk kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Berau adalah sebesar 3,8 dan termasuk dalam kriteria $N > 3$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan ditolak, yang berarti bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Berau sudah baik.
2. Hasil penilaian responden pada kuesioner yang dibagikan mengenai kinerja pegawai Satpol PP di Kabupaten Berau menunjukkan respon positif yang terdiri dari jawaban “Sangat Baik” dan “Baik” sebesar 71%. Respon negatif yang diberikan responden yang terdiri dari jawaban “Kurang Baik” dan “Tidak Baik” hanya sebesar 29%. Adanya respon negatif tersebut memberikan catatan tersendiri bagi Satpol PP, walaupun kinerja yang ditunjukkan sudah baik namun masih belum maksimal.

Saran-saran

Saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai Satpol PP dalam menertibkan PKL, disarankan perlu adanya peningkatan kualitas SDM anggota Satpol PP yang optimal dan berkompeten. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan atau studi banding ke daerah lain.
2. Disarankan perlu adanya anggaran operasional yang mencukupi dan sarana prasarana operasional yang

memadai, agar dapat menciptakan kinerja yang baik pada kelembagaan dan pegawai Satpol PP.

3. Disarankan bagi pegawai Satpol PP untuk dapat mengintensifkan sosialisasi dan komunikasi pada para PKL mengenai Perda Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat agar para PKL patuh dan tidak terjadi permasalahan di lapangan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi tatap muka, media sosial, dan spanduk atau baliho.
4. Pelaksanaan program penertiban PKL oleh kelembagaan Satpol PP hendaknya disertai dengan solusi atau jalan keluar yang baik bagi PKL, tidak hanya melakukan pembongkaran atau pengusiran. Hal ini dapat memberikan keadilan sosial secara merata pada seluruh lapisan masyarakat dan mendorong perkembangan ekonomi sektor informal di Kabupaten Berau.

DAFTAR PUSTAKA

- An-nat, B. 2013. Implementasi Kebijakan Penanganan PKL: Studi Kasus di Yogyakarta dan DKI-Jakarta. Beberapa koleksi hasil penelitian program Pascasarjana Magister Administrasi Publik, UGM.
- Ardan, Andi Muhammad. 2016. Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 4(2): 4057-4067, 2016.
- Arifin, J. dan A. Fauzi. 2010. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dahriani. 2005. Potret Kehidupan Pedagang Kaki Lima di Pantai Losari. Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Damsar. 2009. *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Kencana Prenata Media Group, Jakarta.
- Daniarti, Y. 2017. Kinerja Bagian Pertanahan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau di Tanjung Redeb. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb, Kabupaten Berau.
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta.
- Flippo, E B. 2009. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Jilid I, Terjemahan Alponso S. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, A. 2006. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan, Yogyakarta.
- Kusmini, H. 2014. Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Kebijakan Pembinaan dan Penertiban Pedagang Kaki Lima di Taman Pancasila Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Transformasi*, II (26): 51-99, Tahun 2014.
- Limbong, D. 2007. *Penataan Lahan Usaha PK-5: Ketertiban vs Kelangsungan Hidup*. Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Horison: Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. IPB Press, Bogor.
- Manning, C dan Tadjuddin N .E. 2009. Urbanisasi, Peng-angguran, dan Sektor Informal di Kota, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Mardiani. 2018. Peranan Satuan Polisi Pamong Praja dalam Menata dan Membina Pedagang Kaki Lima di Kota Banda Aceh. *Syiah Kuala Law Journal*, 2 (2): 233-246, Agustus 2018, ISSN: 2580-9059 (online), 2549-1741 (cetak).
- Multitama. 2009. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim, Jakarta.
- Permadi, G. 2007. *Pedagang Kaki Lima, Riwayatmu Dulu, Nasibmu Kini*. Yudistira, Jakarta.
- Rivai, V dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Uno, H. B. dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.