

**KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI
KEPULAUAN RIAU DALAM PENERTIBAN
PEDAGANG KAKI LIMA DI TAMAN
GURINDAM TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**SILVIA NANDA FITRIANA
NIM: 19612172**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

**KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI
KEPULAUAN RIAU DALAM PENERTIBAN
PEDAGANG KAKI LIMA DI TAMAN
GURINDAM TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**SILVIA NANDA FITRIANA
NIM: 19612172**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN
RIAU DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI
TAMAN GURINDAM TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA: SILVIA NANDA FITRIANA
NIM : 19612172

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, M.HSc.
NIDN: 1021029102 / Lektor



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK: 8813900016 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN: 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN
RIAU DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI
TAMAN GURINDAM TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA: SILVIA NANDA FITRIANA
NIM : 19612172

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Delapan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, M.HSc.
NIDN: 1021029102 / Lektor

Sekretaris,



Armansyah, S.E., M.M.
NIDN: 1010088302 / Asisten Ahli

Anggota,



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN: 1001109101 / Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Silvia Nanda Fitriana
NIM : 19612172
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,10
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi
Kepulauan Riau dalam Penertiban Pedagang
Kaki Lima di Taman Gurindam Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 08 Januari 2024
Penyusun,



SILVIA NANDA FITRIANA
NIM : 19612172

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan pertolongan hingga skripsi ini telah selesai sebagaimana mestinya.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua, kakek nenek, adik-adik, paman, tante, sepupu dan keluarga besar saya yang tidak berhenti menyemangati dan membantu saya dalam melancarkan penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada teman dan sahabat saya yang selalu memberi inspirasi, dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa kalian penulis mungkin tidak bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.

HALAMAN MOTTO

Mulai sekarang perbaiki hidupmu, *upgrade* menjadi versi terbaikmu,
pahami *people come and go*, jangan *overthinking*, percayakan saja
dengan takdirnya. Tinggalkan hal yang membuat dirimu sedih,
tentukan jalan bahagiamu sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Taman Gurindam Tanjungpinang”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi, banyak pihak-pihak yang turut serta membangun mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat untuk

memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempat untuk memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak Hendri Kurniadi, S.STP.M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberi izin pada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Anwar,S,St,.Pi.,M.H. Selaku Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberi izin pada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Raden Guntur Adinugeraha,SH. Selaku Kepala Bidang Perundang-undangan Daerah yang sudah menyempatkan waktu untuk menjadi informan saya.
11. Bapak Sugiarto Doso Saputro,S.Sos Selaku Kepala Bidang Penertiban dan Ketentraman Masyarakat yang sudah menyempatkan waktu untuk menjadi informan saya.

12. Seluruh informan yang baik hati, sudah meluangkan waktunya untuk dimintai informasi.
13. Kepada kedua orangtua Papi dan Mami yang sudah selalu mendoakan anaknya dan memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada kakek dan nenek yang sudah merawat dari bayi hingga sekarang yang pada akhirnya saya akan menyelesaikan S1.
15. Kepada tante saya Debby Anggraeny, S.IP., M.A.P. yang sudah memberikan dorongan dan motivasi dari porses awal pembuatan skripsi hingga akhir,terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan.
16. Kepada 4 orang adik saya Caca,Dhany,Syifa dan Dhiwa yang memberikan tawa dan menyemangati disaat saya sedang mengetik skripsi.
17. Kepada inisial ANB yang selalu menerima keluhan saya dan mensupport saya untuk terus maju tanpa kenal kata lelah dan meyakini bahwa saya akan selesai dalam mengerjakan skripsi ini.terimakasih!
18. Kepada Novera Yunisya, Angela Artha dan Fatwa Fazila yang senantiasa selalu ada disaat saya butuhkan untuk menemani saya dalam penelitian
19. Kepada Rizki Atu dan Rut Adelia terimakasih buat saling support dan berjuang bersama sama untuk meyakinkan bahwa kita bisa menyelesaikan skripsi ini
20. Kepada Kak Zydy Zahara Marsya terimakasih sudah mau menerima keluhan kesah dan terus membimbing saya dalam pengerjaan skripsi ini.
21. Kepada teman-teman seperjuangan manajemen sore 2 terimakasih masa indah nya selama kurang lebih 3 tahun saat berada dikelas.

22. Dan yang terakhir terimakasih kepada diri sendiri karena telah mampu berjuang sejauh ini. mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang harus di banggakan kepada diri sendiri.

Tanjungpinang, 08 Januari 2024
Penulis,

SILVIA NANDA FITRIANA
NIM : 19612172

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Secara Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Secara Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen.....	13
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	15

2.1.2.1	Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.2	Fungsi Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.3	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	18
2.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	19
2.1.3.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.4	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang.....	26
2.1.5	Penertiban.....	26
2.1.6	Kinerja.....	27
2.1.6.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.1.6.2	Indikator Kinerja	31
2.2	Kerangka Pemikiran	33
2.3	Penelitian Terdahulu	34
2.3.1	Penelitian Dalam Negeri (Nasional)	34
2.3.2	Penelitian Luar Negeri (Internasional).....	38
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1	Data Primer	42
3.2.2	Data Sekunder	43
3.3	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4	Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1	Populasi.....	46
3.4.2	Sampel.....	47
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	49
3.6.1	Reduksi Data	50

3.6.2 Penyajian Data	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Uji Kredibilitas Data	51
3.7.2 Triangulasi.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1.1 Deskripsi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau	53
4.1.1.2 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau	54
4.1.1.3 Standar Operasional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.....	56
4.1.1.4 Struktur Organisasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau	66
4.1.1.5 Tugas dan Fungsi Badan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.....	67
4.1.1.6 Sumber Daya Manusia Satpol PP Provinsi Kepri	82
4.1.1.7 Karakteristik Informan	85
4.1.2 Rekapitulasi Hasil Penelitian	86
4.1.3 Reduksi Data	103
4.1.4 Penyajian Data	115
4.1.5 Triangulasi Data	117
4.2 Pembahasan	119
4.2.1 Kualitas	120
4.2.2 Kuantitas	121
4.2.3 Efektivitas	122
4.2.4 Ketepatan Waktu	124
4.2.5 Kemandirian.....	124

BAB V	PENUTUP	126
	5.1 Kesimpulan.....	126
	5.2 Saran.....	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
Tabel 1. 1	Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Satpol PP Provinsi Kepri	6
Tabel 3. 1	Data Pegawai Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau	47
Tabel 3. 2	Sampel Penelitian	48
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4. 1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang.....	83
Tabel 4. 2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	83
Tabel 4. 3	Sarana Prasarana dan Mobilisasi Satpol PP Provinsi Kepri.....	84
Tabel 4. 4	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4. 5	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja.....	85
Tabel 4. 6	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
Tabel 4. 7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas.....	87
Tabel 4. 8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas.....	88
Tabel 4. 9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas.....	89
Tabel 4. 10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kuantitas.....	90
Tabel 4. 11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kuantitas	91
Tabel 4. 12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kuantitas.....	92
Tabel 4. 13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Ketepatan Waktu	94
Tabel 4. 14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Ketepatan Waktu	95
Tabel 4. 15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Ketepatan Waktu	96
Tabel 4. 16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Efektivitas.....	97
Tabel 4. 17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Efektivitas.....	98
Tabel 4. 18	Rekapitulasi Hasil Wawancara Efektivitas.....	99
Tabel 4. 19	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kemandirian	100
Tabel 4. 20	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kemandirian	101
Tabel 4. 21	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kemandirian	102
Tabel 4. 22	Hasil Reduksi Data.....	103
Tabel 4. 23	Hasil Penyajian Data	115
Tabel 4. 24	Hasil Pengujian dengan Menggunakan Triangulasi Teknik	117

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
	Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
	Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	66

ABSTRAK

KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI TAMAN GURINDAM TANJUNGPINANG

**Silvia Nanda Fitriana. 19612172. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. vsilviananda@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini adalah *staff* Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau dengan total 70 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepri yang pernah terlibat langsung dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Tanjungpinang yang berjumlah 8 orang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah reduksi data dan penyajian data. Teknik analisis data yang digunakan adalah kredibilitas data dan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja Satpol PP dalam menjalankan penertiban cukup optimal dan selalu memegang teguh SOP (*Standar Operational Procedure*) agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan pada saat menjalankan penertiban, kuantitas kinerja Satpol PP dalam menjalankan penertiban pedagang sudah tercapai, anggota Satpol PP menjalankan penertiban secara efektif hingga tercapai target kinerja dan pemimpin Satpol PP selalu monitoring anggota untuk tetap melakukan pemantauan dan pengawasan setiap harinya dengan cara bergantian, Satpol PP bekerja tepat waktu sebagai sikap profesional terhadap tanggung jawab dalam pekerjaannya agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan pada saat menjalankan penertiban. Anggota Satpol PP mempunyai manfaat dalam menyamakan persepsi antara satu anggota dengan anggota lainnya agar dapat mencapai tujuan bersama dalam arti komitmen bersama.

Kata Kunci: Kinerja, Satuan Polisi Pamong Praja.

Dosen Pembimbing 1: Muhammad Rizki, M.Hsc.

Dosen Pembimbing 2: Alfi Hendri, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE PERFORMANCE OF THE RIAU ISLANDS PROVINCE PAMONG PRAJA POLICE UNIT IN CURBING STREET VENDORS AT GURINDAM PARK TANJUNGPINANG

Silvia Nanda Fitriana. 19612172. S1 Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang. vsilviananda@gmail.com

The purpose of this study was to determine how the performance of the Riau Islands Province Civil Service Police Unit in controlling street vendors in Gurindam Park, Tanjungpinang City. The population in this study were the staff of the Riau Islands Province Pamong Praja Police Unit, totaling 70 people. While the sample of this study used purposive sampling technique, namely members of the Riau Islands Province Pamong Praja Police Unit who had been directly involved in controlling street vendors in Gurindam Park Tanjungpinang, totaling 8 people.

The method used in this research is a qualitative method. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. The data processing techniques used are data reduction and data presentation. The data analysis technique used is data credibility and data triangulation.

The results showed that the quality of the performance of the Pamong Praja Police Unit in carrying out the order is good and always upholds the SOP (Standard Operational Procedure) in order to avoid unwanted mistakes when carrying out the order, the quantity of performance of the Pamong Praja Police Unit in carrying out the order of traders has been achieved, members of the Pamong Praja Police Unit carry out the order effectively to achieve performance targets and the leader of the Pamong Praja Police Unit monitors members to continue monitoring and supervision every day by taking turns, the Pamong Praja Police Unit works on time as a professional attitude towards responsibility in its work. In order to avoid unwanted things when carrying out the order, members of the Pamong Praja Police Unit have the benefit of equalizing perceptions between one member and another in order to achieve common goals in the sense of joint commitment.

Keywords: *performance, pamong praja police unit*

Supervisor 1: Muhammad Rizki, M.Hsc.

Supervisor 2: Alfi Hendri, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertanggung jawab terhadap aktivitas organisasi yang berhubungan dengan pegawai yang beragam melalui pelaksanaan fungsinya. MSDM melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, itu merupakan tugas MSDM. Peran MSDM dalam organisasi adalah mengatur seluruh pegawai agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut, pegawai harus di anggap sebagai asset bukan biaya untuk bagaimana cara mengelola pekerja termasuk mengelola perekrutan dan memperkerjakan pegawai, mengkoordinasikan tunjangan, pelatihan dan strategi pengembangan pegawai. Peran fungsi MSDM sangat penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis organisasi akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, keberadaan sumber daya manusia ini juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, yaitu :

1. Kerja sama
2. Mengatur keanggotaan
3. Membangun kapasitas perusahaan
4. Evaluasi kinerja karyawan

5. Mengatasi masalah

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mewujudkan organisasi ideal dan perlu kajian lebih dalam karena merekalah yang memprakasai terbentuknya organisasi dan yang berperan dalam kelangsungan hidup.

Sumber daya manusia dalam organisasi juga harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan hasil yang baik bagi setiap organisasi sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan. Kaitan antara sumber daya manusia dalam proses penyelenggaraan organisasi sektor public sesungguhnya bermuara pada kemampuan daerah untuk mempersiapkan jajaran birokrasi yang ada bagi penyelenggaraan pelayanan publik secara optimal dan daya guna. Tanpa adanya kesiapan sumber daya yang baik, maka pelayanan publik yang baik pula akan sulit dicapai. Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintahan baik pusat dan daerah, perusahaan milik pemerintah, serta organisasi sektor publik untuk memperbaiki kinerjanya dengan mendorong dibangunnya system manajemen organisasi sektor publik yang berbasis kinerja. Manajemen kinerja membutuhkan alat yang disebut pengukur kinerja atau penilaian kinerja.

Secara umum definisi kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

sebagai pegawai. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan sekelompok orang yang bertanggung jawab kepada seorang manajer, yang kesemuanya memiliki tanggung jawab yang sama dan bekerja pada tempat yang secara geografis terpisah tetapi harus berkolaborasi satu sama lainnya dalam hal yang sama. Evaluasi kinerja adalah penilaian terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan suatu kegiatan, program atau kebijakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk melaksanakan visi dan misi pemerintah. Sedangkan penilaian kinerja yaitu penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1947 tentang pokok kepegawaian menyebutkan: “Pegawai Negri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dalam organisasi dan tata kerja Pemerintah Daerah memiliki berbagai organisasi Perangkat Daerah salah satunya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP memiliki perangkat dekosentrasi dan sebagai unsur pelaksana wilayah

dan anggota Satpol PP memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk membantu Pemerintahan Daerah dan untuk menegakkan Pemerintahan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada) dan untuk mewujudkan ketertiban umum, ketentraman, dan perlindungan masyarakat sehingga penyelenggara roda pemerintah berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan nyaman.

Begitu juga dengan Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau memang merupakan bagian penting dari aparatur pemerintah, dan juga bagian penting dari sub system Pemerintah Daerah. Satpol PP memiliki peran dan fungsi strategis, dengan tugas utama mengawal implementasi Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menjamin kesejahteraan umum dan perlindungan masyarakat. Dilansir pada laman resmi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Gubernur Ansar Ahmad menyebutkan “Sesungguhnya tugasnya bukan hanya menjaga kantor-kantor pemerintahan, namun juga menjaga semua aset-aset pemerintahan dan lebih jauh, Satpol PP ikut menentukan terwujudnya kesejahteraan di tengah-tengah masyarakat”.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Kepulauan Riau merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Provinsi dalam mengamankan dan melaksanakan kebijakan Pemprov yang bersifat khusus dibidang ketentraman dan ketertiban umum. Adapun tugas dan fungsi dari Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum masyarakat yang

sangat luas, dan juga seperti menangani masalah sampah, bangunan liar, pedagang kaki lima, dan sebagainya. Salah satu tugas yang diberikan oleh pemerintah kepada Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau yaitu penertiban di Taman Gurindam terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL).

Tujuan utama pembangunan Taman Gurindam ini untuk menambah keestetikan Kota Tanjungpinang yang dapat menjadi ikon dan citra Kota Tanjungpinang karena bersebelahan dengan Pelabuhan Ferry Internasional sehingga hal pertama yang dilihat oleh pendatang atau wisatawan. Taman ini dapat berperan sebagai sarana pengembangan budaya kota dan menjadi pusat-pusat kegiatan masyarakat seperti berolahraga santai dipagi dan sore hari, tempatnya refreshing masyarakat karena *view*-nya itu pemandangan laut, aneka bunga warna-warni dapat membantu menghilangkan penat dan menjadikan sumber inspirasi bagi pengunjungnya. Sehingga tidak dibenarkan ada satupun yang mengganggu keindahan taman tersebut. Namun seiring berjalannya waktu mulailah kedatangan pedagang kaki lima yang memasuki lahan tersebut untuk berjualan makanan dan minuman. Keberadaan pedagang kaki lima ini merupakan salah satu faktor penyebab pemasalahan di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang yang berkaitan dengan ketertiban, lalu lintas, keamanan dan kebersihan. Terdapat berbagai permasalahan pedagang kaki lima yang terbukti merugikan Pemerintahan Daerah dan juga masyarakat, contoh hal yang merugikan masyarakat setempat adalah masyarakat tidak nyaman dengan pedagang kaki lima yang berjualan tidak pada tempatnya, sehingga mengganggu kegiatan masyarakat, dan dengan adanya Satpol

PP diharapkan dapat mampu dalam menertibkan pedagang kaki lima di Taman Gurindam dan mensejahterakan masyarakat kota Tanjungpinang.

Berikut data kinerja Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Tanjungpinang:

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Satpol PP Provinsi Kepri

No.	Kinerja	Target	Realisasi
1	Pengawasan dan Pemantauan pedagang kaki lima	Setiap hari sesuai jadwal piket pegawai Satpol PP	Ada setiap hari
2	Sosialisasi kepada pedagang kaki lima untuk tertib berjualan	4 kali dalam sebulan. 4 x 4 minggu x 12 bulan = 192 kali dalam setahun	Berjalan 2 bulan 3 minggu= 19 kali
3	Surat edaran	Setiap pada Event besar Pemprov Kepri	1 kali
4	Teguran lisan	Setiap pada pedagang kaki lima yang melewati batas	2 kali
5	Sanksi	Setiap pada pedagang kaki lima yang melewati batas	4 kali

Sumber: Satpol PP Provinsi Kepri, (2023).

Dari tabel di atas meskipun Satpol PP memiliki target dan realisasi kinerja, pada kenyataannya target Satpol PP belum terlaksana dengan baik dan harusnya Satpol PP bertindak lebih tegas lagi pada pedagang kaki lima dikarenakan pedagang semakin terus bertambah padahal sudah melaksanakan tugasnya. Hal tersebut berdampak pada belum terlaksana target Satpol PP dalam menindak tegas pedagang kaki lima menyebabkan masalah ketertiban umum sampah limbah plastik disekitaran tepi laut kota Tanjungpinang.

Kemudian, dari tabel 1.1 diketahui pedagang kaki lima yang melanggar aturan masih tergolong banyak sehingga Kepala Satpol PP menurunkan beberapa tim untuk melakukan pengawasan kepada pedagang kaki lima setiap hari, Satpol

PP juga melakukan sosialisasi kepada pedagang untuk tetap tertib berjualan, sosialisasi dilakukan sebanyak empat kali dalam sebulan. Satpol PP juga melakukan peringatan kembali kepada pedagang kaki lima dengan teguran tertulis atau mengirim surat edaran setiap ada *Event* besar Pemprov Kepri agar selalu tertib dan menjaga kebersihan. Ada juga teguran lisan yang dijalankan oleh Satpol PP untuk setiap pedagang kaki lima yang tetap melakukan pelanggaran yang melewati batas dan itu direalisasikan sebanyak dua kali. Satpol PP juga sekali kali memberikan sanksi kepada pedagang yang acuh dan tidak mengikuti aturan yang telah diberikan oleh Pegawai Satpol PP contohnya itu seperti pembongkaran gerobak dan menyita gerobak pedagang. Namun, setelah apa yang dilakukan oleh Pegawai Satpol PP kepada pedagang kaki lima tetap saja banyak sekali yang melanggar aturan yang telah diberikan sampai saat ini, sehingga kinerja Satpol PP saat ini selalu dipertanyakan oleh masyarakat luas bagaimana kinerja yang dilakukan oleh Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau sudah berjalan dengan lancar dan apa sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul **“KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA DI TAMAN GURINDAM TANJUNGPINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mendapatkan rumusan masalah yang akan menganalisa : Bagaimana kinerja

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Secara Teoristis

Dalam kajian teori diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan serta memperkaya pengetahuan, dalam hal ini khususnya tentang manajemen sumber daya manusia kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan faktor-faktor yang mempengaruhi penertiban pedagang kaki lima. Harapan dari dilakukannya penelitian ini pelaksanaan sebuah kebijakan dapat lebih baik lagi terlebih lagi pada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

1.4.2 Kegunaan Secara Praktis

1. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau dalam memecahkan masalah yang terjadi dengan kinerja Satpol PP dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang.

2. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat umum yang belum mengetahui secara jelas keberadaan dan kinerja Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau dalam melakukan penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum, skripsi terdiri dari 5 BAB. Di antara masing-masing BAB tersebut memiliki kaitan antara satu dengan lainnya. Berikut ini adalah sistematika penulisan proposal penelitian:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis dari sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tinjauan teori, kerangka penelitian dan penelitian terdahulu

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari metodologi penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel definisi operasional variabel teknik pengolahan analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAM PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dan pembahasan dari peneliti, seperti gambaran umum objek penelitian dan tempat penulis dalam melaksanakan Analisa data yang digunakan dalam penelitian

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dalam serangkaian pembahasan dan saran-saran penelitian pokok permasalahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi manajemen tersebut.

Terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi manajemen tersebut.

Menurut Dessler (Handoko *et al.*, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan menompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Simamora (Sutrisno, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individy anggota organisasi atau kelompok kerja.

Kemudian, menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien. Suatu proses yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang sedang berlangsung dan saling terkait. Dalam definisi ini, mengacu pada kegiatan atau fungsi utama yang dilakukan oleh para manajer.

Selain itu, James A.F. Stoner (Novitasari, 2020) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015), fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah

dibuat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Aditama (2020), terdapat unsur-unsur dalam manajemen, yaitu yang dikenal dengan 6M adalah:

1. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (*cash flow*) dalam perusahaan. Oleh karena itu,

uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, kebutuhan material atau bahan baku, pembelian dan perawatan peralatan yang dibutuhkan yang kesemuanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

3. *Material* (Bahan-bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan material/bahan baku sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan. Tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki. Penentuan jumlah material juga menentukan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam aktivitas operasionalnya.

4. *Machine* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya relatif besar.

5. *Method* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja, diperlukan metode- metode kerja atau sistem-sistem kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan

seluruh aktivitas operasional perusahaan. Metode atau sistem ini bertindak sebagai pemandu sikap dan tingkah laku, serta tata cara dalam proses pekerjaan, sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Akan tetapi, hal yang perlu diingat meskipun metode atau sistem yang dibangun sudah cukup baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, maka hasilnya tentu tidak akan memuaskan.

6. *Market* (Pasar)

Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam aktivitas bisnis, karena di sanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengedepankan *customer oriented* atau *market oriented*, di mana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar akan tetap bertahan dan mampu bersaing dalam lingkungan persaingan yang kompetitif.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Satriadi *et al* (2022) sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangatlah penting dan harus dimiliki bagi perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya ini merupakan elemen utama bagi organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal

ataupun teknologi karena sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor-faktor lain tersebut.

Adapun menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber paling penting yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan dan daya. Segala potensi tersebut dari sumber daya manusia tersebut dapat berpengaruh pada usaha organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Walaupun teknologi telah jauh maju berkembang, modal yang mumpuni, namun jika sumber daya manusia tidak ada, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kemudian menurut Susan (2019) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan dimana pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Selain itu, menurut Effendi & Sulistyorini (2021) bahwa sumber daya manusia (SDM) ialah faktor yang sangat sentral dalam organisasi, karna apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. SDM sangat penting dalam suatu organisasi yang menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting bagi organisasi dimana sumber daya manusia sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Simamora (2018) menyatakan bahwa ada 5 fungsi utama dari sumber daya manusia. Kelima fungsi tersebut yaitu sebagai berikut:

a. SDM sebagai tenaga kerja

SDM sebagai tenaga kerja adalah dimana fungsi manusia mampu menghasilkan barang atau jasa yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain yang membutuhkan.

b. SDM sebagai tenaga ahli

Setiap manusia pasti mampu mengembangkan kemampuan dan kelebihan yang mereka miliki sehingga dapat membawa mereka ke titik menjadi seorang ahli di bidang tertentu.

c. SDM sebagai pemimpin

Manusia yang memiliki kelebihan dari manusia lain pada umumnya akan menjadi seorang pemimpin karena mereka dianggap mampu dalam melakukan banyak hal yang belum tentu bisa dilakukan semua orang.

d. SDM sebagai tenaga usahawan

Manusia yang berperan dalam dunia produksi menunjukkan bahwa ia telah berusaha untuk menghasilkan sesuatu dari jerih payahnya, baik dengan

tanggannya sendiri maupun menggunakan alat, yang jelas dalam prosesnya terdapat campur tangannya.

e. SDM dalam pengembangan IPTEK

IPTEK adalah hasil dari pemikiran manusia yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan manusia yang berhubungan dengan teknologi.

2.1.2.3 Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Novianti *et al.*, 2023) pemeliharaan SDM (*maintenance human resource*) adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap kerja agar mereka tetap loyal serta bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan.

Kemudian menurut Syamil *et al.* (2023) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan secara luas bahwa pemeliharaan tidak hanya sekedar memperhatikan penggajian, kesejahteraan dan keselamatan kerja, namun pemeliharaan SDM merupakan dimensi untuk mengetahui ekspektasi setiap pegawai dalam organisasi.

Selain itu, menurut Saleh *et al* (2021) pemeliharaan SDM merupakan upaya membina dan mengembangkan fisik, mental, sikap, dan perilaku karyawan agar karyawan menjadi loyal dan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pemeliharaan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti melakukan perawatan karyawan dengan melakukan kunjungan ke seluruh karyawan dan pimpinan, pembacaan setiap dua minggu sekali. memberikan program pelatihan dan kesejahteraan yang diberikan oleh hotel, dan pemeliharaan karyawan sesuai dengan kemampuan pemilik. Pemeliharaan karyawan sangat

diperlukan karena perekrutan sangat sulit, hal ini karena sifat setiap karyawan berbeda.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia merupakan sumber daya utama yang berpengaruh penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki keahlian yang berperan penting dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten diperlukannya proses pemilihan sebagai tahap awal untuk memperoleh sumber daya manusia. Setelah berhasil memilih sumber daya manusia yang diinginkan, terdapat beberapa proses lain. Proses inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli yaitu :

1. Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.
2. Menurut Sule & Saefullah (2018), manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan kemampuan yang

dimiliki manusia, melalui tahapan yang terencana guna memperoleh manusia yang lebih berkompetan dan memiliki keahlian untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan kemampuan yang dimiliki manusia melalui tahapan yang terencana guna memperoleh manusia yang lebih berkompetan dan memiliki keahlian untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2019), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Cushway (Yusuf & Maliki, 2020), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Dengan adanya organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, akan diadakan perbaikan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil berarti sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak berarti dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut Marwansyah (2016), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial agar mau melamar di perusahaan dan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam suatu perusahaan.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap perusahaan/organisasi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

2.1.4 Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Kota Tanjungpinang yang melaksanakan tugas dari gubernur dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, dan keputusan Gubernur Kepulauan Riau. Satuan polisi pamong praja dipimpin oleh kepala daerah yang bertanggung jawab kepada Gubernur dan Sekertaris Daerah.

Adapun fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja yaitu:

1. Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum.
2. Penegakan Peraturan Daerah
3. Pelaksanaan kebijakan penegakkan Peraturan Daerah
4. Pengawasan terhadap Masyarakat agar memenuhi dan menaatu Peraturan Daerah

2.1.5 Penertiban

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia penertiban yang berasal dari kata “tertib” yang bearti teratur dan tertata. Penertiban merupakan suatu usaha dari individua tau kelompok dalam mewujudkan kondisi kehidupan masyarakat yang teratur dan tertata. Menurut Retno Widjjajanti (Yovita, 2021), penertiban adalah usaha atau kegiatan untuk engambil Tindakan agar pemanfaatan ruang sesuai

rencana dapat terwujud. Kegiatan penertiban dapat dilakukan dalam bentuk penertiban langsung dan tidak langsung. Sebagaimana bisa di definisikan bahwa penertiban adalah suatu kegiatan yang dilakukan atau diambil oleh seseorang atau kelompok tertentu untuk menjaga dan memelihara serta mencegah masyarakat melakukan segala macam penyimpangan yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ada.

2.1.6 Kinerja

Menurut Fahmi (2016), kinerja merupakan hasil strategi organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, sedangkan menurut Sutedjo & Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya ada dua konsep kinerja dan dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa di lepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins, kinerja ialah banyaknya upaya yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut Rivai (Sandy, 2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dari definisi kinerja diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang disimpulkan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar karyawan tersebut memberi kontribusi pada organisasi.

2.1.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensu dirinya secara optimal dan melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih baik berorientasi pada intelegensi dan daya piker serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, media dan infromasi yang diterima.

b. Keterampilan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*) dan keterampilan Teknik (*Technical Skill*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Amstrong dan Baron (Wibowo *et al.*, 2014) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factor*; ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kasmir (2019), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmnen
13. Dispilin kerja

Maka dari itu uraian diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan saja melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.1.6.2 Indikator Kinerja

Untuk melihat berhasil atau tidaknya kinerja pada suatu organisasi yaitu dengan adanya melihat tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins & Judge (2015) ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang bahwa nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana

karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas berjalan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu

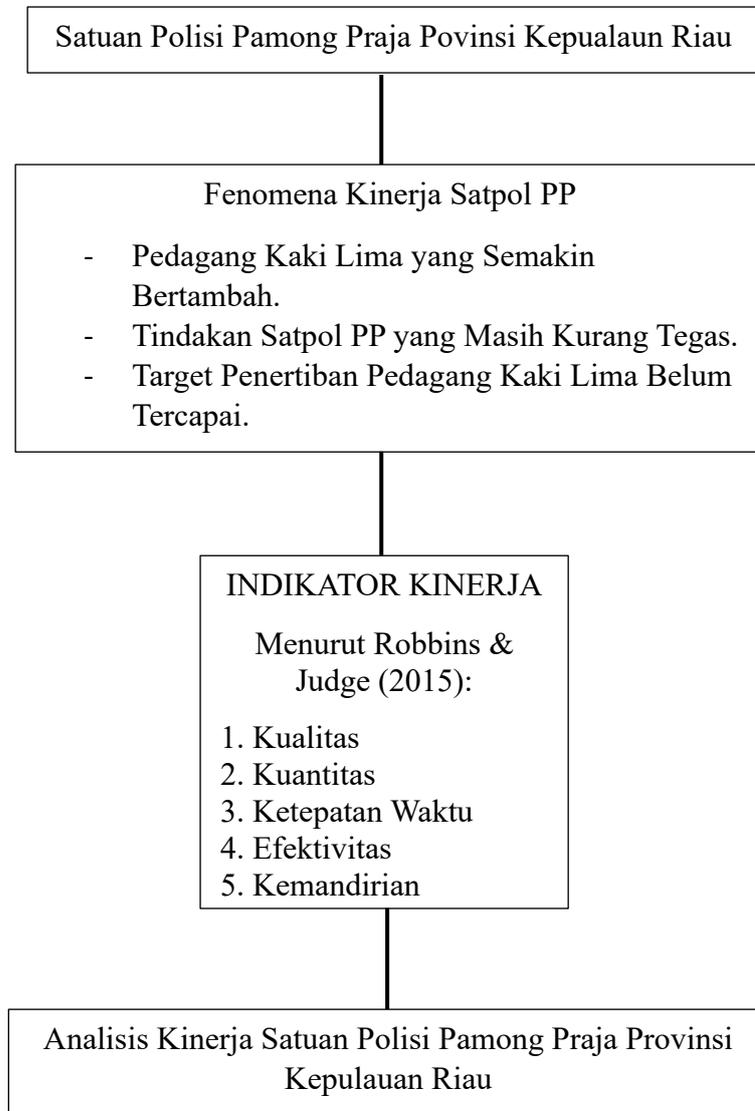
perusahaan. Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Robbins & Judge (2015) yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian actual pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individua tau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan memiliki waktu tertentu. Penilaian kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi sektor public karena sebagai orang yang diberi amanah oleh masyarakat.

Kerangka pemikiran yang diyakini merupakan cara berpikir ilmuwan sebagai landasan pemikiran untuk memperkuat subpusat yang menjadi landasan pemeriksaan ini. Dalam pemeriksaan subjektif, landasan yang mendasari eksplorasi memang diperlukan agar penulis esai lebih terlibat. Oleh karena itu, suatu kerangka pemikiran diharapkan dapat membina pengaturan pemeriksaan, teknik, dan pemanfaatan hipotesis dalam penelitian. Alasan dibuatnya sistem sebenarnya adalah untuk membentuk cara pemeriksaan yang jelas dan dapat diketahui secara cerdas.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data yang diolah (2023)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. Penelitian atas nama Andi Muhammad Ardan dengan judul *Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima di*

Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda, Jurnal Manajemen, Volume 14 No 1, 2016 Hal 4057-4067

Analisa hasil tujuan penelilitain ini ialah untuk mengetahui kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dalam menertibkan pedagang kaki lima di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Saamrinda serta faktor kendala atau penghambat. Fokus penelitian ini yaitu kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dalam menertibkan pedagang kaki lima di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan pengambilan sumber data primer dengan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga acara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data penyerderhanaan data penyajian, data dan penarikan kesimpulan.

Temuan dari penelitian ini diketahui bahwa Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda baik dalam kualitas kerja dan kemampuan berjalan dengan cukup baik, hanya dalam hal inisiatif dan komunikasi belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya perselisihan antara Satpol PP dengan pedagang dan adanya oknum dari anggota Satpol PP yang justru bekerja sama dengan pihak Pedagang Kaki Lima, selain itu kendala yang dihadapi adalah oknum masyarakat yang dalam hal ini adalah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang melindungi pedagang dari penertiban dan pedagang di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda masih banyak yang

tidak mendengarkan teguran ataupun penertiban yang dilakukan Satpol PP hingga terkendala pada saat melakukan penertiban pedagang kaki lima (Ardan, 2016).

2. Penelitian atas nama Farhan Al' Afif Fahmi, Azharisman Rozie, Selamat Jalaludin dengan judul *Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Kampar*, Jurnal Tatapamong, Volume 4 No 1, 2022, halaman 1-14

Penelitian ini di latar belakangnya karena meningkatnya jumlah Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Kampar yang tidak tertib, sehingga menimbulkan kesemrawutan dan mengganggu pengguna jalan yang menggunakan trotoar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja Satpol PP dalam melakukan penertiban terhadap pedagang kaki lima dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Satpol PP serta upaya mengatasi kendala tersebut dalam upaya penertiban pedagang kaki lima di Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja Satpol PP Kabupaten Kampar dalam penertiban pedagang kaki lima sudah cukup baik namun belum maksimal, karena masih ditemukannya beberapa kendala dalam pelaksanaan penertiban. Hal ini dibuktikan melalui teori kinerja yang digunakan pada penelitian ini ialah melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Oleh karena itu Pemerintah Daerah harus sesegera mungkin memberikan solusi terbaik untuk menertibkan pedagang kaki lima di

Kabupaten Kampar, agar lebih tertib dan tidak mengganggu ketentraman serta kenyamanan masyarakat lainnya. Dan para pedagang kaki lima harus mempunyai kesadaran untuk menaati aturan yang berlaku dan tertib terutama saat adanya pengawasan maupun penertiban oleh Satpol PP agar terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam masyarakat (Fahmi *et al.*, 2022).

3. Penelitian atas nama Rahmi Andini Syamsuddin dengan judul *Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Serpong*, Jurnal Semarak, Volume 3 No.1, 2020, Hal 1-19

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur kinerja Satpol PP Kabupaten Serpong dalam menertibkan pedagang kaki lima di Pasar Serpong. Dalam penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti akan menggunakan indikator diantaranya: Efektivitas, Daya Tanggap, Responsibilitas, Akuntabilitas dalam mengukur kinerja SatpolPP Kabupaten Serpong. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat indikator kinerja yang masih kurang baik yaitu efektivitas indikator. Untuk 3 indikator lainnya sudah baik, seperti indikator tanggung jawab, SatpolPP Kabupaten Serpong telah melakukan sosialisasi kepada pedagang kaki lima di Pasar Serpong. Selanjutnya untuk indikator ketanggapan, kinerja SatpolPP Kabupaten Serpong sudah baik berdasarkan pengukuran pengaduan, kritik dan saran yang diterima dengan baik oleh Satpol PP Kabupaten Serpong. Indikator terakhir adalah akuntabilitas, hasilnya bagus. Terlihat bahwa dalam melaksanakan penegakan Perda Satpol PP Kabupaten

Serpong telah berjalan dengan kualitas yang baik, rentang waktu yang sesuai dan prosedur/cara yang tidak sulit dipahami oleh Masyarakat (Syamsuddin, 2020).

2.3.2 Penelitian Luar Negeri (Internasional)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kaja Prislan, Anze Mihelic, Igor Bernik dengan berjudul “*A Real-World Information Security Performance Assessment using a Multidimensional Socio Technical Approach*” (Keamanan Informasi di Dunia Nyata Penilaian Kinerja Menggunakan Pendekatan Sosio-Teknis Multidimensi)

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari makalah ini memvalidasi model yang digunakan untuk mengevaluasi keamanan informasi melalui pendekatan sosio-teknis multidimensi, dalam pengaturan dunia nyata diantara perusahaan menengah perusahaan di Slovenia.

Mengukur kinerja keamanan informasi adalah bagian penting dari system manajemen keamanan informasi dalam organisasi. Studi di masa lalu terutama berfokus pada membangun pendekatan kualitatif. Karena hal ini dapat menghasilkan kesimpulan yang ambigu, metrik kuantitatif semakin banyak diusulkan sebagai alternatif yang berguna. Namun demikian, literatur tentang pendekatan kuantitatif masih langka. Oleh karena itu studi tentang evaluasi kinerja keamanan informasi sangat menantang, terutama karena banyak pendekatan tidak diuji dalam pengaturan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keamanan informasi didefinisikan secara strategis dan patuh, namun langkah-langkah tersebut terutama diimplementasikan pada

tingkat teknis dan operasional, sementara manajemen strategisnya masih kurang berkembang. Kami menemukan bahwa masalah besar dengan sumber daya informasi dan manajemen resiko, dimana aktivitas terkait pengukuran keamanan informasi terbukti sangat bermasalah. Meskipun perusahaan memiliki kemampuan keamanan informasi tertentu dan menyadari pentingnya keamanan informasi, praktik mereka saat ini menyulitkan mereka untuk mengikuti tren teknologi dan keamanan yang bergerak cepat (Prislan *et al.*, 2020).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Gemma M. Solidum dengan judul *Status and Problems of the Street Vendors: Inputs for Local Government Unit Planning*, Volume 2 No. 4, 2023, halaman 51-62

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari makalah ini ialah untuk mengetahui status dan masalah yang dihadapi oleh pedagang kaki lima. Kurangnya kemampuan pedagang kaki lima untuk mendapatkan pekerjaan tetap di sektor formal yang menguntungkan adalah karena kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam profesi tersebut. Dengan memiliki uang terbatas yang mereka dapatkan, pedagang kaki lima mencoba untuk menyelesaikan masalah keuangan mereka. Survey ini melibatkan 101 pedagang kaki lima secara keseluruhan, dan hasilnya menunjukkan bahwa mereka memiliki 4-6 anggota keluarga, gaji harian sebesar P500 atau kurang, dan telah berjualan sebagai pedagang kaki lima itu selama 6 tahun. Tidak ada perbedaan yang signifikan dalam tanggapan pedagang kaki lima terkait masalah tata kelola dan legal, masalah terkait tempat kerja dan masalah fisik

jika dikelompokkan menurut ukuran rumah tangga, pendapatan harian, dan jumlah tahun menjadi pedagang kaki lima. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan dalam tanggapan pedagang kaki lima untuk hal pemerintahan dan hukum, masalah ekonomi, dan masalah yang berhubungan dengan tempat kerja ketika dikelompokkan berdasarkan pendapatan harian. Selain itu, semakin besar kemungkinan mereka mengalami masalah sosial ekonomi maka akan semakin besar pengeluaran mereka. Oleh karena itu, sangat disarankan agar pemerintah daerah harus memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam perencanaan dan kebijakan yang sudah ada di bidang pedagang kaki lima (Solidum, 2023).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan mengenai Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Taman Tepi Laut Kota Tanjungpinang ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dan dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Dalam metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif merupakan suatu metode penelitian yang mempelajari dan mengamati masalah-masalah dengan mengumpulkan data, fakta-fakta untuk dapat di analisis dan dinteprasikan secara tetap, dan mampu menimbulkan gambaran-gambaran tentang masalah dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemykan pada saat penelitian lapangan. Oleh karena itu analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dikonstruksikan menjadi teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang sudah pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak.

Dengan demikian peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu, ingin mengetahui bagaimana kinerja Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Taman Tepi Laut dengan menggunakan metode wawancara terbuka. Sehingga dengan menggunakan wawancara terbuka dapat memahami dan menelaah sikap dan pandangan Satpol PP begitu juga dengan Pedagang Kaki Lima. Untuk mengetahui permasalahan yang ada serta ingin mendapatkan data sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Data primer dalam penelitian ini di dapatkan secara langsung dari informan atau persorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini, yaitu catatan hasil wawancara, dan foto dokumentasi yang didapatkan langsung di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah sumber daya yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dipenelitian ini terdiri dari dokumen-dokumen, struktur organisasi, literatur buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah jawaban dari wawancara penulis dengan informasi yang didapatkan dari lapangan, data sekunder dalam penelitian ini tidak langsung

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Untuk memperoleh data yang ada kaitannya dengan penelitian ini maka dibutuhkan beberapa cara teknik pengumpulannya yaitu, sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pemutusan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Menurut Sugiyono (2019), observasi itu merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Tujuan menggunakan teknik observasi ini untuk mencatat hal-hal yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi sebenarnya yang terjadi di Taman Gurindam Kota Tanjungpinang. Menurut

Yusuf (2014), kunci dari keberhasilan observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati.

Adapun beberapa bentuk observasi yaitu :

- a. Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
- b. Observasi tidak terstruktur adalah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
- c. Observasi kelompok adalah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang di angkat menjadi objek penelitian.

Untuk penelitian ini sendiri, digunakan metode observasi tidak terstruktur. dikarenakan, tidak terlalu memerlukan keterangan dari sumbernya secara langsung, tetapi data dan keterangan yang diperoleh sudah cukup untuk memberikan informasi. Secara langsung, namun data dan informasi yang diperoleh sudah cukup untuk memberikan keakuratan pada penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Yusuf (2014), wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang

diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti. Wawancara berdasarkan cara pelaksanaannya terbagi menjadi tiga jenis wawancara sebagai berikut :

- a. Wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang pertanyaan-pertanyaannya telah disiapkan, seperti menggunakan pedoman wawancara.
- b. Wawancara semistruktur, yaitu wawancara yang sudah cukup mendalam karena ada penggabungan antara wawancara yang berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan pertanyaan yang lebih luas dan mendalam dengan mengabaikan pedoman yang sudah ada.
- c. Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang lebih bebas, lebih mendalam, dan menjadikan pedoman wawancara sebagai pedoman umum dan garis besarnya saja.

Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, wawancara semi terstruktur merupakan gabungan dari wawancara semi terstruktur dan tidak terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara semi terstruktur telah disusun sebelumnya, namun dapat di ubah-ubah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh informan. Dengan demikian, wawancara semi terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang lebih akurat dan juga memudahkan.

3. Dokumentasi

Teknik komunikasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data atau informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Dokumentasi juga merupakan suatu data yang tercetak atau hasil publikasi yang dihasilkan oleh seseorang

atau instansi. Dengan teknik ini dapat bertujuan bagi peneliti untuk memperoleh data dan informasi berupa keterangan dokumen atau bukti-bukti tertulis lainnya dengan mempelajari, mencari, yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi juga sangat berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok-pokok penelitian. Menurut Sugiyono (2019), dokumentasi adalah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika di dukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di buatlah kesimpulannya. Populasi terdapat menjadi di bagi dua yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas, definisinya ialah populasi terbatas bearti ada batasannya kuantitas, sedangkan populasi tidak terbatas bearti populasinya tidak diketahui jumlah yang pastinya.

Populasi dalam penelitian ini adakah *staff* Satpol PP provinsi Kepulauan Riau dengan total 71 orang.

Tabel 3. 1
Data Pegawai Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Kepala Satuan	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Seleksi	8
4	Kepala Sub Bagian	3
5	Kepala Bidang	4
6	Polisi Pamong Praja	28
7	Jabatan Fungsional	4
8	Polisi Pamong Praja Tampil Pelaksana	7
9	Polisi Pamong Praja Ahli Muda	1
10	Polisi Pamong Praja Pelaksana Lanjutan	1
11	Polisi Pamong Praja Ahli Peratama	1
12	Arsiparis Keterampilan Mahir	1
13	Pengadmistrasi Pelatihan	1
14	Pranata Laporan Keuangan	1
15	Pengadministrasian Umum	5
16	Analisis Wilayah Kerja	1
17	Pernata Komputer Keterampilan	1
18	Bendahara	1
19	Analisis Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan	1
	JUMLAH POPULASI	71

Sumber Data Satpol pp Pemprov Kepri (2023)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2019), teknik sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel. Teknik sampling terbagi dari dua jenis yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi yang di pilih untuk menjadi sampel. *Non probability sampling (sampling purposive)* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, atau bisa dijelaskan sebagai teknik untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel. Penulis ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Alasan penulis memilih sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan penulis tentukan. Untuk pertimbangan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepri yang pernah terlibat langsung dalam penertiban pedagang kaki lima di Taman Gurindam Tanjungpinang. Jumlah dari sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 8 orang.

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

No	Sampel	Jumlah Sampel
1	Sekretaris	1
2	Kabid Penegak Perundang-Undang Daerah	1
3	Kabid Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	1
4	Kasi Operasional dan Pengendalian	1
5	Kasi Kerjasama	
6	Dantim II	1
7	Dantim III	1
8	Polisi Pamong Praja Terampil Pelaksana	1
	Total Sampel	8

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), operasional variabel adalah suatu nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penulisan pada dasarnya adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dipelajari sampai diperoleh informasi dan kemudian dicapai suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan definisi operasional variabel agar menajadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja	Menurut Toreng (2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individua tau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.	-Kualitas. -Kuantitas. -Ketepatan waktu. -Efektivitas. -Kemandirian. (Robbins & Judge, 2015)

Sumber: Data Sekunder (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data

secara bersamaan. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019), proses analisis terdiri dari:

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus menerus, selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Reduksi atau proses transformasi berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dengan demikian data yang sudah di reduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan akurat dan sangat membantu memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data, adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan Tindakan. Bentuk penyajian data antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan pembaca dan menarik kesimpulan.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis data dalam metode penelitian dengan menjawab rumusan masalah maka menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2014), peneliti deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

gambaran data yang telah terkumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan kata lain tujuan peneliti deskriptif secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat daerah tertentu.

Deskriptif kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dari perilaku yang di amati dari subyek itu sendiri. Pedoman pada jenis penelitian deskriptif, dimana data terkumpul dengan teknik wawancara dan dokumentar kemudin proses selanjutnya adalah penyederhanaan melalui beberapa proses, baik pencatatan, pengetikan, penyutingan agar mudah di baca dan dipahami serta upaya mencari jawaban atas permasalahan yang dirumuskan. Setelah dilakukan pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan teknik kualitatif dengan menggunakan data yang tersedia. Analisis data tersebut menunjukkan pada petunjuk makna, deskripsi dan penempatan data pada konteksnya masing-masing serta sering kali melukiskan kata-kata dalam bentuk yang sederhana.

3.7.1 Uji Kredibilitas Data

Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi dengan teman, analisis kasus negative, dan member check. Menurut William W (Sugiyono, 2019), triangulasi dalam penguji kredibilitas ini

didefinisikan sebagai pengujian data dari bermacam-macam sumber dengan bermacam-macam teknik dan bermacam-macam waktu.

3.7.2 Triangulasi

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Menurut Sugiyono (2019), “bila peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data”.

Sugiyono (2019) menyatakan “triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu”. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber merupakan sebuah metode untuk mengecek kebenaran data yang ditemukan dalam melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Contohnya, data yang diperoleh dengan meneliti karya ilmiah, wawancara selanjutnya di check dengan dokumen penelitian yang bersangkutan. Namun, bila menggunakan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut hasilnya berbeda-beda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap sangat benar (Sugiyono, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Ardan, A. M. (2016). Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima di Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *Journal Administrasi Negara*, 4(2), 4057–4067.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dwilia, N. (2023). *Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kawasan Pantai Padang Kota Padang Provinsi Sumatera Barat*. IPDN.
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Fahmi, F. A., Rozie, A., & Jalaludin, S. (2022). Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Kampar. *Jurnal Tatapamong*, 4(1), 1–14.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Handoko, N. T. P., Susbiyani, A., & Martini, N. N. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181–190.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Lagowan, H. (2023). *Strategi Satuan Polisi Pamong Praja Melaksanakan Penertiban Pedagang Kaki Lima di Distrik Dekai Kota Kabupaten Yahukimo Provinsi Papua*. IPDN.
- Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Novianti, R. D., Djaelani, A. K., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Pasuruan). *Riset Manajemen*, 12, 2037.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Unicorn.
- Nugraha, A. F., Rahmawati, & Cadith, J. (2023). Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Jalan Jendral Ahmad Yani Pasar Badak Kabupaten Pandeglang. *Journal on Education*, 5(4), 13009–13019.
- Prislan, K., Mihelic, A., & Bernik, I. (2020). A Real World Information Security Performance Assessment Using a Multidimensional Socio Technical Approach. *Plos One*, 1–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Salemba Empat.
- Saleh, I., Veza, O., Setyabudhi, A. L., & Arifin, N. Y. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Kasus Hotel Rezeki Batam, Nagoya Mansion Hotel, Hotel ZIA Boutique dan Asia Link Hotel. *Economic and Business Management International*, 3.
- Sandy, M. (2015). *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Satriadi, Sumardin, Utami, R., Agusven, T., & Kurnia, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Solidum, G. M. (2023). Status and Problems of the Street Vendors: Inputs for Local Government Unit Planning. *Sprin Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 2(4), 51–62.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2018). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Syamil, A., Marseto, I. S., Frianto, A., Karman, A., Ulfah, F., Wardhani, P. S., Mudjijono, Junitasari, Permatasari, C., Wahidhani, E. H., & Pertiwi, S. D. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Syamsuddin, R. A. (2020). Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pasar Serpong. *Jurnal Semarak*, 3(1), 1–19.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Murtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Yovita, V. (2021). Efektivitas Penertiban Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) Oleh Samsat Wilayah Makassar 1 Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana.