

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam penelitian ini, disamping untuk mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk dapat mengembangkan wawasan berpikir peneliti. Dimana penulis mengambil penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Ahmad Syarif, (2021), Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) Pada Pasar Lama Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, Pada penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam melaksanakan tugasnya melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) pada pasar lama Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Pada peneliti ini penulis menggunakan metode lapangan melalui pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian diskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang diambil melalui informan berjumlah 12 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban pkl di pasar lama Barabai belum optimal. Dilihat dari frekuensi kegiatan penertiban yang teratur. Kegiatan

penertiban dilapangan sudah berjalan. Kecepatan kerja sudah cukup memadai. Sikap pegawai yang ramah tamah. Faktor yang menghambat pedagang yang tidak taat aturan dan petugas yang kurang tegas.

Pebedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu, serta teori yang di gunakan berbeda dengan penulis, dan fenomena masalah yang dikaji juga berbeda.

2. Rahmatullah (2020), Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima(PKL) di Pasar Paringin Kabupaten Balangan, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai menggambarkan bagaimana Satpol PP bekerja di lapangan saat menghadapi persoalan PKL yang berjualan di lokasi terlarang. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini berusaha melihat kenyataan yang terjadi secara langsung, bukan hanya berdasarkan aturan yang tertulis. Data diperoleh dari observasi kegiatan penertiban, wawancara dengan aparat Satpol PP dan para pedagang, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan kegiatan penertiban. Satpol PP sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Kegiatan penertiban dilakukan secara berkala, terutama ketika kondisi pasar mulai padat dan keberadaan PKL dianggap mengganggu ketertiban, kebersihan, dan kelancaran aktivitas masyarakat. Aparat juga sudah memahami prosedur kerja saat melakukan penertiban. Namun di lapangan, penertiban sering kali hanya berdampak sesaat. Tidak lama setelah penertiban dilakukan, sebagian pedagang kembali menempati lokasi yang sama untuk berjualan. Keadaan ini memperlihatkan bahwa masalahnya bukan pada ada atau tidaknya kegiatan penertiban, tetapi

bagaimana tidak lanjut setelah penertiban itu di lakukan. Pengawasan yang kurang rutin membuat pedagang merasa masih memiliki kesempatan untuk kembali berjualan. Selain itu, sanksi yang di berikan belum cukup membuat pedagang jera. Dari sisi Satpol PP sendiri, terdapat kendala seperti keterbatasan jumlah personel, luasnya area yang harus diawasi, dan sarana pendukung yang belum memadai. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya cara pendekatan yang dilakukan aparat kepada pedagang. Selama ini, penertiban lebih sering dilakukan dengan tindakan langsung tanpa didahului sosialisasi yang intensif. Akibatnya pedagang sering merasa hanya “diusir” tanpa diberikan pemahaman yang cukup mengenai aturan yang berlaku.

Perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan penulis, serta fenomena masalah yang dikaji juga berbeda.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata performance (bahasa inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian maka kinerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Juga bisa

dipahami kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja suatu Organisasi (perusahaan) tidak bisa didapatkan begitu saja, tetapi didapatkan melalui proses kerja yang disebut manajemen. Jadi singkatnya kinerja itu adalah hasil dari pelaksanaan proses manajemen (manajemen kinerja).

Pengertian yang lebih komprehensif manajemen kinerja itu adalah suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yang berfokus pada tiga hal: *Pertama*, bagaimana para manajer dan pemimpin kelompok, bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada di sekitar mereka. *Kedua*, bagaimana para individu (karyawan) bekerjasama dengan para manajer dan kelompok. *Ketiga*, bagaimana individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian mereka dan tingkat kompetensi serta kinerja mereka.

Istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (*job performance* atau *actual performance*). Sutrisno(2018:130) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2018:130) menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Wibobo dalam (Surajiyo 2020:8) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pedanannya dalam bahasa inggris adalah perfomance, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaannya berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2017:26) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja individu.

Menurut Simanjutak dalam (Ferine 2024:5) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengertikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Jackson (dalam Erni dan Donni 2018:8) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaan.

2. Penilaian Kinerja

Stolovich dan Keeps (dalam (Arifin 2023:60) ‘Penilaian kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pelaksanaan yang diminta’.

Marwansyah dalam (Sinollah dan Harwanto 2020:5) ‘Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok’.

Dessler dalam (Arifin 2023:60) ‘Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini atau dimasa lalu terhadap standar prestasinya’.

Daft dalam (Ni Kadek et all, 2020:86) ‘Penilaian kinerja terdiri dari atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja karyawan, merekam penilaian dan menyediakan umpan balik kepada karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika. Pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Hasil berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan hasil kinerja organisasi. Disamping ini juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksana kegiatan, program, dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja tidak semata-mata hasil fisik kerja tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang kemampuan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Sutrisno (2018:130) tujuan dari penilaian kerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengikuti hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi berdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Medentifikasikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal hal yang perlu diubah.

Jika penilaian kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka penilaian kinerja identik dengan upaya memberi motivasi. Motivasi inilah yang pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang. Dengan demikian, kehadiran suatu sistem penilaian yang baik yang ditopang oleh aspek validitas, realibitas dan

relevans merupakan kunci yang menentukan efektivitas sebuah proses penilaian kinerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2018:39) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *Sytem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Sedarmayanti dalam (Budiarti 2020:44), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen Kepemimpinan
- e. Tingkat Penghasilan
- f. Gaji dan Kesehatan
- g. Jaminan Sosial
- h. Iklim Kerja
- i. Sarana dan Prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan Berprestasi

4. Ketertiban Umum

Menurut Yahya (2023:54) “Ketertiban umum memiliki makna luas dan bisa dianggap mengandung arti mendua”. Dalam praktik berbagai penafsiran tentang arti dan makna ketertiban umum, antara lain Ketertiban umum dalam penafsiran sempit. Menurut penafsiran sempit arti dan

lingkup ketertiban umum yakni ketertiban yang hanya ditentukan oleh hukum yang sedang berlaku.

Dengan demikian yang dimaksud dengan pelanggar/ bertentangan dengan ketertiban umum, hanya terbatas pada pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan saja. Jadi masyarakat yang bertentangan dengan ketertiban umum sesuai peraturan perundang-undangan juga berhak menerima sanksi yang sudah ditentukan oleh undang-undang yang berlaku. Contohnya ialah pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa pedagang kaki lima yang berjualan di trotoar atau bahu jalan. Yang dilakukan pedagang kaki lima melanggar Perda yang berlaku pada daerah tersebut dan berhak mendapatkan sanksi sesuai dengan apa yang dilanggarnya.

Ketertiban umum dalam penafsiran luas. Penafsiran luas tidak membatasi lingkup dan makna ketertiban umum pada ketentuan hukum positif saja, tetapi meliputi segala nilai-nilai dan prinsip-prinsip hukum yang hidup dan tumbuh dalam kesadaran masyarakat. Prinsip hukum yang berkembang tidak hanya berketentuan dengan hukum yang berlaku saat ini tetapi ditambah juga dengan hukum yang berkembang dalam masyarakat.

Jadi masyarakat yang bertentangan dengan ketertiban umum sesuai peraturan perundang-undangan dan juga prinsip hukum yang hidup dalam kesadaran masyarakat juga berhak menerima sanksi sesuai undang-undang dan juga menerima sanksi dari masyarakat itu sendiri. Contohnya ialah seorang remaja yang terjerat kasus narkoba, selain mendapatkan sanksi karena melanggar hukum positif yakni Undang-Undang Nomor.35 Tahun

2009 juga berhak meneriam sanksi berupa dikucilkan oleh masyarakat sekitar.

Dari uraian di atas, oleh karena Undang-Undang Nomor.30/1999 sendiri tidak memberi drfinisi maupun tidak mendeskripsikan apa saja yang termasuk ketertiban umum, mengakibatkan penerapan dalam konkrit sering menimbulkan permasalahan. Undang-Undang Nomor.30/1999 memang tidak memberi definisi mengenai ketertiban umum. Akan tetapi pada kenyataannya ketertiban umum tetap berlaku dalam masyarakat.

Jika seseorang dianggap melanggar maka seseorang tersebut juga berhak mendapatkan hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sesuai dengan isi dari UUD 1945 yang berbunyi “Kemudian dari pada ini untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social”.

Jadi maksud dari isi UUD 1945 tersebut adalah tentang pentingnya mengatur ketertiban umum. Memajukan kesejahteraan umum maksudnya jika masyarakat tidak menggunakan trotoar sebagai tempat berjualan, maka trotoar berfungsi sebagaimana fungsi aslinya. Mencerdaskan kehidupan bangsa, semakin masyarakat tertib terhadap aturan maka semakin nyaman pula masyarakat tersebut dalam kehidupannya. Keadilan sosial disini maksudnya antara masyarakat satu sama lain tidak ada yang merasa dirugikan.

5. Pengelolaan

Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen secara etimologi pengelolaan berasal dari kata “kelola” (to manage) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan. Meskipun banyak ahli yang memberikan pengertian tentang pengelolaan yang berbeda-beda, namun pada prinsipnya memiliki maksud dan tujuan yang sama.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengelolaan berasal dari kata kelola yang memiliki arti sebagai proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain, proses yang memberikan pengawalan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.

Pengelolaan adalah pengendalian atau menyelenggarakan berbagai sumber daya secara berhasil guna untuk mencapai sasaran (Soewarno Dalam Suryo Sakti Hadiwijoyo 2018:77)

Ricky W. Griffin dalam Sukarna (2019:15) pengelolaan merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap sumber daya organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2020:36) mengemukakan bahwa pengelolaan adalah proses mengoordinasikan dan mengatasi kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Hasibun (2020:2) pengelolaan adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya

manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

6. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

a. Pengertian

Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya di singkat Satpol PP, merupakan salah satu perangkat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah/Kota.

- 1) Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Di Daerah/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Menurut tata bahasa Pamong Praja berasal dari kata Pamong dan Praja, Pamong artinya pengasuh yang berasal dari kata Among yang juga mempunyai arti sendiri yaitu mengasuh. Mengasuh/merawat anak kecil itu sendiri yaitu mengasuh. Mengasuh/merawat anak kecil itu sendiri biasanya diartikan sebagai mengemong anak kecil, sedangkan Praja adalah pegawai negeri. Pangreh 9 Praja atau Pegawai Pemerintahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pamong Praja adalah Pegawai Negeri yang mengurus pemerintahan Negara.

Definisi lain mengenai Polisi Pamong Praja adalah sebagai salah satu Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 mengenai Satuan Polisi Pamong dijelaskan Satpol PP adalah bagian dari perangkat aparatur di daerah yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum serta menciptakan ketentraman di masyarakat. Ketertiban umum dan Ketentraman masyarakat merupakan sebuah keadaan dinamis yang dimana memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat daerah dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib, dan teratur.

Peran Satuan Polisi Pamong Praja menegakkan Perda sangat berhubungan dengan adanya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) pada saat dilakukan proses pentertiban dan bagaimana bentuk pengawasannya terhadap Perda yang dijalankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat penegak perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Diberikannya kewenangan pada Satpol PP untuk melaksanakan tugas pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum tidak saja berpijak dari UU No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tetapi juga amanat dari Pasal 13 huruf c dan Pasal 14 huruf c Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang pada pokoknya menyebutkan bahwa “Yang

dimaksud dengan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

b. Dasar Hukum Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja telah berusia lebih dari setengah abad. Tetapi keberadaan dari pada Satuan Polisi Pamong Praja semakin dibutuhkan dan di perlukan di era yang telah berkembang seperti saat ini hal tersebut semakin di perlukan semenjak di terapkan Undang-Undang mengenai Otonomi daerah. Setelah otonomi daerah berjalan, Satuan Polisi Pamong Praja menjadi lembaga yang independen yang dimana dalam melaporkan tugas dan kewajibannya kepada pemerintah daerah dan memiliki kantor yang berdiri sendiri.

Peraturan Daerah hanya akan dapat dibentuk apabila terdapatnya keselarasan pendapat antara Bupati sebagai kepala daerah dengan Dewan Perwakilan yang berada di daerah. Termasuk perihal mengenai keberadaan Satpol PP yang pada dasarnya mempunyai peranan untuk membantu Kepala daerah dalam menjalankan sistem Pemerintahan di wilayah administrasinya. Peraturan daerah tersebut harus memenuhi batas-batas kewenangan yang telah di tentukan dengan keterikatan dalam hubungannya dengan Pemerintah Pusat yang di wujudkan dalam bentuk pengawasan pencegahan, pengawasan penanggulangan mengenai pengawasan umum.

7. Pengertian Penertiban

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang pedoman Polisi Pamong Praja, yang di maksud penertiban adalah “tindakan dalam

rangka menumbuhkan ketaatan warga masyarakat agar tidak melanggar ketentraman dan ketertiban umum serta Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah”.

Tujuan penertiban adalah untuk menghilangkan atau mengurangi segala bentuk ancaman dan gangguan terhadap ketertiban dalam masyarakat, serta menjaga agar roda pemerintahan dan peraturan Perundang-Undangan daerah dapat berjalan dengan lancar, sehingga pemerintah dan masyarakat dapat melakukan kegiatan secara aman, tertib dan teratur dalam menciptakan ketahanan nasional, penertiban terhadap sektor pedagang kaki lima diarahkan guna:

- a. Optimalisasi pendayagunaan tempat-tempat penampungan usaha informal yang disediakan dan ditunjuk oleh Pemerintah Kota Pekanbaru, seperti lokasi lahan parkir pertokoan, terminal yang beralih fungsi sebagai tempat berjualan.
- b. Terhindarnya disfungsi sarana-sarana perkotaan dari dampak negative kegiatan sektor informal pedagang kaki lima.

8. Pengertian Pedagang Kaki Lima

Pedagang Kaki Lima atau disingkat PKL adalah istilah untuk menyebut penjual dagangan yang melakukan kegiatan komersial di atas daerah milik jalan (trotoar) yang seharusnya diperuntukkan untuk pejalan kaki. Ada pendapat yang menggunakan istilah PKL untuk pedagang yang menggunakan gerobak. Istilah itu sering ditafsirkan demikian karena jumlah kaki pedagang ada lima. Lima kaki tersebut adalah dua kaki pedagang ditambah tiga “kaki” (yang sebenarnya adalah tiga roda, atau dua roda dan satu kaki kayu). Menghubungkan jumlah kaki dan roda dengan istilah kaki lima adalah pendapat yang mengada-ada dan tidak sesuai dengan sejarah. (Dalam Syarif 2021:20)

Pedagang Kaki Lima dapat diartikan sebagai pedagang kecil yang pada pemulaannya mempunyai peranan sebagai penyalur barang-barang dan jasa ekonomi yang melakukan usaha perdagangan dengan menggunakan sarana usaha bergerak maupun tidak bergerak,

menggunakan prasarana kota, fasilitas sosial, fasilitas umum, lahan dan bangunan milik pemerintah atau swasta bersifat sementara atau tidak menetap.(Syarif 2021:21)

Pedagang kaki lima pertama kali dikenal pada zaman Hindia Belanda, tepatnya pada saat Gubernur Jenderal Stanford Raffles berkuasa. Ia mengeluarkan peraturan yang mengharuskan pedagang informal membuat jarak sejauh 5 kaki atau sekitar 1,2 meter dari bangunan formal di pusat kota. Peraturan ini diberlakukan untuk melancarkan jalur pejalan kaki sambil tetap memberikan kesempatan kepada pedagang informal untuk berdagang.(Syarif 2021:21)

Pedagang Kaki Lima (PKL) merupakan salah satu alternatif yang dipilih masyarakat dalam mengurangi angka pengangguran. Seseorang dapat membuka lapangan pekerjaan sendiri yang bersifat informal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.(Syarif 2021:21)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alur atau gambaran berpikir yang disusun secara logis untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan seperti “peta pikiran” yang menunjukkan hubungan antara teori, konsep, dan permasalahan yang diteliti. Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dalam Menertibkan Pedagang Kaki Lima pada jalan H. Fakhruddin Desa Panangkala Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Adapun analisis atau alur kerangka pemikiran saya yaitu:

Kerangka pemikiran penelitian ini diawali dari keberadaan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 9 Tahun 2018 tentang

Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat yang menjadi dasar hukum dalam mengatur pemanfaatan ruang publik agar tetap tertib, aman, dan nyaman bagi masyarakat. Peraturan ini dengan tegas melarang aktivitas berjualan di badan jalan, trotoar, dan bahu jalan karena dapat mengganggu kelancaran lalu lintas serta ketentraman umum. Kewenangan untuk menegakkan aturan tersebut diberikan kepada Satuan Polisi Pamong Praja(Satpol PP) sebagai aparat penegak peraturan daerah.

Ketika melihat kondisi nyata di Kawasan Jalan Tol/Bypass Amuntai, terlihat bahwa pelaksanaan penertiban PKL belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. PKL yang telah ditertibkan kembali berjualan di lokasi yang sama. Situasi ini menunjukkan bahwa penertiban yang dilakukan belum memberi dampak jangka panjang. Salah satu penyebab utamanya adalah tidak adanya sanksi yang benar-benar tegas bagi pelanggar. PKL umumnya hanya mendapat teguran atau peringatan, sehingga tidak muncul rasa jera. Setelah situasi kembali longgar, mereka kembali menempati lokasi tersebut karena merasa tidak ada konsekuensi yang berarti.

Penertiban yang dilakukan juga tidak memiliki jadwal yang pasti dan teratur. Kegiatan penertiban cenderung bersifat berwaktu-waktu atau insidental. Kondisi ini membuat pengawasan menjadi kurang konsisten dan memberi peluang bagi PKL untuk kembali berjualan ketika tidak ada petugas di lapangan. Lokasi di jalan H. Fakruddin Desa Panangkalaan dianggap sangat strategis dan mampu memberikan penghasilan yang lebih baik dibanding tempat lain. Akibatnya, meskipun mengetahui adanya larangan, mereka tetap memilih bertahan di lokasi tersebut demi memenuhi kebutuhan

hidup keluarga. Rendahnya kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap aturan juga menjadi faktor yang memperkuat kondisi ini.

Permasalahan yang muncul bukan lagi pada ada atau tidaknya aturan, melainkan pada bagaimana aturan tersebut dijalankan dilapangan oleh Satpol PP. Untuk menganalisis hal ini, penelitian menggunakan indikator kinerja menurut Sutrisno (2018:130) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Jika dikaitkan dengan kondisi di lapangan, tidak tegasnya sanksi mencerminkan kualitas penegakan yang masih lemah. Tidak adanya jadwal penertiban yang rutin menunjukkan kuantitas pengawasan yang kurang. Kembalinya PKL ke lokasi terlarang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum efektif.

Terlihat adanya sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja Satpol PP dalam penertiban PKL di Bypass Amuntai. Faktor tersebut antara lain perencanaan penertiban yang belum tersusun secara sistematis, keterbatasan jumlah personel di lapangan, kurangnya koordinasi dengan instansi terkait seperti dinas perdagangan dan perhubungan, serta kondisi sosial ekonomi PKL yang memaksa mereka tetap berjualan di lokasi terlarang.

Berdasarkan keseluruhan alur tersebut, kerangka pemikiran ini mengarah pada satu fokus utama, mengetahui kinerja satuan pamong praja dalam menertibkan pedagang kaki lima pada jalan H. Fakruddin Desa Panangkalaan Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara serta mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi permasalahan.

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI
UTARA NOMOR 9 TAHUN 2018 TENTANG KETERTIBAN
UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT

