

**ANALISIS KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh :

ZULFAH MUNIR
2202120233



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara :

ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233

Dengan judul:

**ANALISIS KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

H. Zulkifli Umar, S.E, M.Si, Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara :

ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233

Dengan judul :

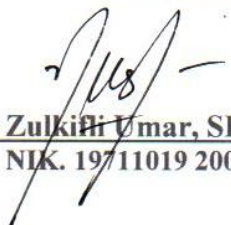
**ANALISIS KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., A.k
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Fuwisha, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

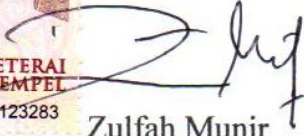
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DIKEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, Agustus 2024

Yang Menyatakan,




Zulfah Munir

NPM 2202120233

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

JUDUL PENELITIAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Agustus 2024

Banda Aceh, 19 Agustus 2024
Yang Menyatakan



ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya**”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan. Kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Ayahanda Munir Uzir (Almarhum) Ibunda Zubaidah Adamy (Almarhumah), serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu dan waktu serta kontribusinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

3. Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. H. Zulkifli Umar, S.E, M.Si, Ak.CA selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Hamdi, S.S.T.P, M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya yang sudah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian guna sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Suami tercinta Saridin Syah, serta anak- anakku tersayang Deskasari Zulputri dan Salsabil Jannah yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Sahabat dan teman-teman se almamater yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini
10. Staf Pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis

terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, Juli 2024

Penulis

ZULFAH MUNIR

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2 Pengertian Pegawai	13
2.1.3 Kinerja Pegawai	16
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	25
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	
3.1.1 Tujuan Penelitian	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Horizon Waktu	37
3.1.4 Unit Analisis	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3 Teknik Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Visi, Misi, Tujuan dan Nilai Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya	42
4.1.2 Tujuan Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah	

Kabupaten Aceh Barat Daya	43
4.1.3 Nilai – Nilai Organisasi	43
4.1.4 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya	44
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh Barat Daya	47
4.2 Deskripsi Variable Penelitian	48
4.3 Hasil Penelitian	49
4.4 Analisis dan Evaluasi	51
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	82
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
 DAFTAR PUSTAKA.....	87

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya	31
3.1 Tabel Horizon Waktu	38
4.12 Tabel Pembahasan dan Temuan dilapangan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH	7
Gambar 1.2 Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH	7
Gambar 1.3 Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Lokasi Objek Penelitian	42
Gambar 4.2 Struktur organisasi Satpol PP dan WH Kab. Aceh Barat Daya	46
Gambar 4.3 Website E-Kinerja.....	53
Gambar 4.4 Wawancara dengan Kabid PKD dan SI	55
Gambar 4.5 Wawancara dengan Masyarakat	57
Gambar 4.6 Respon positif masyarakat	58
Gambar 4.7 Respon positif masyarakat	58
Gambar 4.8 Wawancara dengan Kepala Satpol PP dan WH.....	60
Gambar 4.9 Wawancara dengan Kabid Trantibum dan Linmas.....	61
Gambar 4.10 Wawancara dengan Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian	63
Gambar 4.11 Wawancara dengan Staf Trantibum dan Linmas	68
Gambar 4.12 Wawancara dengan Sekretaris Satpol PP	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Dokumen Foto Hasil Penelitian

Lampiran 4 Matriks Wawancara

ANALISIS KINERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN WILAYATUL HISBAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233

Pembimbing : 1) Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
2) H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus analisis meliputi 6 indikator utama: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP bervariasi di setiap indikator. Kualitas kerja umumnya sudah sangat baik sedangkan untuk peningkatan kualitas kerja masih terus ditingkatkan. Kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan dan untuk meningkatkan kuantitas kerjanya masih tingkatan secara bertahap di setiap tahunnya. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas cukup baik, dan jikapun ada keterlambatan, memang upaya penyelesaiannya butuh waktu dan tidak bisa instan sekaligus. Efektivitas kerja pegawai Satpol PP dan WH menyatakan secara umum efektivitas kerja pegawai sudah efektif. Hanya saja masih terdapat kendala-kendala yang ada yaitu sarana dan prasarana yang tidak memadai dan peningkatan kapasitas yang masih belum maksimal, Kemandirian pegawai terlihat cukup baik, dilihat dari kesiapan pegawai untuk membantu rekan lain sudah cukup sigap, dan Komitmen kerjanya sudah optimal dapat diukur dari bagaimana tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi masing-masing bidang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya secara umum sudah sangat baik, masih diperlukan upaya pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Efektivitas Kerja, Peningkatan Kinerja

**PERFORMANCE ANALYSIS OF THE PAMONG PRAJA AND
WILAYATUL HISBAH POLICE UNITS OF SOUTHWEST ACEH
DISTRICT**

ZULFAH MUNIR
NPM : 2202120233

Supervisor : 1) Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
2) H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of the Civil Service and Wilayatul Hisbah Police Unit employees of Southwest Aceh Regency using a qualitative approach. The focus of the analysis includes 6 main indicators: work quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence and work commitment. Data collection methods were carried out through in-depth interviews, field observations and documentation. The research results show that the performance of Satpol PP employees varies in each indicator. The quality of work is generally very good, while improving the quality of work is still continuing to be improved. The quantity of work is in accordance with the targets set and the quantity of work is still increasing gradually every year. Punctuality in completing tasks is quite good, and even if there is a delay, the completion effort takes time and cannot be done all at once. The work effectiveness of Satpol PP and WH employees stated that in general the work effectiveness of employees was effective. It's just that there are still obstacles that exist, namely inadequate facilities and infrastructure and capacity building that is still not optimal. Employee independence looks quite good, seen from the readiness of employees to help other colleagues who are quite alert. His work commitment is optimal and can be measured by his responsibilities in carrying out tasks according to his main duties and functions in each field. This research concludes that although the performance of Satpol PP and Wilayatul Hisbah employees of Southwest Aceh Regency is generally quite good, ongoing development efforts are still needed to increase professionalism and work effectiveness.

Keywords: Employee Performance, Work Effectiveness, Performance Improvement

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai bisa dianggap sebagai pencapaian kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan yang terlihat jelas dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Lijan Poltak. S, 2007:136). Menurut Muhammad Agus Tulus (1995:125) dalam bukunya Sri Indrastuti kinerja adalah merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya Kemudian menurut Suryadi Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2007:137) mendefinisikan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pegawai dengan etos kerja tinggi, dedikasi, kedisiplinan, serta kompetensi profesional berpotensi besar mencapai kinerja unggul dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kapasitas suatu organisasi atau lembaga dalam menjalankan fungsinya selama jangka waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, baik yang berkaitan dengan kepentingan publik maupun internal organisasi itu sendiri.

Tuntutan akan kinerja pegawai untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas selaras dengan bunyi Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negera pasal 12 yakni : Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dikatakan bahwa dalam pasal 1 Undang-

Undang dikatakan bahwa, “Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang undangan dan digaji menurut peraturan yang berlaku yang telah diucapkan dalam Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disebut Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Tujuan Satpol PP yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 yakni menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman; dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Dalam proses menjalani tugas dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah dituntut untuk mejalaninya dengan baik. Dimana untuk mencapai hasil tersebut, maka Satpol PP dan WH diharapkan mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efesien serta memberikan lingkup organisasi yang baik agar diharapkan mampu menciptakan pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 48 Tahun 2017 adalah merupakan salah satu SKPK dengan Esselonering II pada lingkup Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya yang mengemban tugas memelihara dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, menegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, Pelaksanaan Syariat Islam serta perlindungan masyarakat.

Realitanya tugas pokok dan fungsi dari tahun tahun sebelumnya hingga saat ini masih menjadi keluhan Masyarakat. Masyarakat menilai bahwa tugas pokok dan fungsi Satpol PP dan WH dalam penegakan peraturan daerah masih kurang memuaskan. Padahal kepuasan masyarakat menjadi tolak ukur bagi Pemerintah Daerah dalam memehuni standar pelayanan minimal (SPM), sehingga kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kesuksesan suatu kantor. Kinerja pegawai tidak selalu kondisi yang baik karena hal ini sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti halnya pada Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja suatu pegawai atau organisasi maka dilakukan penilaian kinerja dalam suatu instansi. Evaluasi kinerja merupakan instrumen penting untuk mengukur efektivitas pegawai dan organisasi. Proses ini memiliki peran krusial dalam menilai pencapaian tujuan serta realisasi visi dan misi suatu lembaga. Melalui penilaian yang sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga memungkinkan perbaikan yang terarah. Hal ini mendorong terciptanya organisasi yang efektif,

efisien, dan tanggap dalam melayani masyarakat. Lebih lanjut, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana layanan yang diberikan oleh organisasi telah memenuhi ekspektasi dan kepuasan publik.

Sebagai lembaga yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, tentunya kinerja pegawai Satpol PP dan WH perlu menunjukkan kinerja unggul. Tujuannya adalah memastikan kepuasan masyarakat yang dilayani, sehingga mereka memberikan umpan balik positif atas layanan yang diberikan oleh para petugas. Untuk menganalisis kinerja Satpol PP dan WH secara holistik, diperlukan indikator-indikator yang relevan dan terukur. Dalam penelitian ini, akan digunakan enam indikator utama yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Keenam indikator ini dipilih karena mencakup berbagai aspek penting dalam penilaian kinerja organisasi pemerintahan.

Kualitas Kerja mengacu pada tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah operasi yang dilakukan atau pelanggaran yang ditangani. Ketepatan Waktu menilai kemampuan Satpol PP dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Efektivitas mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Kemandirian menilai kemampuan anggota Satpol PP dalam melaksanakan tugas tanpa bergantung pada arahan atau pengawasan yang berlebihan. Sedangkan komitmen kerja mengukur dedikasi dan loyalitas pegawai Satpol PP terhadap tugas dan organisasi.

Namun, analisis kinerja tidak lengkap tanpa memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP adalah Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi, dan Budaya Kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi. Kualitas SDM Satpol PP, meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sangat mempengaruhi kinerja mereka di lapangan. Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja Satpol PP secara keseluruhan. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai Satpol PP yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi pegawai. Sedangkan budaya Kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, seperti integritas, profesionalisme, dan orientasi pelayanan, dapat mendorong peningkatan kinerja Satpol PP. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menghambat produktivitas dan efektivitas organisasi.

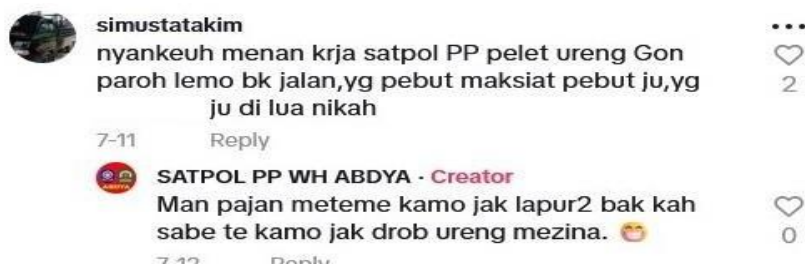
Berdasarkan observasi awal sebelum menentukan judul ini, ditemukan bahwa ada permasalahan- permasalahan yang ditemukan oleh penulis dalam belum efektif kinerja Satpol PP dan WH disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan dilapangan yang belum memadai dan kurangnya sumber daya manusia Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan

fungsi masing kurang efektif.

Penulis melakukan pengamatan melalui beragam sumber, termasuk akun resmi media sosial Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa warga setempat masih mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja petugas Satpol PP dan WH di lapangan. Untuk mendukung pernyataan ini, disertakan bukti berupa komentar-komentar masyarakat yang mengkritisi kinerja institusi tersebut di Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebagai berikut :



Gambar 1.1
Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH



Gambar 1.2
Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH

Dari gambar 1.1 dan 1.2 diatas berisikan komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya berisikan keluhan, akan tetapi, dalam melaksanakan tugas di lapangan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, tentunya terdapat banyak pro dan kontra dalam melaksanakan tupoksi sesuai yang telah diamatkan dalam Undang- Undang.



Gambar 1.3
Komentar masyarakat terhadap kinerja Satpol PP & WH

Dari gambar 1.3 diatas juga ditemukan bahwa kinerja Satpol PP dan WH telah profesional, tegas, santun dan humanis. Tentu saja komentar positif masyarakat terhadap professional Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya dalam melaksanakan tugas dilapangan sudah baik.

Oleh karena itu berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul untuk penelitian tentang **“Analisis Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti yaitu:

- 1) Bagaimana kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya?
- 2) Apa saja yang menjadi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dibahas diatas, maka tujuan dari penulisan ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya
- 2) Untuk mengetahui apa saja faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pihak-pihak terkait antara lain :

- 1) Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat studi akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

- 2) Akademis

Manfaat penelitian ini bagi akademis yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan informasi, pemikiran dan literatur tentang Analisis Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

- 3) Penelitian

Untuk dijadikan penelitian selanjutnya sebagai referensi bagi peneliti, atau pedoman untuk penelitian lebih lanjut.

4) Intansi Terkait

Agar dapat dijadikan informasi tambahan serta masukan untuk kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah bingkai penelitian yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian. Riduwan (2011). Untuk memastikan penelitian ini terfokus dan mencegah terjadinya penyimpangan, penting untuk menetapkan batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam mencapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja Perusahaan adalah Tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan Perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Payaman Simajuntak, 2005:106).

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Para Ahli dalam Priansa (2017: 48-49) adalah sebagai berikut :

1. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya.
2. Rivai dan Sagala Mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
3. Benardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

4. Milkovich dan Boudreau menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.
5. Kinerja menurut Robbind berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaan.
6. Sinambella dkk, menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan definisi Kinerja merupakan prestasi atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Selain memberikan manfaat bagi perusahaan, peningkatan kinerja juga memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai dkk (2013:215) manfaat Kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai,
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya,
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai,
4. Umpan balik sumberdaya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh kantor mengidentifikasikan seberapa baik sumberdaya manusianya berfungsi.

Manfaat penilaian kinerja menurut Siagian (1995:227) adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja;
2. Penyesuaian kinerja;
3. Keputusan penempatan;
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Memperbaiki penyimpangan proses staffing;

7. Mengurangi ketidakakuratan informasi;
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan;
9. Kesempatan kerja yang adil;
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal.

Moorhead dan Griffin dalam Hussein Fattah (2017:15) mengemukakan bahwa dasar tujuan pengukuran kinerja memberikan informasi tentang kinerja pekerjaan yaitu penilaian kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang.

Menurut Veithzal Rivai (dalam Suwatno dan Donni, 2016 : 196), Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kinerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Didalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

Dari pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, keberhasilan mencapai tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan sangat bergantung pada kinerja setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap anggota organisasi bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Pegawai

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Akadum dalam Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa “Pegawai adalah orang (manusia) yang secara sah bekerja pada suatu organisasi tertentu (perusahaan atau pemerintah). Meskipun demikian, pegawai sering mereferensi

kepada pekerja kearah putih, adapun pekerja kearah biru biasanya dikenal dengan buruh. Khusus pada seseorang yang bekerja pada Negara (pemerintah) dikenal dengan pegawai negeri”

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Mereka adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu entitas untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan imbalan berupa gaji atau upah. Namun, peran pegawai jauh lebih dari sekadar pelaksana tugas; mereka adalah penggerak utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.

Dalam konteks hukum dan manajemen, pegawai didefinisikan sebagai seseorang yang terikat dalam hubungan kerja formal dengan pemberi kerja. Hubungan ini diatur oleh kontrak kerja yang menetapkan hak dan kewajiban

kedua belah pihak. Pegawai berkewajiban untuk memberikan tenaga dan keahliannya, sementara pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan kompensasi dan kondisi kerja yang layak.

Pegawai dapat dibedakan menjadi beberapa kategori berdasarkan status kepegawaiannya. Ada pegawai tetap yang memiliki jaminan kerja jangka panjang, pegawai kontrak yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu, dan pegawai paruh waktu yang bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Masing-masing kategori ini memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam pengelolaannya.

Peran pegawai dalam organisasi sangat beragam dan krusial. Mereka tidak hanya melaksanakan tugas-tugas operasional sehari-hari, tetapi juga berkontribusi dalam pengambilan keputusan, inovasi, dan pengembangan organisasi. Pegawai yang terampil dan bermotivasi tinggi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan aset utama dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja para pegawai yang menjalankan berbagai tugas di dalamnya. Kontribusi pegawai, baik secara fisik maupun intelektual, dalam melaksanakan tanggung jawab mereka akan dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Pemberian imbalan ini tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kerja, kedisiplinan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dan organisasi sebagian besar berkaitan dengan memberikan pelayanan kepada konsumen. Pelayanan ini mencakup berbagai bentuk layanan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan umum atau individual, yang didasarkan pada hak dasar sebagai warga negara.

Kinerja pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan sangatlah penting karena pelayanan ini menjadi tolak ukur bagi masyarakat dalam menilai citra pemerintah. Dengan memberikan pelayanan yang baik, pegawai membuat masyarakat yang menerima layanan tersebut merasa puas, sehingga citra pemerintah menjadi lebih positif.

Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja dianggap sebagai hasil yang dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif. Keberhasilan kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai baik secara individu maupun dalam kelompok. Penilaian kinerja biasanya menggunakan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang bergantung pada ukuran kinerja secara umum.

Setelah itu, hasil dari penilaian tersebut diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku yang mendasar, yang meliputi beberapa aspek seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam menjalankan tugas, serta deskripsi pekerjaan secara keseluruhan.

Menurut Hussein Fattah (2017:25-26) kinerja pegawai yaitu unjuk kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Dengan dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah : (1) hasil kerja, dengan indikator : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; (2) perilaku kerja, dengan indikator : disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; (3) sifat pribadi, dengan indikator : kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins dalam (Drs. Bintoro, 2017) mempunyai 6 indikator yaitu :

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian dan
6. Komitmen Kerja.

Adapun indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses membengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan permunculan gagasan atau yang melibatkan permunculan gagasan.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, indikator yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Robbins. Alasan menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (Drs. Bintoro, 2017) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat, dan lebih mampu mengukur kinerja pada Satpol PP dan WH dalam berhubungan langsung dengan masyarakat. Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Robbins (Drs. Bintoro, 2017) meliputi enam indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja.

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2017).

Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik atau buruk hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, serta dari kemampuan dan keterampilan yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas pekerjaan ini berkaitan dengan standar mutu yang dihasilkan oleh karyawan dalam organisasi. Tingkat kualitas ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan organisasi.

Penilaian kualitas pekerjaan dilakukan oleh evaluator dengan mempertimbangkan berbagai sumber informasi. Ini bisa melibatkan semua individu yang terlibat dalam pekerjaan, sehingga penilaian menjadi lebih partisipatif dan akurat. Ada tiga proses dalam mengukur kualitas pekerjaan: pada tingkat proses, output, dan outcome. Hal ini memastikan bahwa penilaian tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada bagaimana proses pekerjaan dilaksanakan dan dampaknya ke depannya

Selain itu, kualitas juga dapat dilihat dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi yang diberikan, sehingga hasil pekerjaan berdasarkan input yang ada dapat mencapai target atau sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2017)..

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas

pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil kerja atau siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai, sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut. Sebagai contoh, seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dari batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Aspek kuantitas menggambarkan sejauh mana jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam tugas pokok seorang pegawai sesuai dengan target yang telah disepakati. Pengukuran kuantitas kerja dapat dilakukan melalui metode pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja ini melibatkan diskusi mengenai sasaran pekerjaan, peran dalam hubungan dengan pekerjaan lain, persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Tujuan dari penetapan kuantitas ini adalah untuk menentukan jumlah personalia dan tanggung jawab yang sesuai yang diberikan kepada seorang pegawai.

Dalam penelitian mengenai kuantitas pekerjaan, setiap tugas jabatan dinilai berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu tahun.

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 (Robbins, 2017).).

Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari seberapa tepat mereka dalam

menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, tanpa mengganggu tugas yang lain yang merupakan bagian dari tanggung jawab mereka. Ketepatan waktu ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan memiliki standar waktu tertentu yang harus dipatuhi. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Aspek-aspek yang terkait dengan ketepatan waktu antara lain adalah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan dan kepatuhan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Disiplin waktu dalam bekerja menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Kebiasaan menunda pekerjaan dapat berdampak buruk pada reputasi seorang pegawai karena hal itu dapat mengakibatkan kurangnya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya target dan batas waktu yang jelas, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan lebih efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Hal ini juga dapat membantu melatih pegawai untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, terutama ketika mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

4. Efektivitas Penggunaan Biaya

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2017).

Dalam pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, informasi, dan bahan baku, karyawan diharapkan dapat memanfaatkannya seefisien mungkin.

Dalam konteks penelitian ini, efektivitas merujuk pada penggunaan biaya yang optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa efisien biaya yang dikeluarkan oleh masyarakat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2003:26), pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan departemen sumber daya manusia. Jika standar kinerja atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, meregangkan hubungan manajer dengan karyawan dan memperkecil kesempatan kerja sama. Tanpa adanya umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan bagian kepegawaian tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Sementara itu, Becker dan Klimoski dalam Faizal (2013) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja didapat dari atasan langsung, penanggung jawab dan rekan kerja dengan kriteria sebagai berikut: a) Kualitas pekerjaan; b) Kuantitas pekerjaan; c) Sikap; d) Kerjasama; e) Komunikasi; dan f) Kinerja keseluruhan.

Pengukuran kinerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan memperhatikan beberapa aspek kualitas. Ini meliputi kecocokan mutu hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, jumlah output yang sesuai dengan target yang ditetapkan, waktu penyelesaian yang sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, kualitas koordinasi dalam menyelesaikan tugas, dan efektivitas komunikasi selama proses tersebut.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2017).

Kinerja karyawan dapat tercermin dari berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Kemandirian karyawan menunjukkan sejauh mana mereka dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan atau bimbingan eksternal. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya sendiri tanpa tergantung pada bantuan atau arahan dari orang lain.

Dalam konteks kinerja karyawan, kemandirian dalam bekerja menjadi faktor yang sangat penting. Kemandirian ini berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau kematangan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. (Robbins, 2017).

Komitmen kerja didefinisikan sebagai suatu tingkat di mana pegawai memiliki dedikasi terhadap instansi tempat mereka bekerja dan rasa tanggung jawab terhadap kantor. Konsep ini menjadi semakin penting dalam era modern di mana loyalitas pegawai sering diuji oleh berbagai faktor eksternal.

Pada intinya, komitmen kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya. Ini bukan sekadar tentang kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi lebih kepada keterlibatan emosional dan intelektual pegawai dalam mencapai misi organisasi. Pegawai

dengan komitmen tinggi cenderung memberikan upaya ekstra, berinovasi, dan bertahan dalam organisasi bahkan dalam masa-masa sulit.

Komitmen kerja dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk. Ini bisa terlihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja melebihi jam kerja normal tanpa mengharapkan imbalan tambahan, partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan organisasi, atau bahkan menjadi "duta" organisasi di luar lingkungan kerja. Pegawai yang berkomitmen juga cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan produktivitas yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja sangat beragam. Ini bisa meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, dan keselarasan antara nilai-nilai pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen pegawai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat pergantian pegawai yang lebih rendah.

Namun, penting untuk dicatat bahwa komitmen kerja bukanlah konsep yang statis. Ini dapat berfluktuasi seiring waktu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten berupaya untuk memelihara dan meningkatkan komitmen pegawai mereka.

Dalam konteks yang lebih luas, komitmen kerja juga memiliki implikasi sosial. Organisasi dengan pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung lebih stabil dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Ini dapat menciptakan efek riak yang menguntungkan bagi ekonomi dan kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

Indikator kinerja bisa dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Melalui penggunaan indikator kinerja, kita dapat menilai apakah suatu kinerja telah memenuhi tujuan yang ditetapkan atau belum.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tentu saja, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memotivasi mereka untuk bertindak. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, antara lain :

2.6.1 Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Werther dan Davis dalam Sutrisno Edy (2016) menyatakan Sumber Daya Manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (2012) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti : *intellegency*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah lahan, air , tenaga otot, dan sebagainya.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah Kemampuan yang terpadu dari pikiran dan fisik seseorang, yang membuat mereka siap, mampu, dan tanggap dalam mencapai tujuan organisasi, disebut sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menciptakan nilai tambah yang kompetitif, inovatif, dan generatif. Mereka menggunakan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi untuk menciptakan solusi yang baru dan berdaya saing.

2.6.2 Motivasi

Pengertian motivasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa penulis sesuai dengan tinjauan atau sudut pandang serta tujuan masing-masing. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2012:143) Motivasi adalah suatu keahlian , dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegara (2005 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sementara itu, menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2016 :110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong , mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku ,sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Sedangkan Hasibuan (2012: 95), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan pegawai dan organisasi dengan cara membangkitkan dorongan internal yang berpengaruh, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Ini melibatkan dorongan internal dari pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai kepuasan pribadi, yang kemudian dapat diaplikasikan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada orang lain.

2.6. 3 Budaya Kerja

Kemampuan seseorang untuk mengekspresikan diri melalui pekerjaannya sering kali dipengaruhi oleh sistem nilai yang ada di lingkungan kerjanya. Sistem nilai ini, yang berkembang di lingkungan tersebut, sering

disebut sebagai budaya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005: 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam budaya kerja, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam buku "Wawasan Kerja Aparatur Negara", disiplin dijelaskan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, serta terhadap etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini untuk mengetahui analisis kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Adapun hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut dianggap relevan dengan judul penelitian yang peneliti akan lakukan dalam penelitian ini. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Penelitian Ulfa Dwi Lestari Anwar (2022) tentang “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang Tahun 2022”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. Rancangan penelitian ini menggunakan Kualitatif dengan Tipe Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pinrang dalam Pelayanan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL) dengan menggunakan 5 (lima) indikator menurut Robbins (2016:260) yaitu Kualitas Kerja Pegawai, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Penggunaan Biaya, dan Kemandirian Pegawai. Dalam Pelayanan Kartu Keluarga (KK) secara umum Sudah Baik. Hal ini terlihat dari 4 (empat) indikator yang meliputi: Kualitas Kerja Pegawai, Kuantitas kerja, Ketepatan Waktu dan Efektivitas Penggunaan Biaya sudah baik.

Penelitian Faradiba Ramadhani Syarif (2022) tentang “Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan Dan Pengemis Di Kota Makassar Tahun 2022”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai Dinas Sosial dalam penanganan anak jalanan dan pengemis di kota Makassar. Rancangan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis diukur dengan menggunakan teori indikator pengukuran kinerja pegawai dari Robbins yang memiliki 5 indikator penilaian (Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.), dan teori faktor – faktor pengaruh kinerja pegawai dari mangkunegara yang memiliki dua poin (kemampuan dan motivasi). Setelah dilakukan penelitian penulis dapat simpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial sudah cukup baik tapi belum maksimal karena walaupun telah memenuhi indikator penilaian kinerja pegawai sesuai dengan teori dari Robbins tapi kendala yang banyak terjadi dikondisi kerja ini yang membuat kinerja dari pegawai kurang maksimal.

Penelitian Fitri Sulastri (2022) Analisis Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan, mencatat, menganalisis dan memberikan uraian serta keterangan singkat terhadap data yang ada sehingga kesimpulan yang diambil dapat mendekati kenyataan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Padang Lawas Utara dalam melakukan penertiban pedagang kaki lima di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara sudah menunjukkan hasil yang baik. (2) dalam kenyataanya di lapangan, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Padang Lawas Utara masih menghadapi hambatan dan tantangan berupa kurangnya sumber daya manusia (SDM) dan minimnya sarana dan prasarana.

Penelitian Ridwan (2019) Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Pasar Peureulak Gampong Keude Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur) . Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang. Pengumpulan data di peroleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah dengan penertiban dan sosialisasi. Penertiban dilakukan dengan bekerjasama berbagai instansi Pemerintah Daerah mulai dari Dinas, Aset, sampai Bupati. Sosialisasi dilakukan sebagai fungsi Satpol PP selain tugas pokoknya adalah penertiban, sehingga anggota Satpol PP harus bisa berkomunikasi dengan baik dengan PKL. Satpol PP melakukan penertiban

apabila PKL tidak menerima tawaran relokasi dari DPP. Maka, berdasarkan hasil wawancara dan observasi kinerja Satpol PP dalam penertiban Pedangan Kaki Lima sudah cukup baik.

Penelitian Muhammad Fadli (2021) Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada PT. Capella Dinamik Nusantara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini metode sensus dan penentuan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Capella Damik Nusantara yang berjumlah 15 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar sudah baik dan sudah berjalan dengan efektif.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang Tahun 2022 Ulfa Dwi Lestari Anwar (2022)	Kualitatif dengan Tipe Deskriptif	Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pinrang dalam Pelayanan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda	- Teknik analisis data (observasi, wawancara & Dokumentasi) - Indikator Kinerja (Kualitas Kerja Pegawai,	- Lokasi - Metode Penelitian

			Penduduk Elektronik (KTP-EL) dengan menggunakan 5 (lima) indikator menurut Robbins (2016:260) yaitu Kualitas Kerja Pegawai, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Penggunaan Biaya, dan Kemandirian Pegawai. Dalam Pelayanan Kartu Keluarga (KK) secara umum Sudah Baik	Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas Penggunaan Biaya, dan Kemandirian Pegawai)	
2	Analisis Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dalam Penanganan Anak Jalanan Dan Pengemis Di Kota Makassar Tahun 2022 Faradiba Ramadhani Syarif (2022)	Kualitatif deskriptif	Kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar Dalam Penanganan Anak Jalanan dan Pengemis diukur dengan menggunakan teori indikator pengukuran kinerja pegawai dari Robbins yang memiliki 5 indikator penilaian (Kualitas	- Teknik analisis data (observasi, wawancara & Dokumentasi) - Indikator Kinerja (Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian)	- Lokasi - Metode Penelitian

			Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.), dan teori faktor – faktor pengaruh kinerja pegawai dari mangkunegara yang memiliki dua poin (kemampuan dan motivasi).		
3	Analisis Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima Di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara Fitri Sulastri (2022)	Kualitatif	(1) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Padang Lawas Utara dalam melakukan penertiban pedagang kaki lima di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara sudah menunjukkan hasil yang baik. (2) dalam kenyataanya di lapangan, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Padang Lawas Utara masih menghadapi hambatan dan tantangan berupa	- Metode Penelitian (Kualitatif)	- Teknik analisis data - Lokasi

			kurangnya sumber daya manusia (SDM) dan minimnya sarana dan prasarana.		
4	Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Pasar Peureulak Gampong Keude Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur) Ridwan (2019)	Deskriptif Kualitatif	Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Kabupaten Aceh Timur adalah dengan penertiban dan sosialisasi. Penertiban dilakukan dengan bekerjasama berbagai instansi Pemerintah Daerah mulai dari Dinas, Aset, sampai Bupati. Sosialisasi dilakukan sebagai fungsi Satpol PP selain tugas pokoknya adalah penertiban, sehingga anggota Satpol PP harus bisa berkomunikasi dengan baik dengan PKL. Satpol PP melakukan	- Metode Penelitian (Deskriptif Kualitatif) - Teknik analisis data (wawancara dan observasi)	- Lokasi

			penertiban apabila PKL tidak menerima tawaran relokasi dari DPP. Maka, berdasarkan hasil wawancara dan observasi kinerja Satpol PP dalam penertiban Pedangan Kaki Lima sudah cukup baik		
5	Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar Muhammad Fadli (2021)	Stratistik Deskriptif	Kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar sudah baik dan sudah berjalan dengan efektif	Variabel dependen (kinerja)	- Lokasi - Teknik pengambilan sampel

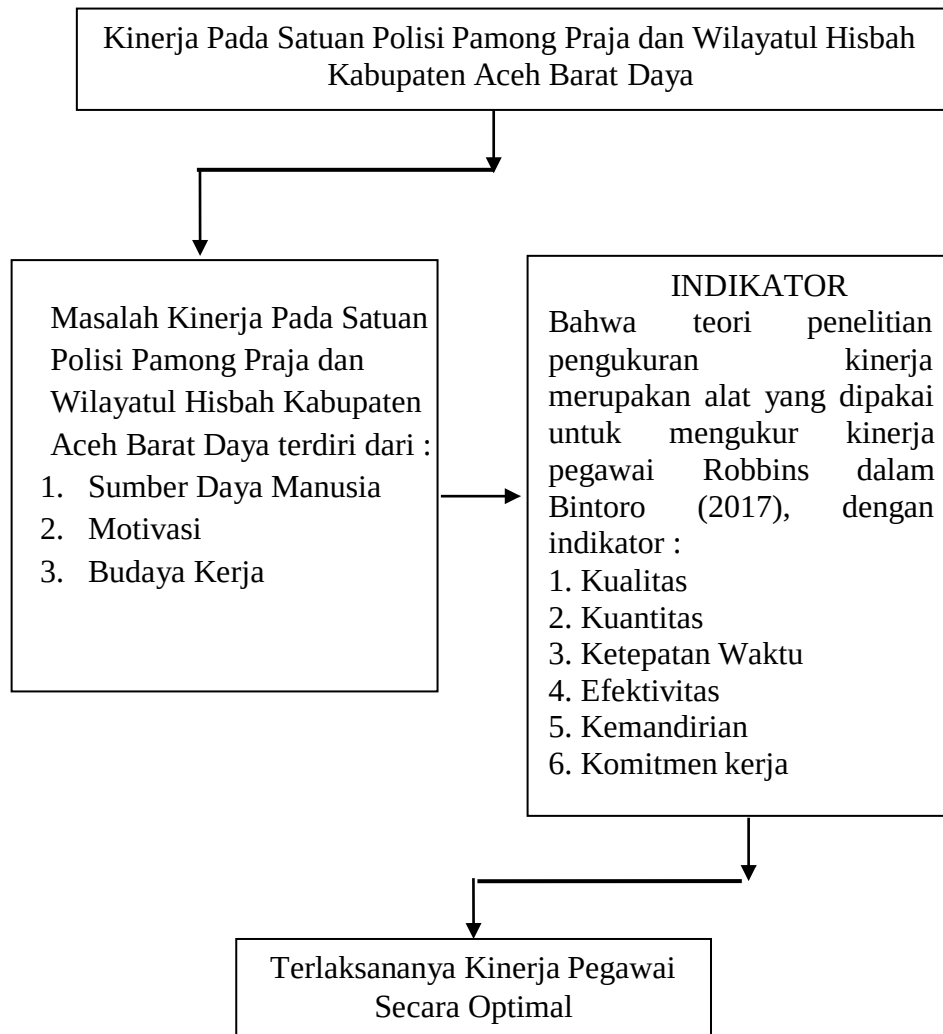
2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kinerja pegawai yang baik maka suatu program kerja yang dilaksanakan akan berhasil sesuai dengan tujuan dan harapan program tersebut. Berdasarkan uraian di atas.

Berkaitan dengan permasalahan diatas mengenai kinerja pegawai, maka dari itu untuk mengetahui kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya, yaitu dengan mengemukakan

teori kinerja pegawai menurut Robbins (Drs. Bintoro, 2017) yang menyebutkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Dalam penelitian ini, berfokus pada tingkat kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dimana yang menjadi fokus utamanya Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya
- 2) Untuk mengetahui apa saja faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam pandangan Koentjaraningrat (1993) bahwa metode diskriptif kualitatif merupakan penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi. Menurut Maykut dan Morehouse (1994), bahwa tujuan penelitian kualitatif dilakukan adalah untuk menemukan pola yang muncul setelah dilakukan pengamatan dari dekat, dokumentasi yang cermat dan analisis yang teliti. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini bukanlah generalisasi hasil, melainkan

pemahaman mendalam tentang obyek penelitian berdasarkan pengamatan dan perspektif informan.

3.1.3 Horizon Waktu

Pemilihan lokasi atau *site selection* menurut Sukmadinata (2015:102) berkenaan dengan penentuan unit, bagian, kelompok, dan tempat dimana orang-orang terlibat di dalam kegiatan atau peristiwa yang diteliti. Lokasi dalam penelitian ini yaitu Satuan Polisi Pamong Paja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Observasi dan Wawancara						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber : Data diolah (2024)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah suatu kesatuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang akan diteliti. Sedangkan yang menjadi

sample adalah bagian dari populasi yang akan diteliti yang dianggap dapat menggambarkan populasi, dimana unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Paja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan. Yang termasuk data primer adalah transkrip hasil wawancara dan hasil temuan-temuan saat proses pelaksanaan penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer yang bersumber dari buku, jurnal dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang ditujukan untuk memperoleh data sekunder sebagai penunjang data primer.

Data ini bersumber dari buku-buku, media internet, jurnal, karya tulis ilmiah, literatur dan majalah yang ada hubungannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah suatu penelitian atau riset yang dilakukan secara langsung di instansi terkait dengan maksud untuk mendapatkan gambaran dan kondisi nyata instansi tersebut, yaitu melalui :

- a) Observasi yaitu teknik pengumpulan data di lapangan dengan mengamati dan melihat secara langsung pada dinas yang menjadi objek penelitian.
- b) Wawancara dilakukan dengan cara bertanya secara langsung dengan sumber data atau responden, Teknik ini merupakan bagian penting dari setiap survey dan dilaksanakan berdasarkan panduan dan pertanyaan yang telah dibuat. Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibanding dengan menggorek jawaban responden dengan bertatap muka.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam melakukan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ini berfungsi sebagai alat pembuktian.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara dan dokumentasi) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum

siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah terletak di kompleks perkantoran Aceh Barat Daya, tepatnya di jalan Keude Paya Kecamatan Blangpidie Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 63 Tlp. (0659) 91113. FAX (0659) 92729 Kode 23764



Gambar 4.1
Lokasi Objek Penelitian

Dalam pelaksanaan kinerja, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Aceh Barat Daya periode 2017-2022 melalui serangkaian program dan kegiatan, baik yang menjadi kebijakan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Daerah.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah berhubungan langsung dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah, Pengawasan Pelaksanaan Syariat Islam. Sesuai dengan wewenangnnya pengawasan dalam

upaya penciptaan keamanan dan ketertiban umum serta pelaksanaan Syariat Islam. Hal ini dilakukan mengingat masih tingginya pelanggaran Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah serta Peraturan Perundang-undangan lainnya.

4.1.1 Visi, Misi, Tujuan dan Nilai Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

1. Visi

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki visi yaitu “Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah yang profesional dalam penegakan produk hukum daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta pengawasan pelaksanaan Syari’at Islam secara kaffah”.

2. Misi

1. Menciptakan Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah yang mempunyai kemampuan prima dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional.
2. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian serta kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan produk hukum daerah yang berlaku di Kabupaten Aceh Barat Daya sehingga terciptanya masyarakat yang patuh dan taat hukum demi terciptanya ketentraman dan ketertiban umum secara merata di Wilayah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Membina kedisiplinan personil Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah yang bertaqwa.
4. Mewujudkan pelaksanaan Syari'at Islam secara kaffah di Kabupaten Aceh Barat Daya.
5. Menertipkan disiplin pegawai negeri sipil, siswa dan pelajar serta menindak masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.

4.1.2 Tujuan Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

Tujuan umum yang ingin dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah secara umum adalah Mendukung tercapainya tujuan pemerintah dalam menerapkan dan mengawasi peraturan daerah serta mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta pengawasan pelaksanaan Syari'at Islam di Kabupaten Barat Daya.

4.1.3 Nilai – Nilai Organisasi

Nilai Organisasi yang menjadi pedoman sesuai dengan orgainasasi Kementrian Dalam Negeri, yaitu:

a. Profesional

Memahami tugas masing-masing dan job descriptionnya masing-masing serta mampu meningkatkan kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas fungsi pokok sesuai dengan pancasila dan UUD 1945.

b. Responsif

Cepat tanggap dan aktif pada perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja serta dapat menyeimbangi perubahan dalam meningkatkan kinerja.

c. Inovatif

Senantiasa membuka pikiran untuk menerima perubahan dan kreatifitas dalam pekerjaan sehingga mampu bertindak melebihi kebutuhan atau yang dituntut dari pekerjaan sehingga menghasilkan suatu inovasi atau perubahan pada instansinya.

d. Modern

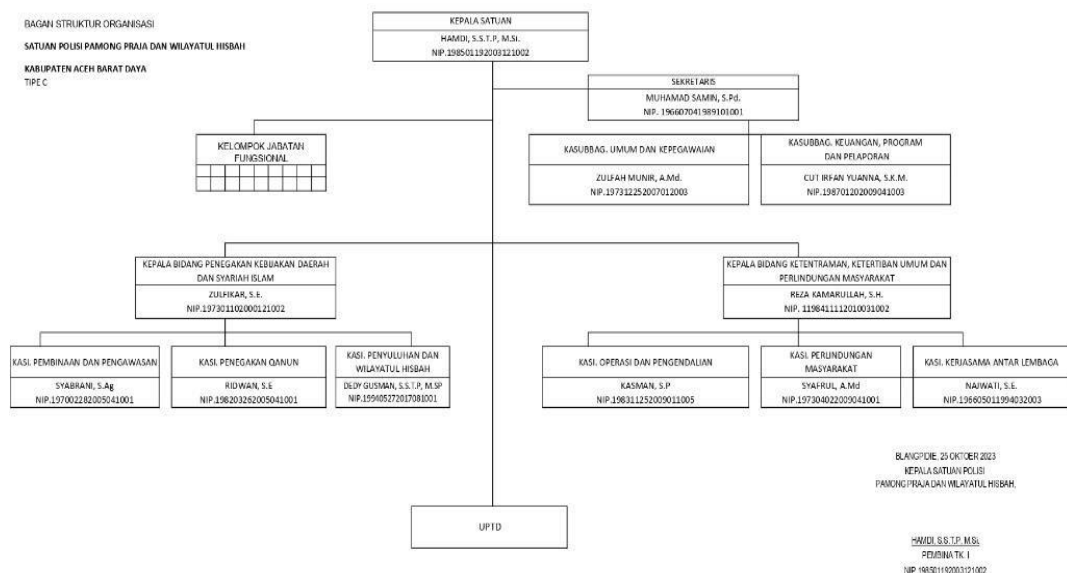
membuka pikiran atau wawasan untuk berfikir secara modern dan adaptif terhadap lingkungan kerja.

e. Akuntabel

Apa yang dilakukan dalam pekerjaannya harus dapat dipertanggung jawabkan secara peraturan maupun budaya.

4.1.4 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 48 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya terdiri dari :



4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh Barat Daya

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah mempunyai tugas memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Qanun (Peraturan Daerah), Peraturan Bupati, Keputusan Bupati, melakukan sosialisasi, pengawasan, pembinaan dan penyidikan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan;
2. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Qanun, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati;
4. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat di Kabupaten Aceh Barat Daya;
5. Pelaksanaan kebijakan penegakan Qanun, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati;
6. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta penegakan Qanun, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Aparaturlainnya;
7. Pengawasan implementasi Qanun, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati.

8. Pelaksanaan upaya-upaya aktif untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kesadaran, serta pengamalan masyarakat terhadap ketentuan dalam qanun-qanun atau peraturan perundang-undangan;
9. Pengkoordinasian kesatuan Polisi PamongPraja dan wilayahul Hisbah; dan
10. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

4.2 Deskripsi Variable Penelitian

Deskripsi variable penelitian merupakan penjelasan mengenai data yang telah didapatkan dari hasil observasi penelitian di lapangan. Penelitian ini mengenai kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya, data yang peneliti dapatkan lebih banyak berupa kata- kata melalui proses wawancara. Dalam penelitian ini, kata- kata dan perilaku orang- orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat dalam catatan tertulis.

Selain data berupa berupa kata- kata perilaku, dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan data- data dari dokumentasi yang ada di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya, studi pustaka dan juga dokumentasi yang sengaja peneliti ambil sendiri dilapangan melalui pengamatan. Adapun dokumentasi yang digunakan tersebut bermacam- macam bentuknya diantaranya adalah, draf peraturan bupati, profil Satpol PP dan WH, Tugas pokok dan fungsi Satpol PP.

Dokumentasi yang peneliti ambil saat melakukan pengamatan adalah berupa catatan lapangan peneliti dan foto aktivitas orang – orang yang peneliti amati. Alasan peneliti menggunakan data berupa foto adalah karena foto dapat menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah dan menganalisi objek yang sedang diteliti melalui faktor- faktor subyektif.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, berdasarkan teknik analisis data kualitatif data- data tersebut dianalisis selama penelitian ini berlangsung. Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dilakukan reduksi untuk dapat mencari tema dan pola serta diberikan kode- kode pada aspek tertentu berdasarkan jawab- jawaban yang sama dan berkaitan dengan pembahasan permasalahan penelitian serta dilakukan kategorisasi.

4.3 Hasil Penelitian

Pembahasan dan analisis dalam penelitian ini merupakan data dan fakta yang ada dilapangan secara langsung, dan disesuaikan dengan teori kinerja pegawai yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pengumpulan data yang digunakan seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini disajikan dan dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan :

1. Kepala Satpol PP dan WH
2. Sekretaris Satpol PP dan WH
3. Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH
4. Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian
5. Staf Umum dan Kepegawaian
6. Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas
7. Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam
8. Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas
9. Masyarakat

Dalam penelitian ini membahas bagaimana kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Apa saja

yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dan sudahkah pegawai bekerja sesuai dengan ketentuannya, apakah kerja pegawai sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Bagaimana tingkatan kinerja pegawai dan bagaimana koordinasi pegawai satu dengan yang lainnya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Dan bagaimana kerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata atau lisan yang disadari oleh seseorang atau perilaku yang diamati. Pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistic (utuh). Jadi, tidak dilakukan proses isolasi pada objek penelitian kedalam variabel atau hipotesis. Tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Untuk tahap analisi, yang peneliti lakukan ialah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, dan analisi data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk dapat mengetahui sejauh mana informasi yang diberikan oleh informan, peneliti menggunakan beberapa tahap :

1. Menyusun draft pertanyaan wawancara berdasarkan dari unsur-unsur kredibilitas yang akan ditanyakan pada informan.
2. Melakukan wawancara dengan informan.
3. Mengumpulkan dokumentasi selama wawancara untuk melengkapi data-data yang berhubungan dengan penelitian.
4. Memindahkan data penelitian yang berbentuk draft dari semua pertanyaan yang diajukan kepada informan.
5. Menganalisis hasil data dan wawancara yang telah dilakukan.

4.2 Analisis dan Evaluasi

Dalam Bab IV ini akan dibahas dan diuraikan hasil dari lapangan mengenai kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Berikut akan dibahas hasil penelitian dari pertanyaan penelitian mengenai kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya yang meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah totalitas dalam Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Bagaimana kualitas kerja yang dihasilkan oleh Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya diberikan kepada pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya. Keberhasilan seorang pegawai dalam memberikan layanan administratif kepada masyarakat sangat bergantung pada kemampuannya untuk memahami dan menjalankan perannya sebagai pengelola administrasi pemerintahan di level kota. Perlu diakui bahwa setiap pegawai memiliki kinerja yang beragam. Keragaman ini muncul karena adanya perbedaan tingkat kemampuan individual dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Konsekuensinya, kinerja pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kerja, yang merupakan elemen kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau lembaga pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan 1 yaitu Kepala Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya mengenai kualitas kerja di Satpol PP dan WH menyatakan Kualitas kerja pegawai Satpol PP merujuk pada tingkat keunggulan kinerja yang ditunjukkan oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sudah sangat baik sedangkan untuk peningkatan kualitas kerja masih terus ditingkatkan. Berikut wawancaranya :

Informan 1 Kepala Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya mengatakan bahwa :

“Untuk kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH merujuk pada tingkat keunggulan kinerja yang ditunjukkan oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sudah sangat baik, itu sudah tergambarkan lewat kedisiplinan pegawai baik ASN maupun Non ASN. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas selain tanggung jawab juga pada kehadiran pegawai tepat waktu, dimana di Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya dilakukan Apel Pagi setiap hari kerja kecuali Jum’at, dimana kegiatan Apel ini menjadi pemantau untuk kehadiran pegawai, karena jika tidak tepat waktu setiap pegawai akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar 1 persen.” (Hasil wawancara pada tanggal 08 Juli 2024)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai kualitas kerja pegawai di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya sudah sangat baik dalam meningkatkan kualitas dan Kompetensi pegawai dengan mengisi kehadiran di Website E-Kinerja yang nanti akan terlihat bagaimana kehadiran para pegawai. Apakah sudah memenuhi standard atau masih kurang. Seperti kegiatan harian yang diberikan waktu terbatas untuk bisa mengisi kehadiran.



Gambar 4.3
Website E-Kinerja

Berdasarkan gambar 4.3 Website E-Kinerja, terlihat bahwa situs ini menyediakan sistem kehadiran yang digunakan untuk menilai kualitas kinerja pegawai. Website ini berfungsi untuk mencatat kehadiran pegawai, menyusun daftar tugas yang dilakukan setiap hari, serta memungkinkan pengecekan apakah pegawai telah memenuhi standar kehadiran yang ditetapkan oleh sistem tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan 2 yaitu Sekretaris Satpol PP dan WH menyatakan bahwa keterampilan dan kemampuan kerja pegawai serta kesulitan yang dihadapi dan upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Berikut wawancaranya :

Informan 2 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH mengatakan bahwa :

“Untuk kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH saat ini menunjukkan beberapa peningkatan, diantaranya Petugas Satpol PP terlihat lebih disiplin dalam berpenampilan dan lebih sopan dalam berinteraksi dengan masyarakat serta waktu tanggap terhadap laporan pelanggaran Perda cenderung lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Secara keseluruhan, saya melihat ada tren positif dalam peningkatan kualitas kerja Satpol PP, tetapi masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan ketelitian dan profesionalisme mereka. Program pelatihan yang lebih intensif, evaluasi kinerja yang teratur, dan peningkatan sistem manajemen internal dapat membantu mempercepat peningkatan kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya”. (Hasil wawancara pada tanggal 10 Juli 2024)

Informan 3 Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas

juga mengatakan bahwa :

“Berdasarkan pengamatan saya, secara umum kualitas kerja pegawai Satpol PP sudah cukup baik dan ada peningkatan dibandingkan beberapa tahun lalu. Namun tentu masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti Kedisiplinan dan kehadiran pegawai sudah lebih baik dan penampilan dan kerapihan seragam semakin baik, Ke depan, kami akan terus melakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM Satpol PP, terutama dalam hal ketelitian administrasi dan profesionalisme pelayanan. Kami juga akan mengevaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan adanya peningkatan yang berkelanjutan.” (Hasil wawancara pada tanggal 12 Juli 2024)

Berdasarkan wawancara dengan informan 1, informan 2 dan informan 3 diakui bahwa untuk kualitas kerja pegawai sudah sangat baik, dan pegawai juga mengupayakan untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar menjadi lebih baik lagi.

Selain mewawancarai Kepala Satpol PP dan WH, Sekretaris dan Kabid Trantibum dan Linmas. Adapun pendapat yang disampaikan oleh Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam. Berikut wawancaranya:

Informan 4 selaku Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam:

“Berdasarkan pengamatan dan evaluasi yang telah dilakukan, saya melihat adanya peningkatan dalam kualitas kerja pegawai Satpol PP dalam beberapa tahun terakhir. Namun, tentu masih ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut. Dari segi ketelitian, kami melihat adanya penurunan jumlah kesalahan administratif dan peningkatan akurasi dalam penegakan peraturan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kami semakin memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik”. (Hasil wawancara pada tanggal 01 Juli 2024)



Gambar 4.4
Wawancara dengan Kasi Pembinaan dan SI

Berdasarkan wawancara dengan informan 4 diakui bahwa pegawai sudah meningkatkan kualitas kerjanya. Pegawai mampu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Juga pegawai mampu mengubah kinerja menjadi lebih baik lagi.

Pendapat lainnya juga disampaikan oleh informan 5 selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH. Berikut wawancaranya :

Informan 5 selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH:

“Dari segi ketelitian, para petugas Satpol PP kini lebih cermat dalam menjalankan tugas. Mereka lebih seksama dalam memeriksa dokumen dan izin, serta lebih teliti dalam mengawasi kepatuhan terhadap peraturan daerah. Ini terlihat dari menurunnya jumlah kesalahan administrasi dan meningkatnya akurasi dalam penegakan aturan. Dalam hal profesionalisme, saya mengamati peningkatan yang positif. Para petugas sekarang lebih disiplin dalam berpenampilan dan lebih santun dalam berinteraksi dengan masyarakat. Mereka juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih siap dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan”. (Hasil wawancara pada tanggal 11 Juli 2024)

Informan 6 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian juga menyampaikan pendapatnya terkait kualitas kerja. Berikut wawancaranya :

Informan 6 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian :

“Dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam penegakan peraturan daerah, pegawai Satpol PP terlihat lebih cermat. Mereka lebih seksama dalam memeriksa dokumen dan menilai situasi sebelum mengambil tindakan,

serta kecepatan respon terhadap laporan masyarakat juga meningkat. Ini menunjukkan adanya perbaikan dalam sistem koordinasi internal. Ini dibuktikan dengan terkait laporan masyarakat terkait pelanggaran Perda di Kabupaten Aceh Barat Daya, petugas Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya sangat Sigap.” (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Terkait kualitas kerja juga disampaikan oleh Staf Umum dan Kepegawaian tentang bagaimana kualitas pegawai dalam bekerja. Berikut wawancaranya :

Informan 7 selaku Staf Umum dan Kepegawaian :

“Kedisiplinan pegawai Satpol PP dan WH menunjukkan hasil yang positif dalam beberapa aspek, meski ada peningkatan, kami menyadari masih ada tantangan dalam menjaga konsistensi kedisiplinan di seluruh jajaran. Kami berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kedisiplinan pegawai Satpol PP dan WH agar lebih baik kedepannya”. (Hasil wawancara pada tanggal 11 Juli 2024)

Pendapat lainnya disampaikan oleh informan masyarakat Kabupaten Aceh Barat Daya memberikan pernyataan mengenai kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH dalam menerima laporan pengaduan seperti sebagai berikut :

Informan 8 masyarakat Kabupaten Aceh Barat Daya mengatakan bahwa :

“Kalau menurut saya pribadi kualitas kerjanya dalam melayani sudah cukup baik, respon cepat petugas Satpol PP dan WH yang piket di Kantor tersebut 1x24 jam memudahkan saya dalam pelayanan terkait pelanggaran Perda”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Informan 9 selaku masyarakat juga mengatakan hal yang serupa dengan informan 8 bahwa kualitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih terbilang cukup memuaskan, yaitu sebagai berikut:

“Kalau untuk standar pelayanannya sudah cukup memuaskan, cuma memang kalau untuk chat di media sosialnya Satpol PP dan WH balasnya lama, malah saat itu tidak ada respon sama sekali jadi menurut saya untuk pelayanan online nya harus ditingkatkan lagi” (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Kemudian informan 10 selaku masyarakat mengatakan bahwa :

“Sudah terbantu dengan cepat dan pegawainya pun cukup terampil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat” (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan 8, 9, dan 10 yang merupakan masyarakat Kabupaten Aceh Barat Daya diakui bahwa untuk kualitas kerja pegawai kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya sudah memuaskan.



Gambar 4.5
Wawancara dengan Masyarakat

Berdasarkan observasi yang dilakukan secara langsung melalui wawancara maupun tidak langsung melalui tanggapan yang didapatkan dari media sosial Tiktok Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya, ada beberapa masyarakat di Kabupaten Aceh Barat Daya yang sudah puas dengan kinerja Satpol PP dan WH dilapangan. Berikut merupakan contoh tanggapan atau komentar dari masyarakat yang didapatkan melalui akun media sosial Tiktok.



LintAnK 777

ttp semangat ttp jaya dan ttp disiplin dlm menjalani kan tugas.....I Love poL PP

05-01 Reply



1



Gambar 4.6

Respon positif masyarakat



mencarirupiah

bagus langsung bertindak 👍

2023-05-13 Reply

2



Gambar 4.7

Respon positif masyarakat

Berdasarkan respon masyarakat Kabupaten Aceh Barat Daya terhadap kinerja Satpol PP dan WH seperti pada gambar 4.5 dan gambar 4.6 diatas, perbandingan keduanya sudah menunjukkan jelas bahwa lebih banyak masyarakat yang sudah puas dengan Kinerja Satpol PP dan WH. Akan tetapi masih adanya juga masyarakat yang belum puas akan kinerja Satpol PP dan WH. Untuk itu, masyarakat berharap perlu adanya peningkatan lagi untuk kualitas kerja pegawai.

2. Kuantitas

Selain kualitas, indikator pengukuran kinerja pegawai adalah dengan mengetahui kuantitas kerja pegawai kantor Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya. Kuantitas kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai Satpol PP dan WH dalam periode waktu tertentu. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah patroli yang dilakukan, operasi penertiban yang dieksekusi, serta penanganan kasus pelanggaran peraturan daerah, yang dinyatakan seperti apakah pegawai bekerja sudah mampu mencapai target yang sesuai, apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tupoksi dan apakah

keluhan yang ada dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Dinyatakan bahwa kuantitas kinerja pegawai masih bertahap disetiap tahunnya dan pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya ini masih berupaya untuk meningkatkan kuantitas kerjanya. Berikut wawancaranya :

Informan 1 selaku Kepala Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya, mengatakan bahwa :

“Berbicara masalah Kuantitas pegawai pada Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya, saya menilai masih jauh dari Peraturan yang ada, Dimana hampir 70% pegawai di Satpol PP dan WH masih berstatus Non ASN. Tentunya ini menjadi kendala disegi kuantitas kinerja pegawai itu sendiri, yang mana pekerjaan kita itukan kebanyakan di lapangan, jadi kita pada-pada dengan cara membuat kebijakan yang mana nantinya secara bergilir memakai system sift terkait tugas – tugas dilapangan dalam penjagaan asept daerah. Artinya dari segi kuantitas kita memang kurang, tapi akan kita maksimalkan dalam berbagai upaya terkait ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang tentunya ini akan dilaksanakan, dan tentunya terkait kuantitas kinerja pegawai di lapangan, dan ini juga seharusnya di backup dengan sarana yang memadai. Akan tetapi sarana operasional di Satpol PP dan WH Abdya saat ini terbilang minim, sehingga kita dilapangan sering kewalahan, dimana mau operasi patroli saja kadang mobilnya sering mogok, itu semua dikarenakan kurangnya anggaran perbaikan sarana di Kantor ini. Dan inilah permasalahan yang sering kami alami dilapangan, bukan hanya di sarana akan tetapi juga tenaga lapangan yang seharusnya jika diukur dari jumlah wilayah saat ini, seharusnya personil itu harus sebanyak 200 orang dan tentunya ini menurut Peraturan yang ada, akan tetapi nyatanya sekarang bahwa jumlah personil Satpol PP dan WH berjumlah 88 orang ditambah dengan PNS sebanyak 33 orang. Dan ini tentunya menjadi penghambat kinerja kami yang banyak di lapangan. Tapi alhamdulillah dengan kekurangan yang ada, kami berupaya bagaimana menunjukkan kinerja yang optimal untuk mencapai target yang ingin dicapai setiap tahunnya”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)



Gambar 4.8
Wawancara dengan Kepala Satpol PP dan WH

Adapun berdasarkan wawancara diatas mengenai kuantitas kerja pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa target kerja pegawai sudah memenuhi ketentuan yang ada, dan juga telah memadai serta sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya. Akan tetapi untuk kuantitas kinerja pegawai masih mengupayakan untuk meningkatkan lagi kuantitas maupun kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya dengan keterbatasan yang ada, baik sumber daya manusia maupun sarana operasional yang minim.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Informan 2 yaitu Sekretaris Satpol PP dan WH. Dijelaskan bahwa untuk pekerjaan yang diberikan sudah cukup sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan untuk jam kerja sudah sesuai serta keluhan yang ada pun sudah teratasi karena direspon secara cepat oleh pimpinan. Berikut wawancaranya”

Informan 2 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH mengatakan bahwa:

“Untuk pencapaian target, semuanya sudah sesuai. Di sini, setiap individu memiliki SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang menetapkan target kinerja atau sasaran masing-masing jabatan. Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dan setiap pegawai memiliki uraian tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya. Setiap Kepala Bidang bertanggung jawab terhadap Sasaran Kinerja Pegawai serta merekap kehadiran pegawai setiap bulan, melakukan analisis kinerja, dan

menyusun laporan jabatan. Adapun untuk kesesuaian jam kerja, seharusnya pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)

Informan 3 selaku Kabid Trantibum dan Linmas juga menyampaikan pernyataan bahwa :

“Kalau saya pribadi terkait pencapaian yang dilakukan oleh pegawai Satpol PP dan WH menurut saya sudah maksimal. Dimana itu bisa dibuktikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang setiap tahunnya meningkat”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)



Gambar 4.9
Wawancara dengan Kabid Trantibum dan Linmas

Informan 2 dan informan 3 juga menyebutkan bahwa dalam pengerjaan sudah diupayakan seduai dengan target. Hal ini dapat dibuktikan dengan SKP. Dalam SKP terdapat rincian sasaran, target dan juga realisasi. Jika tahun ini ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan maka dilanjutkan ditahun berikutnya.

Selain mewawancarai kepala Satuan, Sekteraris dan juga Kabid Trantibum dan Linmas. Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam juga memaparkan pendapatnya terkait kuantitas kerja seperti target yang telah dicapai setiap tahunnya. Baik ketetapan waktu masuk dan pulang kantor serta kinerja pegawai di lapangan dalam menjalankan tugas sesuai tupoksinya. Berikut wawancaranya :

Informan 4 selaku Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam mengatakan bahwa :

“Terkait kuantitas kinerja pegawai di Satpol PP khusus di bidang Wilayahul Hisbah, ini tentunya sudah sangat baik, Dimana pegawai yang bekerja di bawah bidang PKD dan Syari'at Islam itu tentunya sudah mencapai target yang telah ditentukan, dimana itu dibuktikan dengan SKP setiap rincian sasaran, target dan juga realisasi sudah ada disana. Dan juga terkait jam masuk dan pulang kantor pun sudah diatur dalam Peraturan Bupati Aceh Barat Daya, yang tentunya setiap Pegawai harus menjalankan dimana yang telah diamanatkan didalam aturan tersebut, baik itu dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi bidang PKD dan Syari'at Islam serta dalam melayani masyarakat dalam proses penerimaan pengaduan”. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)

Berdasarkan wawancara diatas mengenai kuantitas kinerja pegawai, dapat dikatakan sudah optimal. Karena pegawai mampu mencapai target yang ada dalam setiap tahunnya, dan sudah adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk menangani permasalahan dalam melayani masyarakat.

Selanjutnya informan 5 mengatakan bahwa sudah tepat waktu dalam masuk jam kerja dan jika memiliki keluhan akan segera direspon oleh pimpinan. Berikut wawancaranya :

Informan 5 selaku Staf Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Saya sendiri bekerja sudah memenuhi target yang telah diberikan kepada saya setiap tahunnya. Dan jika saya memiliki masalah terkait dengan pekerjaan saya, saya melapor keatasan, maka laporan saya akan direspon dengan cepat”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 6 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian :

“Ketepatan waktu kehadiran sangat diperhatikan di tempat kerja saya. Sistem yang diterapkan begitu ketat sehingga keterlambatan sekecil apapun, bahkan hanya satu detik, akan mengakibatkan pengurangan tunjangan. Hal ini mendorong pegawai untuk selalu datang tepat waktu. Mengenai penanganan keluhan, atasan saya menunjukkan responsivitas yang tinggi. Setiap kali saya menyampaikan masalah atau kekhawatiran, atasan saya segera menanggapi dan menindaklanjutinya. Kecepatan respon ini menunjukkan bahwa Instansi memiliki sistem penanganan keluhan yang efisien dan menempatkan kepuasan pegawai sebagai prioritas”.

(Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)



Gambar 4.10
Wawancara dengan Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian

Informan 7 selaku Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas :

“Di Kantor saya, kehadiran menjadi disiplin sebagai jati diri kami. Dimana setiap hari dari Senin sampai dengan hari Kamis kami pegawai diadakan apel pagi yang dilaksanakan pada pukul 08.00 Wib. Itu menandakan bahwa pegawai diharuskan sudah berada di lokasi kantor saat melakukan absensi. Kebijakan ini mendorong saya untuk selalu hadir tepat waktu, tanpa toleransi keterlambatan. Terkait penanganan keluhan, mekanisme yang ada berjalan sangat efektif. Setiap kali saya menyampaikan suatu permasalahan, respons dari atasan selalu cepat dan tanggap baik itu masalah di ruang lingkup kantor maupun permasalahan yang ada dilapangan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Adapun pendapat yang disampaikan oleh informan 6 dan 7 selaku Analis Jabatan Umum dan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas terkait kuantitas kerja. Dilaporkan bahwa kehadiran di tempat kerja selalu tepat waktu, tanpa keterlambatan. Selain itu, setiap kali ada pengajuan keluhan, pimpinan tertinggi selalu memberikan tanggapan dengan segera.

Selain wawancara diatas, terdapat juga pernyataan dari Informan 8 dan 9 yang mengemukakan bahwa untuk pekerjaan pegawai sudah sesuai SOP yang

diterapkan sebagaimana mestinya dan Adapun beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai dalam memberikan pelayanannya. Berikut wawancaranya :

Informan 8 selaku masyarakat mengatakan bahwa :

“Untuk pelayanannya menurut saya sudah baik, akan tetapi yang perlu ditingkatkan lagi dari segi bahasa yang ramah”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Informan 9 selaku masyarakat mengatakan bahwa :

“Untuk kinerja Satpol PP dan WH di lapangan khususnya dalam penertiban pedagang masih arogan dan tidak humanis”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Pada hasil wawancara dengan informan 9, diakui bahwa masih ada masyarakat yang tidak puas dengan kinerja dilapangan. Sedangkan informan 8 mengatakan bahwa pelayanan di kantor Satpol PP dan WH sudah sangat baik dan sesuai dengan Standar Operasi Prosedur (SOP).

Hasil observasi menunjukkan bahwa sudah adanya perkembangan dari segi kuantitas kerja pegawai. Dari hasil wawancara di atas dapat dibandingkan bahwa ada masyarakat yang belum puas dan ada masyarakat yang sudah puas dengan kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praa dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya dalam bekerja merupakan tingkat aktivitas pekerjaan yang dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. Dimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, serta bagaimana pegawai tersebut memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas atau pekerjaan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 selaku Kepala Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya menyatakan bahwa ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan jikapun ada keterlambatan, memang upaya penyelesaiannya butuh waktu dan tidak bisa instan sekaligus.

Berikut wawancaranya :

“Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tentunya ini tugas- tugas yang ada beberapa tugas memang secara real kita lakukan tepat waktu, ada juga tugas yang memang membutuhkan rutinitas, dimana penyelesaiannya ini tidak bisa instan sekaligus. Dan ini kita lakukan Upaya – Upaya ulang, dan ini bukan merupakan keterlambatan, memang Upaya yang kita lakukan terhadap penindakan terhadap suatu penyelesaian suatu masalah itu tidak bisa sekaligus dan tepat waktu. Seperti hal patroli rutin, patroli rutinitas ini dilakukan berulang. Kalau penyelesaian artinya tidak selesai Namanya. Karena sepanjang ada pelanggaran itu masih berjalan. Kalau dibilang selesai berarti tidak ada pelanggaran lagi. Nah sepanjang penertiban itu atau operasi rutin itu kalau jam nya tepat, tapi kalau untuk menyelesaikan masalahnya harus dinilai secara rinci lagi. Karena masalah itu akan timbul lagi besoknya”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 2 selaku Staf Umum dan Kepegawaian, mengatakan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan sudah cukup baik.

Informan 2 selaku Staf Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Saya sebagai staf Umum dan Kepegawaian yang tentu tugasnya menyelesaikan semua keperluan administrasi kepegawaian, dimana bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Dinas terkait, Misal dalam penyelesaian berkas administrasi kenaikan pangkat pegawai, waktu yang ditentukan oleh kepala BKPSDM Aceh Barat Daya sudah ditentukan berdasarkan dasar surat yang dikirim kepada kita. Maka berdasarkan itu berkas tersebut sudah selesai tepat waktu”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Selanjutnya pernyataan dari informan 3 terkait dengan kerja sama antar tim jika terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas dilapangan dikarenakan masalah koordinasi dan komunikasi antar pegawai dengan atasan. Berikut wawancaranya :

Informan 3 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Mengenai penyelesaian tugas, saya cenderung dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Jika menghadapi kesulitan atau ketidakpahaman dalam suatu pekerjaan, saya tidak ragu untuk berkonsultasi dengan rekan kerja. Pendekatan ini membantu memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu. Dan jikapun ada masalah mungkin hanya dikoordinasi saja yang kurang dengan atasan langsung”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 4 selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH mengatakan bahwa:

“Di bidang Umum dan Kepegawaian, kolaborasi menjadi prioritas utama kami dalam bekerja, karena pusat dari administrasi kepegawaian ada di bidang kami. Jadi kami berupaya untuk saling mendukung, terutama ketika rekan kerja menghadapi kesulitan. Hal ini menciptakan atmosfer kerja sama yang positif”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Penyataan lain juga disampaikan oleh informan 5 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH, bahwasanya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sudah optimal dan koordinasi dengan sesama rekan sudah baik. Berikut wawancaranya :

Informan 5 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH mengatakan bahwa:

“Kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu dapat diukur melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dokumen ini memuat evaluasi capaian kinerja setiap pegawai. Berdasarkan pengamatan saya, secara umum para pegawai telah mengoptimalkan upaya mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai

dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Dan kerjasama antar rekan juga sangat baik”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)

Pendapat lainnya juga disampaikan oleh informan 6 dan 7 selaku Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas dan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas terkait ketepatan waktu sudah terbilang optimal, akan tetapi keterlambatan hanya saya terkendala dengan sarana dan prasarana operasional yang belum memadai.

Informan 6 selaku Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mengatakan bahwa:

“Adapun yang menjadi kendala dalam keterlambatan adalah kurangnya sarana dan prasarana operasional Satpol PP dan WH dalam melaksanakan tugas dilapangan, sedangkan untuk anggaran dalam perbaikan sarana dan prasarana kantor terbatas, sehingga sering kali saat petugas dalam melakukan patroli rutin sering kali kendaraan operasionalnya mogok dan tidak bisa digunakan. Inilah yang menjadi keterlambatan kami selama ini, sedangkan jika diukur dari ketepatan waktunya sudah sangat optimal”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)

Informan 7 selaku Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mengatakan bahwa:

“Kami sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada, akan tetapi sering kali saat dilapangan sarana dan prasarana operasional kami tidak optimal, contohnya mobil reo saat ini kurang sehat, sehingga dalam melaksanakan tugas dilapangan sering kali mobil tersebut mogok”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)



Gambar 4.11
Wawancara dengan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas

Hasil observasi menunjukkan bahwa ketepatan waktu sudah terbilang optimal, akan tetapi keterlambatan hanya saja terkendala dengan sarana dan prasarana operasional yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya.

4. Efektivitas

Selain indikator diatas, dalam mengukur kinerja pegawai menggunakan teori Robbins, yaitu dilihat dari efektivitasnya dalam bekerja. Efektivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugasnya, apakah pegawai efektif dalam menjalankan tugasnya dan bagaimana tingkat penggunaan sumber daya yang ada di Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan 1 yaitu Kepala Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya mengenai Efektivitas kerja pegawai Satpol PP dan WH menyatakan secara umum efektivitas

kerja pegawai sudah efektif. Hanya saja masih terdapat kendala- kendala yang ada yaitu sarana dan prasana yang tidak memadai dan dari segi peningkatan kapastitas yang masih belum maksimal kita lakukan. Berikut wawancaranya :

Informan 1 Kepala Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya mengatakan bahwa :

“Kalau kita melihat dari sisi efektivitas kerja pegawai tentunya dengan segala kekurangan yang ada, Kembali lagi ke kualitas kita yang mana tentunya profesionalisme kita harus kita uprade lagi. Efektifnya bisa kita katanya secara umum sudah efektif. Namun masih banyak kendala-kendala yang ada. Seharusnya kita mendapatkan pegawai yang ASN saja setiap tahunnya secara peraturan dan Undang- Undang kita harus mendapatkan peningkatan kapasitas. Dimana selama ini yang tidak kita dapatkan oleh keseluruhan ASN maupun NON ASN yang ada di Kantor Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya ini. Jadi peningkatan secara kapasitas yang sesuai dengan aturan yang ada itu bukan tidak ada kita lakukan. Dan ini ada dampaknya, Dimana dampaknya adalah dalam suatu pekerjaan itu ada yang memang 100% efektif dan ada yang belum 100% efektif. Semua itu Kembali lagi ke kendala- kendala yang ada yaitu sarana dan prasana yang tidak memadai, dari segi peningkatan kapastitas yang masih belum maksimal kita lakukan. Jika berbicara peraturan memang mewajibkan dilakukan peningkatan kapasitas. Namun semuanya bisa kita lakukan secara maksimal. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)

Sekretaris Satpol PP dan WH, Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas dan Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam selaku informan 2, 3 dan 4 juga menyampaikan pendapatnya berupa :

Informan 2 Sekretaris Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya mengatakan bahwa :

“Sejauh ini efektifitas kinerja pegawai Satpol PP sudah sangat efektif. Sesuai dengan sarana dan prasana yang ada. Tentunya masih banyak kendala, akan tetapi kita harus belajar meningkatkan kinerja sesuai dengan sumber daya yang ada”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)

Informan 3 Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mengatakan bahwa :

“Saya melihat sampai saat ini pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya sudah cukup efektif dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing- masing. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)

Informan 4 Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam mengatakan bahwa :

“Berbicara masalah efektifitas kinerja pegawai yang ada di Satpol PP tentunya ini kita kaji dari beberapa aspek, salah satunya adalah sejauh mana pegawai memenuhi target kerja yang ditetapkan? Tentunya kita bisa mengukur ini semua dari SKP. Selama ini menurut pemantauan saya selaku Kabid PKD dan Syari'at Islam, sejauh ini efektifitas kinerja pegawai sudah sangat baik, dimana bisa kita nilai dari penegakan Perda yang 2 tahun yang terakhir tidak ditemukan lagi pelaku pelanggaran Syariat. Ini bisa kita simpulkan bahwa efektifitas kinerja Satpol PP khususnya Wilayatul Hisbah sudah bekerja penuh optimal dilapangan. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)

Pendapat lain juga disampaikan oleh Informan 5 selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH. Berikut wawancaranya:

“Berdasarkan pengamatan saya, terdapat peningkatan kinerja yang signifikan di kalangan pegawai. Hal ini dapat dikaitkan dengan dua faktor utama, yakni pertama, sistem kerja yang telah diterapkan, dan kedua, ketersediaan fasilitas pendukung. Menurut penilaian saya, sumber daya yang disediakan telah mencapai standar yang memadai untuk mendukung produktivitas pegawai dibidang Umum dan Kepegawaian”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Pendapat lainnya yang dikemukakan oleh informan 6, 7, dan 8 selaku staf di Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya menyampaikan terkait dengan efektivitas kinerja pegawai sudah sangat efektif dengan sumber daya yang ada. Berikut wawancaranya :

Informan 6 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian, mengatakan bahwa :

“Para pegawai telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Fasilitas kerja yang disediakan dinilai cukup memadai dan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Demikian pula dengan sistem yang diterapkan, secara umum telah memenuhi sesuai SOP. Namun, terdapat satu kendala yang sesekali menghambat produktivitas, yaitu ketika terjadi kerusakan atau gangguan pada perangkat komputer. Situasi ini dapat mengganggu kelancaran pekerjaan, mengingat sebagian besar tugas bergantung pada penggunaan komputer. Ketika perangkat mengalami masalah, hal ini berdampak langsung pada efisiensi dan kecepatan penyelesaian tugas”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 7 selaku Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan

Linmas, mengatakan bahwa :

“Saya mampu memanfaatkan sistem dan fasilitas yang tersedia secara efektif. Fasilitas kerja yang ada saat ini telah mencapai standar yang memuaskan, memungkinkan saya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tingkat kenyamanan yang optimal. Sejauh pengalaman saya, belum ditemui kendala signifikan terkait sistem maupun fasilitas yang disediakan. Proses kerja berjalan lancar tanpa hambatan berarti. Secara pribadi, saya belum menghadapi permasalahan atau rintangan yang mengganggu produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 8 selaku Staf Umum dan Kepegawaian, juga mengatakan

pendapatnya bahwa :

“Sejauh ini belum ada kendala dalam mencapai target kerja, walaupun kita bekerja sesuai dengan fasilitas yang tersedia.” (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Masyarakat selaku informan 9, 10, 11 menyatakan pendapat yang sama dan berbeda dari setiap pribadinya mengenai Efektivitas yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah ini. Berikut wawancaranya :

Informan 9 mengatakan bahwa :

“Efektifitas kerja Satpol PP saat ini masih banyak yang harus diperbaiki, salah satu adalah penerapan Qanun Syariat Islam di Kabupaten Aceh Barat Daya. Masih banyak café- café di pinggir Pantai di Susoh yang masih

bebas menerima pasangan muda- mudi yang bukan muhrim”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Informan 10 juga membuat pernyataan terkait penerapan Qanun Syariat Islam yang masih dirasa belum 100% dilaksanakan, wawancaranya berikut :

“Seharusnya Petugas Satpol PP dan WH setiap sore melakukan patroli pengawasan di sekitar Pantai di Susoh. Masih banyak muda- mudi berdua duaan yang bukan muhrim, ini tidak mencerminkan Aceh sebagai Kota Serambi Mekkah. Jika Syariat Islam tidak ditegakan”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Informan 11 mengatakan bahwa :

“Sejauh ini pelaksanaan Syariat Islam di Aceh Barat Daya ini sudah cukup baik. Meski harus di tingkatkan lagi patroli rutinnya”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Berdasarkan observasi serta wawancara yang dilakukan seperti diatas, berbagai pendapat telah disampaikan oleh yang bersangkutan. Efektivitas yang ada pada Kantor Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya sudah terbilang cukup baik dan optimal. Dan untuk sarana dan prasarana operasional dilapangan sungguh minim akan tetapi efektifitas kinerja pegawainya sudah sangat maksimal.

5. Kemandirian

Indikator kemandirian dalam mengukur kinerja pegawai dikatakan sangat penting. Inisiatif dan kesiagaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya mencerminkan tingkat kemandirian yang dimilikinya. Hal ini ditunjukkan melalui kesiapan serta kapabilitas pegawai tersebut dalam mengemban tanggung jawabnya secara mandiri. Jadi, indikator ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kesiagaan yang dimiliki pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya dalam menjalankan tugasnya, serta bagaimana

kesediaan pegawai dalam membantu rekan kerja lainnya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara informan 1 selaku Kepala Satpol PP dan WH, mengenai kemandirian yang dimiliki pegawai sampai saat ini dapat dikatakan bagus. Berikut wawancaranya :

Informan 1 selaku Kepala Satpol PP dan WH mengatakan bahwa :

“Berbicara tentang kemandirian dalam suatu tugas, tentunya di Kesatuan ini adalah ada tingkatan- tingkatan didalam pelaksanaan tugas juga sesuai SOP. Jadi SOP kita tetap ada pengawasan. Dimana setiap pelaksanaan tugas itu yang menyangkut dengan hubungannya dengan masyarakat itu tentunya ada pengawasan yang melekat. Contohnya dari Petugas Internal kita dan juga atasan langsungnya. Karena yang kita lakukan adalah tanggung jawab pimpinan disana lebih daripada tanggung jawab pegawainya dalam melaksanakan tugas. Jadi tanpa pengawasan ini sebenarnya tidak boleh karena memang melanggar SOP. Dalam SOP kita tetap ada Petugas Tindak Internal (PTI) yang bertugas menjaga setiap aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat, sehingga tidak terjadi hal- hal yang tidak diinginkan. Kembali lagi kepada kemandirian yang dimaksud disini adalah pribadi kita dalam melakukan Tindakan dalam berhubungan dengan masyarakat tidak dianjurkan. Namun tetap harus ada pengawasan sebagaimana dengan SOP yang sudah ada di Satuan kita”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)

Terdapatnya pernyataan dari informan 2 dan 3 selaku Kabid pada Satpol PP dan WH terkait kemandirian dalam mengukur kinerja pegawai yang harus diawasi oleh pimpinan. Berikut pernyataannya :

Informan 2 mengatakan bahwa :

“Tidak bisa pegawai Satpol PP dan WH berkerja tanpa pengawasan yang terus-menerus. Karena secara aturan ada pimpinan yang bertugas untuk mengawasi pelaksanaan tugas mereka. Artinya kemandirian mereka juga harus diawasi”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)

Informan 3 mengatakan bahwa :

“Saat ini kinerja Satpol PP dan WH tentunya perlu diawasi, karena sumber daya manusia setia pegawai itu berbeda- beda, tentunya dalam pelaksanaan tugas dilapangan akan tetap diawasi dengan sebaik- baiknya agar tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan. Pada dasarnya Satpol PP dan WH ini dalam melaksanakan tugas sangat berdampingan dengan masyarakat. Tentunya hal ini akan jadi tanggung jawab saya sebagai kepala bidang untuk melakukan pengawasan terhadap kinerjanya mereka dilapangan”. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)

Informan 4, 5 dan 6 selaku staf pada Satpol PP dan WH juga memberikan pendapatnya tentang kemandirian pegawai bahwa pegawai sudah sigap dalam menyelesaikan pekerjaannya juga memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Berikut wawancaranya :

Informan 4 selaku Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan

Linmas mengatakan bahwa :

“Saat ini Satpol PP menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif tanpa bergantung pada pihak lain. Artinya kualitas dan kuantitas personel Satpol PP yang kompeten dan terlatih menuntut kemandirian dalam menghadapi suatu masalah dilapangan yang tetap sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, tanpa pilih- pilih saat pelaksanaan tugas dilapangan, seperti penertiban pedagang di Jalan H. Ilyas Blangpidie. Kebanyakan Pegawai Satpol PP dan WH berdomisili di Kematan Susoh dan Blangpidie, tentu saja para pedagang tersebut ada salah satu kerabat dari pegawai kita, maka disini mereka dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi bidang masing- masing. Jadi tentu saja dalam pelaksanaan tugas para petugas ini tetap dalam pengawasan kita”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 5 selaku Staf Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

“Kemandirian kinerja saya sebagai ASN di Satpol PP dan WH tentunya dalam menyiapkan administrasi kepegawaian tentunya sudah sigap. Kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja internal sudah sangat memadai, bahwa rekan kerjapun sudah sangat membantu jika saya dalam kesulitan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 6 selaku Staf Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

“Sangat sigap, karena kan setiap bulan itu akan ada poin penilaian dalam website E-Kinerja. Dari sanalah hal yang membuat saya selalu sigap dalam mengerjakan pekerjaan. Dan dalam hal membantu rekan lain sigap, karena pekerjaan seorang ASN itu tidak bisa dilakukan seorang diri, jadi kami butuh rekan untuk menopang pekerjaan kami”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Berdasarkan observasi secara langsung melalui wawancara dan secara tidak langsung melalui tanggapan/ulasan terkait kerja pegawai dalam kemandirian yang dimiliki pegawai sangat baik. Dilihat dari kesigapan pegawai untuk membantu rekan lain sudah cukup sigap dari beberapa hasil wawancara di atas.

6. Komitmen Kerja

Indikator terakhir yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai kinerja adalah komitmen kerja, Dimana komitmen kerja itu merupakan tingkat kinerja pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan, serta menjadi tanggungjawab kepada instansinya bekerja. Pada indicator ini kinerja pegawai dapat diukur dari bagaimana komitmen dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya.

Informan 1 selaku Kepala Satpol PP dan WH mengatakan bahwa :

“Selama ini dari pantauan saya jika dilihat dari kinerja pegawai, untuk komitmen kerjanya sudah optimal, Dimana kepala bidang baik itu bidang Trantibum dan Linmas serta staf nya dan bidang PKD dan Syari'at Islam beserta stafnya juga, sudah melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing-masing. Tentunya ini bagi saya sudah sangat baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sebagai pimpinan disini, saya ingin menekankan pentingnya komitmen kerja dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Komitmen kerja berarti dedikasi penuh terhadap tugas dan tujuan instansi. Ini mencakup konsistensi dalam kinerja, ketepatan waktu, dan kemauan untuk

berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Tanggung jawab dalam bekerja berarti mengambil kepemilikan atas tugas yang diberikan, menyelesaikannya dengan standar tinggi, dan siap mempertanggungjawabkan hasilnya. Ini juga termasuk proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, serta berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Saya berharap setiap bidang serta pegawainya dapat menunjukkan komitmen dan tanggung jawab ini dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pertumbuhan profesional pegawai itu sendiri”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)

Informan 2 selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Satpol PP dan WH juga menyampaikan pendapatnya terkait bagaimana tanggung jawab dan komitmennya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berikut pernyataannya :

Informan 2 mengatakan bahwa :

“Saya merasa telah menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan saya. Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti arahan yang diberikan atasan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 3 dan 4 selaku Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian dan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas juga menyampaikan hal yang sama terkait bagaimana tanggung jawabnya dan bagaimana komitmennya terhadap pekerjaannya. Berikut wawancaranya :

“Setiap pegawai Satpol PP dan WH harus menyadari bahwa tindakan kita memiliki dampak langsung pada masyarakat. Oleh karena itu, komitmen dan tanggung jawab kita harus selalu dilandasi oleh profesionalisme, keadilan, dan pengabdian kepada masyarakat. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Informan 4 mengatakan bahwa :

“Sebagai pegawai di Satpol PP dan WH yang berada di bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Pelindungan Masyarakat, saya ingin menegaskan pentingnya komitmen kerja dan tanggung jawab dalam tugas kita sebagai penegak Peraturan Daerah dan penyelenggara ketertiban umum, dimana kami bekerja kebanyakan di lapangan. Jadi Komitmen kerja di Satpol PP berarti dedikasi penuh dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat. Ini mencakup kesiapsiagaan 24/7, kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja

standar ketika diperlukan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi situasi yang menantang”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Selain mewawancarai staf Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian dan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas terkait komitmen kerja para pegawai. Informan 5 selaku Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas dan informan 6 selaku Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam mengatakan bahwa pegawai sudah tanggung jawab dengan pekerjaannya dan adapun upaya yang dilakukan pimpinan agar staff menjadi lebih baik lagi dalam hal bekerja. Berikut hasil wawancaranya :

Informan 5 selaku Kepala Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mengatakan bahwa :

“Kami menghargai upaya para pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan arahan pimpinan. Terlihat bahwa mereka berusaha keras menyelesaikan tugas-tugas mendesak tepat waktu, bahkan sebelum tenggat yang ditetapkan. Ini menunjukkan dedikasi dan komitmen yang baik terhadap pekerjaan. Untuk terus meningkatkan kinerja tim, kami menerapkan pendekatan tiga pilar: evaluasi, motivasi, dan arahan. Evaluasi membantu kami mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Motivasi mendorong pegawai untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik. Arahan memastikan bahwa setiap pegawai memahami ekspektasi dan standar kerja yang diharapkan. Ke depan, kami ingin mengembangkan budaya proaktif di mana pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja dan memberikan solusi inovatif. Kami juga akan fokus pada pengembangan keterampilan jangka panjang yang akan membantu pegawai menghadapi tantangan di masa depan. Meskipun kinerja saat ini sudah baik, kami percaya bahwa selalu ada ruang untuk perbaikan. Kami akan terus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja pegawai, sambil memastikan bahwa layanan kami kepada masyarakat terus meningkat.” (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)

Informan 6 selaku Kepala Bidang PKD dan Syari'at Islam juga mengatakan bahwa :

“Pegawai Satpol PP dan WH ini berbeda dari pegawai – pegawai pada dinas – dinas lain, Dimana pekerjaan di Satpol PP dan WH ini dituntut kita bekerja diluar jam dinas, karena terkait penegakan perda itu tidak memandang hari libur, contohnya saja laporan masyarakat terkait pelanggaran Syariat Islam yang terjadi pada tengah malam, kami sebagai pegawai Wilayatul Hisbah juga tetap merespon laporan tersebut, dan tetap turun lapangan Tengah malam itu juga. Artinya, kami mengapresiasi upaya para pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan arahan pimpinan terhadap tugas mendesak yang harus diselesaikan pada hari yang sama, para pegawai konsisten menunjukkan dedikasi untuk menyelesaikannya tepat waktu atau bahkan lebih cepat. Komitmen dan tanggung jawab yang telah ditunjukkan adalah fondasi yang baik. Maka kami bangun di atasnya untuk mencapai standar pelayanan yang lebih tinggi dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Satpol PP”. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)

Selain mewawancarai pimpinan pada bidang tersebut, adapun pendapat yang disampaikan oleh para staf administrasi di bagian Umum dan Kepegawaian juga mengatakan bahwa sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Berikut hasil wawancaranya :

Informan 7 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH mengatakan bahwa :

“Bagian Umum dan Kepegawaian merupakan jantung dari semua bidang. Artinya semua proses administrasi terkait kepegawaian diproses ditempat kami. Jadi tanggung jawab kami sebenarnya sangat besar sekali terkait administrasi pegawai. Inilah tanggung jawab kami terhadap kerja kami”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)



Gambar 4.12
Wawancara dengan Sekretaris Satpol PP

Informan 8 selaku Sekretaris Satpol PP dan WH mengatakan bahwa :

“Saya menghargai proses evaluasi yang telah dilakukan. Umpan balik yang saya terima telah menjadi katalis untuk meningkatkan rasa tanggung jawab saya dalam bekerja. Saya merasa bersyukur bahwa selama masa kerja saya di sini, kinerja saya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga saya belum pernah menerima sanksi. Meskipun demikian, saya menyadari bahwa tidak menerima sanksi bukanlah tujuan akhir, melainkan standar minimum yang harus dipenuhi”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dari informan 7 dan informan 8 dapat kita simpulkan bahwa untuk tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaannya sudah baik. Hasil dari wawancara diatas, ada perbedaan pendapat dari setiap pribadi. Untuk para staff dan pimpinan merasa sudah adanya tanggung jawab dan besarnya komitmen kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

7. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya

Sepertinya yang telah dijelaskan sebelumnya pada wawancara diatas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satpol PP dan WH terdapat beberapa faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya dari faktor internal berupa terbatasnya anggaran. Sedangkan faktor eksternal seperti Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai Satpol PP dan WH Sebagian besar masih berstatus Tenaga Harian Lepas (Kontrak) yang berjumlah 88 orang. Kemudian minimnya kendaraan operasional. Hal tersebut yang menyebabkan pencapaian target yang ingin dicapai oleh Satpol PP dan WH dalam meningkatkan kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik. Akan tetapi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tetap berjalan dengan optimal dengan kebatasan yang ada saat ini.

Upaya penganggulan hambatan tersebut adalah dengan melakukan pendekatan kepada Dewan dengan mengajukan tambahan anggaran untuk kegiatan operasional sehingga dapat mendongkrak daya dukung seperti sarana dan prasarana yang memadai. Serta melakukan koordinasi dengan Instansi terkait dalam melaksanakan tugas dilapangan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti melihat bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya sudah baik. Berikut Gambaran faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya, menurut Hasibuan (2003), dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Pembahasan dan Temuan dilapangan

No	Kriteria	Pembahasan	Temuan dilapangan
1.	Sumber Daya Manusia	Kemampuan yang terpadu dari pikiran dan fisik seseorang, yang membuat mereka siap, mampu, dan tanggap dalam mencapai tujuan organisasi, disebut sebagai tenaga kerja yang berkualitas	Hambatan : 1. Terbatasnya anggaran 2. Minimnya Personil Satpol PP dan WH 3. Minimnya Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan. Usaha yang dilakukan : 1. Mengajukan tambahan anggaran untuk kegiatan operasional 2. Melakukan koordinasi dengan Instansi terkait 3. Pelatihan dan pengembangan Pegawai
2.	Motivasi	Kemampuan untuk mengarahkan pegawai	Hambatan : 1. Kurangnya

		dan organisasi dengan cara membangkitkan dorongan internal yang berpengaruh, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja	penghargaan dan pengakuan atas kinerja baik 2. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab Usaha yang dilakukan : 1. Penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan evaluasi berkala 2. Penyelarasan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pegawai
3.	Budaya Kerja	Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam budaya kerja, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya	Hambatan : 1. Beban kerja yang tidak seimbang 2. Masih ada pegawai yang kurang sadar akan kehadiran. Usaha yang dilakukan : 1. Manajemen perubahan yang efektif dan melibatkan pegawai 2. Pemotongan Tunjangan Kinerja sesuai absensi kehadiran 3. Membuat surat panggilan terhadap pegawai yang tidak hadir ke kantor lebih dari 3 hari berturut-turut dan memberi sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan evaluasi hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan observasi serta wawancara dengan para informan dengan mengaitkan ke enam indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja.

1. Kualitas

Implikasi: Peningkatan kualitas kerja Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini. Hal ini dapat mendorong kerja sama yang lebih baik antara masyarakat dan Satpol PP dan WH dalam menjaga ketertiban umum.

2. Kuantitas

Implikasi: Peningkatan kuantitas tugas yang diselesaikan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia di Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya. Namun, perlu diperhatikan agar peningkatan kuantitas tidak mengorbankan kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Implikasi: Penyelesaian tugas tepat waktu akan meningkatkan efisiensi operasional Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini dapat mempercepat penanganan masalah ketertiban umum dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja lembaga.

4. Efektivitas:

Implikasi: Peningkatan efektivitas kerja Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya akan mengoptimalkan penggunaan anggaran dan sumber daya. Ini dapat mengarah pada penghematan biaya operasional dan peningkatan cakupan layanan kepada masyarakat.

5. Kemandirian

Implikasi: Pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya yang lebih mandiri akan mengurangi beban pengawasan dan meningkatkan fleksibilitas dalam penugasan. Hal ini dapat meningkatkan responsivitas Satpol PP dan WH terhadap berbagai situasi di lapangan.

6. Komitmen Kerja

Implikasi: Peningkatan komitmen kerja akan mendorong loyalitas pegawai dan mengurangi tingkat pergantian staf. Ini dapat menghasilkan tim Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya yang lebih berpengalaman dan kompeten dalam menjalankan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bawah kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya sudah baik. Hal ini dikarenakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sudah efektif. Keaman indikator tersebut antara lain :

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai Satpol PP merujuk pada tingkat keunggulan kinerja yang ditunjukkan oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sudah sangat baik sedangkan untuk peningkatan kualitas kerja masih terus ditingkatkan.

2. Kuantitas

Bahwa kuantitas kinerja pegawai masih bertahap disetiap tahunnya dan pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya ini masih berupaya untuk meningkatkan kuantitas kerjanya.

3. Ketepatan Waktu

Bahwa ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan jikapun ada keterlambatan, memang upaya penyelesaiannya butuh waktu dan tidak bisa instan sekaligus.

4. Efektivitas

Efektivitas kerja pegawai Satpol PP dan WH menyatakan secara umum efektivitas kerja pegawai sudah efektif. Hanya saja masih terdapat kendala-kendala yang ada yaitu sarana dan prasana yang tidak memadai dan peningkatan kapasitas yang masih belum maksimal dilakukan

5. Kemandirian

Kemandirian yang dimiliki pegawai Satpol PP dan WH sudah sangat baik. Dilihat dari kesigapan pegawai untuk membantu rekan lain sudah cukup sigap.

6. Komitmen Kerja

Kinerja pegawai pada indikator komitmen kerja, komitmen kerjanya sudah optimal dapat diukur dari bagaimana tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi masing-masing bidang pada Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Satpol PP dan WH adalah sebagai berikut :

1. Lakukan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota. Hal ini dapat dilakukan oleh organisasi untuk

mewujudkan peningkatan kemampuan dan keterampilan pada pimpinan maupun pegawai.

2. Meningkatkan kembali sumber daya manusia (SDM) serta kelengkapan sarana dan prasarana operasional untuk menunjang kegiatan Satpol PP dan WH dalam penegakan perda sesuai tugas, pokok dan fungsinya
3. Meningkatnya kerjasama dan komunikasi dan pengembangan kinerja dari para stake holder terkait, untuk terwujudnya situasi yang kondusif dalam mendukung aktifitas kegiatan kemasyarakatan dan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja. Bandung.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Grub. Jakarta.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan kerja & kinerja pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara (Anggota IKAPI)
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bum Aksara. Jakarta.
- Lee, Y. K., Nam, F. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251–264.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian : dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Cv Pustaka Setia
- Rivai, Veitzhal, dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Siagian. S. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Simajuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tabel

Pedoman Wawancara

Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah
Kabupaten Aceh Barat Daya.

No	Indakator Kinerja Pegawai	Daftar Pertanyaan	Ditujukan untuk	
			Satpol PP/ WH	Masyarakat
1	Kualitas Kerja	Bagaimana Bapak/ Ibu menilai kualitas kerja pegawai Satpol PP saat ini? Apakah ada peningkatan dalam hal ketelitian dan profesionalisme mereka?	√	√
2	Kuantitas	Sejauh mana pegawai Satpol PP mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan? Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target?	√	√
3	Ketepatan Waktu	Bagaimana tingkat ketepatan waktu pegawai Satpol PP dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka? Apakah ada kendala yang sering menyebabkan keterlambatan?	√	
4	Efektivitas	Seberapa efektif pegawai Satpol PP dalam menjalankan tugas mereka? Apakah mereka mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia?	√	
5	Kemandirian	Bagaimana tingkat kemandirian pegawai Satpol PP dalam menjalankan tugas? Apakah mereka mampu bekerja tanpa	√	√

		pengawasan yang terus-menerus?		
6	Komitmen Kerja	Bagaimana komitmen dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya	√	

DAFTAR PERTANYAAN

No.	Indikator Kinerja	Daftar Pertanyaan	Informan
1	Kualitas Kerja	Bagaimana Bapak/Ibu menilai kualitas kerja pegawai Satpol PP saat ini? Apakah ada peningkatan dalam hal ketelitian dan profesionalisme mereka?	Satpol PP & WH
2	Kuantitas	Sejauh mana pegawai Satpol PP mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan? Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target?	Satpol PP & WH
3	Ketepatan Waktu	Bagaimana tingkat ketepatan waktu pegawai Satpol PP dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka? Apakah ada kendala yang sering menyebabkan keterlambatan?	Satpol PP & WH
4	Efektivitas	Seberapa efektif pegawai Satpol PP dalam menjalankan	Satpol PP & WH

		tugas mereka? Apakah mereka mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia?	
5	Kemandirian	Bagaimana tingkat kemandirian pegawai Satpol PP dalam menjalankan tugas? Apakah mereka mampu bekerja tanpa pengawasan yang terus-menerus?	Satpol PP & WH
6	Komitmen Kerja	Bagaimana komitmen dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya	Satpol PP & WH

DAFTAR PERTANYAAN

No.	Indikator Kinerja	Daftar Pertanyaan	Informan
1	Kualitas Kerja	Bagaimana Bapak/Ibu menilai kualitas kerja pegawai Satpol PP saat ini? Apakah ada peningkatan dalam hal ketelitian dan profesionalisme mereka?	Masyarakat
2	Kuantitas	Sejauh mana pegawai Satpol PP mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan? Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target?	Masyarakat
3	Efektivitas	Bagaimana Efektivitas yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah saat ini ?	Masyarakat

Berikut adalah Transkrip data dari hasil wawancara dengan informan
Mengenai Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah
Kabupaten Aceh Barat Daya

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Kualitas Kerja

Pertanyaan Informan	Bagaimana Bapak/ Ibu menilai kualitas kerja pegawai Satpol PP saat ini? Apakah ada peningkatan dalam hal ketelitian dan profesionalisme mereka?
1	<i>Untuk kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH merujuk pada tingkat keunggulan kinerja yang ditunjukkan oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sudah sangat baik, itu sudah tergambarkan lewat kedisiplinan pegawai baik ASN maupun Non ASN. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas selain tanggung jawab juga pada kehadiran pegawai tepat waktu, dimana di Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya dilakukan Apel Pagi setiap hari kerja kecuali Jum'at, dimana kegiatan Apel ini menjadi pemantau untuk kehadiran pegawai, karena jika tidak tepat waktu setiap pegawai akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar 1 persen.” (Hasil wawancara pada tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Untuk kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH saat ini menunjukkan beberapa peningkatan, diantaranya Petugas Satpol PP terlihat lebih disiplin dalam berpenampilan dan lebih sopan dalam berinteraksi dengan masyarakat serta waktu tanggap terhadap laporan pelanggaran Perda cenderung lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Secara keseluruhan, saya melihat ada tren positif dalam peningkatan kualitas kerja Satpol PP, tetapi masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan ketelitian dan profesionalisme mereka. Program pelatihan yang lebih intensif, evaluasi kinerja yang teratur, dan peningkatan sistem manajemen internal dapat membantu mempercepat peningkatan kualitas kerja pegawai Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya”. (Hasil wawancara</i>

	<i>pada tanggal 10 Juli 2024)</i>
3	<i>“Berdasarkan pengamatan saya, secara umum kualitas kerja pegawai Satpol PP sudah cukup baik dan ada peningkatan dibandingkan beberapa tahun lalu. Namun tentu masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti Kedisiplinan dan kehadiran pegawai sudah lebih baik dan penampilan dan kerapian seragam semakin baik, Ke depan, kami akan terus melakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM Satpol PP, terutama dalam hal ketelitian administrasi dan profesionalisme pelayanan. Kami juga akan mengevaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan adanya peningkatan yang berkelanjutan.” (Hasil wawancara pada tanggal 12 Juli 2024)</i>
4	<i>“Berdasarkan pengamatan dan evaluasi yang telah dilakukan, saya melihat adanya peningkatan dalam kualitas kerja pegawai Satpol PP dalam beberapa tahun terakhir. Namun, tentu masih ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut. Dari segi ketelitian, kami melihat adanya penurunan jumlah kesalahan administratif dan peningkatan akurasi dalam penegakan peraturan daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kami semakin memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik”. (Hasil wawancara pada tanggal 01 Juli 2024)</i>
5	<i>“Dari segi ketelitian, para petugas Satpol PP kini lebih cermat dalam menjalankan tugas. Mereka lebih seksama dalam memeriksa dokumen dan izin, serta lebih teliti dalam mengawasi kepatuhan terhadap peraturan daerah. Ini terlihat dari menurunnya jumlah kesalahan administrasi dan meningkatnya akurasi dalam penegakan aturan. Dalam hal profesionalisme, saya mengamati peningkatan yang positif. Para petugas sekarang lebih disiplin dalam berpenampilan dan lebih santun dalam berinteraksi dengan masyarakat. Mereka juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih siap dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan”. (Hasil wawancara pada tanggal 11 Juli 2024)</i>
6	<i>“Dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam penegakan peraturan daerah, pegawai Satpol PP terlihat lebih cermat. Mereka lebih seksama dalam memeriksa dokumen dan menilai situasi sebelum mengambil tindakan, serta kecepatan respon terhadap laporan masyarakat juga meningkat. Ini menunjukkan adanya perbaikan dalam sistem koordinasi internal. Ini dibuktikan dengan terkait laporan</i>

	<i>masyarakat terkait pelanggaran Perda di Kabupaten Aceh Barat Daya, petugas Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya sangat Sigap.” (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
7	<i>“Kedisiplinan pegawai Satpol PP dan WH menunjukkan hasil yang positif dalam beberapa aspek, meski ada peningkatan, kami menyadari masih ada tantangan dalam menjaga konsistensi kedisiplinan di seluruh jajaran. Kami berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kedisiplinan pegawai Satpol PP dan WH agar lebih baik kedepannya”. (Hasil wawancara pada tanggal 11 Juli 2024)</i>
8	<i>“Kalau menurut saya pribadi kualitas kerjanya dalam melayani sudah cukup baik, respon cepat petugas Satpol PP dan WH yang piket di Kantor tersebut 1x24 jam memudahkan saya dalam pelayanan terkait pelanggaran Perda”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>
9	<i>“Kalau untuk standar pelayanannya sudah cukup memuaskan, cuma memang kalau untuk chat di media sosialnya Satpol PP dan WH balasnya lama, malah saat itu tidak ada respon sama sekali jadi menurut saya untuk pelayanan online nya harus ditingkatkan lagi” (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>
10	<i>“Sudah terbantu dengan cepat dan pegawainya pun cukup terampil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat” (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Kuantitas

Pertanyaan Informan	Sejauh mana pegawai Satpol PP mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan? Apakah jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target?
1	<i>“Berbicara masalah Kuantitas pegawai pada Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya, saya menilai masih jauh dari Peraturan yang ada, Dimana hampir 70% pegawai di Satpol PP dan WH masih berstatus Non ASN. Tentunya ini menjadi kendala disegi kuantitas kinerja pegawai itu sendiri, yang mana pekerjaan kita itukan kebanyakan di lapangan, jadi kita pada- padai dengan cara membuat kebijakan yang mana nantinya secara bergilir memakai system sift terkait tugas – tugas dilapangan dalam penjagaan aseet daerah. Artinya dari segi kuantitas kita memang kurang, tapi akan kita maksimalkan dalam berbagai upaya terkait ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang tentunya ini akan dilaksanakan, dan tentunya terkait kuantitas kinerja pegawai di lapangan, dan ini juga seharusnya di backup dengan sarana yang memadai. Akan tetapi sarana operasional di Satpol PP dan WH Abdy saat ini terbilang minim, sehingga kita dilapangan sering kewalahan, dimana mau operasi patroli saja kadang mobilnya sering mogok, itu semua dikarenakan kurangnya anggaran perbaikan sarana di Kantor ini. Dan inilah permasalahan yang sering kami alami dilapangan, bukan hanya di sarana akan tetapi juga tenaga lapangan yang seharusnya jika diukur dari jumlah wilayah saat ini, seharusnya personil itu harus sebanyak 200 orang dan tentunya ini menurut Peraturan yang ada, akan tetapi nyatanya sekarang bahwa jumlah personil Satpol PP dan WH berjumlah 88 orang ditambah dengan PNS sebanyak 33 orang. Dan ini tentunya menjadi penghambat kinerja kami yang banyak di lapangan. Tapi alhamdulillah dengan kekurangan yang ada, kami berupaya bagaimana menunjukan kinerja yang optimal untuk mencapai target yang ingin dicapai setiap tahunnya”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Untuk pencapaian target, semuanya sudah sesuai. Di sini, setiap individu memiliki SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang menetapkan target kinerja atau sasaran masing-masing jabatan. Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dan setiap pegawai memiliki uraian tugas masing-masing sesuai dengan</i>

	<i>bidangnya. Setiap Kepala Bidang bertanggung jawab terhadap Sasaran Kinerja Pegawai serta merekap kehadiran pegawai setiap bulan, melakukan analisis kinerja, dan menyusun laporan jabatan. Adapun untuk kesesuaian jam kerja, seharusnya pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)</i>
3	<i>“Kalau saya pribadi terkait pencapaian yang dilakukan oleh pegawai Satpol PP dan WH menurut saya sudah maksimal. Dimana itu bisa dibuktikan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang setiap tahunnya meningkat”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)</i>
4	<i>“Terkait kuantitas kinerja pegawai di Satpol PP khusus di bidang Wilayatul Hisbah, ini tentunya sudah sangat baik, Dimana pegawai yang bekerja di bawah bidang PKD dan Syari'at Islam itu tentunya sudah mencapai target yang telah ditentukan, dimana itu dibuktikan dengan SKP setiap rincian sasaran, target dan juga realisasi sudah ada disana. Dan juga terkait jam masuk dan pulang kantor pun sudah diatur dalam Peraturan Bupati Aceh Barat Daya, yang tentunya setiap Pegawai harus menjalankan dimana yang telah diamanatkan didalam aturan tersebut, baik itu dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi bidang PKD dan Syari'at Islam serta dalam melayani masyarakat dalam proses penerimaan pengaduan”. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)</i>
5	<i>“Saya sendiri bekerja sudah memenuhi target yang telah diberikan kepada saya setiap tahunnya. Dan jika saya memiliki masalah terkait dengan pekerjaan saya, saya melapor keatasan, maka laporan saya akan direspon dengan cepat”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
6	<i>“Ketepatan waktu kehadiran sangat diperhatikan di tempat kerja saya. Sistem yang diterapkan begitu ketat sehingga keterlambatan sekecil apapun, bahkan hanya satu detik, akan mengakibatkan pengurangan tunjangan. Hal ini mendorong pegawai untuk selalu datang tepat waktu. Mengenai penanganan keluhan, atasan saya menunjukkan responsivitas yang tinggi. Setiap kali saya menyampaikan masalah atau kekhawatiran, atasan saya segera menanggapi dan menindaklanjutinya. Kecepatan respon ini menunjukkan bahwa Instansi memiliki sistem penanganan keluhan yang efisien dan menempatkan kepuasan pegawai sebagai prioritas”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
7	<i>“Di Kantor saya, kehadiran menjadi disiplin sebagai jati</i>

	diri kami. Dimana setiap hari dari Senin sampai dengan hari Kamis kami pegawai diadakan apel pagi yang dilaksanakan pada pukul 08.00 Wib. Itu menandakan bahwa pegawai diharuskan sudah berada di lokasi kantor saat melakukan absensi. Kebijakan ini mendorong saya untuk selalu hadir tepat waktu, tanpa toleransi keterlambatan. Terkait penanganan keluhan, mekanisme yang ada berjalan sangat efektif. Setiap kali saya menyampaikan suatu permasalahan, respons dari atasan selalu cepat dan tanggap baik itu masalah di ruang lingkup kantor maupun permasalahan yang ada dilapangan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)
8	“Untuk pelayanannya menurut saya sudah baik, akan tetapi yang perlu ditingkatkan lagi dari segi bahasa yang ramah”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)
9	“Untuk kinerja Satpol PP dan WH di lapangan khususnya dalam penertiban pedagang masih arogan dan tidak humanis”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Ketepatan Waktu

Pertanyaan Informan	Bagaimana tingkat ketepatan waktu pegawai Satpol PP dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka? Apakah ada kendala yang sering menyebabkan keterlambatan?
1	<i>“Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tentunya ini tugas- tugas yang ada beberapa tugas memang secara real kita lakukan tepat waktu, ada juga tugas yang memang membutuhkan rutinitas, dimana penyelesaiannya ini tidak bisa instan sekaligus. Dan ini kita lakukan Upaya – Upaya ulang, dan ini bukan merupakan keterlambatan, memang Upaya yang kita lakukan terhadap penindakan terhadap suatu penyelesaian suatu masalah itu tidak bisa sekaligus dan tepat waktu. Seperti hal patroli rutin, patroli rutinitas ini dilakukan berulang. Kalau penyelesaian artinya tidak selesai Namanya. Karena sepanjang ada pelanggaran itu masih berjalan. Kalau dibilang selesai berarti tidak ada pelanggaran lagi. Nah sepanjang penertiban itu atau operasi rutin itu kalau jam nya tepat, tapi kalau untuk menyelesaikan masalahnya harus dinilai secara rinci lagi. Karena masalah itu akan timbul lagi besoknya”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Saya sebagai staf Umum dan Kepegawaian yang tentu tugasnya menyelesaikan semua keperluan administrasi kepegawaian, dimana bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Dinas terkait, Misal dalam penyelesaian berkas administrasi kenaikan pangkat pegawai, waktu yang ditentukan oleh kepala BKPSDM Aceh Barat Daya sudah ditentukan berdasarkan dasar surat yang dikirim kepada kita. Maka berdasarkan itu berkas tersebut sudah selesai tepat waktu”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
3	<i>“Mengenai penyelesaian tugas, saya cenderung dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Jika menghadapi kesulitan atau ketidakpahaman dalam suatu pekerjaan, saya tidak ragu untuk berkonsultasi dengan rekan kerja. Pendekatan ini membantu memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu. Dan jikapun ada masalah mungkin hanya dikoordinasi saja yang kurang dengan atasan langsung”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
4	<i>“Di bidang Umum dan Kepegawaian, kolaborasi menjadi</i>

	prioritas utama kami dalam bekerja, karena pusat dari administrasi kepegawaian ada di bidang kami. Jadi kami berupaya untuk saling mendukung, terutama ketika rekan kerja menghadapi kesulitan. Hal ini menciptakan atmosfer kerja sama yang positif”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)
5	“Kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu dapat diukur melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dokumen ini memuat evaluasi capaian kinerja setiap pegawai. Berdasarkan pengamatan saya, secara umum para pegawai telah mengoptimalkan upaya mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Dan kerjasama antar rekan juga sangat baik”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)
6	“Adapun yang menjadi kendala dalam keterlambatan adalah kurangnya sarana dan prasarana operasional Satpol PP dan WH dalam melaksanakan tugas dilapangan, sedangkan untuk anggaran dalam perbaikan sarana dan prasarana kantor terbatas, sehingga sering kali saat petugas dalam melakukan patroli rutin sering kali kendaraan operasionalnya mogok dan tidak bisa digunakan. Inilah yang menjadi keterlambatan kami selama ini, sedangkan jika diukur dari ketepatan waktunya sudah sangat optimal”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)
7	“Kami sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada, akan tetapi sering kali saat dilapangan sarana dan prasarana operasional kami tidak optimal, contohnya mobil reo saat ini kurang sehat, sehingga dalam melaksanakan tugas dilapangan sering kali mobil tersebut mogok”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Efektivitas

Pertanyaan Informan	Seberapa efektif pegawai Satpol PP dalam menjalankan tugas mereka? Apakah mereka mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan sumber daya yang tersedia?
1	<i>“Kalau kita melihat dari sisi efektivitas kerja pegawai tentunya dengan segala kekurangan yang ada, Kembali lagi ke kualitas kita yang mana tentunya profesionalisme kita harus kita upgrade lagi. Efektifnya bisa kita katanya secara umum sudah efektif. Namun masih banyak kendala- kendala yang ada. Seharusnya kita mendapatkan pegawai yang ASN saja setiap tahunnya secara peraturan dan Undang- Undang kita harus mendapatkan peningkatan kapasitas. Dimana selama ini yang tidak kita dapatkan oleh keseluruhan ASN maupun NON ASN yang ada di Kantor Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya ini. Jadi peningkatan secara kapasitas yang sesuai dengan aturan yang ada itu bukan tidak ada kita lakukan. Dan ini ada dampaknya, Dimana dampaknya adalah dalam suatu pekerjaan itu ada yang memang 100% efektif dan ada yang belum 100% efektif. Semua itu Kembali lagi ke kendala- kendala yang ada yaitu sarana dan prasana yang tidak memadai, dari segi peningkatan kapastitas yang masih belum maksimal kita lakukan. Jika berbicara peraturan memang mewajibkan dilakukan peningkatan kapasitas. Namun semuanya bisa kita lakukan secara maksimal. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Sejauh ini efektifitas kinerja pegawai Satpol PP sudah sangat efektif. Sesuai dengan sarana dan prasana yang ada. Tentunya masih banyak kendala, akan tetapi kita harus belajar meningkatkan kinerja sesuai dengan sumber daya yang ada”. (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)</i>
3	<i>“Saya melihat sampai saat ini pegawai Satpol PP dan WH Aceh Barat Daya sudah cukup efektif dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing- masing. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)</i>
4	<i>“Berbicara masalah efektifitas kinerja pegawai yang ada di Satpol PP tentunya ini kita kaji dari beberapa aspek, salah satunya adalah sejauh mana pegawai memenuhi target kerja yang ditetapkan? Tentunya kita bisa mengukur ini semua dari SKP. Selama ini menurut pemantauan saya selaku Kabid PKD dan Syari'at Islam, sejauh ini efektifitas kinerja pegawai sudah sangat baik, dimana bisa kita nilai</i>

	<i>dari penegakan Perda yang 2 tahun yang terakhir tidak ditemukan lagi pelaku pelanggaran Syariat. Ini bisa kita simpulkan bahwa efektifitas kinerja Satpol PP khususnya Wilayatul Hisbah sudah bekerja penuh optimal dilapangan. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)</i>
5	<i>“Berdasarkan pengamatan saya, terdapat peningkatan kinerja yang signifikan di kalangan pegawai. Hal ini dapat dikaitkan dengan dua faktor utama, yakni pertama, sistem kerja yang telah diterapkan, dan kedua, ketersediaan fasilitas pendukung. Menurut penilaian saya, sumber daya yang disediakan telah mencapai standar yang memadai untuk mendukung produktivitas pegawai dibidang Umum dan Kepegawaian”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
6	<i>“Para pegawai telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Fasilitas kerja yang disediakan dinilai cukup memadai dan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Demikian pula dengan sistem yang diterapkan, secara umum telah memenuhi sesuai SOP. Namun, terdapat satu kendala yang sesekali menghambat produktivitas, yaitu ketika terjadi kerusakan atau gangguan pada perangkat komputer. Situasi ini dapat mengganggu kelancaran pekerjaan, mengingat sebagian besar tugas bergantung pada penggunaan komputer. Ketika perangkat mengalami masalah, hal ini berdampak langsung pada efisiensi dan kecepatan penyelesaian tugas”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
7	<i>“Saya mampu memanfaatkan sistem dan fasilitas yang tersedia secara efektif. Fasilitas kerja yang ada saat ini telah mencapai standar yang memuaskan, memungkinkan saya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tingkat kenyamanan yang optimal. Sejauh pengalaman saya, belum ditemui kendala signifikan terkait sistem maupun fasilitas yang disediakan. Proses kerja berjalan lancar tanpa hambatan berarti. Secara pribadi, saya belum menghadapi permasalahan atau rintangan yang mengganggu produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
8	<i>“Sejauh ini belum ada kendala dalam mencapai target kerja, walaupun kita bekerja sesuai dengan fasilitas yang tersedia.” (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
9	<i>“Efektifitas kerja Satpol PP saat ini masih banyak yang harus diperbaiki, salah satu adalah penerapan Qanun Syariat Islam di Kabupaten Aceh Barat Daya. Masih banyak café- café di pinggir Pantai di Susoh yang masih bebas</i>

	<i>menerima pasangan muda- mudi yang bukan muhrim”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>
10	<i>“Seharusnya Petugas Satpol PP dan WH setiap sore melakukan patroli pengawasan di sekitar Pantai di Susoh. Masih banyak muda- mudi berdua duaan yang bukan muhrim, ini tidak mencerminkan Aceh sebagai Kota Serambi Mekkah. Jika Syariat Islam tidak ditegakan”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>
11	<i>“Sejauh ini pelaksanaan Syariat Islam di Aceh Barat Daya ini sudah cukup baik. Meski harus di tingkatkan lagi patroli rutinnya”. (Hasil wawancara tanggal 24 Juni 2024)</i>

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Kemandirian

Pertanyaan Informan	Bagaimana tingkat kemandirian pegawai Satpol PP dalam menjalankan tugas? Apakah mereka mampu bekerja tanpa pengawasan yang terus-menerus?
1	<i>“Berbicara tentang kemandirian dalam suatu tugas, tentunya di Kesatuan ini adalah ada tingkatan- tingkatan didalam pelaksanaan tugas juga sesuai SOP. Jadi SOP kita tetap ada pengawasan. Dimana setiap pelaksanaan tugas itu yang menyangkut dengan hubungannya dengan masyarakat itu tentunya ada pengawasan yang melekat. Contohnya dari Petugas Internal kita dan juga atasan langsungnya. Karena yang kita lakukan adalah tanggung jawab pimpinan disana lebih daripada tanggung jawab pegawainya dalam melaksanakan tugas. Jadi tanpa pengawasan ini sebenarnya tidak boleh karena memang melanggar SOP. Dalam SOP kita tetap ada Petugas Tindak Internal (PTI) yang bertugas menjaga setiap aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat, sehingga tidak terjadi hal- hal yang tidak diinginkan. Kembali lagi kepada kemandirian yang dimaksud disini adalah pribadi kita dalam melakukan Tindakan dalam berhubungan dengan masyarakat tidak dianjurkan. Namun tetap harus ada pengawasan sebagainya dengan SOP yang sudah ada di Satuan kita”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Tidak bisa pegawai Satpol PP dan WH berkerja tanpa pengawasan yang terus-menerus. Karena secara aturan ada pimpinan yang bertugas untuk mengawasi pelaksanaan tugas mereka. Artinya kemandirian mereka juga harus diawasi”. (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)</i>
3	<i>“Saat ini kinerja Satpol PP dan WH tentunya perlu diawasi, karena sumber daya manusia setia pegawai itu berbeda-beda, tentunya dalam pelaksanaan tugas dilapangan akan tetap diawasi dengan sebaik- baiknya agar tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan. Pada dasarnya Satpol PP dan WH ini dalam melaksanakan tugas sangat berdampingan dengan masyarakat. Tentunya hal ini akan jadi tanggung jawab saya sebagai kepala bidang untuk melakukan pengawasan terhadap kinerjanya mereka dilapangan”. (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024)</i>
4	<i>“Saat ini Satpol PP menjalankan tugas dan fungsinya</i>

	<i>secara efektif tanpa bergantung pada pihak lain. Artinya kualitas dan kuantitas personel Satpol PP yang kompeten dan terlatih menuntut kemandirian dalam menghadapi suatu masalah dilapangan yang tetap sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, tanpa pilih- pilih saat pelaksanaan tugas dilapangan, seperti penertiban pedagang di Jalan H. Ilyas Blangpidie. Kebanyakan Pegawai Satpol PP dan WH berdomisili di Kematan Susoh dan Blangpidie, tentu saja para pedagang tersebut ada salah satu kerabat dari pegawai kita, maka disini mereka dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas sesuai tupoksi bidang masing- masing. Jadi tentu saja dalam pelaksanaan tugas para petugas ini tetap dalam pengawasan kita”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
5	<i>“Kemandirian kinerja saya sebagai ASN di Satpol PP dan WH tentunya dalam menyiapkan administrasi kepegawaian tentunya sudah sigap. Kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kinerja internal sudah sangat memadai, bahwa rekan kerjapun sudah sangat membantu jika saya dalam kesulitan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
6	<i>“Sangat sigap, karena kan setiap bulan itu akan ada poin penilaian dalam website E-Kinerja. Dari sanalah hal yang membuat saya selalu sigap dalam mengerjakan pekerjaan. Dan dalam hal membantu rekan lain sigap, karena pekerjaan seorang ASN itu tidak bisa dilakukan seorang diri, jadi kami butuh rekan untuk menopang pekerjaan kami”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>

Matriks Transkrip wawancara

Mengenai Komitmen Kerja

Pertanyaan Informan	Bagaimana komitmen dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Satpol PP dan WH Kabupaten Aceh Barat Daya
1	<i>“Selama ini dari pantauan saya jika dilihat dari kinerja pegawai, untuk komitmen kerjanya sudah optimal, Dimana kepala bidang baik itu bidang Trantibum dan Linmas serta staf nya dan bidang PKD dan Syari'at Islam beserta stafnya juga, sudah melaksanakan tugas sesuai tupoksinya masing-masing. Tentunya ini bagi saya sudah sangat baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sebagai pimpinan disini, saya ingin menekankan pentingnya komitmen kerja dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Komitmen kerja berarti dedikasi penuh terhadap tugas dan tujuan instansi. Ini mencakup konsistensi dalam kinerja, ketepatan waktu, dan kemauan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Tanggung jawab dalam bekerja berarti mengambil kepemilikan atas tugas yang diberikan, menyelesaikannya dengan standar tinggi, dan siap mempertanggungjawabkan hasilnya. Ini juga termasuk proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, serta berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Saya berharap setiap bidang serta pegawainya dapat menunjukkan komitmen dan tanggung jawab ini dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pertumbuhan profesional pegawai itu sendiri”. (Hasil wawancara tanggal 08 Juli 2024)</i>
2	<i>“Saya merasa telah menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan saya. Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti arahan yang diberikan atasan”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
3	<i>“Setiap pegawai Satpol PP dan WH harus menyadari bahwa tindakan kita memiliki dampak langsung pada masyarakat. Oleh karena itu, komitmen dan tanggung jawab kita harus selalu dilandasi oleh profesionalisme, keadilan, dan pengabdian kepada masyarakat. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)</i>
4	<i>“Sebagai pegawai di Satpol PP dan WH yang berada di bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum dan</i>

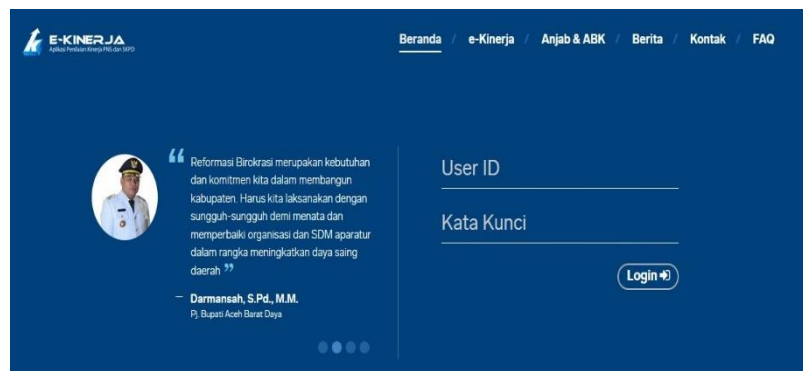
	Pelindungan Masyarakat, saya ingin menegaskan pentingnya komitmen kerja dan tanggung jawab dalam tugas kita sebagai penegak Peraturan Daerah dan penyelenggara ketertiban umum, dimana kami bekerja kebanyakan di lapangan. Jadi Komitmen kerja di Satpol PP berarti dedikasi penuh dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat. Ini mencakup kesiapsiagaan 24/7, kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja standar ketika diperlukan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi situasi yang menantang”. (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)
5	“Kami menghargai upaya para pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan arahan pimpinan. Terlihat bahwa mereka berusaha keras menyelesaikan tugas-tugas mendesak tepat waktu, bahkan sebelum tenggat yang ditetapkan. Ini menunjukkan dedikasi dan komitmen yang baik terhadap pekerjaan. Untuk terus meningkatkan kinerja tim, kami menerapkan pendekatan tiga pilar: evaluasi, motivasi, dan arahan. Evaluasi membantu kami mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Motivasi mendorong pegawai untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik. Arahan memastikan bahwa setiap pegawai memahami ekspektasi dan standar kerja yang diharapkan. Ke depan, kami ingin mengembangkan budaya proaktif di mana pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja dan memberikan solusi inovatif. Kami juga akan fokus pada pengembangan keterampilan jangka panjang yang akan membantu pegawai menghadapi tantangan di masa depan. Meskipun kinerja saat ini sudah baik, kami percaya bahwa selalu ada ruang untuk perbaikan. Kami akan terus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja pegawai, sambil memastikan bahwa layanan kami kepada masyarakat terus meningkat.” (Hasil wawancara tanggal 12 Juli 2024)
6	“Pegawai Satpol PP dan WH ini berbeda dari pegawai – pegawai pada dinas – dinas lain, Dimana pekerjaan di Satpol PP dan WH ini dituntut kita bekerja diluar jam dinas, karena terkait penegakan perda itu tidak memandang hari libur, contohnya saja laporan masyarakat terkait pelanggaran Syariat Islam yang terjadi pada tengah malam, kami sebagai pegawai Wilayatul Hisbah juga tetap merespon laporan tersebut, dan tetap turun lapangan Tengah malam itu juga. Artinya, kami mengapresiasi upaya para pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan arahan pimpinan terhadap tugas mendesak yang harus diselesaikan pada hari yang sama, para

	pegawai konsisten menunjukkan dedikasi untuk menyelesaikannya tepat waktu atau bahkan lebih cepat. Komitmen dan tanggung jawab yang telah ditunjukkan adalah fondasi yang baik. Maka kami bangun di atasnya untuk mencapai standar pelayanan yang lebih tinggi dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Satpol PP". (Hasil wawancara tanggal 01 Juli 2024
7	"Bagian Umum dan Kepegawaian merupakan jantung dari semua bidang. Artinya semua proses adminitrasi terkait kepegawaian diproses ditempat kami. Jadi tanggung jawab kami sebenarnya sangat besar sekali terkait adminitasi pegawai. Inilah tanggung jawab kami terhadap kerja kami". (Hasil wawancara tanggal 11 Juli 2024)
8	"Saya menghargai proses evaluasi yang telah dilakukan. Umpan balik yang saya terima telah menjadi katalis untuk meningkatkan rasa tanggung jawab saya dalam bekerja. Saya merasa bersyukur bahwa selama masa kerja saya di sini, kinerja saya telah sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga saya belum pernah menerima sanksi. Meskipun demikian, saya menyadari bahwa tidak menerima sanksi bukanlah tujuan akhir, melainkan standar minimum yang harus dipenuhi". (Hasil wawancara tanggal 10 Juli 2024)

DOKUMENTASI FOTO HASIL PENELITIAN



Lokasi Objek Penelitian



Website E-Kinerja



Wawancara dengan Kabid PKD dan SI



Wawancara dengan Masyarakat



Wawancara dengan Kepala Satpol PP dan WH



Wawancara dengan Kabid Trantibum dan Linmas



Wawancara dengan Analis Jabatan Umum dan Kepegawaian



Wawancara dengan Staf Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas



Wawancara dengan Sekretaris Satpol PP