

# ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI DI KABUPATEN NIAS UTARA

*by Zalukhu Martianus*

---

**Submission date:** 31-Jan-2024 09:50PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2283407438

**File name:** Martianus\_Zalukhu.docx (722.82K)

**Word count:** 17228

**Character count:** 116797

**ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM  
PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI  
DI KABUPATEN NIAS UTARA**

**SKRIPSI**



Oleh:

**MARTIANUS ZALUKHU**

NIM : 2319320

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2023**

**ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM  
PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI  
DI KABUPATEN NIAS UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

**MARTIANUS ZALUKHU**

NIM : 2319320

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2023**

**© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.*

## **MOTTO**

“Kerja keras tidak akan Menghianati Hasil, maka Tetap Berjuanglah Selagi Masih ada Kesempatan.”

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan:

Pertama, untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang dan bertahan hingga sampai pada tahap ini. Kedua, untuk Orang tua tercinta Ayah .....dan juga Ibu .....yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai, dan juga untuk Abang dan Kakak saya yang selalu memberiku dukungan dan motivasi. Ketiga, untuk Pembimbing saya Bapak Sukaaro Waruwu.,SE.,SH.,MM yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh semangat, mengarahkan, dan juga selalu mengingatkan sehingga saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Ke empat, untuk semua teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan mau bekerja sama dari awal hingga akhir perkuliahan.

## **ABSTRAK**

Zalukhu, Martianus, 2023. Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Monitoring dan Evaluasi di Kabupaten Nias Utara. Pembimbing Suka'aro Waruwu, SE.,SH.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan tugas monitoring dan evaluasi di Kabupaten Nias Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi terhadap kegiatan petugas Polisi Pamong Praja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam tugas monitoring dan evaluasi di Kabupaten Nias Utara memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Secara umum, terdapat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut, namun terdapat juga beberapa kendala seperti kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai tugas monitoring dan evaluasi. Selain itu, ketersediaan sumber daya dan sarana pendukung turut memengaruhi kinerja petugas. Rekomendasi diberikan untuk meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja melalui peningkatan pelatihan, pemahaman tugas, serta peningkatan akses terhadap sumber daya dan sarana pendukung. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas monitoring dan evaluasi petugas Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara.

**Kata Kunci : Kinerja, Monitoring dan Evaluasi.**

## **ABSTRACT**

Zalukhu, Martianus, 2023. Performance Analysis of Municipal Police Officers in Monitoring and Evaluation in North Nias Regency. Advisor Suka'aro Waruwu, SE., SH., MM.

This research aims to analyze the performance of Municipal Police Officers in the execution of monitoring and evaluation tasks in North Nias Regency. The research method used is analytical descriptive with a qualitative approach. Data were collected through interviews, observations, and documentary studies on the activities of Municipal Police Officers. The research results show that the performance of Municipal Police Officers in monitoring and evaluation tasks in North Nias Regency has several aspects that need attention. Overall, there is success in the implementation of these tasks, but there are also some challenges such as a lack of training and understanding of monitoring and evaluation tasks. In addition, the availability of resources and supporting facilities also affects the performance of officers. Recommendations are provided to improve the performance of Municipal Police Officers through increased training, understanding of duties, and improved access to resources and supporting facilities. It is hoped that the results of this research can serve as consideration for relevant parties in enhancing the effectiveness and efficiency of monitoring and evaluation tasks of Municipal Police Officers in North Nias Regency.

**Keywords : Performance, Monitoring, and Evaluatio**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini yang berjudul “Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Monitoring dan Evaluasi di Kabupaten Nias Utara

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Batee, S.E., M.M sebagai Pj. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M sebagai Ketua Prodi S1 Manajemen yang telah memperkenalkan penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Suka'aro Waruwu, S.E., S.H., M.M sebagai Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Seluruh staf Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
6. Orang tua saya yang telah memberi semangat dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih buat kalian semua.

Dalam penulisan Skripsi ini, masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu penulis berharap untuk segala kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini

Gunungsitoli, Januari 2024

Penulis,

**MARTIANUS ZALUKHU**

**NPM. 2319320**

## Daftar ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>.....</b>
<b>LRMBAR PELIMPAHAN HAK CIPYA.....</b>	<b>.....</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>.....</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>.....</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1 Manfaat Kinerja.....	9
2.1.2 Indikator Kinerja.....	9
2.2 <b>Polisi Pamong Praja.....</b>	<b>9</b>
2.2.1 <b>Pengertian, Kedudukan, dan Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja.....</b>	<b>9</b>
2.2.2 <b>Tugas dan Fungsi serta Kewenangan Satuan polisi Pamong Praja.....</b>	<b>10</b>
2.3 Sistem Monitoring.....	12
2.3.1 Pengertian Sistem Monitoring.....	13
2.3.2 Indikator Sistem Monitoring.....	14
2.4 Monitoring dan Evaluasi (Monev) .....	14
2.4.1 Pengertian Monev.....	14
2.4.2 Tujuan Monev.....	15
2.4.3 Sasaran Monev.....	15
2.4.4 Sistem Monev.....	16
2.4.5 Proses Monev.....	16
2.5 <b>Hasil Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>17</b>

2.6	Kerangka Pemikiran.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>21</b>
3.1	pendekatan dan Jenis Penelitian.....	21
3.2	Defenisi Variabel Penelitian.....	21
3.3	Tempat dan Jadwal Penelitian.....	22
3.4	Sumber Data.....	23
3.5	Instrumen Penelitian.....	23
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7	Teknik Analisis data.....	25
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>vii</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu tujuan dari Peraturan Daerah (PERDA) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) adalah untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, dan memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan PERDA merupakan langkah awal dalam menciptakan keamanan dan ketertiban di masyarakat. Dalam proses ini, dibutuhkan kemampuan untuk mengatasi berbagai pelanggaran yang berhubungan dengan ketertiban.

Dalam upaya menegakkan PERDA, elemen utama yang bertanggung jawab di lapangan adalah Pemerintah Daerah, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah menciptakan kondisi daerah yang aman, teratur, dan tertib, sehingga pemerintahan berjalan lancar dan masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya dengan aman. Oleh karena itu, selain menjalankan PERDA, Satpol PP juga diharapkan untuk menegakkan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya, seperti Peraturan Kepala Daerah.

Untuk <sup>11</sup>memenuhi harapan masyarakat terkait perlindungan dan ketertiban, ini merupakan tantangan tersendiri bagi lembaga tersebut, terutama Satpol PP, dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, anggaran operasional yang memadai, dan sarana prasarana yang memadai bagi Satuan Polisi Pamong Praja. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan fasilitas aparatur memiliki kelemahan terutama dalam hal keterampilan dan manajemen, khususnya dalam pemahaman mendalam mengenai aspek hukum dalam menjalankan tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang optimal belum dapat terpenuhi

dalam sistem perekrutan aparatur. Belum adanya standar layanan minimal hingga saat ini membuat tugas petugas Satuan Polisi Pamong Praja menjadi sulit. Sistem kerja lembaga yang ada masih belum berjalan dengan baik dari awal hingga akhir, di mana Satuan Polisi Pamong Praja ditempatkan sebagai garda terdepan dalam menyelesaikan masalah di sisi akhir, tanpa terlibat dalam proses sejak awal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Demikian juga dengan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara sebagai organisasi yang memiliki Visi "Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja yang berwibawa dan simpatik dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat melalui Penegakan Peraturan Daerah," yang diharapkan dapat mencapai misinya, termasuk:

1. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi aparat Daerah yang kuat dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.
2. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi pusat pengumpulan dan pengembangan sumber daya manusia berkualitas.
3. Mengubah Satuan Polisi Pamong Praja menjadi aparat yang mampu menangani permasalahan masyarakat dengan tepat dan akurat sesuai dengan Peraturan yang berlaku.
4. Mewujudkan masyarakat yang damai dan teratur.

Berdasarkan evaluasi dan analisis kinerja, data menunjukkan bahwa kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara tahun 2020 secara umum mencapai hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari pencapaian indikator kinerja berikut: (1) Persentase Penegakan Perda/Perkada yang ditargetkan sebesar 60% dengan pencapaian sebesar 33,33%, (2) Tingkat Penyelesaian

Penyelenggaraan K3 (Ketertiban, Ketentraman, dan Keindahan) yang ditargetkan sebesar 68% dengan pencapaian sebesar 90,25%, (3) Cakupan Petugas Perlindungan Masyarakat (Linmas) yang ditargetkan sebesar 16.226 orang dengan pencapaian sebesar 55.103 orang.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai adalah dengan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev), yang memungkinkan kita untuk mengetahui keberhasilan, dampak, dan kendala pelaksanaan suatu program. Dilihat dari sisi pelaksanaan, monev memerlukan keterampilan petugas yang merupakan seorang evaluator yang terampil dalam mengumpulkan data sesuai dengan tujuan monitoring dan evaluasi. Selain itu, kejujuran, ketekunan, dan pengetahuan tentang monitoring dan evaluasi menjadi kualifikasi yang diperlukan bagi petugas. Dari segi sistem monitoring dan evaluasi, staf yang terlibat dalam kegiatan ini harus mampu merencanakan, menyiapkan, melaksanakan, dan melaporkan seluruh kegiatan monitoring dan evaluasi.

Penelitian Reza (2017:2) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah penurunan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pengaruh lingkungan kerja, rekan kerja yang kurang termotivasi, dan kurangnya contoh yang dapat dijadikan teladan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Semua ini adalah penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal adalah motivasi. Hasibuan (2018:92) dalam penelitian Utomo (2019:4) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Proses memberikan dorongan kepada pegawai agar mereka bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi memerlukan pemahaman yang baik tentang motivasi pegawai yang bekerja, karena motivasi ini sangat memengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja. Motivasi juga dapat

dipahami melalui teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini, manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, maka motivasi kerja akan tetap terjaga. Hasil akhir dari upaya mendorong motivasi adalah tercapainya kinerja instansi yang optimal.

Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Di kabupaten ini terdapat berbagai kecamatan dan desa yang memerlukan pengawasan dan pengendalian dari pihak berwenang, termasuk petugas polisi pamong praja. Tugas dari Satuan Polisi Pamong Praja adalah mengawasi dan mengendalikan kegiatan masyarakat, termasuk pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Kabupaten Nias Utara. Dalam menjalankan tugas ini, petugas polisi pamong praja harus mampu melakukan pemantauan dan evaluasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, analisis kinerja petugas polisi pamong praja dalam menjalankan tugas pemantauan dan evaluasi di Kabupaten Nias Utara sangat penting untuk dilakukan. Analisis ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana kinerja petugas polisi pamong praja dalam menjalankan tugas mereka, dan apakah ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Adapun peran Satuan Polisi Pamong Praja dalam membantu program - program Kepala Daerah untuk menciptakan dan mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat melalui penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Program kegiatan yang dilaksanakan diantaranya tertib Pedagang Kaki Lima (PKL), tertib tempat usaha, tertib reklame, tertib Izin Mendirikan Bangunan (IMB) pengamanan asset milik pemerintah. Selain itu juga pengamanan dalam event tertentu seperti pengamanan Pemilihan Kepala Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut perlu adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait,

Polisi Pomong Prja di pilih sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Peraturan Daerah

Kabupaten Nias Utara Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara serta Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara. Dengan Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penegakan Peraturan Daerah, Ketertiban Umum Ketenteraman Masyarakat, dan Perlindungan Masyarakat.

Langkah awal agar menghasilkan koordinasi yang baik antara instansi pemerintahan, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias utara Maka harus ada kerjasama dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, agar setiap pendelegasian pekerjaan tersebut sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Kinerja karyawan di lihat dari hasil serta pencapaian yang dilakukan selama berkerja. Namun pada kenyataanya Kinerja Satuan Pomoang praja di Nias utara Masih Kurang baik, di karenakan kurangnya Sumber daya manusia yang memadai seperti kinerja yang masih kurang baik dalam melakukan tugas, Selain kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) di Nias Utara, kurangnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja di instansi tersebut. Hal ini di buktikan dengan banyaknya hambatan dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN NIAS UTARA”. Hasil dari analisis kinerja petugas polisi pamong praja di Kabupaten Nias Utara dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian di Kabupaten Nias Utara. Selain itu, hasil analisis juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang.

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang di bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurang Sumber Daya yang memadai
2. Kurangnya Pelatihan dan pengembangan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi?
2. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta mengatasi faktor yang mempengaruhi kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Menganalisis kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi
2. Untuk Mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta mengatasi faktor yang mempengaruhi kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi

### **1.5 Manfaat penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu dan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa terkait Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

- Peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara
- Peneliti dapat mengembangkan keterampilan penelitian, seperti pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan penelitian.

2. Bagi Lokasi Penelitian (Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)

Menjadi pedoman untuk mengetahui bagaimana sistem evaluasi dan monitoring serta hambatannya, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam memperbaiki hambatan tersebut.

3. Bagi Universitas Nias:

Bagi Universitas Nias penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan reputasi kampus. Penelitian yang inovatif, relevan, dan berkualitas tinggi dapat menghasilkan temuan atau kontribusi pengetahuan yang berdampak, membuat kampus diakui sebagai pusat keunggulan dalam bidang tertentu.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah tambahan bagi para peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lain

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari istilah *working output* atau keluaran aktual. Ini berarti keluaran kerja atau keluaran actual seseorang. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2018: 67). Menurut Robbins (2017) dalam Sinambela, 2016: 480) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu terhadap criteria yang disepakati bersama.

Menurut Sinambela (2019:480) menjelaskan bahwa kinerja yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan secara sah oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi tidak melanggar ketentuan hukum dan sejalan dengan etika. Pelatihan yaitu proses peningkatan kemampuan pegawai untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

##### **2.1.1 Manfaat Kinerja**

Manajemen kinerja memiliki potensi memberikan keuntungan bagi berbagai pihak, termasuk manajer, pegawai, dan organisasi (Sinambela, 2019). Untuk memastikan bahwa kinerja ini benar-benar memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan, berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh oleh masing-masing pihak:

1. Bagi Manajer: Salah satu manfaatnya adalah memungkinkan manajer untuk mencari klarifikasi tentang kinerja dan harapan perilaku karyawan. Selain itu, manajemen kinerja memberikan kesempatan bagi manajer untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan tim mereka, meningkatkan kinerja tim dan individu, mencari insentif non-keuangan

bagi karyawan, dan menyiapkan dasar untuk membantu karyawan yang memiliki kinerja rendah.

2. Bagi Pegawai: Menurut Bacal (2018) dalam Sinambela (2019:170), manajemen kinerja juga memberikan manfaat bagi pegawai. Pegawai dapat menggunakan proses ini untuk mengatasi keluhan mereka, memahami lebih baik apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka, dan memperoleh peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.
3. Bagi Organisasi: Organisasi juga mendapatkan manfaat dari manajemen kinerja. Dengan menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, kinerja dapat ditingkatkan secara keseluruhan. Selain itu, proses pelatihan dapat diperbaiki, dan dasar-dasar pelatihan pun dapat ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi. (Wibowo dalam Sinambela, 2019:172).

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) dalam Prabu Mangkunegara (2017,13) yang merumuskan bahwa:

#### **5. Faktor Kemampuan**

Kemampuan secara psikologis terdiri dari kekuatan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan, yang merupakan kombinasi pengetahuan dan kemampuan. Dengan kata lain, akan lebih mudah bagi pimpinan dan karyawan untuk mencapai kinerja optimal jika mereka memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), apalagi jika mereka memiliki IQ yang lebih tinggi, sangat tinggi, luar biasa, genius, dan memiliki pendidikan yang memadai untuk posisi mereka dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari mereka.

#### **6. Faktor Motivasi**

Bagaimana pimpinan dan karyawan melihat situasi kerja di lingkungan organisasinya disebut motivasi. Mereka yang melihat situasi kerjanya dengan cara yang positif akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya, mereka yang melihatnya dengan cara yang negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja adalah situasi kerja yang dimaksud.

<sup>7</sup> Menurut Henry Simamora dalam bukunya "Prabu Mangkunegara" (2017:14), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Individual, yang meliputi:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2. Faktor Psikologis, yang meliputi:

- a. Persepsi
- b. Sikap (Attitude)
- c. Kepribadian (Personality)
- d. Proses pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor Organisasi, yang meliputi:

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur organisasi

Kinerja individu adalah hasil dari pekerjaan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini dapat tercapai melalui peningkatan kualitas individu, usaha kerja yang dilakukan (work effort), dan dukungan dari organisasi (Mangkunegara, 2018: 15).

Dengan kata lain, kemampuan seseorang adalah hasilnya:

- b. Karakteristik individu yang menentukan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Faktor individu termasuk kemampuan dan keahlian individu, latar belakang, dan demografi; faktor psikologis termasuk persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi;
- c. Upaya kerja, yang merupakan semangat untuk mencapai tujuan.
- d. Dukungan organisasi memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Ini termasuk sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Faktor eksternal dan internal terdiri dari faktor kinerja, menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017: 15). Faktor internal (disposisional) adalah yang berkaitan dengan sifat seseorang. Misalnya, seseorang yang kinerjanya buruk disebabkan oleh upaya mereka untuk memperbaiki kemampuan mereka, sedangkan seseorang yang kinerjanya baik disebabkan oleh kemampuan dan sifat pekerja keras mereka.

Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seseorang disebut faktor eksternal, seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, atasan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan pekerjaan. Faktor internal dan eksternal ini adalah atribut yang dibuat oleh pekerja. Ini memiliki efek psikologis dan berdasarkan tindakan. Jika seorang karyawan percaya bahwa kinerjanya baik disebabkan oleh faktor internal, seperti kemampuan atau upaya, mereka mungkin lebih senang dengan kinerja mereka daripada jika mereka percaya bahwa faktor eksternal berkontribusi pada kinerja mereka, seperti keberuntungan, pekerjaan yang mudah, atau keuntungan finansial. Sikap dan perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya dipengaruhi oleh jenis atribut yang dia

berikan kepada mereka. Seorang pimpinan yang mengkritik kinerja bawahannya, misalnya Karena kekurangan ikhtiar mungkin mengakibatkan tindakan hukum, pimpinan yang tidak menghubungkan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan atau keterampilan akan menyarankan program pelatihan di dalam atau di luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis tugas yang diberikan oleh seorang pimpinan dapat berdampak negatif pada seberapa penting bawahannya. Cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga memengaruhi cara mereka berperilaku dan bertindak di tempat kerja.

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ada dua komponen yang mempengaruhi pencapaian kinerja: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang, seperti motivasi kerja, inisiatif, dan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kinerja organisasinya.

### **2.1.3 Dimensi Kinerja**

Menurut Edison dkk. (2017:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target  
Target menunjukkan pemenuhan jumlah barang, tenaga kerja, atau uang yang dihasilkan.
2. Kualitas  
Kualitas sangat penting karena dapat mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian  
Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu memupuk kepercayaan pelanggan.
7. Taat Asas  
Tidak hanya harus dilakukan dengan benar, terbuka, dan dapat dipertanggung jawabkan, tetapi juga harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Kinerja menurut Boediharjo dalam Syajidin (2017:102) Dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Kepatuhan terhadap Prosedur Operasional Standar (SOP)
2. Tingkat Kehadiran
3. Kemampuan kerjasama
4. Tingkat kedisiplinan
5. Penanganan konflik

## **2.2 POLISI PAMONG PRAJA**

### **2.2.1 Pengertian, Kedudukan, dan Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja**

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Pasal 1 menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disebut Pol PP, adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang merupakan bagian dari pemerintah daerah. Mereka adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta melindungi masyarakat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja didirikan untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta melindungi masyarakat. Pasal 256 ayat (7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengharuskan regulasi lebih lanjut mengenai Satuan Polisi Pamong Praja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai bagian dari pemerintah daerah, memiliki peran strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah. Untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas mereka dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala

Daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta melindungi masyarakat, diperlukan peningkatan baik dalam hal struktur organisasi maupun sumber daya manusia. Selain itu, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dalam pemerintahan daerah diharapkan dapat membantu menciptakan kepastian hukum dan memperlancar proses pembangunan di daerah.

### **2.2.2 Tugas dan Fungsi Serta kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja**

Dasar hukum mengenai tugas dan tanggung jawab Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam peraturan pemerintah ini, Satuan Polisi Pamong Praja merujuk pada lembaga daerah yang dibentuk untuk menerapkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, serta menjaga ketertiban umum, ketenteraman, serta melindungi masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja bertugas menjalankan peraturan daerah terutama dalam konteks pengaturan Pedagang Kaki Lima. Secara esensial, anggota Satuan Polisi Pamong Praja memiliki peran sebagaimana polisi, dan oleh karena itu, mereka dapat dan bahkan seharusnya dianggap sebagai bagian dari penegak hukum. Hal ini disebabkan karena Satuan Polisi Pamong Praja didirikan untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan peraturan daerah.

Berdasarkan penjelasan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, tugas utama Satuan Polisi Pamong Praja adalah membantu kepala daerah menciptakan kondisi daerah yang aman, tertib, dan teratur, sehingga pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat menjalankan kegiatan mereka dengan aman. Oleh karena itu, selain menegakkan Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja juga diharapkan untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya, yaitu peraturan kepala daerah.

Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penegak Peraturan Daerah diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja sebagai berikut:

1. Penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, pelaksanaan ketertiban umum dan ketenteraman, serta pelaksanaan perlindungan masyarakat.
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Perkada, pelaksanaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta pelaksanaan perlindungan masyarakat.
3. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Perkada, pelaksanaan ketertiban umum dan ketenteraman, serta pelaksanaan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
4. Pengawasan terhadap masyarakat, aparat, atau badan hukum atas pelaksanaan Perda dan Perkada. e. Pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah disebutkan pada pasal 255 dan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 disebutkan pada pasal 7 bahwa kewenangan Polisi Pamong Praja adalah:

1. Melakukan tindakan penertiban non-yustisial terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.
2. Menindak warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
3. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda.
4. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

## 2.3 Sistem Monitoring

### 2.3.1 Pengertian Sistem Monitoring

Monitoring adalah proses mengamati dengan cermat suatu keadaan atau situasi tertentu, termasuk perilaku atau aktivitas khusus, dengan tujuan agar semua data atau informasi yang diperoleh dari pengamatan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan selanjutnya. Tindakan selanjutnya diperlukan jika hasil pengamatan menunjukkan bahwa ada sesuatu yang tidak sesuai dengan rencana awal. Tujuan utama dari monitoring adalah untuk mengamati perkembangan, identifikasi masalah, dan mempersiapkan langkah-langkah untuk mengatasinya.

Monitoring adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Banyak ahli manajemen memiliki pandangan berbeda tentang pengawasan ini. Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi kerja serta pencapaian hasil kinerja dalam organisasi. Ini bertujuan untuk mencegah pemborosan waktu, dana, dan sumber daya, sehingga semua aktivitas organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Di tingkat daerah, monitoring bertujuan untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan organisasi.

Penerapan monitoring yang baik dapat mendukung kinerja pemimpin dan pegawai yang sedang dipantau. Pengawasan juga dapat memberikan bimbingan dan arahan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Proses monitoring merupakan salah satu tugas penting dalam manajemen proyek. Semua anggota tim proyek harus mengetahui pencapaian yang mereka capai akan dibandingkan dengan rencana awal yang telah dibuat sebelumnya. Monitoring tidak akan lengkap tanpa evaluasi, karena monitoring dan evaluasi memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam mengendalikan transaksi yang ada.

### **2.3.2 Tujuan Monitoring**

Monitoring dilakukan dengan maksud untuk mencapai hasil yang baik, sesuai dengan tujuan yang dijelaskan oleh Sujamto pada tahun 2018:81, seperti berikut:

1. Mengevaluasi apakah kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana.
2. Mengidentifikasi masalah yang perlu segera diatasi.
3. Menilai apakah pola kerja dan manajemen yang digunakan sudah sesuai untuk mencapai tujuan kegiatan.
4. Memahami hubungan antara kegiatan dan tujuan untuk mengukur kemajuan.
5. Menyesuaikan kegiatan dengan perubahan lingkungan tanpa menyimpang dari tujuan.

### **2.3.3 Jenis Monitoring**

Menurut Sujamto (2017:82), ada berbagai jenis pemantauan, termasuk:

1. Pengawasan Eksternal dan Internal
  - a. Pengawasan Eksternal Pengawasan eksternal, juga dikenal sebagai pengawasan dari luar, terjadi ketika individu yang dipantau berada di luar organisasi yang sedang dipantau.
  - b. Pengawasan Internal Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan dari dalam organisasi yang bersangkutan.
2. Pengawasan Preventif, Represif, dan Umum
  - a. Pengawasan Preventif Pengawasan preventif adalah pemantauan yang dilakukan sebelum pelaksanaan suatu kegiatan atau rencana.
  - b. Pengawasan Represif Pengawasan represif dilakukan setelah kegiatan atau pekerjaan selesai.
  - c. Pengawasan Umum Pengawasan umum mencakup pemantauan seluruh aspek pelaksanaan tanggung jawab utama organisasi.

3. Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung
  - a. Pengawasan Langsung Pengawasan langsung adalah pemantauan yang dilakukan dengan mendatangi dan memeriksa objek yang sedang dipantau di tempat.
  - b. Pengawasan Tidak Langsung Pengawasan tidak langsung adalah pemantauan yang dilakukan dari jarak jauh, dari belakang meja, atau tanpa perlu pergi ke lokasi pekerjaan.
4. Pengawasan Formal dan Informal
  - a. Pengawasan Formal Pengawasan formal dilakukan oleh pejabat atau instansi yang memiliki kewenangan, baik di dalam maupun di luar organisasi.
  - b. Pengawasan Informal Pengawasan informal adalah pemantauan yang dilakukan oleh masyarakat atau kontrol sosial, contohnya melalui surat pengaduan masyarakat melalui media massa atau melalui badan perwakilan rakyat.

#### **2.3.4 Indikator Monitoring**

Menurut Rahayu (2018:32) berpendapat bahwa adapun indikator dari sistem monitoring antara lain :

1. Tingkat kepatuhan
2. Efisiensi penggunaan sumber daya
3. Kualitas laporan dan dokumentasi
4. Penggunaan teknologi modern

### **2.4 Evaluasi**

#### **2.4.1 Devisi Evaluasi**

Ketika sebuah kegiatan atau program selesai, evaluasi menjadi penting. Evaluasi membantu dalam menilai apakah program atau kegiatan tersebut berjalan dengan baik sesuai harapan, dan jika tidak, memungkinkan untuk menghentikannya atau memperbaikinya. Karena ada tuntutan dan tanggung jawab yang terkait, evaluasi menjadi suatu keharusan. Tanggung jawab ini tidak hanya mencakup tindakan-tindakan tertentu, tetapi juga

melibatkan penilaian tentang bagaimana program dan perkembangan masyarakat dijalankan dengan lebih baik, seperti yang dijelaskan oleh Wirawan (2015:7).

Dalam buku *Evaluasi Kinerja Perusahaan* oleh Husein Umar (2018:37), evaluasi didefinisikan sebagai proses yang memberikan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan telah tercapai, bagaimana perbedaannya dengan standar tertentu untuk menentukan apakah ada selisih, dan juga bagaimana manfaat yang dihasilkan dibandingkan dengan harapan yang ingin dicapai.

Para pelaksana program dapat menilai hasil sebenarnya yang dicapai melalui evaluasi. Hasil ini ditentukan melalui penilaian yang rasional dan objektif, dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana. Hasilnya bisa melebihi standar dan target yang telah ditetapkan, atau sejalan dengan harapan, atau bahkan kurang dari harapan. Arikunto (2017:1) menggambarkan evaluasi sebagai proses untuk menentukan hasil yang telah dicapai dari berbagai kegiatan yang direncanakan untuk mendukung pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi dapat didefinisikan sebagai objek penilaian yang menunjukkan tahapan dalam menilai suatu objek, yang kemudian dijelaskan dalam bentuk informasi untuk memahami keadaan objek tersebut, dan informasi ini digunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik.

#### **2.4.2 Tujuan Evaluasi**

Evaluasi dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan objek evaluasi. Menurut Wirawan (2017: 22-23) yang ditulis dalam bukunya, terdapat beberapa tujuan evaluasi, yakni:

1. Menilai dampak program terhadap masyarakat.
2. Mengevaluasi pelaksanaan program sesuai dengan rencana.
3. Mengevaluasi pelaksanaan program sesuai dengan standar.

4. Evaluasi program dapat menemukan dan mengidentifikasi aspek yang tidak berjalan dan yang berjalan.
5. Pengembangan staf.
6. Memenuhi ketentuan undang-undang.
7. Akreditasi program.
8. Menilai efektivitas dan ekonomi biaya.
9. Mengambil keputusan tentang program.
10. Akuntabilitas.
11. Memberikan evaluasi kepada pimpinan dan karyawan.

### 2.4.3 Jenis-Jenis Evaluasi

Wirawan (2018: 16-18) dalam bukunya mengklasifikasikan jenis-jenis evaluasi berdasarkan objeknya menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Evaluasi Kebijakan Evaluasi Kebijakan mencakup rencana bersama untuk melaksanakan fungsi dan tugas tertentu. Kebijakan ini tidak berakhir sampai digantikan oleh kebijakan baru. Biasanya ini terjadi karena kebijakan lama menjadi tidak efektif dan efisien atau karena ada pergantian pejabat yang menghasilkan kebijakan baru yang berbeda dengan kebijakan pejabat sebelumnya. Analisis kebijakan, yang mencari atau memilih alternatif kebijakan terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia, juga merupakan istilah lain yang relevan. Evaluasi kebijakan sendiri adalah proses penilaian terhadap kebijakan yang sedang berjalan atau sudah dilaksanakan.
2. Evaluasi Program Program adalah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk melaksanakan kebijakan dan berlangsung selama periode waktu tertentu. Evaluasi program melibatkan penilaian terhadap kebijakan yang sedang berjalan atau telah dilaksanakan, dan ini dijelaskan sebagai "metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan informasi untuk menjawab pertanyaan dasar." Evaluasi Program dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu evaluasi proses (process evaluation), evaluasi hasil (outcome evaluation), dan evaluasi dampak (impact evaluation).

3. Evaluasi Pabrik Evaluasi Pabrik mencakup aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mendukung pelaksanaan program. Pelaksanaan proyek tersebut perlu dievaluasi untuk mengukur kinerja dan manfaat dari proyek tersebut.
4. Evaluasi Material Evaluasi Material berkaitan dengan kebutuhan akan sejumlah material atau produk tertentu untuk melaksanakan kebijakan, program, atau proyek tertentu. Contohnya, untuk melaksanakan program Bus Way, diperlukan bus dengan kualitas tertentu: nyaman, mampu menampung banyak penumpang, tahan lama, hemat bahan bakar, dan memiliki biaya pemeliharaan yang terjangkau.
5. Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) Evaluasi Sumber Daya Manusia, yang juga dikenal sebagai evaluasi kinerja, dilakukan untuk menilai perkembangan sumber daya manusia seseorang. Ini dapat dilakukan di institusi pendidikan, pemerintah, bisnis, atau dalam konteks masyarakat sipil.

#### 2.4.4 Indikator Evaluasi

Indikator Evaluasi adalah

1. Pendidikan Dan Pelatihan
2. Penggunaan Sumber Daya
3. Responitif
4. Pelaporan dan Transparansi

#### 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang tema yang peneliti angkat dalam penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berikut peneliti paparkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil

1.	Neneng Sofiyanti dan Achmad Nawawi pada tahun 2017	<p>2</p> <p>Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang</p>	Kualitatif	<p>2</p> <p>disiplin di Satpol PP Kabupaten Karawang berada pada skala cukup tinggi, motivasi kerja berada pada skala tinggi, kinerja pegawai berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja, terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang.</p>
2.	Indah Sulisdiani, pada (2017)	Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima PKL di Kota Pontianak	Kualitatif	menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP Kota Pontianak relatif masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari aspek akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan responsivitas kinerja dari pegawai satuan polisi pamong praja Kota Pontianak

				yang masih belum memuaskan dalam upaya mereka melakukan penertiban di lapangan.
3.	Dheny Yeria, Nur Fitrah, dan Yusuf Daud (2020)	Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam Penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Mamasa	Kualitatif	Satuan polisi pamong praja (SatPol PP) dalam menegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Mamasa selalu berpatokan pada peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan atau menjalankan kewenangannya yakni penegakan peraturan daerah Kabupaten Mamasa.
4.	Rian Destiningsih dan Evi Lestari (2020)	Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Magelang dalam Penanganan Pedagang Kaki Lima	Kualitatif	menjukkan bahwa kinerja Satpol PP Kota Magelang sudah cukup baik. Kinerja Satpol PP dikatakan baik dilihat dari aspek akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan respon sibilitas kinerja dari pegawai Satpol PP Kota Magelang yang telah

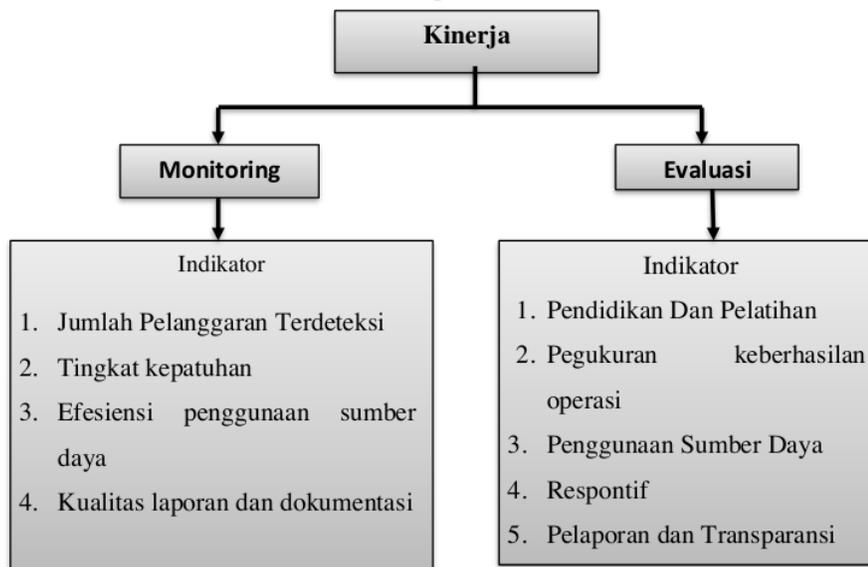
				berusaha menangani PKL
--	--	--	--	---------------------------

2 Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah peneliti di atas, belum ada yang fokus membahas kinerja pegawai Satpol PP dalam menertibkan pedagang kaki lima. Oleh sebab itu penelitian ini hadir untuk mengisi hal tersebut dan melengkapi penelitian - penelitian sebelumnya yang membahas atau memiliki kemiripan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan ini.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018), Kerangka pemikiran adalah kerangka teoretis atau konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menyusun landasan teori dan memberikan kerangka acuan bagi pengumpulan dan analisis data.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Olahan Penulis, 2023

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

#### 3.1.1 Pendekatan Penelitian

Dipandang dari segi prosedur yang ditempuh penulis dalam aktifitas penelitian, proposal skripsi ini menerapkan pendekatan kualitatif Deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam – macam dan dilakukan secara terus – menerus sampai datanya penuh.

#### 3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2017:332) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini Variabel Kualitatif terdapat variabel yang tidak bisa diklasifikasikan. Nilai variabel kualitatif bukan berupa angka, tetapi bentuk kategori *mutually exclusive*. Dengan demikian peneliti mengkategorikan

Polisi Pamong Praja yang terlibat dalam melakukan monitoring dan evaluasi. Berdasarkan Judul “ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI DI KABUPATEN NIAS UTARA”. Satu unsur yang dapat dimasukkan ke dalam kategori adalah Polisi Pamong Praja, sehingga dapat dikatakan bahwa selain Polisi Pamong Praja bukan kategori penelitian ini.,

### 3.3 Tempat dan waktu penelitian

#### Tempat Penelitian

Penelitian ini Dilaksanakan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

#### Waktu Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini , peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.3.2**  
**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Kegiatan Proposal Sikripsi	■	■														
2.	Konsultasi kepada Dosen			■	■	■											
3.	Pendaftaran Seminar						■	■									
4.	Seminar Proposal								■								
5.	Persiapan Penelitian								■	■							
6.	Pengumpulan data										■	■	■	■	■		
7.	Penulisan Naskah Sikripsi											■	■	■	■		
8.	Konsultasi kepada Dosen													■	■	■	■
9.	Penyempurnaan Naskah																■



observer). Dalam hal ini peneliti sendiri secara langsung melakukan pengumpulan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil. Kehadiran peneliti menjadi kunci atau instrumen utama (*key instrument*). Kelebihannya karena peneliti sendiri sebagai instrumen utama maka memungkinkan penelitian akan lebih mudah dan cepat dilaksanakan, begitu pula dalam pengambilan keputusan sewaktu-waktu dibutuhkan penelitian lebih fokus.

### 3.6 <sup>6</sup> Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Menurut Yusuf (2018:372) keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya. Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data sebelum peneliti yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang diteliti mampu menjawab rumusan masalah dari penelitian, sehingga ketepatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, biasanya berupa fenomena, proses kerja, perilaku manusia, dan gejala alam. Metode ini dapat dilakukan untuk mengambil data dalam jumlah kecil hingga sedang. Meskipun memungkinkan dapat dilakukan untuk responden dalam jumlah besar namun membutuhkan rentang waktu lebih lama. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dengan cara mencari data secara langsung dari Informan dalam jumlah kecil baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara dapat dilakukan dalam bentuk tatap muka maupun melalui alat komunikasi. Wawancara dilakukan kepada Petugas Pamong Praja

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi, merupakan cara pengambilan data dengan menganalisis fakta berupa catatan peristiwa, gambar, diagram atau karya monumental yang sudah ada. Dokumentasi dalam penelitian kualitatif biasanya dilakukan untuk melengkapi observasi dan wawancara namun tidak terpengaruh oleh kehadiran peneliti. Dokumentasi sangat membantu untuk menjangkau data-data dari masa lalu.

## 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode analisis data interaktif Miles dan Huberman (2020) dengan tahapan berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi) sebagai berikut :

#### 1. Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data adalah tahap melakukan pengumpulan data atau fakta yang ada pada sumber data. Pada tahap ini peneliti membaca secara berulang-ulang sumber data, mencari sebanyak-banyaknya jurnal, artikel, buku atau percakapan yang dianggap relevan kemudian membandingkan dengan hasil bacaan yang lain yang terdapat dari jurnal yang relevan.

#### 2. Reduksi Data

Adalah tahap penyederhanaan data tidak semua data yang terkumpul pada tahap sebelumnya digunakan, pada tahap ini dilakukan penyortiran, data yang didapatkan dari tahap sebelumnya dicatat/diketik untuk memudahkan memilah sesuai dengan karakteristik data sambil masih mencermati setiap data agar tidak ada data yang terlewat. Pada tahap ini data mulai dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori data dan dikelompokkan sesuai dengan karakteristik masing-masing menggunakan pengkodean tertentu sehingga memudahkan analisis

#### 2. Penyajian Data

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap data yang sudah dikategorikan pada tahap sebelumnya. Informasi yang didapat dari tahap sebelumnya disusun sedemikian rupa agar mendapatkan data yang memungkinkan untuk dilakukan simpulan dan penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif, matriks, jaringan dan bagan. Spesifikasi data difokuskan pada permasalahan penelitian. Data yang disajikan diberikan analisis berupa penjabaran tentang kesesuaian kategori dan argumentasi yang tepat berdasarkan teori dalam penjelasan sebelumnya

3. Tahap penarikan kesimpulan/verifikasi

Pada tahap ini peneliti melakukan penafsiran terhadap data yang sudah disajikan difokuskan pada permasalahan. Pada tahap ini peneliti mendeskripsikan hasil analisis berupa faktor pendukung pemanfaatan teknologi informasi, penghambat penggunaan teknologi dan cara mengatasinya. Kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan simpulan yang ada.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

3 Satuan Polisi Pamong Praja, yang disingkat dengan Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja dapat berkedudukan di daerah Provinsi dan Kabupaten/ Kota. Di daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Sedangkan di daerah Kabupaten/ Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota.

Polisi Pamong Praja didirikan pertama kali di Nias Utara pada tanggal 29 Oktober 2008 dengan moto Praja Wibawa, yang berfungsi untuk memewadahi sebagian tugas Pemerintah Daerah. Istilah Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP mulai dikenal sejak diberlakukannya UU No. 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Namun saat ini UU No. 5 Tahun 1974 tidak berlaku lagi dan digantikan dengan UU No. 22 Tahun 1999 dan kemudian direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UUNo. 32 Tahun 2004 disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dengan tugas pokok menegakkan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas Desentralisasi.

Sebagai tindak lanjut dari UU No. 32 Tahun 2004 tersebut, Pemerintah Kabupaten Nias Utara membentuk Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Sumatra Utara No. 34 Tahun 2001 tanggal 26 April 2001 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah

Propinsi Riau Tahun 2001 Nomor : 38 tanggal 28 April 2001. Untuk selanjutnya Pemerintah Provinsi Sumatra Utara mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatra Utara No. 8 Tahun 2008 yang mana menyebutkan dengan jelas bahwa tugas pembinaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum khususnya dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatra Utara yang dahulunya berada pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah sekarang sudah menjadi tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Selain itu Satuan Polisi Pamong Praja juga bertugas untuk penertiban pelaksanaan dan pengawasan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Maka mulai sejak itulah dibentuk pula Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara.

#### **4.1.1 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara**

Adapun Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara adalah sebagai berikut:

1. Visi Terwujudnya masyarakat Kota Pekanbaru yang tentram, tertib dan taat hukum. Dalam pernyataan visi tersebut mengandung kata-kata kunci sebagai berikut:
  - a. Tentram adalah suatu tatanan yang sesuai dengan kaidah hukum, norma hukum, norma sosial dan peraturan perundang – undangan sehingga terselenggara sendi – sendi kehidupan yang menjamin rasa aman dan tentram.
  - b. Tertib adalah suatu keadaan kehidupan yang serba teratur dan tertata dengan baik sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku guna mewujudkan kehidupan masyarakat yang dinamis, aman, tentram lahir dan batin.
  - c. Taat hukum adalah suatu bentuk kesadaran individu ataupun kolektif yang memahami bahwa hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara terdapat ketentuan – ketentuan adanya hak, kewajiban serta larangan yang harus dipatuhi bersama agar kehidupan menjadi teratur.

2. Misi Meningkatkan penyelenggaraan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umumserta menumbuhkan kepatuhan hukum masyarakat.

#### **4.1.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Wewenang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara**

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara merupakan bagian perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Kepala Satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Perda dan Keputusan Kepala Daerah.
- b. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Keputusan Kepala Daerah.
- d. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Perda, Keputusan Kepala Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya.
- e. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Perda dan Keputusan Kepala Daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja juga mempunyai wewenang sebagai berikut:

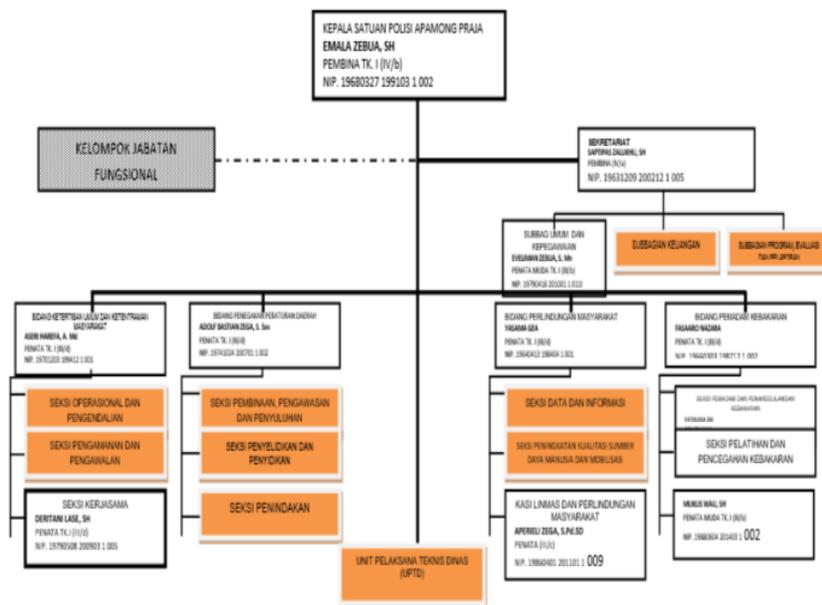
- a. Melakukan tindakan penertiban non yustisialterhadap warga masyarakat, aparatur / badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah.
- b. Menindak warga / masyarakat, aparatur / badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

- c. Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
- d. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparaturnya / badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah.
- e. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparaturnya / badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah.

### 4.2.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsinya dan pekerjaannya pada Sempoa Sip TC Gunungsitoli dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 4.1.1 Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, 2023

#### 4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing para pegawai sesuai dengan dasar kualifikasinya pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja adalah:

##### 1. Kepala Dinas

###### **1** Tugas Pokok

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat ;

###### Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijaksanaan di bidang penegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
2. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan di bidang penegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
3. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian di bidang penegakan produk hukum daerah;
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian di bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian di bidang kebakaran;
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian di bidang perlindungan masyarakat;

7. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
8. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional;
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## 2. Sekretaris

### Tugas Pokok

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan-bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan program, urusan umum, kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan, administrasi keuangan.

### Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretaris berfungsi :

1. Penyiapan bahan koordinasi, penyusunan rencana program, monitoring evaluasi dan pelaporan ;
2. Penyiapan bahan koordinasi administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat ;
3. Penyiapan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan ;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Sekretaris membawah 3 (tiga) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Perencanaan Program, Sub Bagian Umum dan Sub Bagian Keuangan, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:

1. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program mempunyai tugas pokok melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana program, monitoring, evaluasi serta pelaporan ;

2. Kepala Sub Bagian Umum, mempunyai tugas pokok melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan sarana prasarana, pemeliharaan sarana prasarana, hukum dan kehumasan serta pengaduan masyarakat.
3. Kepala Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas pokok melakukan pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan.

### 3. Kasubag Umum dan Keuangan

#### <sup>1</sup> Tugas Pokok

Kepala Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan penyuluhan penegakan peraturan perundang-undangan serta melakukan penyidikan dan penyelidikan terhadap pelanggaran perda dan perkara.

#### Fungsi

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Produk Hukum Daerah berfungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan penegakan produk hukum daerah ;
2. Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, pelaksanaan dan kerjasama di bidang penegakan produk hukum daerah ;
3. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian, penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran produk hukum daerah.
4. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian, pengawasan asset milik pemerintah daerah sesuai produk hukum daerah ;

5. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan penegakan produk hukum daerah ;
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satpol PP sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah membawahi 2 (dua) Seksi yaitu Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan, dan Seksi Penyelidikan dan Penyidikan, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:

1. Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan, mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, pelaksanaan dan kerjasama bidang pembinaan, pengawasan, penyuluhan produk hukum daerah kepada masyarakat dan badan hukum ;
2. Kepala Seksi Penyelidikan dan Penyidikan, mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, pelaksanaan dan kerjasama bidang produk hukum daerah meliputi pelaksanaan, pemeriksaan, dan melakukan tindakan hukum terhadap masyarakat dan badan hukum baik yustisi atau non yustisi.

#### 4. Kabid Trantib

##### Tugas Pokok

Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat .

##### Fungsi

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat berfungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat ;

2. Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, dan pelaksanaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat meliputi operasional pengendalian, deteksi dan cegah dini, pembinaan dan penyuluhan, patroli, pengamanan, penertiban, penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa, pengamanan protokoler dan obyek vital ;
3. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian kegiatan operasional ketentraman umum dan ketertiban masyarakat dan pengamanan obyek vital;
4. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat meliputi operasional pengendalian dan pengamanan obyek vital ;
5. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat .
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satpol PP sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat membawahi 2 (dua) Seksi yaitu Seksi Operasional dan Pengendalian dan Seksi Pengamanan dan Pengawasan Protokoler, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:

1. Kepala Seksi Operasional dan Pengendalian mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, pelaksanaan operasional dan pengendalian, deteksi dan cegah dini, pembinaan dan penyuluhan, patroli, pengamanan, penertiban, penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa.
2. Kepala Seksi Pengamanan dan Pengawasan Protokoler mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, pelaksanaan pengawasan, pengamanan dan protokoler.

## 5. Kabid Linmas

<sup>1</sup>  
Tugas Pokok

Kepala Bidang Pelindungan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kesiagaan dan penanggulangan dalam menghadapi gangguan, ancaman pelindungan masyarakat, bahaya dan bencana serta membina potensi masyarakat.

#### Fungsi

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Pelindungan Masyarakat berfungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Pelindungan Masyarakat ;
  2. Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi, dan pelaksanaan pelindungan masyarakat ;
  3. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian satuan pelindungan masyarakat ;
  4. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelindungan masyarakat ; dan
  5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
6. Kepala Bidang Pelindungan Masyarakat membawahi 2 (dua) Seksi yaitu Seksi Bina Potensi Masyarakat dan Seksi Pelindungan Masyarakat, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:
1. Kepala Seksi Bina Potensi Masyarakat mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan bimbingan masyarakat ;
  2. Kepala Seksi Pelindungan Masyarakat mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan bimbingan serta pengendalian pelindungan masyarakat.
7. Kabid Kebakaran
- #### Tugas Pokok
- Kepala Bidang Kebakaran mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian,

fasilitasi pelaksanaan kesiagaan dan penanggulangan dalam menghadapi gangguan, ancaman, perlindungan masyarakat bahaya dan bencana kebakaran.

#### Fungsi

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Kebakaran berfungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang perlindungan bencana kebakaran ;
2. Penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan perlindungan bencana kebakaran ;
3. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pencegahan kebakaran ;
4. Penyiapan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pelatihan kebakaran ;
5. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan bencana kebakaran.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Satpol PP sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Kebakaran membawahi 2 (dua) Seksi yaitu Seksi Pencegahan dan Pengendalian dan Seksi Pelatihan dan Pembinaan, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:

1. Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan pencegahan dan pengendalian kebakaran.
2. Kepala Seksi Pelatihan dan Pembinaan mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan pelatihan serta pembinaan petugas pemadam kebakaran dan masyarakat.

#### 4.1.5 Karakteristik Informan

Informan penelitian terdiri dari 3 informan, 1 informan kunci yaitu Kepala Satpol PP Kabupaten Nias Utara, dan 3 untuk informan pendukung. Peneliti mewawancarai Kabit Ketertiban Umum Satpol-PP, Kabit Limnas Satpol-PP, Kabupaten Nias Utara.

Peneliti melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh dilapangan. Keseluruhan informasi tersebut, dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena teknik ini mencakup orang-orang atas dasar kriteria-kriteria yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriteria berdasarkan kesatuan yang telah peneliti tentukan untuk kemudian dipertimbangkan oleh peneliti, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penelitian ini.

Adapun jadwal wawancara informan kunci dan informan pendukung pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1  
Jadwal Wawancara Dengan Informan Kunci

Nama Informan	Usia Informan	Pendidikan Terakhir	Tanggal	Tempat Wawancara
Emala Zebua SH	56 Tahun	S1	27 September 2023	Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 4.2  
Jadwal Wawancara Dengan Informan Pendukung

Nama Informan	Usia Informan	Pendidikan Terakhir	Tanggal	Tempat Wawancara
Aseri Harefa, S.Pd	57 Tahun	S1	03 Oktober 2023	Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara
Fatolosa Zai, S.Pd	55 Tahun	S1	03 Oktober 2023	Kantor Satpol-PP

				Kabupaten Nias Utara
--	--	--	--	-------------------------

Sumber : Peneliti 2023

## 4.2 Temuan Penelitian

Setelah menjabarkan hal-hal yang melatar belakangi penelitian, teori-teori yang telah mengukuhkan penelitian, dan metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini dipaparkan mengenai hasil dari penelitian. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pembahasan dalam bab ini dapat melalui hasil pengumpulan data, studi dokumentasi, observasi, wawancara terhadap informan yang dibutuhkan dalam penelitian, serta diskusi yang terfokus terhadap masalah yang diteliti. Pada bab ini hasil penelitian dan pembahasan, akan menguraikan berbagai hal mengenai hasil wawancara pada bulan Juni sampai September 2023 yang dilakukan di Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara, terkait dengan Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Pelaksanaan Tugas Monitoring dan Evaluasi di Kabupaten Nias Utara.

<sup>5</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut (Sugyono 2017 : 118) pada bukunya *Metodologi Penelitian Kualitatif* :

"Bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, dari segi penelitian ini, para peneliti masih tetap mempersoalkan latar alamiah dengan maksud agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan dengan berbagai metode penelitian. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku pada saat ini di lapangan yang dijadikan objek penelitian, kemudian data atau informasinya di analisis sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah."

Untuk tahap selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, dan melakukan analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk dapat

mengetahui Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Pelaksanaan Tugas Monitoring dan Evaluasi di Kabupaten Nias Utara, untuk informan kunci peneliti mewawancarai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, untuk informan pendukung peneliti mewawancarai kepala bidang di kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan cara bertahap dalam rentang pada bulan September 2023 –Oktober 2023. Hasil penelitian ini diperoleh dengan teknik wawancara yang mendalam dengan narasumber sebagai bentuk pencarian data dan observasi Non partisipan di lapangan yang kemudian peneliti mengolahnya, berikut merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 4.3

Jadwal Wawancara

<b>Nama Informan</b>	<b>Tanggal Wawancara</b>	<b>Lokasi Wawancara</b>
Emala Zebua SH	27 September 2023	<b>Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara</b>
	02 Oktober 2023	
Aseri Harefa, S.Pd	03 Oktober 2023	<b>Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara</b>
	04 Oktober 2023	
Fatolosa Zai, S.Pd	09 Oktober 2023	<b>Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara</b>
	10 Oktober 2023	

Sumber : Peneliti 2023

#### **4.3 Hasil Wawancara dan Observasi**

##### **4.3.1 Kepatuhan Terhadap Prosedur Standar (SOP)**

##### **1. Apakah ada tantangan atau hambatan dalam menjaga kepatuhan terhadap SOP di kantor ini?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Kepatuhan terhadap Prosedur Standar (SOP) merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam menjalankan suatu aktivitas atau tugas dalam berbagai bidang, baik dalam sektor industri, pelayanan kesehatan, maupun instansi pemerintah. SOP adalah serangkaian aturan atau langkah-langkah yang telah ditetapkan secara sistematis untuk memastikan bahwa suatu proses dijalankan dengan konsisten, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap SOP menjadi fondasi bagi keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan mematuhi SOP, risiko kesalahan atau ketidaksesuaian dengan norma-norma yang berlaku dapat diminimalkan, sehingga menciptakan lingkungan yang teratur dan dapat diandalkan. Selain itu, kepatuhan terhadap SOP juga memainkan peran penting dalam menjaga kualitas produk atau layanan, serta meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, suksesnya suatu entitas atau individu tidak hanya bergantung pada perumusan SOP yang baik, tetapi juga pada kemampuan untuk mematuhi dan mengimplementasikannya secara konsisten. Kepatuhan terhadap SOP juga mencerminkan budaya kerja yang disiplin dan tanggung jawab, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada reputasi positif dan keberlanjutan jangka panjang.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Tentu, seperti di mana-mana, kami menghadapi tantangan. Beberapa tantangan termasuk perubahan dalam SOP yang memerlukan penyesuaian cepat dari anggota tim, atau terkadang ada ketidakpahaman yang perlu diatasi melalui pelatihan tambahan. Namun, kami yakin bahwa dengan komunikasi yang baik dan pembaruan rutin, kami dapat mengatasi tantangan tersebut.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa meskipun tim menghadapi beberapa tantangan seperti perubahan dalam SOP dan ketidakpahaman,

pegawai yakin dapat mengatasinya melalui komunikasi yang baik dan pembaruan rutin.

#### **4.3.2 Tingkat Kehadiran**

##### **1. Bagaimana Bapak mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan.**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Tingkat kehadiran dalam kinerja petugas polisi pamong praja di Kabupaten Nias Utara merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi layanan publik di tingkat lokal. Kehadiran petugas polisi pamong praja memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek pelayanan masyarakat, ketertiban umum, dan penegakan hukum di wilayah tersebut. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran ini perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Pentingnya tingkat kehadiran petugas polisi pamong praja tidak hanya terbatas pada tugas pengawasan dan penegakan peraturan daerah, tetapi juga mencakup aspek pelayanan kepada masyarakat. Kehadiran yang konsisten dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum. Selain itu, petugas yang hadir secara optimal dapat memberikan respons yang cepat terhadap berbagai situasi darurat, kecelakaan, atau tindak kriminal yang memerlukan penanganan segera.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kehadiran petugas polisi pamong praja dapat bervariasi, mulai dari ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, kondisi kesejahteraan petugas, hingga faktor motivasi dan kepemimpinan dalam instansi tersebut. Penting bagi pihak terkait, seperti kepala daerah dan pimpinan instansi terkait, untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut guna meningkatkan tingkat kehadiran petugas.

Selain itu, penerapan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel juga dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kehadiran petugas polisi pamong praja. Monitoring yang baik dapat memberikan umpan balik secara langsung kepada petugas, sehingga mereka merasa diawasi dan bertanggung jawab atas kinerja pegawai. Dengan demikian, pemberian penghargaan atau sanksi dapat diterapkan sesuai dengan tingkat kehadiran dan kinerja masing-masing petugas.

Secara keseluruhan, tingkat kehadiran petugas polisi pamong praja di Kabupaten Nias Utara bukan hanya sekadar indikator kepatuhan terhadap tugas formal, tetapi juga merupakan tolak ukur keberhasilan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersama antara pemerintah daerah, pimpinan instansi terkait, dan petugas itu sendiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong tingkat kehadiran yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“saya akan Mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan merupakan keterampilan penting dalam meningkatkan produktivitas. Pertama-tama, penting untuk membuat daftar tugas yang jelas dan prioritas. Identifikasi tugas-tugas yang paling penting dan perlukan waktu lebih banyak. Selain itu, saya alokasikan waktu dengan bijak untuk setiap tugas, dan saya pastikan untuk memberikan jeda singkat antara tugas untuk mencegah kelelahan. Selain itu, kami menghindari penundaan dengan menghadapi tugas-tugas yang sulit terlebih dahulu. Selalu sertakan buffer waktu dalam jadwal untuk mengatasi kemungkinan hambatan atau tugas yang memakan waktu lebih lama dari perkiraan. Selain itu, kami tetapkan batas waktu yang realistis untuk setiap tugas dan pertahankan komitmen untuk menyelesaikannya”*

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kepada Bapak Aseri Harefa, S.Pd (Kabid Ketertiban Umum) sebagai Informan Pendukung, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Efisiensi dalam mengelola waktu guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan ketrampilan yang sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai hal tersebut, langkah awal yang penting adalah membuat daftar tugas dengan jelas dan menetapkan prioritas. Saya mengidentifikasi tugas-tugas yang memiliki tingkat urgensi dan kepentingan lebih tinggi, serta membagi waktu secara bijak untuk setiap tugas. Jangan lupa untuk memberikan jeda singkat antara satu tugas dan tugas berikutnya, agar dapat mencegah kelelahan. Selain itu, saya menghadapi tugas-tugas yang lebih sulit tanpa menunda-nunda. Dalam menyusun jadwal, saya selalu menyisipkan waktu tambahan untuk mengatasi kemungkinan hambatan atau tugas yang mungkin memakan waktu lebih lama dari yang diharapkan. Terakhir, saya menetapkan batas waktu yang realistis untuk setiap tugas dan berkomitmen untuk menyelesaikannya sesuai dengan yang telah direncanakan”*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa efisiensi dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah ketrampilan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai efisiensi tersebut, langkah-langkah yang ditekankan melibatkan pembuatan daftar tugas dengan jelas, penetapan prioritas, identifikasi tugas dengan tingkat urgensi dan kepentingan tinggi, alokasi waktu yang bijak, memberikan jeda antar tugas, menghadapi tugas sulit tanpa penundaan, menyusun jadwal dengan waktu tambahan untuk mengatasi hambatan, dan menetapkan batas waktu realistis dengan komitmen untuk menyelesaikannya sesuai rencana.

### **4.3.3 Kemampuan Kerjasama**

#### **1. Bagaimana Bapak menangani perbedaan pendapat atau konflik dalam tim?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018), kerjasama tim dapat dijelaskan sebagai kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018) mendefinisikan teamwork sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Sementara itu, Harris dan Harris (dalam Safitri, 2018) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan di mana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Kemampuan kerjasama merupakan unsur yang sangat penting dalam kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara atau di manapun. Satuan Polisi Pamong Praja bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban umum, melaksanakan peraturan daerah, serta mendukung tugas-tugas pemerintah daerah. Dalam konteks ini, kerjasama antar petugas Satpol PP menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Pertama-tama, kerjasama antar petugas Satpol PP diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan penegakan peraturan daerah. Dengan saling bekerja sama, petugas Satpol PP dapat menutup celah-celah yang mungkin dimanfaatkan oleh pihak yang melanggar aturan. Hal ini menciptakan sinergi dalam pelaksanaan tugas mereka sehingga dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap ketertiban umum di Kabupaten Nias Utara.

Kemampuan kerjasama juga mendukung koordinasi yang baik antara petugas Satpol PP dan instansi lainnya, seperti kepolisian, pemadam kebakaran, dan instansi terkait lainnya. Sinergi antarinstansi ini sangat penting dalam mengatasi situasi darurat atau kejadian yang memerlukan tanggapan cepat dan terkoordinasi. Dengan saling berkoordinasi, petugas Satpol PP dapat memberikan respon yang efektif dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul.

Selain itu, kemampuan kerjasama juga dapat menciptakan hubungan yang baik antara Satpol PP dan masyarakat. Dengan

bersinergi dalam berbagai kegiatan yang melibatkan partisipasi masyarakat, petugas Satpol PP dapat membangun kepercayaan dan mendapatkan dukungan dari masyarakat. Hal ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan nyaman bagi seluruh warga Kabupaten Nias Utara.

Dalam mengembangkan kemampuan kerjasama, pelatihan dan pembinaan menjadi faktor krusial. Petugas Satpol PP perlu dilibatkan dalam pelatihan kolaboratif, simulasi tugas bersama dengan instansi lain, serta pembinaan sikap-sikap kerja sama. Selain itu, pembinaan kepemimpinan yang mendorong kerjasama dan koordinasi juga menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas kinerja Satpol PP secara keseluruhan.

Dengan demikian, kemampuan kerjasama dalam kinerja petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara tidak hanya diperlukan sebagai prasyarat utama, tetapi juga sebagai pondasi untuk menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan mendukung pembangunan daerah secara keseluruhan.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Dalam menghadapi perbedaan pendapat atau konflik, saya percaya komunikasi terbuka adalah kunci. Saya akan mencoba mendengarkan semua pihak terlibat, memahami perspektif mereka, dan mencari solusi bersama. Penting untuk tetap fokus pada tujuan bersama dan bekerja menuju penyelesaian yang memuaskan semua pihak”.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam mengatasi perbedaan pendapat atau konflik, komunikasi terbuka, pendengaran aktif, pemahaman perspektif, dan kerja sama untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak merupakan kunci utama.

#### **4.3.4 Tingkat Kedisiplinan**

##### **1. Bagaimana Satpol PP Kabupaten Nias Utara menjaga tingkat kedisiplinan dalam tubuh organisasi?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Menurut Rivai (2016), disiplin kerja merupakan sebuah instrumen yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja, dengan tujuan agar mereka mau mengubah perilaku. Disiplin kerja juga dianggap sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan.

Menurut Houghton (2015), disiplin dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku yang diharapkan dapat membentuk karakter tertentu, terutama untuk mencapai peningkatan moral dan mental yang lebih teratur. Disiplin didefinisikan sebagai kendali yang diperoleh melalui penerapan kepatuhan atau perintah.

Tingkat kedisiplinan dalam kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas pemerintahan daerah. Kedisiplinan diukur dari sejauh mana para petugas Satpol PP dapat mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Pertama-tama, kedisiplinan dalam waktu dan kehadiran menjadi aspek kritis. Petugas Satpol PP harus hadir tepat waktu dalam melaksanakan tugas patroli, pengawasan, dan penegakan peraturan. Keberadaan mereka yang konsisten dan teratur dapat memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada masyarakat.

Selain itu, kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum sangat diperlukan. Petugas Satpol PP diharapkan dapat bertindak adil, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kemampuan untuk mengelola konflik dengan bijaksana

dan tanpa melibatkan tindakan represif yang berlebihan menjadi parameter penting dalam menilai tingkat kedisiplinan.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah penampilan dan perilaku petugas. Penampilan yang rapi dan sopan memberikan citra positif terhadap instansi Satpol PP dan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Perilaku yang baik, baik dalam berkomunikasi maupun bersikap ramah terhadap warga, juga mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Selain itu, penting untuk ada mekanisme evaluasi kinerja dan peningkatan kapasitas bagi petugas Satpol PP. Pelatihan reguler, pelaporan kinerja, dan feedback dari atasan dapat membantu meningkatkan kualitas kedisiplinan. Dukungan kepemimpinan yang kuat dan transparan juga berperan penting dalam membentuk budaya kedisiplinan di dalam instansi tersebut.

Secara keseluruhan, tingkat kedisiplinan dalam kinerja petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara memiliki dampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi tugas pokok mereka. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak pimpinan instansi dan penerapan strategi yang terarah untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan petugas agar dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Kami memiliki prosedur internal yang jelas untuk menangani pelanggaran kedisiplinan. Ini melibatkan penyelidikan internal dan memberlakukan sanksi yang sesuai, mulai dari peringatan hingga tindakan lebih lanjut sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi”.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa organisasi atau entitas memiliki prosedur internal yang terstruktur untuk menangani pelanggaran kedisiplinan. Prosedur tersebut mencakup penyelidikan internal dan penerapan sanksi yang bervariasi, dimulai dari peringatan

hingga tindakan lebih lanjut, tergantung pada tingkat pelanggaran yang terjadi.

#### 4.3.5 Penanganan Konflik

##### 1. Bagaimana petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara menangani konflik dalam menjalankan tugasnya?

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Penanganan konflik dalam kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara memerlukan pendekatan yang holistik dan berbasis pada prinsip-prinsip manajemen konflik yang efektif. Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa Satpol PP memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayahnya. Oleh karena itu, mereka perlu dilatih secara khusus dalam manajemen konflik, baik melalui pelatihan komunikasi efektif maupun pengetahuan hukum yang memadai.

Pentingnya pembentukan tim internal di dalam Satpol PP juga tidak bisa diabaikan. Tim ini dapat berfungsi sebagai mediator atau penengah konflik internal di antara anggota Satpol PP yang mungkin memiliki perbedaan pendapat atau masalah interpersonal. Dengan adanya tim ini, konflik dapat diidentifikasi lebih awal dan ditangani secara proaktif sebelum mencapai tingkat yang lebih serius.

Sistem komunikasi yang terbuka dan transparan antara petugas Satpol PP dan masyarakat juga merupakan elemen kunci dalam penanganan konflik. Membangun hubungan yang baik dengan masyarakat setempat dapat mengurangi potensi konflik, sementara komunikasi yang baik dapat membantu mengelola konflik yang muncul dengan cepat dan efisien. Selain itu, Satpol PP perlu mengedepankan pendekatan preventif, seperti menyelenggarakan pertemuan dengan

warga setempat untuk mendengarkan keluhan mereka dan memberikan solusi yang memadai.

Selain itu, penerapan standar etika dan tata nilai yang jelas dalam Satpol PP dapat menjadi landasan untuk mengatasi konflik. Petugas Satpol PP harus diberdayakan untuk bertindak secara adil, proporsional, dan profesional dalam setiap situasi. Pembinaan dan pelatihan secara terus-menerus juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, manajemen stres, dan pemecahan masalah petugas Satpol PP.

Dalam keseluruhan, penanganan konflik dalam kinerja petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara membutuhkan pendekatan terpadu yang melibatkan pelatihan khusus, pembentukan tim internal, komunikasi terbuka dengan masyarakat, penerapan standar etika, dan upaya preventif secara berkelanjutan. Dengan demikian, Satpol PP dapat menjalankan tugasnya secara efektif sambil meminimalkan potensi konflik yang dapat mengganggu ketertiban dan keamanan di wilayahnya.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*Kami, di Satpol PP Kabupaten Nias Utara, mengedepankan pendekatan mediasi dan dialog sebagai cara utama dalam menangani konflik. Komunikasi efektif dan kepemimpinan yang baik menjadi kunci dalam situasi seperti ini."*

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kepada Bapak Aseri Fatolosa Zai (Kabid Limnas) sebagai Informan Pendukung, dan beliau mengatakan bahwa:

*"Satpol PP Kabupaten Nias Utara, mengedepankan pendekatan mediasi dan dialog sebagai cara utama dalam menangani konflik. Komunikasi efektif dan kepemimpinan yang baik menjadi kunci dalam situasi seperti ini."*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Satpol PP Kabupaten Nias Utara menekankan penggunaan mediasi dan dialog sebagai pendekatan

utama dalam penyelesaian konflik, dengan menyadari bahwa komunikasi efektif dan kepemimpinan yang baik memegang peran kunci dalam mengatasi situasi tersebut.

#### **4.3.6 Tingkat Kepatuhan**

##### **1. Bagaimana proses monitoring dan evaluasi dilakukan terhadap kinerja petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Menurut Azis (2018, hlm. 147), monitoring merupakan suatu proses yang melibatkan pengumpulan dan analisis informasi dari implementasi suatu program. Ini mencakup kegiatan rutin untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai rencana, dengan tujuan mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul selama pelaksanaan.

Dalam Azis (2017, hlm. 148), dijelaskan bahwa monitoring merupakan penilaian yang sistematis dan berkelanjutan terhadap perkembangan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, monitoring adalah pengawasan yang terorganisir dan terintegrasi terhadap suatu tugas untuk memastikan bahwa semua berjalan sesuai rencana.

Dapat disimpulkan bahwa Monitoring dapat dijelaskan sebagai tindakan pengawasan yang berkelanjutan terhadap suatu program, kegiatan, atau pekerjaan. Ini melibatkan pengumpulan data dan analisis informasi secara berkala dan terstruktur untuk memastikan bahwa semua berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

Tingkat kepatuhan dalam monitoring dan evaluasi petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara menjadi bagian penting dalam menjaga tata kelola pemerintahan daerah serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Satpol PP merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam mengawasi

ketertiban umum, penegakan peraturan daerah, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja petugas Satpol PP menjadi suatu keharusan untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tingkat kepatuhan petugas Satpol PP dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain ketaatan terhadap protokol dan prosedur operasional standar, tingkat responsivitas terhadap perintah atasan, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan teknologi dan sistem informasi dalam monitoring dan evaluasi dapat menjadi solusi untuk memudahkan pengumpulan data dan analisis kinerja secara efisien. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi petugas juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan tingkat kepatuhan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

Pentingnya tingkat kepatuhan dalam monitoring dan evaluasi petugas Satpol PP tidak hanya berkaitan dengan penegakan hukum dan ketertiban masyarakat, tetapi juga berdampak pada citra pemerintah daerah. Kepatuhan yang tinggi akan menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh Satpol PP. Oleh karena itu, sistem monitoring dan evaluasi yang transparan, terbuka, dan berkesinambungan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Proses monitoring dan evaluasi dilakukan melalui serangkaian kegiatan rutin, termasuk penilaian kinerja harian, pengawasan lapangan, dan analisis laporan kegiatan. Kami juga melibatkan evaluasi peer-to-peer untuk memastikan transparansi dan objektivitas dalam penilaian”*

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kepada Bapak Aseri Fatolosa Zai (Kabid Limnas) sebagai Informan Pendukung, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan melalui sejumlah kegiatan berkala, termasuk penilaian kinerja sehari-hari, pemantauan lapangan, dan analisis laporan kegiatan. Selain itu, kami menerapkan evaluasi antar rekan untuk menjamin kejelasan dan ketidakberpihakan dalam penilaian”*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses monitoring dan evaluasi dilakukan secara rutin melalui berbagai kegiatan, seperti penilaian kinerja harian, pengawasan lapangan, dan analisis laporan kegiatan. Selain itu, melibatkan evaluasi peer-to-peer bertujuan untuk memastikan transparansi dan objektivitas dalam penilaian.

#### **4.3.7 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

##### **1. Bagaimana sistem penugasan dan penempatan petugas dilakukan untuk memaksimalkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Menurut Mahmudi (2016) mengartikan efisiensi sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membandingkan dan mengukur masukan serta keluaran, atau mengevaluasi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya dan usaha yang diperlukan.

Menurut Mulyamah (2015:3) mengartikan efisiensi sebagai penilaian yang digunakan ketika membandingkan perencanaan pemanfaatan suatu sumber daya sebagai input, dengan pemanfaatan sebenarnya atau dengan kata lain pemanfaatan yang terwujud.

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam monitoring dan evaluasi petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara merupakan aspek krusial dalam menjaga dan meningkatkan

kinerja aparat penegak hukum di tingkat daerah. Monitoring dan evaluasi bertujuan untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab petugas Satpol PP dijalankan dengan optimal, serta untuk menilai pencapaian tujuan pembinaan dan penegakan peraturan daerah. Dalam konteks ini, efisiensi dapat dicapai melalui beberapa langkah strategis.

Pertama, penting untuk mengimplementasikan sistem monitoring yang cerdas dan terkini. Penggunaan teknologi informasi, seperti sistem pelacakan elektronik dan perangkat lunak manajemen kinerja, dapat mempermudah pemantauan aktivitas petugas Satpol PP secara real-time. Dengan demikian, potensi penyalahgunaan wewenang atau kelalaian dapat segera diidentifikasi dan diatasi. Selain itu, penggunaan teknologi dapat mengurangi biaya operasional dan waktu yang diperlukan untuk monitoring manual.

Evaluasi kinerja petugas Satpol PP harus dilakukan secara objektif dan berkala. Penerapan metode evaluasi yang terukur dan transparan akan membantu menilai pencapaian target serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi petugas yang mungkin diperlukan. Evaluasi tersebut juga dapat memberikan masukan untuk penyusunan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam penanganan masalah keamanan dan ketertiban di Kabupaten Nias Utara.

Sinergi antara Satpol PP dengan instansi terkait perlu ditingkatkan. Kolaborasi yang baik dengan aparat keamanan lainnya, pemerintah daerah, dan masyarakat dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya. Informasi yang saling berbagi dan koordinasi yang efektif dapat membantu mengoptimalkan upaya penegakan hukum dan pencegahan potensi gangguan ketertiban di masyarakat.

Dengan menerapkan pendekatan yang holistik dan teknologi yang tepat, efisiensi penggunaan sumber daya dalam monitoring dan evaluasi petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara dapat menjadi landasan kuat untuk membangun kepercayaan masyarakat,

meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menciptakan lingkungan yang aman dan teratur.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“ya, dalam Penugasan petugassumber daya atau Satpol PP didasarkan pada analisis beban kerja, dengan penempatan yang strategis untuk memastikan cakupan yang optimal.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Dalam penugasan petugas sumber daya atau Satpol PP, penempatan strategis didasarkan pada analisis beban kerja untuk memastikan cakupan yang optimal.

#### **4.3.8 Kualitas Laporan dan Dokumentasi**

##### **1. Bagaimana proses penyusunan laporan dan dokumentasi di Satpol PP Kabupaten Nias Utara dilakukan?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Kualitas laporan dan dokumentasi dalam monitoring dan evaluasi petugas satuan polisi pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin efektivitas dan efisiensi operasional serta pelayanan kepada masyarakat. Laporan yang baik dan dokumentasi yang lengkap dapat menjadi landasan untuk mengukur kinerja petugas, mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan tugas, dan merancang perbaikan atau perubahan strategi jika diperlukan.

Pentingnya kualitas laporan mencakup beberapa aspek, mulai dari kejelasan tujuan pelaporan hingga akurasi data yang disajikan. Pertama, laporan harus jelas dalam menyajikan tujuan dan sasaran kegiatan yang dilakukan oleh petugas Satpol PP. Hal ini membantu dalam memahami konteks dan relevansi dari setiap kegiatan yang dilaporkan. Selain itu, laporan harus mampu memberikan gambaran

yang komprehensif mengenai capaian, kendala, dan tantangan yang dihadapi oleh petugas dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks evaluasi, dokumentasi yang lengkap sangat penting. Semua kegiatan, keputusan, dan hasil yang terdokumentasi dengan baik dapat membantu dalam menganalisis efektivitas strategi dan taktik yang digunakan oleh petugas Satpol PP. Data yang akurat dan terpercaya juga memudahkan pihak terkait, termasuk pimpinan Satpol PP dan pihak terkait lainnya, untuk membuat keputusan yang informasional dan berbasis bukti.

Selain itu, kualitas laporan dan dokumentasi juga mencerminkan transparansi dan akuntabilitas petugas Satpol PP. Dengan memberikan laporan yang terbuka dan jujur, mereka dapat memperoleh kepercayaan masyarakat dan mendukung keberlanjutan program atau kegiatan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, peran kritis monitoring dan evaluasi dalam mendukung peningkatan kualitas laporan dan dokumentasi tidak dapat diabaikan, dan sistem yang efektif harus diterapkan untuk memastikan bahwa proses ini berjalan dengan baik.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Proses penyusunan laporan dimulai dengan pengumpulan data dari berbagai kegiatan yang dilakukan oleh petugas Satpol PP. Kami menetapkan protokol pengumpulan data dan menggunakan format laporan standar untuk memastikan konsistensi. Dokumentasi dilakukan secara rutin setelah setiap kegiatan dan selama pelaksanaan tugas.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses penyusunan laporan dimulai dengan pengumpulan data dari kegiatan Satpol PP. Mereka memiliki protokol dan format laporan standar untuk menjaga konsistensi. Dokumentasi dilakukan secara rutin setelah setiap kegiatan dan selama pelaksanaan tugas.

### **3.4.9 Penggunaan Tegnologo Modern**

#### **1. Bagaimana penerapan teknologi modern dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas Satpol PP?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Menurut Miarso (2015) menyatakan bahwa teknologi dapat dianggap sebagai suatu proses yang meningkatkan nilai tambah. Proses ini dapat melibatkan penggunaan atau penciptaan produk khusus, yang secara tidak terpisahkan terhubung dengan produk lain yang sudah ada sebelumnya. Lebih lanjut, disebutkan bahwa teknologi merupakan bagian integral dari suatu sistem tertentu.

Menurut Castells (2017), teknologi adalah rangkaian peralatan, peraturan, dan prosedur yang menerapkan pengetahuan ilmiah pada suatu pekerjaan khusus dalam kondisi yang memungkinkan pengulangan.

Penggunaan teknologi modern dalam monitoring dan evaluasi petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara merupakan langkah positif untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi dalam penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Salah satu teknologi yang dapat dimanfaatkan adalah sistem pelacakan (tracking system) berbasis GPS yang dapat memberikan informasi real-time tentang posisi dan pergerakan petugas Satpol PP.

Dengan penerapan teknologi ini, pihak pengawas atau pimpinan Satpol PP dapat memantau keberadaan petugas secara langsung, memastikan bahwa mereka berada di lokasi yang ditentukan, dan mengevaluasi responsibilitas mereka dalam menjalankan tugas patroli atau penegakan peraturan. Selain itu, penggunaan teknologi GPS dapat membantu mengoptimalkan rute

patroli, sehingga waktu dan sumber daya dapat dimanfaatkan dengan lebih efisien.

Penerapan teknologi modern juga dapat melibatkan sistem pelaporan elektronik yang memungkinkan petugas untuk secara cepat dan akurat melaporkan kegiatan atau insiden yang terjadi di lapangan. Sistem ini dapat menyediakan formulir pelaporan digital yang dapat diakses secara langsung oleh pihak berwenang, mempercepat proses analisis data, dan memudahkan evaluasi kinerja petugas.

Selain itu, penggunaan kamera dan teknologi pengenalan wajah (facial recognition) juga dapat menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi potensi pelanggaran atau kegiatan yang mencurigakan, meningkatkan keamanan publik, dan memberikan dasar yang kuat untuk tindakan penegakan hukum lebih lanjut.

Penting untuk mencatat bahwa penerapan teknologi ini harus diiringi dengan kebijakan yang jelas tentang privasi dan etika dalam penggunaan data. Langkah-langkah pengamanan data juga harus diterapkan untuk mencegah penyalahgunaan informasi. Dengan penggunaan teknologi modern dalam monitoring dan evaluasi, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Penerapan teknologi, seperti aplikasi mobile untuk pelaporan langsung dari lapangan, dapat meningkatkan transparansi. Dokumentasi elektronik juga dapat memberikan bukti otentik terkait tindakan petugas, yang dapat digunakan untuk pertanggungjawaban dan evaluasi kinerja.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Dengan menerapkan teknologi, seperti aplikasi mobile dan dokumentasi elektronik,

transparansi dalam pelaporan dari lapangan dapat ditingkatkan. Selain itu, adanya bukti otentik terkait tindakan petugas melalui teknologi ini dapat digunakan untuk pertanggungjawaban dan evaluasi kinerja secara lebih efektif.

#### **3.4.10 Pendidikan dan Pelatihan**

##### **1. Bagaimana penerapan pengetahuan yang didapat selama pelatihan dalam tugas sehari-hari?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Pendidikan dan pelatihan yang terarah sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara. Evaluasi terhadap petugas Satpol PP perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa Pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pertama-tama, pendidikan dasar perlu diberikan kepada setiap petugas Satpol PP agar pegawai memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah Kabupaten Nias Utara. Ini termasuk pemahaman terhadap peraturan daerah, hukum, dan etika pelayanan publik.

Selanjutnya, pelatihan lanjutan harus diselenggarakan secara rutin untuk memperbarui pengetahuan petugas terkait dengan perkembangan hukum dan taktik keamanan terbaru. Pelatihan ini dapat mencakup aspek hukum, teknologi, manajemen konflik, serta keterampilan interpersonal yang dapat membantu berinteraksi dengan masyarakat dengan lebih efektif.

Evaluasi kinerja petugas Satpol PP juga harus melibatkan penilaian terhadap aspek sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas. Pemantauan terhadap integritas, etika, dan profesionalisme petugas menjadi hal krusial. Feedback dari masyarakat

juga dapat menjadi indikator yang berharga dalam mengevaluasi kualitas pelayanan yang diberikan oleh Satpol PP.

Selain itu, kerjasama dengan lembaga pendidikan dan instansi terkait dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan petugas Satpol PP. Ini dapat mencakup program pertukaran pengetahuan antara Satpol PP dan pihak-pihak terkait seperti kepolisian, instansi pemerintah lainnya, atau lembaga pendidikan tinggi.

Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan serta evaluasi kinerja yang baik, diharapkan petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara dapat menjadi pilar penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat secara efektif dan profesional.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Saya telah menerapkan banyak dari pengetahuan yang saya peroleh selama pelatihan dalam tugas sehari-hari. Ini membantu saya lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab saya sebagai petugas Satpol PP”*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penutur telah berhasil mengaplikasikan banyak pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari sebagai petugas Satpol PP. Hal ini memberikan dampak positif dengan meningkatkan efektivitasnya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

### **3.4.11 Penggunaan Sumber Daya**

#### **1. Bagaimana penggunaan sumber daya, termasuk personel dan peralatan, diintegrasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari petugas Satpol PP?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Evaluasi terhadap petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Nias Utara merupakan suatu aspek krusial dalam menjaga efektivitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya.

Penggunaan sumber daya menjadi fokus utama dalam proses evaluasi ini, mengingat bahwa sumber daya yang efisien dan efektif dapat memastikan pelaksanaan tugas Satpol PP dengan baik. Salah satu aspek yang perlu dievaluasi adalah alokasi sumber daya manusia, yakni penempatan petugas di titik-titik yang strategis sesuai dengan kebutuhan dan tingkat keamanan wilayah.

Selain itu, evaluasi juga perlu dilakukan terhadap peralatan dan sarana prasarana yang digunakan oleh petugas Satpol PP. Ketersediaan dan kelayakan peralatan, seperti kendaraan dinas, peralatan pengaman, dan komunikasi, sangat penting untuk memastikan bahwa petugas dapat merespon situasi dengan cepat dan efisien. Dalam konteks ini, penggunaan teknologi modern, seperti sistem pemantauan dan komunikasi yang canggih, dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas operasional Satpol PP.

Selanjutnya, pengelolaan sumber daya keuangan juga menjadi aspek penting dalam evaluasi ini. Penggunaan anggaran dengan bijak, termasuk dalam pengadaan pelatihan dan pengembangan petugas, dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Satpol PP. Selain itu, perlu dilakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam kesimpulan, evaluasi petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara perlu memfokuskan pada penggunaan sumber daya secara holistik, meliputi aspek sumber daya manusia, peralatan dan sarana prasarana, serta pengelolaan sumber daya keuangan. Dengan pendekatan ini, diharapkan kinerja Satpol PP dapat ditingkatkan, sehingga mampu memberikan pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*“Penggunaan sumber daya termasuk personel dan peralatan sangat diintegrasikan dalam setiap kegiatan harian petugas Satpol PP. Koordinasi tim, penempatan personel sesuai kebutuhan, dan pemeliharaan peralatan adalah aspek kunci dalam melaksanakan tugas.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penggunaan sumber daya, termasuk personel dan peralatan, sangat terintegrasi dalam kegiatan sehari-hari petugas Satpol PP. Koordinasi tim, penempatan personel sesuai kebutuhan, dan pemeliharaan peralatan dianggap sebagai aspek kunci yang penting dalam menjalankan tugas.

#### **4.3.12 Responstif**

##### **1. Bagaimana pendapat Anda tentang sikap dan kualitas pelayanan Renpostif yang diberikan oleh petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Dalam mengevaluasi petugas satuan polisi pamongpraja, aspek-aspek tertentu perlu dipertimbangkan. Pertama, kinerja individu perlu dinilai berdasarkan ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup pemahaman yang baik terhadap peraturan dan kebijakan, serta kemampuan untuk melaksanakannya dengan tepat.

Kemudian, aspek komunikasi dan hubungan interpersonal juga penting. Seorang petugas pamongpraja harus dapat berkomunikasi dengan baik, tidak hanya dengan rekan kerja tetapi juga dengan masyarakat. Keberhasilan dalam menjalin hubungan positif dengan masyarakat dapat menjadi ukuran kesuksesan petugas tersebut.

Selain itu, ketanggapan dan kemampuan penyelesaian masalah juga menjadi fokus dalam evaluasi. Petugas yang responsif terhadap situasi dan mampu menangani masalah dengan efektif dapat dianggap lebih kompeten.

Dalam konteks "Renpostif" (jika itu merupakan suatu metode atau inisiatif evaluasi khusus), evaluasi juga dapat melibatkan penilaian terhadap kontribusi positif petugas dalam membangun citra positif pemerintah daerah, serta partisipasi aktif dalam kegiatan masyarakat.

Penting untuk mencatat bahwa metode evaluasi dapat bervariasi dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks spesifik dari satuan polisi pamongpraja di Kabupaten Nias Utara. Evaluasi yang baik seharusnya memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja petugas dan memberikan dasar untuk pengembangan dan peningkatan ke depannya.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*"Saya percaya bahwa sikap Renpostif dari petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara sangat penting dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Renpostif yang baik dapat menciptakan hubungan yang positif antara petugas dan masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama."*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sikap Renpostif (Renang Positif) dari petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara dianggap sangat penting karena dapat menciptakan hubungan positif dengan masyarakat. Sikap positif ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara petugas Satpol PP dan masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

#### **4.3.13 Pelaporan dan Transparansi**

##### **1. Bagaimana sistem pelaporan kinerja petugas Satpol PP kepada publik dan pihak terkait di Kabupaten Nias Utara?**

(Wawancara kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, Pada hari Rabu, 27 September 2023).

Pelaporan dan transparansi dalam evaluasi petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara adalah elemen kunci untuk memastikan akuntabilitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh instansi tersebut. Evaluasi petugas Satpol PP merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan untuk mengukur kinerja, kepatuhan terhadap aturan, serta efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelaporan merupakan alat penting dalam menyampaikan hasil evaluasi kepada pihak terkait dan masyarakat umum.

Transparansi dalam pelaporan evaluasi petugas Satpol PP menciptakan suasana yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini melibatkan penyediaan informasi yang jelas dan mudah diakses terkait kriteria evaluasi, metodologi, dan hasil yang diperoleh. Dengan demikian, masyarakat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kinerja petugas Satpol PP dan dapat memberikan masukan atau umpan balik yang konstruktif.

Pentingnya pelaporan dan transparansi juga dapat dilihat dalam konteks pemberantasan korupsi dan peningkatan integritas. Dengan menyediakan informasi yang terbuka, instansi Satpol PP Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mengurangi potensi tindakan korupsi. Selain itu, proses evaluasi yang transparan dapat memberikan insentif kepada petugas untuk terus meningkatkan kinerja Pegawai.

Penerapan sistem pelaporan dan transparansi dalam evaluasi petugas Satpol PP juga dapat memotivasi instansi lain dan menciptakan standar yang tinggi dalam pelayanan publik. Dengan demikian, masyarakat dapat memperoleh manfaat maksimal dari tugas dan fungsi Satpol PP, sekaligus menjaga dan meningkatkan kualitas pemerintahan di Kabupaten Nias Utara.

Hasil wawancara Kepada Bapak Emala Zebua SH (Kepala Satpol-PP Kabupaten Nias Utara) sebagai Informan Kunci, dan beliau mengatakan bahwa:

*"Sistem pelaporan kinerja petugas Satpol PP bersifat transparan dan terbuka. Laporan kinerja secara rutin dipublikasikan melalui portal resmi pemerintah daerah dan dapat diakses oleh masyarakat. Selain itu, kami juga menyelenggarakan pertemuan terbuka dengan warga setempat untuk memberikan informasi secara langsung."*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem pelaporan kinerja petugas Satpol PP bersifat transparan dan terbuka. Laporan kinerja secara rutin dipublikasikan melalui portal resmi pemerintah daerah dan dapat diakses oleh masyarakat. Selain itu, terdapat kegiatan pertemuan terbuka dengan warga setempat untuk memberikan informasi secara langsung. Keseluruhan langkah-langkah ini menunjukkan komitmen untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan keterlibatan masyarakat dalam aktivitas Satpol PP.

#### **4.4 Analisis Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Melaksanakan Tugas Monitoring dan Evaluasi**

Dalam menjalankan tugas monitoring, petugas Polisi Pamong Praja perlu secara rutin dan sistematis memantau berbagai kegiatan di wilayahnya, termasuk aktivitas yang berkaitan dengan perizinan, ketertiban umum, dan pelaksanaan peraturan daerah. Hal ini melibatkan pemantauan terhadap tempat-tempat umum, perusahaan, acara publik, serta potensi pelanggaran lainnya. Penggunaan teknologi modern seperti CCTV dan aplikasi pemantauan online dapat mendukung efisiensi dalam pelaksanaan tugas ini.

Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Selanjutnya, evaluasi menjadi langkah penting untuk menilai sejauh mana efektivitas tindakan yang telah diambil oleh petugas Polisi

Pamong Praja. Evaluasi mencakup penilaian terhadap kepatuhan masyarakat, efisiensi penegakan hukum, serta efektivitas sanksi yang diterapkan. Selain itu, evaluasi juga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang lebih baik dan perbaikan proses kerja agar lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Adapun beberapa faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi antara lain adalah:

1. Pelatihan dan Pendidikan

Menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan pemahaman petugas terhadap peraturan-peraturan daerah dan teknik monitoring serta evaluasi yang efektif.

2. Penggunaan Teknologi

Menerapkan teknologi modern seperti sistem informasi, aplikasi pemantauan online, dan CCTV untuk mendukung tugas monitoring dan evaluasi.

3. Kerjasama dengan Pihak Terkait

Membangun kerjasama yang baik dengan instansi terkait, masyarakat, dan sektor bisnis untuk mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih efektif.

4. Transparansi dan Partisipasi Masyarakat

Meningkatkan transparansi dalam pelaksanaan tugas, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam memberikan informasi dan masukan terkait pelanggaran atau permasalahan di lingkungan mereka.

5. Penyusunan Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi

Menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi secara periodik untuk mengevaluasi kinerja petugas, mengidentifikasi permasalahan, dan merancang strategi perbaikan.

#### **4.4.2 Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta mengatasi factor yang mempengaruhi kinerja Petugas Polisi Pamong Praja Dalam Melaksanakan Tugas Monitoring dan Evaluasi**

Upaya untuk meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi merupakan suatu langkah strategis yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan adalah aspek pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan yang berkesinambungan dapat membekali petugas dengan pengetahuan dan keterampilan terkini dalam melakukan tugas monitoring dan evaluasi. Ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap regulasi terkini, metode evaluasi yang efektif, dan kemampuan analisis yang diperlukan.

Selain itu, faktor motivasi dan dukungan manajerial juga memiliki dampak signifikan pada kinerja petugas. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, dan memberikan insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi petugas untuk melakukan tugas monitoring dan evaluasi dengan lebih baik. Manajemen yang efektif juga diperlukan untuk mengatasi hambatan administratif dan organisasional yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan tugas.

Dalam hal teknologi, penerapan solusi digital dapat menjadi langkah progresif untuk meningkatkan efisiensi monitoring dan evaluasi. Penggunaan sistem informasi dapat membantu dalam pengumpulan, analisis, dan pelaporan data dengan lebih cepat dan akurat. Integrasi teknologi juga dapat memberikan akses yang lebih mudah dan cepat terhadap informasi yang diperlukan oleh petugas dalam menjalankan tugasnya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja (Pol PP) dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi melibatkan sejumlah aspek, termasuk peningkatan keterampilan, pemberdayaan, manajemen sumber daya, dan dukungan institusional. Faktor yang mempengaruhi kinerja petugas Pol PP juga harus diidentifikasi dan

diatasi untuk memastikan efektivitas tugas Pegawai. Dan dapat dilihat berikut ini:

1. Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan

- Pendidikan dan pelatihan
  - a. Menyediakan program pelatihan yang berkualitas untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial petugas Pol PP dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi.
  - b. Fokus pada pemahaman hukum, etika, tata kelola, dan teknologi terkini yang relevan untuk pekerjaan mereka.

2. Pemberdayaan dan Motivasi:

- Memberikan Kewenangan:
  - a. Memberikan kewenangan yang cukup kepada petugas Pol PP untuk mengambil keputusan yang cepat dan efektif.
  - b. Mendorong partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

3. Manajemen Sumber Daya:

- Penempatan yang Tepat:
  - a. Memastikan penempatan petugas Pol PP sesuai dengan keahlian dan pengalaman Petugas.
  - b. Menyesuaikan jumlah petugas dengan kebutuhan daerah tertentu untuk memaksimalkan efisiensi.

4. Teknologi dan Inovasi:

- Pemanfaatan Teknologi:
  - a. Mengintegrasikan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas monitoring dan evaluasi, seperti penggunaan sistem informasi geografis (SIG) atau aplikasi berbasis mobile.
  - b. Mendorong inovasi dalam metode kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

5. Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja:
  - Penetapan KPI (Key Performance Indicators):
    - a. Menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk menilai hasil kerja petugas Pol PP.
    - b. Melakukan evaluasi rutin berdasarkan KPI untuk mengidentifikasi area-area perbaikan.
6. Dukungan Psikologis dan Kesejahteraan:
  - Pemberian Dukungan Emosional:
    - a. Menyediakan program kesejahteraan mental dan dukungan psikologis untuk mengatasi tekanan dan stres yang mungkin dialami petugas.
    - b. Membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
7. Kolaborasi dan Koordinasi:
  - Kerjasama Antarinstansi:
    - a. Mendorong kerjasama yang erat dengan instansi terkait, seperti kepolisian, pemda, dan lembaga lainnya, untuk meningkatkan efektivitas tugas monitoring dan evaluasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisa dan pembahasan tentang Analisis Kinerja Petugas Polisi Pamong Praja dalam Pelaksanaan Tugas Monitoring dan Evaluasi di Kabupaten Nias Utara dapat di simpulkan bahwa:

1. Dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi, kinerja petugas Polisi Pamong Praja sangat penting untuk mencapai tujuan penegakan peraturan dan pelayanan publik yang optimal. Pelatihan, penggunaan teknologi, kerjasama, transparansi, partisipasi masyarakat, dan penyusunan laporan menjadi faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Dengan implementasi yang baik, diharapkan Polisi Pamong Praja dapat menjadi garda terdepan dalam menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan daerah, serta memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan masyarakat.
2. upaya untuk meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi memerlukan pendekatan yang holistik. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pelatihan yang berkesinambungan, dukungan manajerial, dan penerapan teknologi adalah elemen-elemen kunci yang dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas tersebut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja petugas dapat ditingkatkan secara signifikan, mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

#### **5.2 Saran**

1. Dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan tugas monitoring dan evaluasi, peran yang sangat vital dari petugas Polisi Pamong Praja perlu diperkuat guna mencapai tujuan penegakan peraturan dan optimalisasi pelayanan publik. Faktor-faktor kunci seperti pelatihan, pemanfaatan teknologi, kerjasama, transparansi, partisipasi masyarakat, dan

penyusunan laporan diakui sebagai elemen-elemen yang mampu meningkatkan kinerja Pegawai. Dengan penerapan yang cermat, diharapkan Polisi Pamong Praja dapat menjadi garda terdepan dalam memelihara ketertiban dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan daerah, sekaligus memberikan sumbangan positif bagi kesejahteraan masyarakat.

2. Untuk meningkatkan kinerja petugas Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas monitoring dan evaluasi, disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang holistik. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pelatihan yang berkesinambungan, dukungan manajerial yang kuat, dan penerapan teknologi terkini. Integrasi elemen-elemen kunci ini diharapkan dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas, sehingga kinerja petugas dapat ditingkatkan secara signifikan. Langkah-langkah ini, jika diimplementasikan dengan baik, akan memberikan kontribusi positif untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien."

## DAFTAR PUSTAKA

- Bacal (2018) dalam Sinambela (2019:170) *Manfaat Kinerja Pegawai* Jogjakarta : Gadjia Mada
- Boediharjo dan Syajidin (2017:102) *indikator kepegawaian* jakarta : Bumi Aksara
- Edison dkk. (2016:195) *dimensi kinerja* Jakarta : Mitra Wacana
- Fadli Sandewa, (2017:150) *Monitoring* Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan (2018:92), Utomo (2019:4) *Motivasi* Jakarta : Erlangga
- Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2015:14) *Faktor yang mempengaruhi kinerja* jakarta : Bumi Aksara
- Indah Sulisdiani, pada (2017) *Penelitian Terdahulu Kualitatif* Bandung :PT. Rosdakarya
- Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) *Faktor yang mempengaruhi kinerja* jakarta : Bumi Aksara
- Menurut Robbins (2017) dalam Sinambela, 2016: 480) *Defenisi Kinerja* Jakarta : Erlangga
- Menurut Sinambela (2019:480) *pengertian Kinerja* Bandung : CV. Alvabeta
- Moleong (2017:332) *Metode Kualitatif* Jakarta : Erlangga
- Mulyono, 2017:9). *Monitoring pengertian* Bandung : CV. Alvabeta
- <sup>2</sup> Neneng Sofiyanti dan Achmad Nawawi pada tahun (2017) *Penelitian Terdahulu* Jakarta : Bumi Aksara
- <sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- Prijambodo (2018:10) *system monitoring dan monev* Jogjakarta : Gadjia Mada
- Rahayu (2018:32) *system Monitoring* Jakarta : Mitra Wacana
- Reza (2018:2) *Kinerja kepegawaian* Jogjakarta : Gadjia Mada

Ridwan, Kusmanto, Warjio, & Kadir, 2020:39-47 *fungsi dan kewenangan kepegawaian satuan polisi pamong praja* Jakarta : Erlangga

Robbins (2017) dan Sinambela, 2016: 480) tentang *pengertian kinerja kepegawaian* Bandung :PT. Rosdakarya

Sinambela (2019:480) *pengertian kepegawaian Bandung* : CV. Alvabeta

Sinambela, (2019) *Manfaat Kinerja* Jogjakarta : Gadjaja Mada

Sugiyono (2018:224) *Teknik Pengumpulan Data* Jogjakarta : Gadjaja Mada

Sugiyono (2020:305) *Instrumen Penelitian* Jakarta : Mitra Wacana

Sugiyono, 2019:68 *Variabel Kualitatif* jakarta : Bumi Aksara

Sujamto 2015:82 *Jenis Monitorung* jakarta : Bumi Aksara

Sujamto, 2015: 81 *Tujuan Monitoring* Bandung :PT. Rosdakarya

Undang-Undang :

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Wibowo (dalam Sinambela (2019:172) *Kinerja dalam Organisasi* Jogjakarta : Gadjaja Mada

Wirawan (2012: 16-18) *Jenis-jenis Evaluasi* Jakarta : Mitra Wacana

Wirawan (2012: 22-23) *Tujuan Evaluasi* Jakarta : Erlangga

Wirawan (2015:7). *Devenisi Evaluasi* Jakarta : Mitra Wacana

---

## **DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN**

Daftar wawancara penelitian ini berguna untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang dimana terdapat indikator-indikator yang terkait dengan judul **ANALISIS KENERJA PETUGAS POLISI PAMING PRAJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALIASI DI KABUPATEN NIAS UTARA**

*Petunjuk:*

- a. *Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.*
- b. *Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.*
- c. *Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.*
- d. *Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata- mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.*
- e. *Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.*

*Pertanyaan:*

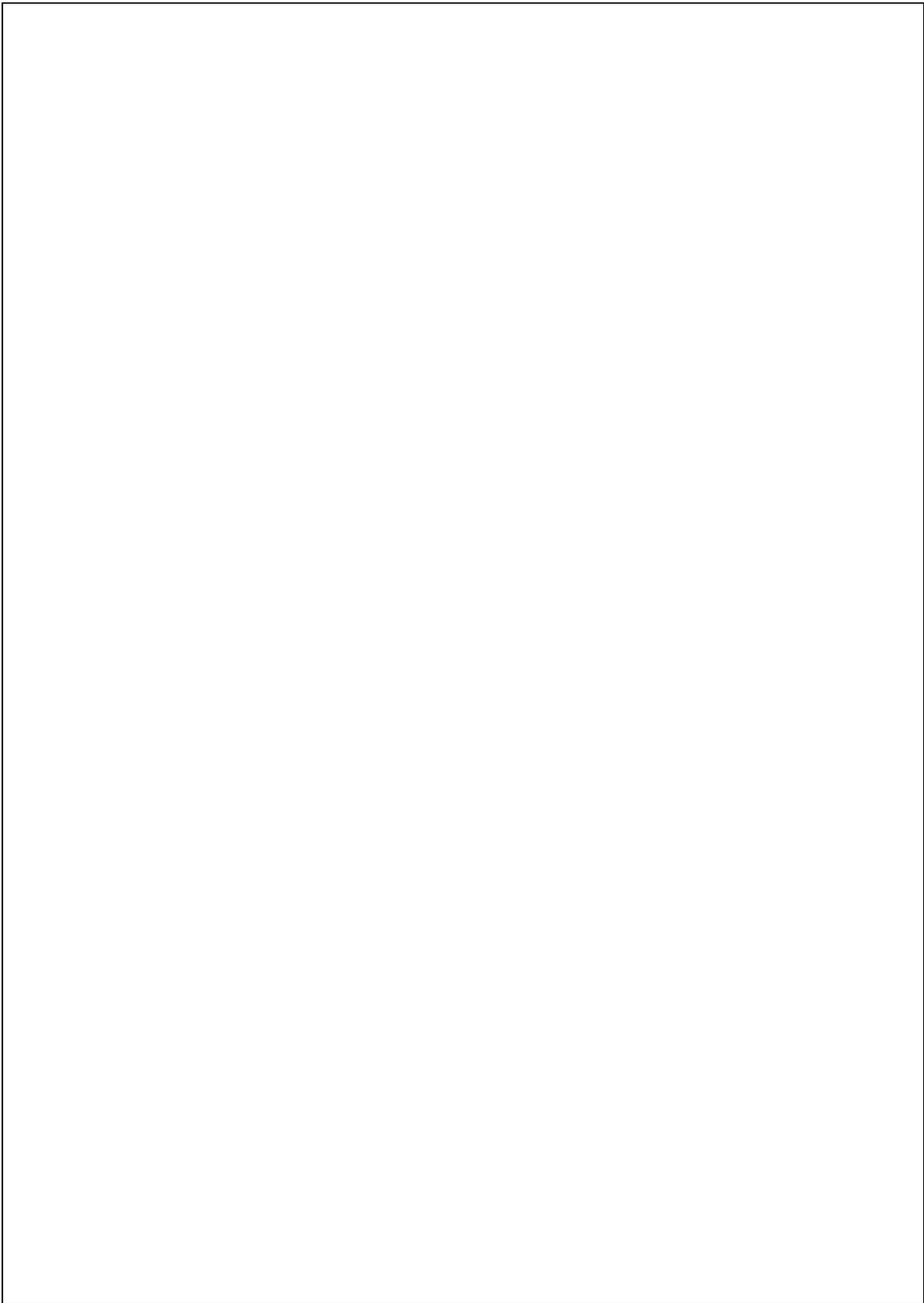
1. Apakah ada tantangan atau hambatan dalam menjaga kepatuhan terhadap SOP di kantor ini?
2. Bagaimana Bapak mengelola waktu untuk untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan?
3. Bagaimana Bapak menangani perbedaan pendapat atau konflik dalam tim?
4. Bagaimana Satpol PP Kabupaten Nias Utara menjaga tingkat kedisiplinan dalam tubuh organisasi?
5. Bagaimana petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Nias Utara menangani konflik dalam menjalankan tugasnya?
6. Bagaimana proses monitoring dan evaluasi dilakukan terhadap kinerja petugas Satpol PP di Kabupaten Nias Utara?

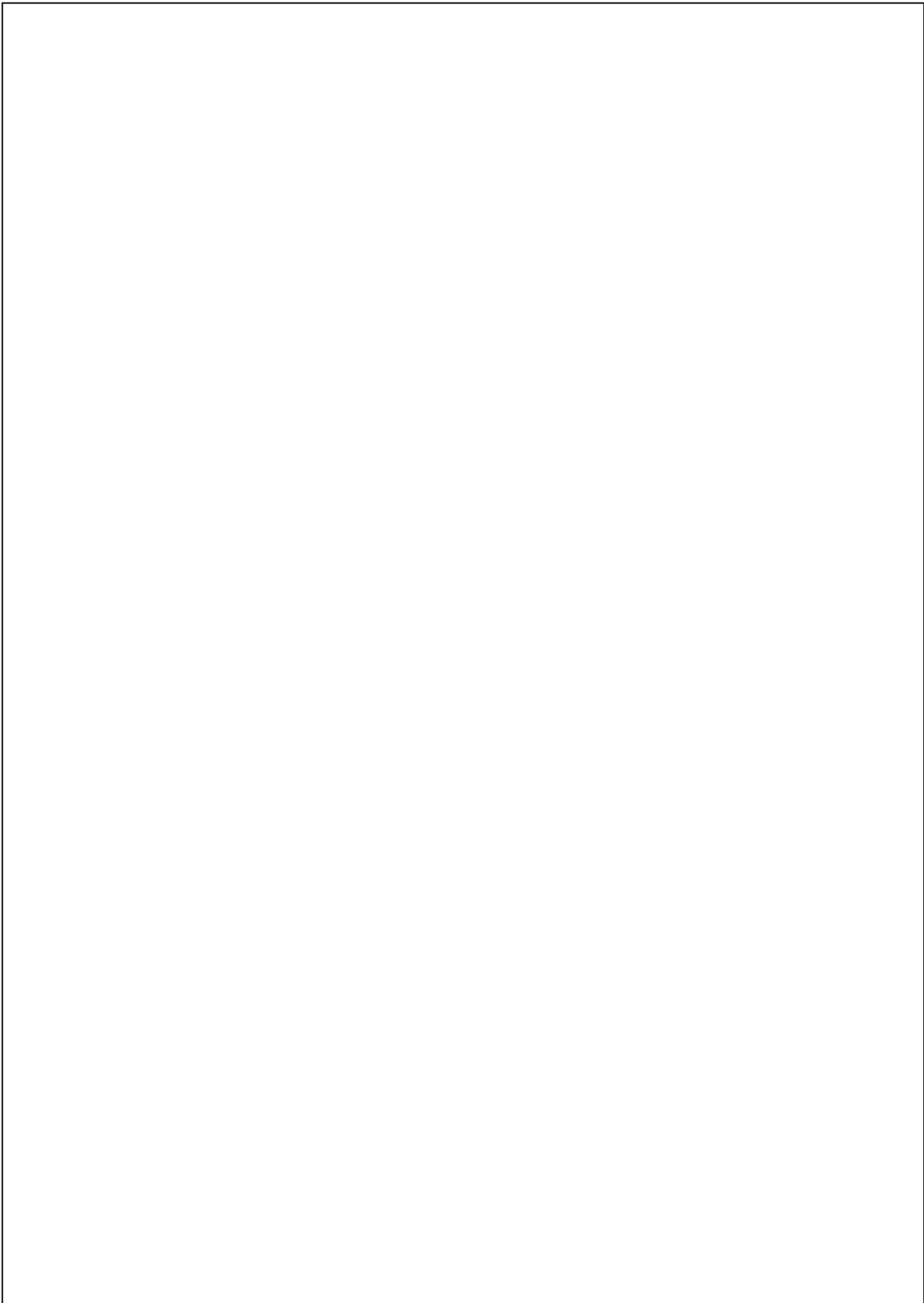
7. Bagaimana sistem penugasan dan penempatan petugas dilakukan untuk memaksimalkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia?
8. Bagaimana proses penyusunan laporan dan dokumentasi di Satpol PP Kabupaten Nias Utara dilakukan?
9. Bagaimana penerapan teknologi modern dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas Satpol PP?
10. Bagaimana penerapan pengetahuan yang didapat selama pelatihan dalam tugas sehari-hari?
11. Bagaimana penggunaan sumber daya, termasuk personel dan peralatan, diintegrasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari petugas Satpol PP?
12. Bagaimana pendapat Anda tentang sikap dan kualitas pelayanan Renpostif yang diberikan oleh petugas Satpol PP Kabupaten Nias Utara?
13. Bagaimana sistem pelaporan kinerja petugas Satpol PP kepada publik dan pihak terkait di Kabupaten Nias Utara?

*Lampiran:*  
*Foto Bersama Informan*









# ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI DI KABUPATEN NIAS UTARA

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://satpolpp.kaltimprov.go.id">satpolpp.kaltimprov.go.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	4%
4	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	3%
5	<a href="http://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
7	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1%

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

9

Internet Source

1 %

---

10

[repository.uhamka.ac.id](https://repository.uhamka.ac.id)

Internet Source

1 %

---

11

[docplayer.info](https://docplayer.info)

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# ANALISIS KINERJA PETUGAS POLISI PAMONG PRAJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MONITORING DAN EVALUASI DI KABUPATEN NIAS UTARA

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---

PAGE 79

---

PAGE 80

---

PAGE 81

---

PAGE 82

---

PAGE 83

---

PAGE 84

---

PAGE 85

---

PAGE 86

---

PAGE 87

---

PAGE 88

---

PAGE 89

---

PAGE 90

---

PAGE 91

---

PAGE 92

---

PAGE 93

---