BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Aparatur Satpol PP

Penelitian mengenai kinerja aparatur terlebih dahulu perlu diketahui dan memahami apa yang dimaksud dengan kinerja aparatur itu sendiri. Secara umum kinerja adalah melakukan suatu kegiatan kerja dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang sesuai. Pendefinisian mengenai kinerja sanagat diperlukan supaya dapat menjaga kejelasan pemikiran terhadap pembahasan selanjutnya. pengertian kinerja aparaturbegitu luas dan beragam, namun tetap saja pegertian kinerja berada dalam ruang lingkup apa yang dilakukan dan apa yang dihasilkan oleh aparatur, sesuai dengan hal tersebut pengertian kinerja menurut Wirawan adalah :

> "Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance* sering diindonesiakan sebagai performa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi daam waktu tertentu ". (Wirawan,2009:5).

Definisi kinerja diatas menjelaskan tentang adanya gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seluruh aparatur yang ada di dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, peningkatan kinerja aparatur dalam organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan dan target yang akan dicapai oleh seluruh aparatur yang ada di dalam organisasi atau instansi pemerintahtersebut yang bertujuan untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan maksimal.

Kinerja merupakan totalitas dari suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Kinerja aparatur memiliki hubungan yang sangat erat dengan tercapainya tujuan dari suatu organisasi atau instansi. Selalu beketerkait dan tidak dapat dilepaskan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi tersebut. Dengan adanya aparatur yang selalu aktif berperan sebagai penggerak dalam dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi atau instansi tersebut dan jika kinerja aparaturnya selalu di perhatikan maka tujuan dari organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Kinerja adalah terjemahan dari kata *Performance (Job Performance),* secara etimologis berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo mengatakan bahwa :

> "Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasikerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan haya menyatakan sebagai suatu hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubugan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi ". (Wibowo, 2007:7).

Dari pengertian yang dipaparkan di atas dapat menarik satu kesimpulan yaitu hasil dari kerja seorang aparatur dapat diukur dalam pekerjaannya yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, untuk melakukan tugas yang telah ditentukan aparatur dalam memaksimalkan suatu kinerja, diperlukan pengetahuan yang luas untuk melaksanakan tugas tersebut, sehingga akan tercapai apa yang diinginkan dan yang telah menjadi tujuan utama. pengertian lain menurut Prawirosentono bahwa :

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". (Prawirosentono, 2008:2).

Sesuai dengan pendapat Prawirosentono bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam satu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal dan sesuai dengan etika.

Aparatur adalah orang-orang yang bekerjauntuk menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiiki peranan yang strategis dalam menjaankan tugas-tugas umum dari pemerintah dan pembangunan. peranan aparatur tersebeu harus sesuai dengan berkembangnya zaman terutama untuk menjawab tantangan pada masa yang akan datang.

Aparatur merupakan pelaksana roda birokrasi. Menurut Sendarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil,* birokrat adalah :

1. Birokrat adalah pegawai yang bertindak secara demokratis
2. Birokrat adalah :
    a. Sistem pemerintah yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang dalam hierarki dan jenjang jabatan.
    b. Cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya.

c. Birokrasi sering melupakan tujuan pemerintahan yang sejati, karena terlalu mementingkan cara dan bentuk. Ia menghalangi pekerjaan yang cepat serta menimbulkan semangat menanti, menghilangkan inisiatif, terikat dalam peraturan yang rumit dan bergantung pada perintah atasan, berjiwa statis dan karena itu menghambat kemajuan. (Sendarmayanti, 2009 : 319-320).

Birokrat yaitu aparatur yang bertindak birokratis. Menjunjung tinggi nilai-nilai secara sistematis. Birokrat menjunjung tinggi inovasi dalam bekerja. Kemajuan bukanlah sesuatu yang ditargetkan karena terlalu berpacu pada aturan yang ada. Aparatur sebagai pelaksanan berjalannya sering melupakan tujuan pemerintah sebagai pelayan masyarakat. Aparatur lebih memprioritaskan kepada bentuk organisasi dan cara-cara yang sering dilaksanakan.

Bambang Yudoyono dalam bukunya yang berjudul otonomi daerah berpendapat bahwa, aparatur pemerintah daearah adalah plaksana kebijakan publik (Yudoyoni 2001:61). Aparatur yang berada di daerah merupakan pelaksana birokrasi. Aparatur merupakan pegawai yang melaksanakan setiap kebijakan yang berlaku.

Pengertian mengenai aparatur pemerintah dari dharma setyawan dalam buku yang berjudul Manejemen Pemerintahan Indonesia yang menjelaskan bahwa “aparat pemerintah adalah pekerja yang digaji oleh pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuanyang berlaku” (Setyawan 2004:169).

Sesuai dengan pengertian diatas aparatur merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah secara teknis dan berdasarkan ketentuan yang ada.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handayaningrat mengatakan bahwa :

> "Aparatur ialah aspek-aspekadministrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian". (Handayaningrat 1982 : 154).

Menurut definisi diatas aparatur merupakan suatu organisasi kepegawaian dalam menjalankan administrasi pemerintahan atau negara utuk melayanimasyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendapat tersebut mengemukakan bahwa aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang sangat diperlukan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan peerintahan atau negara.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Aparatur merupakan sarana yang bertugas untuk melayani masyarakat, dan juga berkewajiban dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga bisa memuaskan masyarakat dalam pemberian pelayanan. Tujuan untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan tidaklah mudah, ada beberapa tantangan yang harus dilewati. Menurut Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan faktor motivasi aparatur. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

> "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut : *"Human performance = ability + motivaton, motivation = atitude + situation, ability = knowledge + skil"* dalam (Mangkunegara 2005 : 13-14).

Dari pengertian diatas bahwa, aparatur dalam mencapai kinerja yang maksimal, aparatur tersebut harus memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang sunggu-sungguh. Adapaun beberapa kemampuan yang dimiliki dari seorang aparatur yakni berupa kemampuan berfikir cerdas dan bakat yang dimiliki oleh aparatu tersebut. Sedangkan motivasi yang dimiliki aparatur dilihat dari sikap dan situasi kerja yang kondusif, dalam hal ini akan berketerkaitan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja seorang aparatur dalam menjalankan tugasnya yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi selalu akan mengarah kepada kemampuan pegawaidalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas dari perusahaan tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yangsudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

David C. Mc Cleland, (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68),berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja

(kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

> Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya., (Berry dan Houston *dalam* Kasim, 1993).

Dari pendapat yang dipaparkan oleh Berry dan Houston diatas yang menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh satu perusahaan atau instansi akan terlihat sesuai dengan kemampuan dan usaha dari aparatur-aparatur yang terlibat dalam perusahaan atau instansi tersebut, apabila didalam perusahaan atau instansi tersebut terisi dengan aparatur yang memiliki kualitas, keampuan, usaha kerja, dan daya berpikir yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal, karena ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung dalam menampilkan hasil kerja yang baik.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah kapasitas dari seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam satu pekerjaan. Selain itu kemmpuan juga merupakan sebuah penilaian teknis atas apa yang dapat dilakukan seseorang, sehinggakemampuan kerja yang dimiliki dari seorang aparatur menjadikan suatu kekuatan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan-pekerjaan maupun persoalan di dalam lingkungan pekerjaan. Kemampuan aparatur yang terbentuk dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan akan menghasilkan pengaruh yang baik terhadap kinerja organisasi.

> Dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan.(Widodo, 2004 : 51)

Aparatur adalah alat dari pemerintah yang bekerja untuk meaksanakan program dari pemerintah, dalam menjalankan program pemerintah aparatur yang bersangkutan harus memiliki kemampuan individu yang baik dalam melaksanakan tugas dan tangungjawabnya sebagai alat dari pemerintah.

> Menurut Miftah Thoha, (1998 : 54) kemampuan sebagai kondisi yang menunjukan pada unsur kematangan seseorang yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan. Kriteria kemampuan terutama ditentukan oleh kebijakannya dalam ha pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam, alokasi sumber-sumber pengaturan dan dalam merespon perubahan (Sentosa, 2001 : 187)

Kemampuan dalam meaksanakan sebuah tugas menjadi modal utama bagi aparatur dalam menjalankan perintah dari atasan, sehingga hasil kerja dari seseorang akan terukur dari pada pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan yang pernah ditempuh oleh orang tersebut.

> Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dan kemampua itu hakekatnya terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Beraitan dengan itu pendapat lain dipaparkan oleh Gibson, bahwa kemampuan pegawai untuk dapat mencapai hasil atau kinerja organisasi secara efisien dan efektif meliputi kemampuan intelektual, kemampuan konseptual dan kemampuan administrasi. (Gibson dalam Munir : 2000)

Organisasi dalam mencapai tujuannya selalu dipengaruhi oleh tujuan individu, dan dituntut dengan adanya kegiatan-kegiatan yang dibuat untuk mengasah kemampuan individu terebut guna dalam peningkatan kemampuan ketrampian yang diperoleh dari pendidikan, lattihan dan pengalaman, terlihat apabila karyawan yang memiliki kemampuan yang baik maka tidak akan sulit dalam menerjemahkan satu rancangan kegiatan yang memang menjadi tugas tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kemampuan kerja pegawai dapat diukur dari beberapa indikator ini, yaitu :

a. Tingkat pendidikan
b. Pengetahuan tentang pekerjaan
c. Pengalaman
   Miftah Thoha, (1998 : 154)

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorag secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Namun untuk mengetahui lebih luas mengenai masalah motivasi, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian mengenai motivasi. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sehingga akan sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang, dan disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Apabila ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin, yakni

*movere*yang berarti "menggerakan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong akan atau menggerakan seseorang individu atau aparatur untuk dapat melakukan sesuatu. Sejalan dengan ini Harold Koo Mp23ntz dan Heinz Weihrich, (1998 ; 411) mengemukakan pendapatnya mengenai motivasi sebagai berikut :

> *"Motivation is a general trem applying to the entire class of drives, desire, needs, wishes and similar forces. To say thad managers motivate theirsubordinates is to say thad they do those things wich they hope wil satisfy these drives and desires in induce the subordinates to act in a desired manner.*
>
> Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakanbahwa para menejer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan.

Dengan demikian maka istilah motif sama dengan kata motive, motif, dorongan, alasan dan lain-lain. Adapun Sarwoto, (1987 ; 167) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian motivasi sebagai berikut :

> "Secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik".

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan atau aparatur pada suatu organisasi yang diberikan motivasi dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan cara yang sedemekian rupa atau dengan reaksi yang nyata dari atasannya, maka karyawan tersebut akan mau bekerja secara ikhlas dan

sesuai dengan prosedur-prosedur dari organisasi tersebut, demi tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Winardi, (2000 : 40) yang mengatakan pendapatnya bahwa :

> "Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain sehingga semua termotivasi".

Apabila dihubungkan dengan arti dari kata motivasi tersebut maka akan menunjukan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi mengandung tiga komponen utama yaitu kebutuhan, motif dan tujuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Victor H. Vroom, (Ndraha, 1999a : 147-148) yang mengemukakan bahwa :

> "Motivasi adalah produk tiga faktor, *valence*, menunjukan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh satu *reward* misalnya jika hal yang paing didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki *valensi* tertinggi; *Expectancy*, menunjukan kemungkinan keberhasilan kerja(*performance probability*). *Probability* itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). *Instrumentality*, menunjukan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil".

Sedangkan Atkinson dalam, (Scott, 1971 : 80) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berkut :

> *Motivational strength, according to Atkinson is a function of three vriables wich expressed as follows; Motivation = f (motive x expectancy x incentive)the term of quation mean :*

1. *Motive refers to general dispotion individual to strive for the satisfaction of the need. It represent the urgency of the need for fulfilment.*
2. *Expectancy is the subjective calculation of the probability that a given act wills succehoped for by obtaining the goal.*
3. *Incentive is the subjective caculation of the value of the reward hoped for by obtaining the goal.*

Kekuatan motivasi itu, menurut Atkinson adalah suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut :
Motivasi = f (modif x pengharapan x insentif).
Istilah tersebut berartisama dengan :

1. Motif menunjukan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan. Ia mewakili kepentingan tentang pemenuhan kebutuhan.
2. Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
3. Insentif adaah kalkuasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Penjelasan konsep tentang motivasi kerja menurut George Thompson dalam (Ndraha 1999 : 187) konsep kerja didefinisikan sebagai berikut : *An activity which demands the expenditure of energy or effort to create from "raw materials" those products or services which people value.*Dapat juga dikatakan bahwa, kerja adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Tentang pendirian (anggapan dasar, kepercayaan dasar) tentang kerja Taliziduhu Ndraha, (1999b : 189 -192) mengemukakan pendapatnya adalah sebagai berikut :

1. Kerja adalah hukuman;
2. Kerja adalah upete;
3. Kerja adalah beban;
4. Kerja adalah kewajiban;
5. Kerja adalah sumber penghasilan;
6. Kerja adalah kesenangan
7. Kerja adalah status;
8. Kerja adalah prestise atau gensi;
9. Kerja adalah harga diri;
10. Kerja adalah aktualisasi diri;
11. Kerja adalah panggilan jiwa;
12. Kerja adalah pengabdian;
13. Kerja adalah hidup, dan juga sebaliknya hidup adalah kerja;

14. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas hidup di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi orang bekerja penuh enthusiasme.
15. Kerja itu (adalah) suci.

Pengertian di atas mengarahkan pada satu pemahaman yakni "kerja" adalah satu proses kegiatan yang berdasarkan pada suatu dorongan tertentu. Yakni dari dari diri pribadi atau lingkungan sekitar dalam rangka suatu keputusan batin atau perolehan suatu niai baru yang dapat bermanfaat baik untuk diri sendiri atau pada lingkungannya. Berikutnya akan dikemukakan pengertian motivasi kerja. Menurut pendapat Udai Pareek, (1984 : 110) sebagai berikut :

> Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Dari beberapa pendapat dari para ahli yang telah dipaparkan berdasarkan dari cara pandang dan dari latar belakang pengertian masing-masing ahli. Namun pada prinsipnya menunjukan bahwa daam melakukan aktifitasnya, seorang aparatur digerakan atau didorong oleh suatu motif atau kepentingan yang bersumber dari adanya kebutuhan itu, akan menimbulkan niat untuk memenuhinya, sehingga mendorong seseorang untuk beraktifitas yang pada gilirannya akan menimbulkan keinginan serta semangat yang kuat untuk bekerja dan berusaha dalam proses pemenuhannya. Jika keinginan tersebut berlawanan atau dipandang tidak menyentuh keinginan seseorang, maka individu tersebut akan bertindak acuh atau tidak peduli bahkan akan meninggakan keinginan tersebut. Dalam konteks ini Hersey and Blanchard, (1995 : 15) mengemukakan bahwa :

> Adanya perilaku manusia pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Apabila seseorang sudah siap beraktivitas untuk kebutuhnnya itu, maka dorongan sedikitpun perlu dimilikinya untuk membuatnya dapat bergerak.

Hal ini yang sering terlihat pada birokrasi pemerintahan kita saat ini bahwa para pimpinan unit kerja selalu mengahadapi masalah yang mucul yakni perbedaan kinerja antar bawahan yang satu dengan yang lainnya, karena setiap tindakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi dapat memberikan stimulasi reaksi para bawahan, sehingga tidak ada pilihan lain harus diakukan motivasi agar bawahan dapat memiliki kinerja. Persoalanya adalah bagaimana melakukannya, apakah tindakan yang dilakukan akan efektif sehingga bawahan dapat bekerja bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Zona Merah adaha area yang harus benar-benar bebas dari pedagang kaki lima, hal ini dikarenakan area zona emrah terdiri dari kompleks pemerintahan, perkantoran, kompleks militer, sekolah dan tempat ibadah. Denda satu juta rupiah bagi pembeli yang belanja pada pedagang kaki lima di area zona merah. Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandung No 04 Tahun 2011 teantang penataan pedagang kaki lima pada pasal 24 ayat 1 dan 2, dalam ayat yang pertama mengatakan masyarakat dilarag membeli dari pedagang kaki lima yang berada di zona merah, dan zona kuning yang ttidak sesuai dengan waktu dan tempatya, pada ayat yang kedua menyatakan pelanggaran sebagaimana yang dimaksud pada ayat yang pertama dikenakan biaya paksa penegakan hukum sebesar satu juta rupiah.

Pemerintah Kota Bandung gencar mensosialisasikan denda tersebut agar masyarakat paham dengan aturan tersebut. Salah satunya pemerintah Kota Bandung mensosialisasikan mealui pemasangan spanduk pada area Zona Merah tersebut. Penertiban PKL pada area Zona Merah ditangani oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung yang langsung bertugas untuk meakukan eksekusi penertiban pada area zona merah, yang dimana bertujuan untuk menertibkan adanya aktifitas-aktifitas jual beli antara pedagang kaki lima dengan masyarakat pada area zona merah, yakni Jalan Merdeka, Jalan Otto Iskandardinata, Jalan Asia Afrika, Jalan Dalem Kaun, Jalan Kepatihan, Jalan Dewi Sartika, dan kawasan Masjid Agung Bandung, yang mana telah disepakati untuk area yang benar-benar bersih dari pedagang kaki lima. Selain zona merah, ada juga zona kuning yang dimana pedagang kaki lima diizinkan untuk pedagang kaki lima menjajakan barang dagangannya atau melakukan kegiatan juak beli, namun kegiatan jual eli pada zona kuning memiliki batas-batas waktu tertentu untuk berjualan, sedangkan zona hijau merupakan area yang benar-benar diizinkan kepada para pedagang kaki lima untuk menjajakan barang dagangannya tanpa menggunakan waktu untu membatasi aktivitas jual beli.Satuan Polisi Pamong Praja benar-benar diminta untuk bekerja secara maksimal dalam melakukan penertiban terhadap PKL pada area zona merah, karena apabila dilihat dari aturan-aturan yang telah dibuat dan dijalankan oleh pemertintah Kota Bandung dalam melakukan penertiban terhadap PKL masih belum cukup, dan tidak menutupi kemingkinan bagi para pedagang kaki lima yang kerap kali meanggar aturan-aturan tersebut, apabila tidak ada aparat yang melakukan penjagaan maka para PKL akan kembali menjajakan

barang dagangannya pada area zona merah tersebut hal ini dilihat dari PKL yang menyembunyikan barang dagangannya ketika ada petugas Satpol PP yang melakukan patroli, dan ketika para PKL melihat petugas Satpol PP yang sudah pergi mereka angsung menjajakan barang dagangannya kembali, dari realita kejadian tersebut seharusnya seain Satpol PP harus ada pihak-pihak lain yang dimana harus bertanggungjawab dalam meakukan penertiban, hal ini dikarenakan jumlah petugas Satpol PP yang terbatas sehingga belum bisa melakukan penertiban ini secara maksimal, karena apabila dilihat dari pandangan pedagang kaki lima sendiri, mereka akan terus menjajakan jualannya apabila tidak ada aparat yang ditugaskan secara langsung untuk melakukan penjagaan pada area-area tersebut. Maka dari itu aksi nyata dari satuan Polisi Pamong Praja terkait dalam penerapan peraturan tersebut harus terlihat.Kinerja aparat Satpol PP dalam menyelesaikan tugasnya, perlu ditunjau dari adanya sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut yang merupakan faktor utama dalam suatu organisasi menjalankan tugas, apapun tujuan dari organisasi tersebut yang dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan masyarakat, dan dalam realisasi visi dan misinya tentu ditangani oleh aparatur organisasi maupun instansi tersebut. Pengembangan bagi organisasi memusatkan pada pengubahan masyarakat serta sifat dan kualitasnya dalam berbagai hubungan peekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka definisi operasional dari penelitian diatas dikutip sebagai berikut :

1. Kinrja adalah hasi dari tingkatan pencapaian kerja yang dilakukan oleh Satpol PP dalam melakukan penertiban PKL pada area zona merah Kota Bandung.
2. Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memeliara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakan Peraturan Daerah. Organisasi dan tatakerja Satpol PP ditetapkan dengan Peraturan Daerah, Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten atau Kota. Satpol PP yang berada di Daerah Provinsi dipimpin oleh kepalayang berada dibawah dan bertanggung jawab kepadaGubernur melalui Sekertaris Daerah, sedangkan Satpol PP di Daerah Kabupaten atau Kota dipimpin oleh kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Sekertaris Daerah.
3. Zona Merah adalah wilayah yang dilarang oleh Pemerintah Kota Bandung untuk para PKL menjajakan barang dagangannya, karena Zona Merah merupakan tempat beribadah, mall, rumah sakit dan lain-lain.
4. Kinerja Satpol PP dalam meakukan penertiban PKL pada area zona merah adaah serangkain kegiatan yang dilakukan oleh Satpol PP Kota Bandung berdasarakan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 yang telah ditentukan sebelumnya untuk mengukur tingkat kinerja Satpol PP Kota Bandung yag dapat dilihat berdasarka indikator-indikator sebagai berikiut :

1. Kemampuan kerja adaah kapasitas dari seorang individu yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill)* yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, selain itu kemampuan kerja juga merupakan sebuah penilaian teknis atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam meaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
    a. Tingkat pendidikan formal adalah tahapan-tahapan pendidikan yang pernah dilalui seseorang dan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup, tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hiup sehari-hari. Pendidikn formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima sesuatu hal yang baru.
    b. Pelatihan teknis adalah suatu kegiatann yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan yang biasanya merupakan tuntutan dan nasihat dalam menyelesaikan persoalan atau masalah yang bersifat teknis.

c. Kemampuan menguasai pekerjaan adalah suatu sikap yang ada pada seseorang dalam meakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya yang meliputi kemampuan yang dimiliki pada orang tersebut.

2. Motivasi kerja adaah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar guna untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

   a. Upah atau gaji yang layak, adalah gaji yang menandai dan besarnya sesuatu standar mutu hidup.
   b. Pemberian insentif, adalah pemberian bonus sewaktu-waktu, ransangan kerja, prestasi kerja.
   c. Menepatkan pegawai pada tempat yang sesuai adaah diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
   d. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, adalah tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya,jauh dari polusi dan berbahaya.
   e. Menciptakan persaingan yang sehat adalah produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

GAMBAR 2.1

Kerangka Pemikiran

