

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DALAM
PENEGAKKAN PERATURAN DAERAH TAMBANG GALIAN C
DI KABUPATEN MAMASA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

FIRDAUS BOKKY

NIM. 500655205

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa” adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya Penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima Sanksi akademik.

Mamasa, April 2018

Yang Menyatakan

**METERAI
TEMPEL**

TGL. 20
8E2DDAFF213933223

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(FIRDAUS BOKKY)

NIM. 500655205

ABSTRAK

Firdaus Bokky, Efektivitas Satpol PP Dalam Penegakan Perda Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa. Penelitian bertujuan mengungkap efektifitas kinerja Satpol PP dalam penegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C, faktor yang menunjang dan yang menghambat dalam Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Dilakukan dengan tahapan menentukan topik penelitian, melakukan observasi lapangan, menyusun rencana penelitian, merancang instrument penelitian, melaksanakan penelitian, memilah data, menganalisis data, dan penarikan kesimpulan. Informan penelitian adalah Kepala Satpol PP, dan Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah Sapol PP Kabupaten Mamasa. Data dianalisis dengan cara menelaah seluruh data, mereduksi data, menyusun data tersebut serta memeriksa keabsahan data.

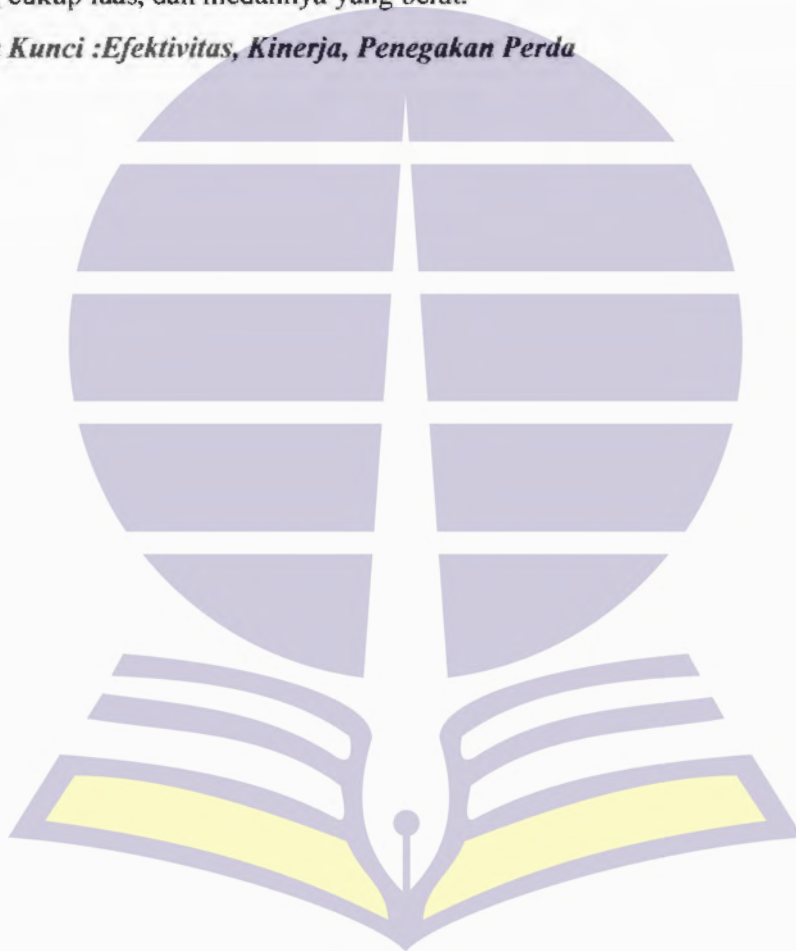
Efektivitas kinerja Satpol PP Kabupaten Mamasa dalam penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, dapat dilihat dari dua pendekatan, yakni pendekatan kinerja pelaksanaan kebijakan, dan pendekatan kinerja Tim Penegakan Peraturan daerah.

Efektivitas kinerja pendekatan pelaksanaan kebijakan menunjukkan perkembangan yang bervariasi. Tahun 2014 masing-masing 0% atau kualifikasi buruk, melalui kegiatan peningkatan disiplin aparat Satpol Pamong Praja, dan kegiatan Pendidikan, kursus dan latihan Non Formal. Tahun 2015 masing-masing 86,67% atau baik pada kegiatan bimbingan teknis Perundang-undangan, dan 88,57% atau baik pada kegiatan penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Tahun 2016 masing-masing 100% atau sangat memuaskan pada penertiban dan penegakan Peraturan Daerah, dan 94,74% atau sangat memuaskan pada kegiatan penyelidikan dan penyidikan kasus pelanggaran Peraturan daerah Tambang Galian C.

Efektivitas kinerja pendekatan pelaksanaan tugas Tim Penegakan Peraturan Daerah dengan perkembangan bahwa pada tahun 2014 dengan efektivitas kinerja 75% atau sedang, kemudian pada tahun 2015 dengan efektivitas kinerja 83,33% atau baik, dan tahun 2016 dengan efektivitas kinerja 83,33% atau baik.

Faktor pendukung penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C terdiri atas faktor internal yang meliputi koordinasi lintas SKPD, motivasi personil Satuan Polisi Pamong Praja, kepemimpinan yang persuasif dan familiar, serta adanya ketersediaan anggaran. Sedang faktor eksternal meliputi partisipasi masyarakat umum, dan partisipasi kalangan pengusaha Tambang Galian C itu sendiri. Faktor penghambat penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C terdiri atas faktor internal yang meliputi sarana dan prasarana yang terbatas, serta tenaga organik yang minim. Sedang faktor eksternal adalah wilayah Kabupaten Mamasa yang cukup luas, dan medannya yang berat.

Kata Kunci :Efektivitas, Kinerja, Penegakan Perda



ABSTRACT

FirdausBokky, Effectiveness of Civil Service Police Unit(Satpol PP) in enforcing the local regulation of Mine Excavation C in District of Mamasa. This research aims to analyze the effectiveness of Civil Service Police Unit(Satpol PP) in local regulation enforcement of Mine Excavation C in District of Mamasa.

Using descriptive qualitative approach, this research is conducted by determining research topic, conducting field observation, preparing research planning, designing research instrument, conducting research, sorting and analyzing data, and drawing conclusion. Research informants consist of Chief of Civil Service Police Unit and Head Division of Legislation Enforcement of Civil Service Police Unit, District of Mamasa. Data is analyzed by reviewing data, reducing data, constructing data, and examining data validation.

The effectiveness of Civil Service Police Unit(Satpol PP) in enforcing the local regulation of Mine Excavation C in District of Mamasa can be seen in two ways of approach, i.e. work performance of policy implementation, and performance of Local Regulation Enforcement team.

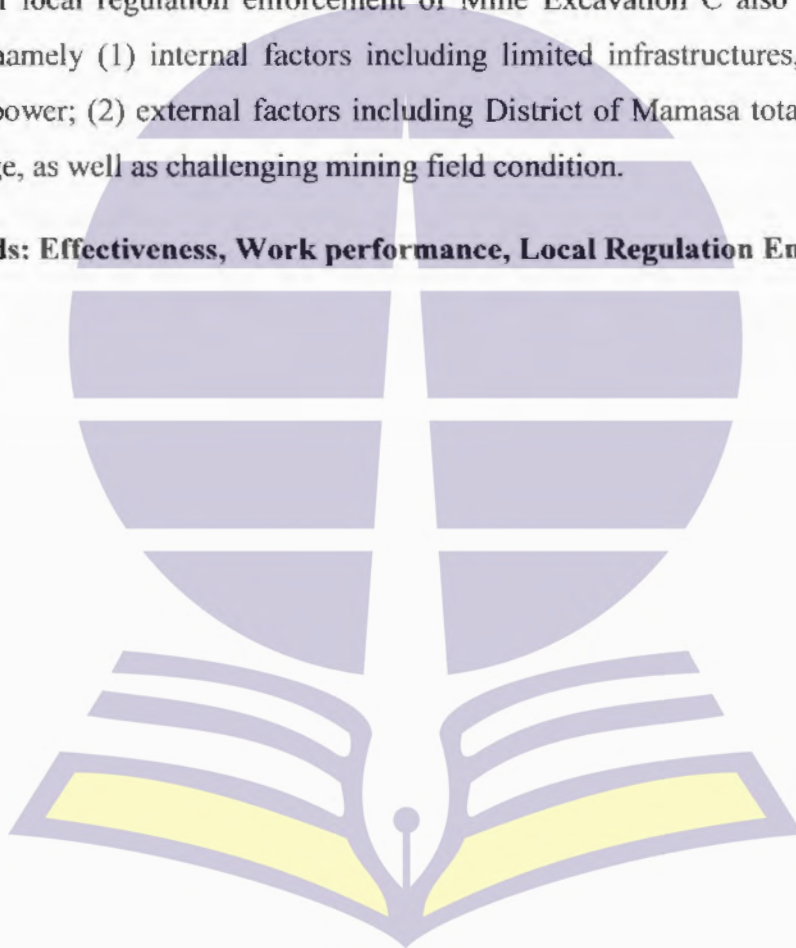
Effectiveness of work performance of policy implementation shows varied improvement. In 2014, the effectiveness shows no improvement (0% or considered as bad qualification) in disciplinary improvement of Civil Service Police Unit, educational activity such as courses and informal training. In 2015, the effectiveness shows improvement by 86,67% (considered as good qualification) in technical assistance for legislation, and 88,57% in control and enforcement of local regulation and regent regulation. In 2016, the effectiveness shows improvement by 100% (considered as very satisfied) in control and enforcement of local regulation, and 94,74% (considered as very satisfied) in preliminary investigation and full investigation of violation of local regulation of Mine Excavation C.

Effectiveness in work performance of Local Regulation Enforcement team shows improvement in 2014 by 75% (considered as fair qualification), in 2015 by

83,33% (considered as good qualification), and in 2016 by 83,33% (considered as good qualification).

Motivating factors of local regulation enforcement of Mine Excavation C consist of two factors, namely (1) internal factors including inter-coordination among Local Working Unit (SKPD), motivation of Civil Service Police Unit personnel, persuasive and familiar leadership, as well as available budget; (2) external factors including public participation and mining entrepreneur participation. Demotivating factors of local regulation enforcement of Mine Excavation C also consist of two factors, namely (1) internal factors including limited infrastructures, facilities, and organic power; (2) external factors including District of Mamasa total area which is quite large, as well as challenging mining field condition.

Keywords: Effectiveness, Work performance, Local Regulation Enforcement



PERSETUJUAN TAPM

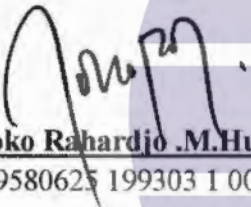
Judul TAPM : Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C Di Kabupaten Mamasa


Penyusun TAPM : FIRDAUS BOKKY
NIM : 500655205
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari / Tanggal : Minggu / 20 Mei 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Djoko Rahardjo .M.Hum
NIP : 19580625 199303 1 002



Dr. Abdul Talib Mustafa, M.Si.
NIDN.0912116103

Penguji Ahli


Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si
NIP.197203141998021002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial dan Politik


Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP. 19591027 198603 1 003



Prof. Daryono, SH, MA. Ph.D
NIP. 196407221989031019

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Firdaus Bokky
NIM : 500655205
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakkan
Peraturan Daerah Tambang Galian C Di Kabupaten
Mamasa

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Minggu/ 20 Mei 2018
Waktu : 16.30 s/d 18.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksun M.Si

Pembimbing I

Nama : Dr. Abdul Talib Mustafa, M.Si.

Pembimbing II

Nama : Dr. Djoko Raharjo, M. Hum

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Tesis dengan judul “Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakkan Perda Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa” dapat terselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) pada program Pascasarjana Program Studi Administrasi Publik.

Melalui Tesis ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dasar tentang penegakkan peraturan daerah khususnya peraturan daerah yang berkaitan dengan tambang galian C di kabupaten mamasa serta sebagai pedoman bagi aparaturnya Pemerintah Daerah (pemda) dalam melakukan tugas terkait penegakkan peraturan daerah dalam hal ini satuan polisi pamong praja. Selain itu, Tesis ini juga dapat digunakan sebagai dasar suatu pandangan satuan polisi pamong praja dalam melihat perkembangan dan teknis pelaksanaan peraturan daerah.

Saya menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian tesis ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu teriring do'a dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Istri dan ketiga anak-anakku tercinta yang telah memberikan, do'a, dan dukungan moril dalam menuntut ilmu, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua serta saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan nasihat, do'a, dan dukungan moril maupun materil untuk penulis, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
3. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa beserta jajarannya yang banyak memberikan arahan, masukan, bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis dengan baik.
4. Bapak Dr. Abdul Talib Mustafa, M.Si dan Bapak Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan banyak arahan, masukan serta motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran, sehingga tesis ini bisa menjadi lebih baik.
6. Segenap dosen Jurusan Administasi Publik atas segala ilmu dan bimbingannya.

7. Seluruh staf administrasi Universitas Terbuka di Majene atas segala kontribusinya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Teman-teman seangkatan yang telah saling memotivasi dan membantu terselesainya tesis ini.
9. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

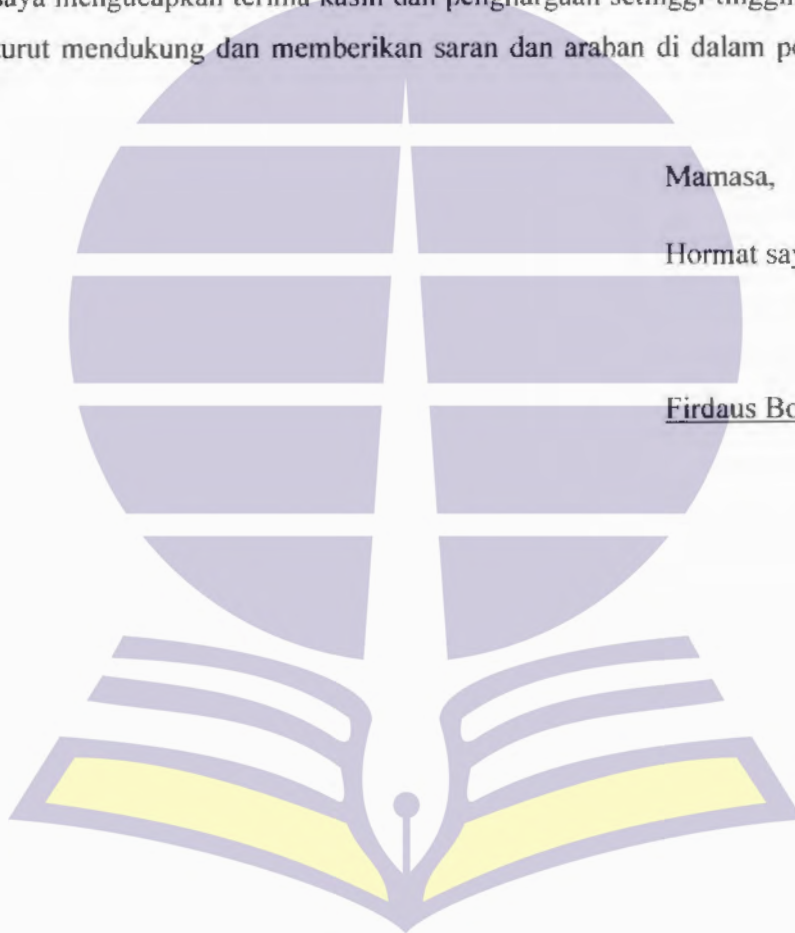
Saya menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan , sebagaimana pepatah mengatakan 'tak ada gading yang tak retak'. Oleh karena itu, saya sangat terbuka dan berterima kasih untuk kritik dan masukannya yang dapat menyempurnakan tesis ini.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada para pihak yang turut mendukung dan memberikan saran dan arahan di dalam penyusunan tesis ini.

Mamasa, februari 2018

Hormat saya,

Firdaus Bokky



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Riwayat Hidup :

Nama : Firdaus Bokky
 N I M : 500655205
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 23 Juli 1980
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Alamat Rumah : Rante-rante, Desa Osango, Kec. Mamasa
 Telpn (HP) : 085242847825
 Alamat Email : dewadwi198@gmail.com
 Nama Istri : Luwis Puji Astuti
 Nama Anak : 1. Fabio Sadewa Bokky
 2. Fabian Dwi Putra Bokky
 3. Fabrisio Devtrisan Bokky

Riwayat Pendidikan :

Tamat SD Tahun 1993 : di SDN Bawakaraeng 2 Makassar
 Tamat SMP Tahun 1996 : di SMP Kristen Kondo Sapata Makassar
 Tamat STM Tahun 1999 : di STM Negeri 2 Makassar
 Sarjana (S1) Tahun 2005 : di UKIP Makassar

Riwayat Pekerjaan :

Pekerjaan : PNS Sejak 2010 s/d sekarang
 NIP : 19800723 201001 1 017
 Pangkat : Penata, III.c

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Mamasa, April 2018

FIRDAUS BOKKY

NIM. 500655205

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | iii |
| LEMBAR LAYAK UJI | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | v |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. LatarBelakangMasalah..... | 1 |
| B. Permasalahan | 3 |
| C. TujuanPenelitian | 3 |
| D. KegunaanPenelitian..... | 4 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. KajianTeori..... | 5 |
| B. PenelitianTerdahulu | 32 |
| C. KerangkaBerpikir..... | 34 |
| D. OperasionalKonsep | 35 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Desain Penelitian..... | 37 |
| B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan | 38 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 40 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data..... | 41 |
| E. Metode Analisis Data..... | 41 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

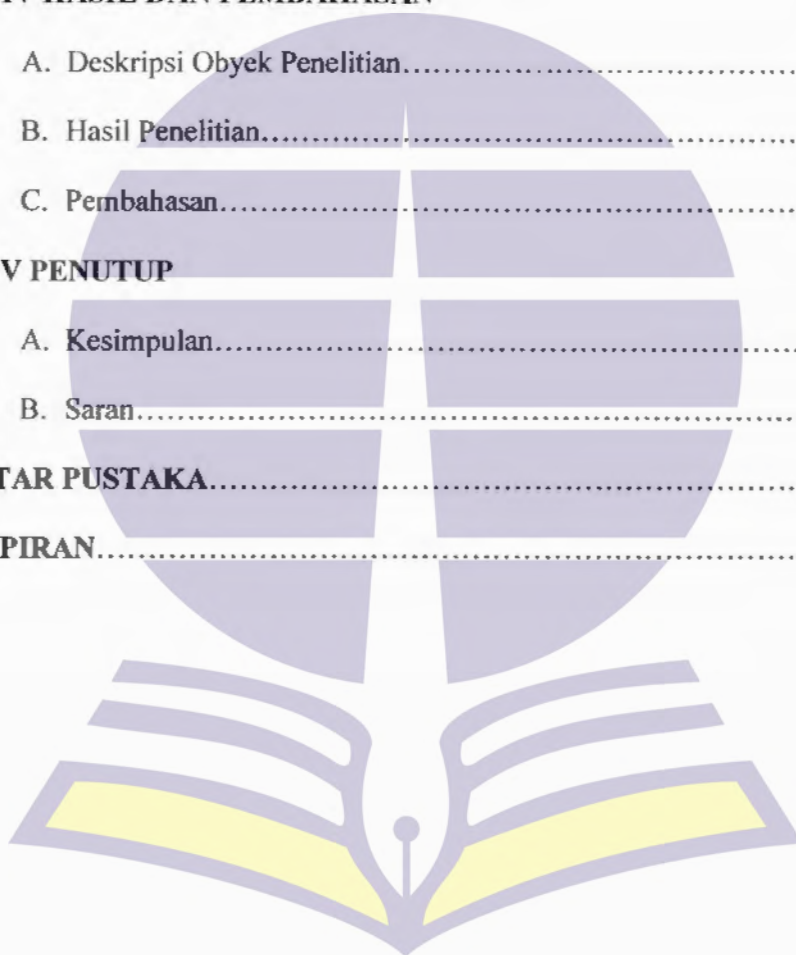
| | |
|------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Obyek Penelitian..... | 44 |
| B. Hasil Penelitian..... | 59 |
| C. Pembahasan..... | 85 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 97 |
| B. Saran..... | 99 |

| | |
|----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 100 |
|----------------------------|------------|

| | |
|----------------------|------------|
| LAMPIRAN..... | 105 |
|----------------------|------------|



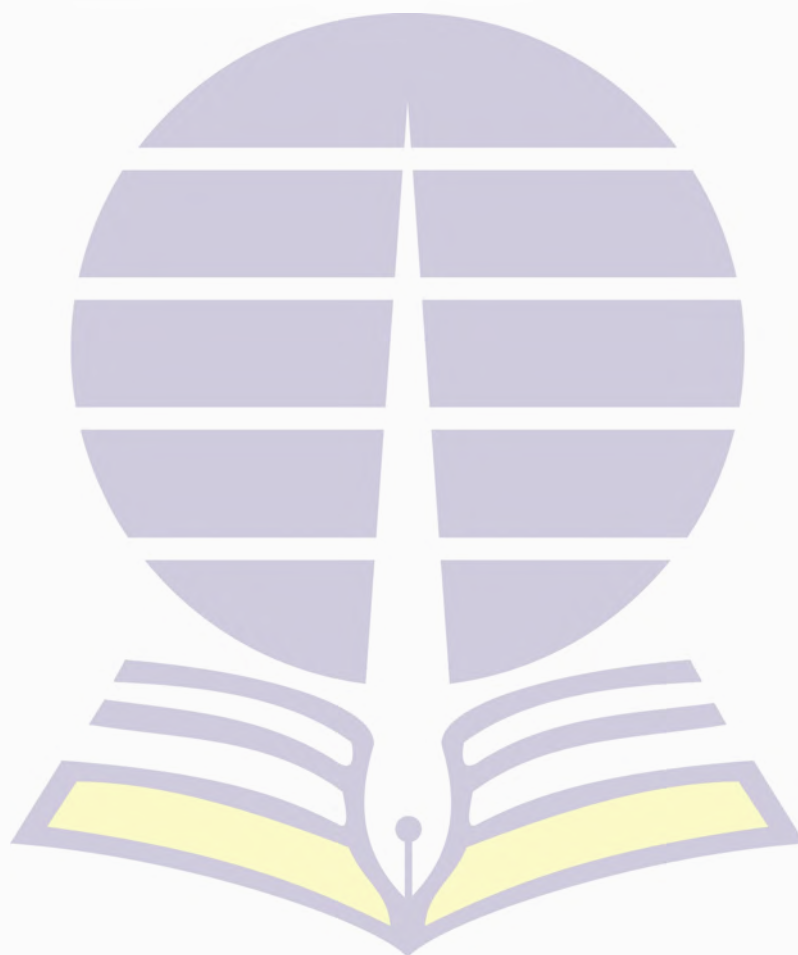
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 : Gambaran Personalia Satpol PP Kab Mamasa..... | 48 |
| Tabel 4.2 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakkan Perda Tambang Galian C oleh Satpol PP kab Mamasa pada Tahun 2014..... | 67 |
| Tabel 4.3 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakkan Perda Tambang Galian C oleh Satpol PP kab Mamasa pada Tahun 2015..... | 68 |
| Tabel 4.4 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakkan Perda Tambang Galian C oleh Satpol PP kab Mamasa pada Tahun 2016..... | 69 |
| Tabel 4.5 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Pemberian Pemahaman dan Pendalaman Perda oleh Tim Penegakan Perda 2014-2016..... | 73 |
| Tabel 4.6 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Kunjungan Lapangan Oleh Tim Penegakan Peraturan Daerah 2014-2016..... | 74 |
| Tabel 4.7 : Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Penyelidikan dan Penyidikan oleh Tim Penegakan Peraturan Daerah 2014-2016..... | 76 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir Penelitian..... | 34 |
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa..... | 45 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Alam di Indonesia yang sangat melimpah merupakan modal dasar pembangunan nasional dalam hal pengembangan wisata alam dan devisa Negara dari sektor nonmigas yang harus dikelola, dikembangkan dan dimanfaatkan sebesar-besarnya dengan baik. Potensi sumber daya alam tersebut di harapkan dapat memberikan kemakmuran dan kesejahteraan secara berkelanjutan bagi rakyat melalui pola pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan yang mengacu pada upaya-upaya konservasi sebagai landasan dari proses tercapainya keseimbangan antara perlindungan, pengawetan, dan pemanfaatan dari sumber daya alam yang terbentang luas di Indonesia.

Saat ini kegiatan pertambangan yang lebih dikenal adalah pertambangan untuk komoditas mineral logam antara lain: emas, tembaga, nikel, bauksit dan komoditas batubara. Selain komoditas mineral utama dan batubara ini, komoditas batuan memiliki peran yang sama pentingnya terutama dalam memberikan dukungan material untuk pembangunan infrastruktur antara lain: pendirian sarana infrastruktur jalan, pembangunan perumahan, dan gedung perkantoran.

Terminologi bahan galian golongan C yang sebelumnya diatur dalam UU No 11 Tahun 1967 telah diubah berdasarkan UU No 4 Tahun 2009, menjadi batuan, sehingga penggunaan istilah bahan galian golongan C sudah tidak tepat lagi dan diganti menjadi batuan. Penambangan batu secara ilegal mengakibatkan kerusakan lingkungan yang cukup parah diantaranya kerusakan hutan akibat para penambang

modern maupun manual yang menambang batu dan membuat jalan di kawasan hutan dan banyak pondasi bangunan-bangunan sabo dam (pengendali banjir lahar) terancam rusak akibat penggalian batu di dekat bangunan-bangunan tersebut.

Penambang lokal yang terdesak oleh penambang modern terdesak dan akhirnya mereka menambang di tebing-tebing sungai dan kawasan hutan Kabupaten Mamasa. Lokasi penambangan sudah sangat dekat dengan puncak Merapi, apabila sewaktu-waktu terjadi luncuran awan panas atau muntahan lahar, maka para penambang sulit untuk menyelamatkan diri.

Dalam pelaksanaannya tidak ada aktifitas pertambangan yang tidak merusak, termasuk penambangan batu gunung. Kerusakan akibat penambangan batu gunung meliputi perubahan kondisi alam, hilangnya kesuburan tanah dan perubahan tata air. Pasca penambangan, kondisi alam berubah dan meninggalkan kerusakan dengan pemandangan yang buruk. Bersamaan dengan berubahnya kondisi alam, permukaan tanah yang merupakan lapisan tanah paling subur yang memiliki kandungan humus akan hilang disebabkan penggalian atau pengerukan batu gunung. Akibatnya tanah disepit lokasi penambangan batu rata-rata merupakan areal perbukitan gundul dan tanah gersang.

Situasi dan kondisi tersebut di atas semestinya dapat diminimalisir. Karena oleh Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dan Pemerintah Kabupaten Mamasa juga telah menetapkan Peraturan Daerah yang mengatur pengelolaan lingkungan ini, disamping sanksi yang jelas atas pelanggaran yang dilakukan. Demikian halnya untuk penegakan Peraturan Daerah atas Tambang Galian

C di daerah ini, terdapat Satuan Polisi Pamong Praja yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengawasi penegakan peraturan daerah tersebut.

Arahan peraturan perundang-undangan di satu pihak dan masih ditemukannya penambangan galian C yang membahayakan lingkungan pada pihak lain, menunjukkan bila terdapat masalah yang dihadapi oleh Pemerintah daerah Kabupaten Mamasa dalam penegakan peraturan perundang-undangan atas tambang galian C ini. Karena itu, upaya-upaya ke arah perbaikannya masih perlu terus dilakukan. Termasuk melakukan riset untuk mengungkap masalah-masalah faktual atas penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektifitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa?
2. Faktor apa yang mempengaruhi Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa oleh Satuan Polisi Pamong Praja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis efektifitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa?

2. Mengungkap faktor yang mempengaruhi Penegakkan Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa oleh Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Mengungkap faktor yang menghambat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam Penegakkan Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa?

D. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan teori atau konsep baru yang berkaitan dengan PERDA Galian C, khususnya ditinjau dari aspek penerapan, analisa dan manfaatnya.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran dan bahan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Mamasa dalam rangka meningkatkan kinerja penegakkan PERDA yang efektifitas dan efisiensi organisasi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Efektivitas

Menurut Badudu dan Zein (1994:371) “efektivitas mengandung pengertian sebagai akibat , kesan, pengaruh memberi hasil yang memuaskan, memanfaatkan waktu yang sebaik – baiknya dan berhasil guna”.

Naluri manusia untuk bermasyarakat dan ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri, yang begitu kompleks dan berat sehingga mendorong seseorang/manusia untuk berorganisasi. Organisasi oleh banyak pakar diberikan defenisi / batasan yang berbeda-beda ,seperti yang dikatakan :

Robins, Stepen P. (1996:2), bahwa organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun antara dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama.Sekalipun batasan pengertian tersebut berbeda-beda namun dapat disimpulkan bahwa organisasi itu merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga unsur yang saling kait mengait yaitu sekelompok orang, kerjasama dan adanya tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi senantiasa berhubungan dengan konsep efektivitas sebagaimana yang telah didefenisikan oleh Badudu dan Zein sebelumnya.Efektivitas suatu organisasi, tidak lepas dari efektivitas kerja manusia sebagai pelaksana misi fungsi dan tugas-tugas oranisasi berdasarkan peran yang

diberikan kepada mereka, dengan perkataan lain tidak lepas dari penilaian prestasi individu, kepada organisasi.

Guna melakukan identifikasi efektivitas organisasi dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu pendekatan rasional, model hubungan manusia, model proses internal dan model sistem terbuka. Pendekatan rasional didasarkan pada anggapan bahwa tujuan suatu organisasi ditentukan oleh pemilik organisasi yang bersangkutan, yakni orang-orang yang mempunyai hak atau legitimasi terhadap organisasi tersebut, misalnya kalau organisasi pemerintah maka yang menjadi pemiliknya adalah masyarakat (*public*) sebagaimana dikatakan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 1 ayat 2 bahwa “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”. Oleh karena itu organisasi harus dihuat rasional dalam arti kata harus disusun dan beroperasi berdasarkan ketentuan formal dan perhitungan efisiensi. Pada pendekatan model hubungan ini, efektivitas organisasi ditentukan oleh bagaimana tingkah laku individu dan kelompok pada akhirnya dapat menyokong atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi sehingga pada organisasi yang efektif individu bekerja dengan kepuasan yang tinggi, kegiatan masing-masing terkoordinasi dengan baik dan tingkat efektivitas meningkat.

2. Efektivitas Organisasi

Sebelum menginjak pada teori yang mendasari penelitian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa maka terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa pengertian organisasi. Siagian (Indrawijaya, 1983:3) mengatakan bahwa organisasi adalah setiap

bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang / beberapa orang yang disebut bawahan. Sementara itu, Indrawijaya (1983:4) memberikan definisi yang sama bahwa organisasi dapat pula didefinisikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama. Katz dan Kahn (dalam Steers, 1985 : 135) mengatakan bahwa untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu :

- a. Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerjayang mantap terdiri dari personil trampil.
- b. Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan daripada personilnya, dalam hal ini setiap personil bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjaditanggung jawab utamanya.
- c. Para personil harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap personil jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja.

Dari kacamata administrasi dan manajemen, dalam suatu organisasi selalu ada seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk bekerjasama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya, dan organisasi itu sendiri terdiri dari individu-individu dan kelompok karena efektivitas organisasi juga terdiri dari individu dan kelompok, tetapi efektivitas organisasi lebih

sekedar penjumlahan efektivitas individu dan kelompok melalui efek sinergi, organisasi mendapatkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan penjumlahan bagian-bagiannya.

Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, Efektivitas berasal dari katakerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena mungkin hasil dicapai dengan penghamburan material, juga berupa pikiran, tenaga, waktu, maupun benda lainnya. Kata efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan. Dari pengertian diatas, efektivitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari 2 (dua) sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi 'hasil' maka tujuan atau akibat yang dikehendaki telah tercapai. Kedua dari segi 'usaha' yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang ditentukan. Dengan demikian pengertian efektivitas dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan.

Gibson et al. (1994:30) mengemukakan masing-masing tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab variabel oleh variabel lain (ini berarti sebab efektivitas). Sesuai pendapat Gibson tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa padaefektivitas individu terdiri dari sebab-sebab antara lain kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Efektivitas kelompok terdiri dari sebab-sebab keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran dan norma-norma. Untuk efektivitas organisasi terdiri dari sebab-sebab lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kultur.

Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. Gie (1991) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah (1) motivasi kerja, (2) kemampuan kerja, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas dan (6) prosedur kerja. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam motivasi kerja yaitu motivasi kerja individu yang diakibatkan pada perubahan kerja, kemampuan kerja yaitu kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaannya, suasana kerja yaitu suasana organisasi atas hubungan antar individu, lingkungan kerja yaitu lingkungan diluar organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja individu, perlengkapan dan fasilitas yaitu peralatan yang dimiliki organisasi untuk dijalankan oleh individu dalam organisasi, prosedur kerja yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi kepada individu organisasi dalam melaksanakan kerjanya.

Terdapat 3 perspektif yang utama didalam menganalisis apa yang disebut efektivitas organisasi (Richard M. Steers, 1985:5-7), yaitu :

- 1) Perspektif optimalisasi tujuan, yaitu efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai secara optimal, memungkinkan dikenalnya secara jelas bermacam-macam tujuan yang seringsaling bertentangan, sekaligus dapat diketahui beberapa hambatan dalam usaha mencapai tujuan.
- 2) Perspektif sistem, yaitu efektivitas organisasi dipandang dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Dalam perspektif ini tujuan tidak diperlakukan sebagai suatu keadaan akhir yang statis, tetapi sebagai sesuatu yang dapat berubah dalam perjalanan waktu. Lagipula tercapainya tujuan-tujuan jangka pendek tertentu dapat diperlakukan sebagai input baru untuk penetapan selanjutnya. Jadi tujuan mengikuti suatu daur yang saling berhubungan antar komponen, baik faktor yang berasal dari dalam (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari luar (faktor eksternal).
- 3) Perspektif perilaku manusia, yaitu konsep efektivitas organisasi ditekankan pada perilaku orang-orang dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk periode jangka panjang. Disini dilakukan pengintegrasian antara tingkahlaku individu maupun kelompok sebagai unit analisis, dengan asumsi bahwa cara satu-satunya mencapai tujuan adalah melalui tingkahlaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Sementara itu, Moore (Sutarto, 1991:45) mengatakan bahwa faktor-faktor

atau azaz-azas yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu (1) unitkerjaisasi, (2) rentangan control, (3) control, (4) kepemimpinan, (5) pendelegasianwewenang, (6) ide-ide bawahan, (7) motivasi dan (8) spesialisasi. Robbins (1996 : 3) mengemukakan empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Perencanaan mencakup penetapan tujuan, penegakan strategi dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Pengorganisasian mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa dan dimana keputusan harus diambil. Kepemimpinan mencakup hal motivasi bawahan, mengarahkan orang lain, menyeleksi saluran-saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan konflik-konflik. Pengendalian merupakan kegiatan-kegiatan untuk memastikan kegiatan itu dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi.

Gulick dan Urwick (Sutarto, 1991:42) mengatakan bahwa faktor atau azas organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu (1) penempatan orang pada struktur, (2) kepemimpinan, (3) kesatuan perintah, (4) staf khusus dan umum, (5) unit kerjaisasi, (6) pelimpahan dan pemakaian azas pengecualian, (7) kesimbangan tanggung jawab dan wewenang serta (8) rentangan control. Pendapat tersebut menggambarkan bahwa dalam penempatan seseorang dalam struktur organisasi harus benar-benar selektif, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan produktivitas organisasi. Mengenai kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi efektivitas organisasi, karena kepemimpinan berkait dengan proses mempengaruhi dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi juga perlu ada kesatuan perintah, karena tanpa adanya kesatuan perintah akan menimbulkan kebingungan, keraguan dan menimbulkan pula tidak jelasnya tanggung jawab. Garis-garis satuan perintah harus jelas menunjukkan dari siapa seseorang menerima perintah dan kepada siapa dia bertanggung jawab. Staf khusus dan umum diperlukan dalam organisasi karena pekerjaan dan aktivitas organisasi bermacam-macam jenisnya dan ada yang perlu penanganan secara khusus, yang memerlukan keahlian tertentu. Sedangkan unit kerjasasi dilakukan karena dalam organisasi terdapat aktivitas untuk menyusun satuan – satuan organisasi yang akan disertai bidang kerja tertentu atau fungsi tertentu. Dengan pelimpahan setiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai pejabat paling bawah memiliki wewenang tertentu dalam bidang tugasnya, sehingga tiap-tiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang yang tepat. Faktor keseimbangan diperhatikan, dimana satuan-satuan organisasi hendaknya ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya, satuan organisasi yang memiliki peranan sama penting ditempatkan pada jenjang organisasi yang setingkat. Sedangkan rentangan kontrol dimaksudkan untuk menentukan jumlah bawahan langsung yang ideal yang dapat dipimpin dengan baik oleh seorang atasan tertentu.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut diatas jika diteliti, berbagai pendekatan efektivitas, kelihatannya hampir semua bertumpu pada pencapaian tujuan organisasi. Walaupun ada sejumlah kecil model yang tidak mengakui dasarsemacam

ini dan sering menggunakan istilah-istilah yang unik, namun bila dianalisis lebih jauh ternyata bermuara juga pada konsep tujuan. Kelebihan utama dari pendekatan ini adalah bahwa sukses organisasi diukur menurut maksud organisasi dan menurut pertimbangan orang luar mengenai apa yang seharusnya dilakukan organisasi tersebut. Karena setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tersendiri, maka masuk akal kiranya untuk mengetahui keunikan yang terjadi dalam usaha mengadakan evaluasi yang bersifat obyek oleh karena yang menjadi obyek penelitian ini adalah organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa maka pengukuran yang akan dilakukan terhadap konsep efektivitas dengan ancangan pendekatan tujuan adalah tujuan atau kegiatan organisasi secara keseluruhan dan terpadu.

Pandangan lainnya tentang efektivitas dikemukakan oleh Dunn (2000 : 610) bahwa konsep efektivitas biasanya digunakan di dalam evaluasi. Konsep ini dapat dipandang sebagai respon atas pertanyaan apakah yang diinginkan telah dicapai.

Dengan penggunaan kriteria efektivitas yang dikemukakan di atas evaluasi dapat menjangkau lingkup yang komprehensif. Evaluasi akan mengungkap aspek kesesuaian antara tujuan dan target yang dirumuskan dengan apa yang dicapai. Juga melingkupi aspek usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil. Biasanya aspek usaha ini terkait dengan indikator input dalam pelaksanaan kegiatan seperti jumlah dan kualifikasi orang, biaya, peralatan, waktu serta frekuensi kegiatan itu sendiri. Demikian halnya dengan hasil yang dicapai, mesti dihubungkan dengan tingkat kemampuannya memecahkan masalah yang dihadapi. Malah dalam konteks inilah implementasi kebijakan menjadi sangat penting artinya. Karena keseluruhan langkah-langkah mulai dari identifikasi masalah, merumuskan masalah substansial, pengajuan

opsi solusi dan program aksi pada intinya dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah yang menjadi dasar dari formulasi kebijakan tersebut. Hal ini penting dikemukakan, karena sering dijumpai bahwa hasil dari suatu proses implementasi kebijakan tidak lagi menjangkau kritik atas dampaknya terhadap masalah substansial yang akan diselesaikan. Dengan kata lain, evaluasi kebijakan yang dilakukan lebih mengesankan pada evaluasi proses dan output, tidak pada dampak dari kebijakan tersebut.

Keseluruhan penjelasan dan pemahaman tentang konsep efektivitas organisasi dari para ahli tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan atau keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Motivasi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai usaha yang dapat mendorong dan menolakseseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sesuai yang diharapkan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mc Gregor (Pamudji; 1993, 151) dalam teori X menyebutkan bahwa manusia bersikap pasif dan menolak kebutuhan-kebutuhan organisasi, sehingga harus ada usaha-usaha untuk menyesuaikan dengan kebutuhan, mengarahkan dan memotivasi orang-orang tersebut untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi tersebut. Sedangkan teori Y didasarkan pada asumsi bahwa manusia itu telah memiliki motivasi sendiri-sendiri dan suka bertanggung jawab, sehingga usaha-usaha yang dijalankan adalah mengatur atau menyusun kondisi-kondisi organisasi sedemikian rupa guna memungkinkan pemenuhan kebutuhan orang-orang sementara itu kegiatan-kegiatan mereka diarahkan kepada pencapaian tujuan. Dalam analisis individu,

motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1997:252). Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang, keinginan tersebut melalui proses Jawaban diterima oleh seseorang, proses Jawaban ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan (faktor intrinsik). Minat ini mendorongnya untuk menjaga mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan, berdasarkan tindakan ini selanjutnya ia melakukan evaluasi yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tindakan sendiri.

Sedangkan Robbins (2000:198) : "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual". Dan menurut Siagian (1995:138) : " Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya ".

Garry et al. (1984:69) memberikan defnisi motivasi yaitu Definisi lain hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang

menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Selanjutnya Gibson meyakini bahwa motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasibuan (1996), mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya ia menyebutkan kenapa motivasi harus dilakukan

pimpinan terhadap bawahannya :

- a. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya. Dari definisi dan pengertian mengenai motivasi tersebut diatas, maka dapat dipergunakan untuk menyoroti keberadaan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Motivasi menjadi penting ketika ukuran kerja yang dipersoalkan. Dari jenjang efektivitas diketahui bahwa

terdapat efektivitas individu, yang akan bergabung menjadi efektivitas kelompok, dan penggabungan selanjutnya menjadi efektivitas organisasi.

Selanjutnya untuk menjawab pertanyaan bagaimana logika hubungan asimetris antara variabel motivasi dengan efektivitas organisasi, Steers (1997:19-21) mengemukakan bahwa motivasi perseorangan dalam suatu organisasi berdampak langsung pada arah pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana pada penjelasan teori motivasi pada level organisasi tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja atau kinerja individual yang didorong oleh motivasi, secara otomatis akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat beberapa teori di atas, dengan demikian motivasi adalah faktor dalam diri anggota organisasi sebagai pendorong untuk bekerja secara optimal, sehingga keinginan para anggota organisasi sekaligus tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Kemampuan Personal

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan aparat pelaksana secara sederhana berarti kecakapan, kemampuan dan ketangkasan. Menurut pengertian ini terlihat bahwa Kemampuan aparat pelaksana berhubungan dengan suatu kemampuan yang harus dimiliki seseorang berupa kualitas yang terdiri dari keahlian dan ketrampilan. Selanjutnya menurut Moenir (2000) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara

penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Keadaan yang dimaksud menuntut adanya kualitas yang harus dimiliki aparat pelaksana.

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, yaitu (1) kemampuan teknik, (2) kemampuan hubungan antar manusia dan (3) kemampuan konseptual. Siagian (1996) mengatakan bahwa kemampuan personal itu dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan dalam berbagai bentuk seperti (1) latihan jabatan, (2) seminar, (3) konferensi, (4) simposium, (5) coaching dan (6) pendidikan akademis. Dari pendapat ini terlihat bahwa pendidikan dan latihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pejabat. Karena pendidikan atau tingkat pendidikan sangat erat hubungannya dengan (1) rasionalitas pemikiran, (2) mengambil kebijaksanaan/keputusan yang bijaksana, (3) pengetahuan yang lebih akan merangsang untuk menciptakan pembaharuan dalam bidang teknis. Kemudian untuk memperoleh pendidikan itu dapat dilakukan melalui, Pertama pendidikan informal, adalah pendidikan yang diperoleh seseorang melalui pengalaman sehari-hari dengan sadar ataupun tidak sadar sejak seseorang lahir sampai mati di dalam keluarganya, pekerjaannya atau dalam pergaulannya sehari-hari. Kedua pendidikan formal adalah pendidikan yang dikenal dengan pendidikan sekolah yang teratur bertingkat dan mengikuti peraturan yang syarat-syaratnya jelas dan ketat, ketiga, pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur dengan sadar dilakukan, tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang tetap dan jelas. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pendidikan itu sangat mutlak diperlukan untuk meningkatkan kemampuan

seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila konsep-konsep tersebut dihubungkan, maka terlihat jelas bahwa kemampuan aparat pelaksana menjadi syarat mutlak dalam mencapai efektivitas organisasi. Pada tataran ini, efektivitas organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya jelas akan dipengaruhi oleh kemampuan personal yang ada.

Pengertian kemampuan menurut Miftah Thoha adalah merupakan salah satu unsur dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan, dan pengalaman. Sedangkan menurut Gibson (1993:29) kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilaksanakan. Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kualitas kemampuan personal ditentukan melalui pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Payaman Simanjuntak pengetahuan diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan diperoleh atau ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman kerja. Pendidikan yang dimaksudkan disini adalah pendidikan formal dan pendidikan non formal. Pendidikan formal merujuk pada pendidikan sistem persekolahan. Pendidikan sistem persekolahan tersebut, terstandarisasi sedemikian rupa paling tidak didalam wujud legalitas formal, terstandarisir dalam hal jenjang-jenjangnya, lama belajarnya, paket kurikulumnya, persyaratan usia dan tingkat pengetahuan, dan bahkan pada persyaratan

presensi, waktu liburan, serta dana dan sumbangan pendidikannya. Sedangkan pendidikan non formal, paket pendidikannya berjangka pendek, setiap program pendidikannya merupakan suatu paket yang sangat spesifik dan biasanya lahir dari kebutuhan yang sangat dirasakan keperluannya, persyaratan enrolmentnya lebih fleksibel baik didalam hal usiamaupun tingkat kemampuan, materi pelajaran/latihannya relatif lebih luwes, tidak berjenjang kronologis, misalnya kursus, penataran dan training.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal memiliki persyaratan-persyaratan organisasi pengelolaan yang relatif ketat, lebih formal dan terikat pada legalitas formal administratif serta jelas jenjang-jenjang pendidikan yang harus ditempuh misalnya mulai dari SD sampai Perguruan Tinggi. Sementara itu, pendidikan non formal merupakan pelengkap dari pendidikan formal, karena diajarkan sesuatu yang bersifat khusus dan terbatas. Dengan demikian bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dengan jenjang pendidikan yang pernah dilalui dan diikuti, diharapkan dapat meningkatkan kualitas yang dimilikinya. Semakin tinggi dan semakin banyak pendidikan formal dan non formal yang pernah ditempuh, maka semakin besar pula kualitas yang dimilikinya dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas. Selanjutnya dalam penelitian ini kualitas kemampuan personal juga dilihat dari latihan-latihan yang pernah diikuti. Dengan latihan diharapkan aparat dapat meningkatkan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas. Latihan dapat meningkatkan keterampilan kerja, hal ini dikemukakan oleh Barber bahwa timbulnya pekerja terampil mempunyai kemungkinan besar dapat melakukan pekerjaan dengan sangat memuaskan setelah mendapatkan latihan.

Pernyataan senada dikemukakan oleh Siagian yang mengemukakan bahwa latihan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kerja seseorang atau kelompok. Selanjutnya Indrawijaya mengemukakan bahwa keterampilan seorang pegawai/aparat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas latihan yang telah dialami. Latihan memang tidak didapatkan dari pendidikan formal dan non formal melainkan didapatkan pada suatu lapangan kerja (pengalaman). Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan personal adalah kemampuan yang dimiliki secara individu untuk melakukan suatu pekerjaan, dalam hal ini untuk melaksanakan beban tugas secara profesional.

5. Kinerja Pegawai.

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*Outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Goms, 1995). Menurut Mangkunegara (1995), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien dan efektif penuh kesetiaan. Thoha (2004 : 31) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Hasibuan (2000 ;13) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Wibowo (2007 :21) mengemukakan bahwa kinerja mengandung dua komponen penting yaitu: kompetensi; berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya. Produktivitas; kompetensi tersebut dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja atau *outcome*. Mangkunegara (2007 : 67), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- a. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti
- b. Kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- c. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- d. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- e. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika artinya selain mengikuti aturan yang ada yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2003) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka

organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Simamora (2004) , deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anaroga dan Suryati (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dimana pimpinan organisasi perlu mengetahui

motivasi kerja dari anggota organisasi. Untuk mengetahui motivasi itu maka pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Kedua pendidikan, pada umumnya pendidikan seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai potensi kerja yang baik pula, dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam peningkatan kinerja. Ketiga disiplin kerja, yaitu kedisiplinan dilakukan melalui sesuatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya. Keempat keterampilan, yaitu keterampilan pegawai dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui kursus/pelatihan. Kelima sikap dan etika, yaitu tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi dan meningkatkan kinerja. Keenam tingkat penghasilan, yaitu penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan meningkatkan kinerja. Ketujuh lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini adalah termasuk hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik dan lain sebagainya. Kedelapan teknologi, yaitu dengan semakin majunya teknologi maka pegawai yang berkinerja tinggi yang dapat mengikuti perkembangan teknologi ini.

Menurut Handoko (2001) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

- a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

- 5) Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Menurut Anaroga (1995) kinerja dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator, yaitu pertama, efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Kedua, tanggung jawab yang merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Ketiga, disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Keempat inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik, dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas.

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

dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

d) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Standar Kinerja

Salah satu aspek penting di dalam pembahasan konsep kinerja adalah standar kinerja. Aspek ini diperlukan terkait dengan adanya penilaian kinerja. Konsep penilaian kinerja itu sendiri menurut Ivancevich (2007) sebagaimana dikutip oleh Amins (2012 : 91) merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seorang pekerja (dalam hal ini aparatur pemerintah) menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

Implikasi dari penilaian kinerja ini adalah agar perilaku para pekerja atau pegawai diarahkan guna melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks itulah, maka standar kinerja diperlukan. Artinya, kinerja tersebut bisa diukur dan diberlakukan sama kepada setiap orang.

Standar kinerja menjelaskan pimpinan organisasi dari staff sehingga harus dipahami bersama. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku bagi semua pihak sebagai dasar penilaian.

Dalam pandangan Wibowo (2011: 73). Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan.

Pengertian mengenai standar kinerja juga dikemukakan oleh Kirkpatrick (2006: 37) bahwa standar kinerja adalah kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik. Juga dikemukakan bahwa standar

kinerja berhubungan dengan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima.

Terdapat dua maksud diperlukanya standar kinerja. Pertama, dimaksudkan membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah dibangun. Apabila pimpinan menciptakan standar kinerja dengan bawahan dan memperjelas apa yang diharapkan, hal tersebut akan merupakan proses peningkatan kapasitas yang berharga.

Alasan kedua untuk standar kinerja adalah menyediakan dasar bagi pekerja atau staff agar dapat dinilai secara efektif dan jujur. Karena itu penilaian kinerja setiap pekerja harus didasarkan pada kinerja aktual yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditentukan.

Untuk mendukung standar kinerja dalam suatu organisasi kemudian dibuat ukuran-ukuran kinerja. Terdapat banyak ukuran yang digunakan terhadap kinerja organisasi maupun orang-orang yang berkerja di dalamnya. Diantara ukuran tersebut menurut Wibowo (2011: 243) adalah sebagai berikut :

a. Langsung-Tidak langsung

Pengukuran secara langsung atau tidak langsung dilakukan melalui observasi. Bentuk observasi tersebut bisa langsung, ini terjadi apabila pengukur benar-benar melihat kinerja, misalnya seperti supervisor memonitor secara langsung pekerjaan operator telepon.

Sedangkan observasi tidak langsung dilakukan apabila pimpinan organisasi tidak berhadapan langsung dengan perkeja, tetapi hanya

menggunakan sarana pengganti dalam memonitori kinerja. Hasil monitoring itulah yang dievaluasi sehingga hasilnya bergantung pada laporan hasil monitoring tersebut

b. Objektif dan subjektif

Pengukuran kinerja secara objektif merupakan indikator prestasi kerja yang dapat diperiksa oleh orang lain dan biasanya bersifat kuantitatif. Jika dua orang supervisor memonitor panggilan operator, mereka dapat menghitung yang salah sambung. Hasilnya adalah objektif dan dapat diperiksa apabila setiap supervisor mendapatkan persentase akurasi yang sama. Pengukuran kinerja secara subjektif merating berdasar standar pribadi atau pendapat dari yang melakukan evaluasi dan tidak dapat dikoreksi oleh lainnya.

Dalam melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan standar tertentu, perlu juga digunakan perbandingan ukuran lainnya. Oleh Amins (2012 : 99 – 100) dikemukakan perbandingan tersebut berupa :

- 1) Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- 2) Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 3) Kinerja suatu Instansi dengan kinerja Instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- 4) Kinerja nyata dengan kinerja di Negara-negara lain atau dengan standar Internasional.

7. Penegakan Peraturan Daerah

Jika dicermati amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka salah satu urusan yang diserahkan ke daerah adalah urusan penciptanaan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan produk-produk hukum daerah.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang menjadi arahan dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dimana secara implisit dapat disimpulkan bahwa peraturan daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dengan persetujuan Gubernur/Bupati/Walikota.

Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dikemukakan bahwa Peraturan daerah adalah Peraturan Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Dengan memperhatikan batasan tersebut, maka kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang kepada unsur penyelenggara pemerintahan di daerah cukup luas untuk mengatur daerah secara regulasi.

Untuk penegakan peraturan daerah pada setiap daerah di Indonesia, kemudian melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2011 ditetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Penegakan Peraturan Daerah. Jika SOP ini didalami, maka dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan daerah pada intinya terkait dengan kegiatan :

- a. Melakukan pengarahannya kepada masyarakat dan badan hukum yang melanggar Peraturan daerah.

- b. Melakukan pembinaan dan atau sosialisasi kepada masyarakat dan badan Hukum
- c. Prefentif non yustisial.
- d. Penindakan yustisial.

B. Penelitian Terdahulu

Sehubungan topik penelitian ini, beberapa kajian dengan topik yang sama/atau yang berhubungan langsung dengan topik ini sebelumnya akan dibicarakan sebagai berikut.

1. Penelitian mengenai kinerja pegawai dalam menegakkan Peraturan Daerah Reklamasi di Propinsi DKI Jakarta (Astuti, 2015). Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam menegakkan Peraturan Daerah dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja pegawai itu sendiri.
2. Penelitian mengenai efektivitas organisasi Dinas Pekerjaan Umum dalam sinkronisasi Peraturan Daerah Kota Makassar (Khairul, 2015). Penelitian ini berkesimpulan bahwa efektivitas Dinas Pekerjaan Umum dalam sinkronisasi Peraturan Daerah terjadi pada tiga kegiatan pokok. Ketiga kegiatan pokok tersebut adalah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.
3. Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang Dalam Penegakan Peraturan Daerah (Karta, 2015) Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan Peraturan Daerah No 11 Tahun 2005. Penelitian ini dilatar belakangi adanya permasalahan motivasi kerja yang

ditemukan misalnya kekurangan akan kebutuhan yang dialami oleh seseorang baik kebutuhan yang bersifat fisiologis (sandang, pangan, papan) maupun psikologis sosiologis (kenaikan jabatan, keamanan, perlakuan yang wajar, dan sebagainya). Sedangkan permasalahan kinerja yang penulis temukan berdasarkan data sekunder yang didapat misalnya masih banyak pelanggaran terhadap peraturan daerah diantaranya adalah Peraturan Daerah No 11 Tahun 2005 mengenai ketentraman dan ketertiban umum. Hasil-hasil penelitian di atas memperlihatkan akuntabilitas kinerja pegawai dan efektifitas organisasi.

4. Penelitian tentang Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Izin Gangguan (Kurmiawan et. al, 2013). Penelitian ini menunjukkan bentuk pelanggaran terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Izin Gangguan ini adalah pembangunan tempat-tempat usaha yang belum memiliki surat izin gangguan. Dalam Peraturan Daerah No 9 Tahun 2010 Tentang Izin Gangguan ini Pemerintah Kabupaten Badung telah menetapkan sanksi hukum yaitu sanksi hukum administratif dan sanksi hukum pidana. Didalam penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Badung No 9 Tahun 2010 Tentang Izin Gangguan terhadap tempat-tempat usaha yang belum memiliki surat izin gangguan Pemerintah kabupaten Badung telah memberikan sanksi administratif berupa penutupan tempat-tempat usaha tersebut dan Pejabat yang berwenang menerapkan sanksi administratif sesuai dengan SK Bupati Badung No 12/03/HK/2012 adalah Kepala Daerah/Bupati c.q. Tim Penegakan Peraturan daerah Kabupaten Badung.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Budiwartama dan Suprpta (2016) tentang penegakan Peraturan Daerah Pengelolaan Sampah di Kabupaten Buleleng, menunjukkan bahwa pendekatan persuasif non yustisia dan yustisial menjadi pilihan Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakan Peraturan daerah pengelolaan sampah. Kendalanya masyarakat belum mengetahui peraturan daerah dimaksud, dan Satuan Polisi Pamong Praja belum mempunyai kemampuan maksimal dalam penegakan peraturan Daerah secara yustisia.

Hasil-hasil penelitian di atas memperlihatkan akuntabilitas kinerja pegawai dan efektifitas organisasi atau SKPD di berbagai daerah. Sementara penelitian yang dilakukan fokus pada efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja Dalam penegakan peraturan daerah di Kabupaten Mamasa.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja penegakkan peraturan daerah tentang tambang galian C dilaksanakan dengan menunjuk pada rencana kegiatan yang dibuat setiap tahunnya dalam bentuk Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Salah satu isi dari rencana kerja tersebut adalah target dan sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya.

Berdasarkan pada rencana kerja tersebut kemudian dilakukan proses atau pelaksanaan program dan kegiatan yang terkait dengan penegakkan peraturan daerah, termasuk penegakkan peraturan daerah tambang galian C.

Pelaksanaan kegiatan tersebut tentu akan menunjukkan hasil yang disampaikan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pada laporan ini dapat dibaca tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan penegakkan

peraturan daerah tambang galian C tersebut. Secara sistematik, uraian diatas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 :
Kerangka Berpikir Penelitian

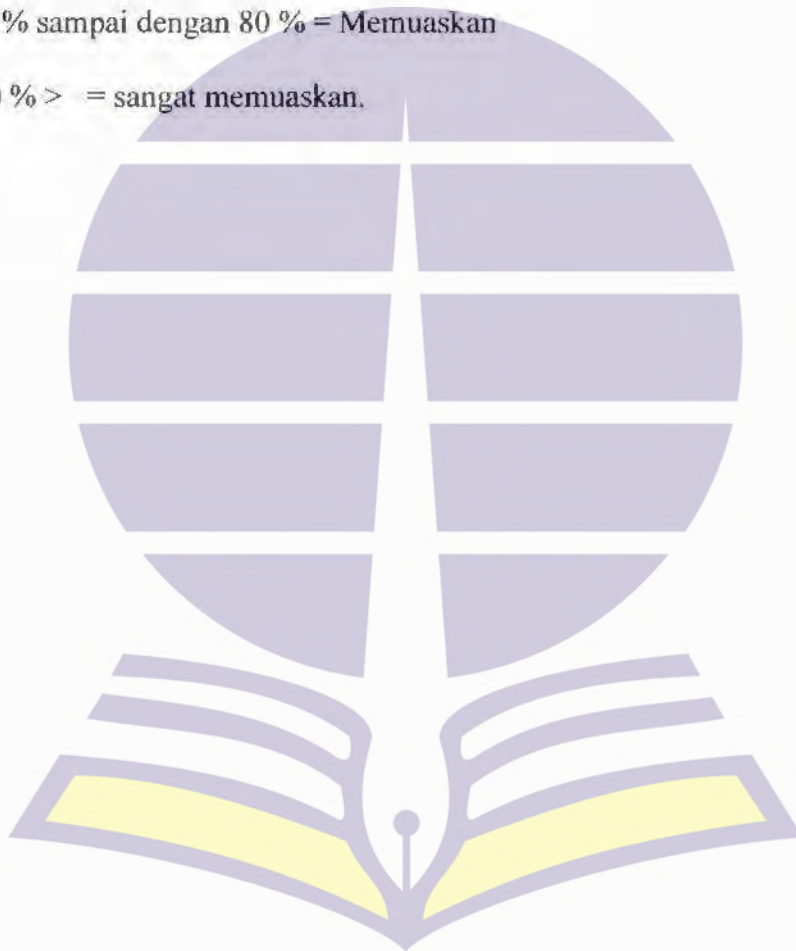
D. Operasional Konsep

Untuk memudahkan konsep permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan beberapa definisi operasional konsep sebagai berikut:

1. Penegakkan Perda adalah peraturan daerah yang berimplikasi terhadap efektifitas penerapannya di lapangan
2. Efektivitas organisasi adalah capaian kinerja organisasi Kabupaten Mamasa
3. Efektivitas kinerja merupakan capaian oleh Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C. Capaian tersebut diukur dengan membandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.

4. Kualifikasi efektivitas kinerja merupakan parameter yang digunakan untuk menentukan bentuk atau hasil dari capaian kinerja. Kualifikasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. 0% sampai dengan 50% = buruk.
- b. 51% sampai dengan 60% = sedang.
- c. 61% sampai dengan 70% = baik.
- d. 71% sampai dengan 80 % = Memuaskan
- e. 80 % > = sangat memuaskan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Ini berarti untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian haruslah berlandaskan keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Untuk memperoleh semuanya itu maka dalam bab ini penulis akan menjabarkan metode yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian yang valid.

A. Desain Penelitian

Berangkat dari fokus dan tujuan penelitian ini, menunjukkan penekanan studi diarahkan pada pemahaman bahwa akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan efektifitas organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa. Dengan demikian, penelitian ini secara mikro mengarah pada analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan cara memberi tekanan pada dimensi subyektif (Moleong, 2002:10). Sesuai dengan fokus penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bersifat “kualitatif”, yaitu penelitian yang mengutamakan kualitas data dengan mengidentifikasi kondisi situasi sosial yang berhubungan dengan kasus yang bersifat spesifik dengan tujuan untuk memperoleh gambaran pola interaksi antar etnik dengan menggambarkan secara mendalam, detil, dalam konteks, dan secara holistik.

Dalam tradisi penelitian kualitatif, Cresswell (1994) memperkenalkan tradisi biografi, fenomenologi, grounded theory, etnografi, dan studi kasus. Dalam penelitian

ini, fokusnya adalah pelaksanaan kegiatan dari suatu organisasi dihubungkan dengan apa yang diharapkan atau ingin dicapai.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka pendekatan penelitian kualitatif menjadi tepat dengan beberapa alasan: (1) perilaku dan pemahaman individu senantiasa bersifat spesifik; (2) sifat kasus memiliki pola, konsistensi dan konsekuensi yang menonjol; (3) sifat kasus ditujukan untuk memahami tentang tindakan atau perilaku individu yang dikondisikan oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.

Penelitian akan dilakukan dengan desain dan tahapan sebagai berikut :

1. Menentukan topik penelitian.
2. Melakukan observasi lapangan.
3. Menyusun rencana penelitian termasuk di dalamnya merumuskan masalah yang menjadi fokus penelitian.
4. Merancang instrument penelitian yang terdiri dari membuat list data yang akan dikumpulkan, membuat panduan wawancara, dan jadwal penelitian.
5. Melaksanakan penelitian atau pengumpulan data.
6. Memilah data yang dikumpulkan.
7. Menganalisis data.
8. Penarikan kesimpulan.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Lofland dan Lofland (1984:47) sebagaimana yang dikutip oleh Lexi J. Moleong bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan

selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui 2 (dua) sumber data, yaitu:

1. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.

2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data sebagai data pendukung dari data primer yang diperoleh dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka dan laporan-laporan penelitian.

3. Informan Penelitian

Untuk mendapatkan informasi dalam penelitian ini diharapkan dari orang-orang yang berpotensi dan mempunyai pedoman sebagai informan mengenai akuntabilitas kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 (dua) orang pejabat yang menjadi informan kunci penelitian, mereka adalah :

- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.
- b. Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.

C. Instrumen Penelitian

Upaya untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan sasaran penelitian menjadikan kehadiran peneliti dalam setting penelitian merupakan hal penting karena sekaligus melakukan proses empiris. Hal tersebut sesuai pendapat Nasution (2003) bahwa instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah si peneliti sendiri sehingga peneliti secara langsung melihat dengan mata kepala sendiri apa yang terjadi dan mendengarkan dengan telinga sendiri sehingga tindakan awal yang dilakukan adalah validasi.

Penelitian kualitatif sebagai *human instrumen*, berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih subyek penelitian dan informan sebagai sumber data, khususnya terhadap pejabat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, dengan melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan (Sugiyono, 2006:252).

Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. List atau daftar data yang dibutuhkan.

Ini dibuat untuk memudahkan peneliti di dalam pengumpulan data, sehingga pengumpulan data yang dilakukan tidak menjadi bias.

2. Panduan Wawancara

Ini dibuat sebagai pedoman di dalam melakukan wawancara dengan informan. Dengan panduan wawancara tersebut dapat memudahkan peneliti maupun informan dalam melakukan komunikasi pengumpulan data.

3. Jadwal Penelitian

Ini dibuat untuk menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Jadwal tersebut sekaligus menjadi alat kontrol dalam mengukur kemajuan setiap kegiatan dalam pelaksanaan penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner atau kombinasinya; sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi.

Observasi dalam penelitian ini adalah pengamatan sistematis terhadap fenomena interaksi pegawai yang dilakukan secara hati-hati, cermat, fokus, dan bersahabat. Dalam rangka ini peneliti berupaya menggunakan teknik pengamatan melalui keikutsertaan (*participant observation*) di lapangan. Adapun yang penulis amati di kalangan mereka antara lain: respon mereka satu sama lain, sikap tubuh, dan ucapan-ucapan mereka termasuk saat penulis yang melakukan komunikasi dengan mereka.

Selain observasi, pengumpulan data juga dilakukan dengan teknik wawancara. Dalam penelitian ini, teknik observasi dan wawancara dikombinasikan penggunaannya; artinya selama melakukan observasi peneliti juga melakukan wawancara, bahkan dengan studi dokumentasi.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data penulis lakukan sepenuhnya secara deskriptif. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara berkesinambungan sejak pengumpulan

data di lapangan baik data observasi awal di kantor, di rumah informan hingga seluruh proses penelitian selesai.

Langkah awal yang penulis lakukan adalah membuat kategori-kategori dalam bentuk lembaran-lembaran. Data yang penulis dapatkan kemudian dimasukkan ke dalam kategori yang sesuai, misalnya data tentang latarbelakang informan, data tentang makna interaksi, data tentang pola interaksi merupakan kategori data sehingga memudahkan penulis mengklasifikasinya ke dalam tabel kategori yang sesuai dengan pengkodeannya (Lampiran 4). Data yang demikian banyak tersebut selanjutnya direduksi dengan mencari intinya (abstraksi). Dalam konteks inilah dimensi “*verstehen*” sangat berperan dalam menemukan dimensi inti kategori data. Setelah itu, hasil abstraksi tersebut disesuaikan dengan temuan-temuan lain yang berfungsi sebagai pengaya data. Pada saat yang sama temuan data juga dikonfirmasi kembali kepada informan untuk memperkuat data sehingga validitasnya kelihatan (pengabsahan data). Langkah-langkah tersebut sesuai dengan pendapat Moleong (2002: 103), bahwa analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema yang dapat diangkat menjadi teori substantif. Proses ini dimulai dengan: (1) menelaah seluruh data yang telah diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahaminya; (2) mereduksi data dengan cara abstraksi, yaitu menganalisis dan merangkum intisari data; (3) menyusun data tersebut dalam satuan atau klasifikasi; (4) satuan itu kemudian dikategorisasi sambil membuat *koding*; (5) memeriksa keabsahan data.

Langkah-langkah pengolahan data tersebut juga merupakan berciri kualitatif dengan pendekatan deskriptif, analitik, dan interpretative (Creswell, 1994: 152), dimana data-data tersebut ditafsirkan oleh penulis secara terus-menerus data dan informasi yang diperoleh melalui keterkaitan antarfenomena berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditentukan. Dalam rangka ini penulis gunakan metode *verstehen* dua tingkat: *verstehen* secara *emik* berdasarkan pemahaman subjek dan diteruskan dengan *verstehen* ala *etik* berdasarkan kategori peneliti. Pendekatan ini juga bermakna bahwa data yang telah dianalisis tidak hanya dideskripsikan begitu saja, melainkan ditelaah secara kritis melalui diskusi dan abstraksi teoretik berkenaan dengan interaksi sosial masyarakat dari berbagai studi sebelumnya.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

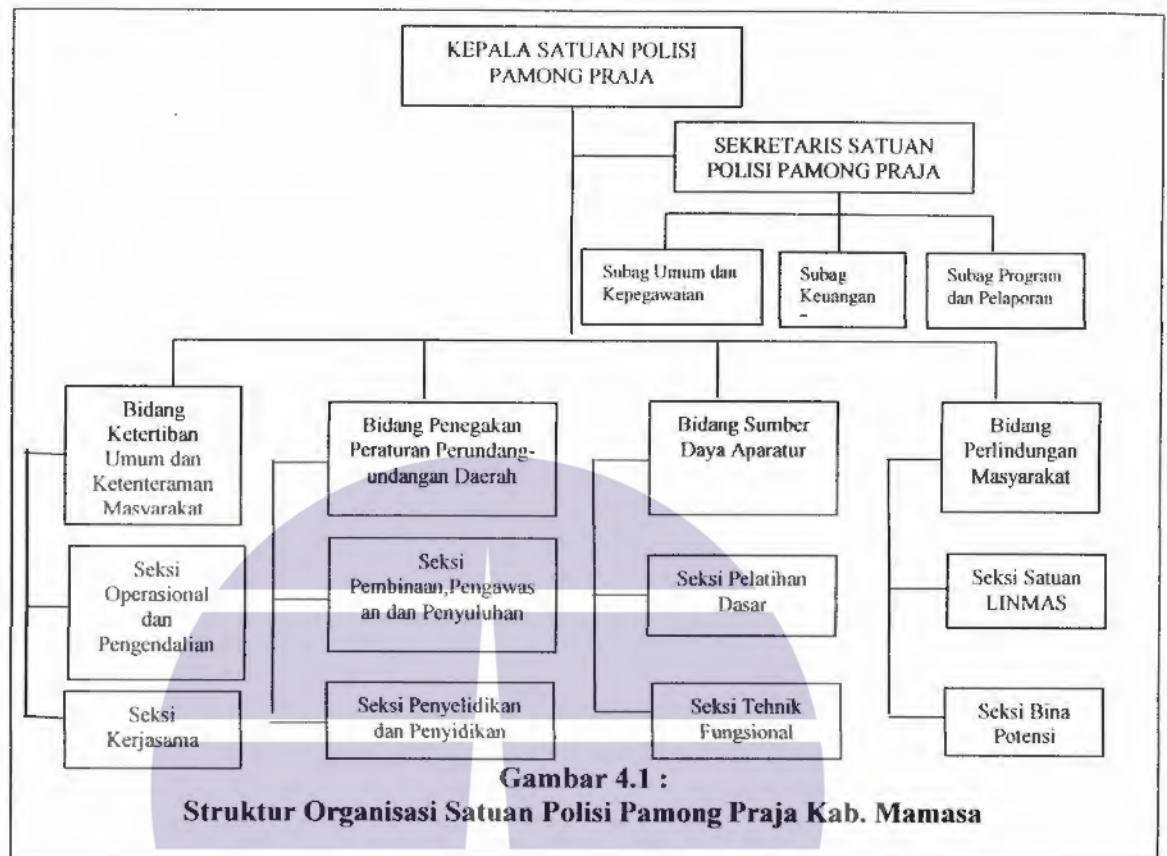
A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Organisasi, Tugas dan Fungsi Satpol PP Kab. Mamasa

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa merupakan salah satu perangkat Daerah yang dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 16 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dan Peraturan Bupati Mamasa Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Berikut yang tertuang dalam peraturan tersebut.

Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, serta mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam Membina, memimpin, menyusun Program dan melaksanakan Kebijakan Pemeliharaan / penyelenggaraan trantibun dan penegakan Peraturan Daerah / Keputusan Kepala Daerah serta mengkoordinasikan pelaksanaannya dengan instansi terkait., dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Pejabat Fungsional, dan 3 (tiga) Kepala Seksi masing-masing Seksi Operasional dan Penertiban, Seksi Pengamanan dan Pengawasan, dan Seksi Penguluhan, PPNS dan Kesamaptaan.

Gambaran lengkap mengenai struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa adalah seperti berikut ini.



Dengan organisasi seperti di atas, dapat digambarkan uraian tugas, fungsi dan tata kerja Satpol PP sebagaimana dimuat dalam Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 21 Tahun 2014 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dan Peraturan Bupati Mamasa Nomor 18 Tahun 2015 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Berikut yang tertuang dalam peraturan tersebut.

- a. Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Mamasa melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi penyusunan dan

pelaksanaan kebijakan daerah penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati, perlindungan masyarakat, pembinaan penyidik pegawai negeri sipil serta pembinaan wilayah dan masyarakat.

- b. Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan yang mempunyai tugas pokok memimpin penyelenggaraan pengelolaan urusan umum, perencanaan program, Evaluasi, Pelaporan, pengelolaan administrasi kepegawaian dan keuangan. Sekretaris Membawahi Tiga Subag yaitu : Subag Kepegawaian dan Umum, Subag Program dan Pelaporan dan Subag Keuangan.
- c. Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan yang mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat Membawahi Seksi Operasional dan Pengendalian dan Seksi Kerja Sama
- d. Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Daerah dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggungjawab kepada kepala satuan polisi pamong praja, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan dan penegakan peraturan perundang-undangan daerah. Kepala Bidang

Penegakan Peraturan Perundang – Undangan Daerah membawahi Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan dan Seksi Penyelidikan dan Penyidikan

- e. Bidang Sumber Daya Aparatur dipimpin oleh kepala bidang yang bertanggungjawab kepada kepala satuan polisi pamong praja, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan dan penyelenggaraan pendayagunaan serta pengembangan sumberdaya aparatur Satuan Polisi Pamong Praja dan PPNS. Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur Membawahi Seksi Pelatihan Dasar dan Seksi Tehknik Funsional.
- f. Bidang Perlindungan Masyarakat dipimpin oleh kepala bidang perlindungan masyarakat yang bertanggungjawab kepada kepala satuan polisi pamong praja yang mempunyai tugas pokok membantu KepalaSatuan Polisi Pamong Praja dalam menyelenggarakan pengkajianbahan kebijakan, mediasi, komunikasi dan fasilitasi perlindunganmasyarakat. Kepala Bidang LINMAS membawahi Seksi Bina Potensi dan Seksi Satuan Linmas.

1. Personalia

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa untuk Tahun 2016 memiliki jumlah personil sebanyak 245 orang, yang terdiri dari 43 Orang personil yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sedangkan 202 Orang merupakan Tenaga Bantuan Operasional (Pegawai Tidak Tetap).

Adapun personil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa untuk unsur Aparatus Sipil Negara yang berjumlah 43 orang, menurut pangkat dan golongan mereka tergambar pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 :
Gambaran Personalia Satpol PP Kab. Mamasa
Berdasar Pangkat/Golongan

| No. | Pangkat / Golongan | Jumlah (Orang) | Prosentase |
|-----|----------------------------|----------------|---------------|
| 1. | Pembina Tingkat I/ IV b | 1 | 2,33 |
| 2. | Pembina / IV a | 4 | 9,30 |
| 3. | Penata Tingkat I / III d | 5 | 11,63 |
| 4. | Penata / III c | 2 | 4,66 |
| 5. | Penata Muda Tk. I / III b | 5 | 11,63 |
| 6. | Penata Muda / III a | 1 | 2,33 |
| 7. | Pengatur / II c | 3 | 6,98 |
| 8. | Pengatur Muda Tk. I / II b | 13 | 30,23 |
| 9. | Pengatur Muda / II a | 4 | 9,30 |
| 10. | Juru / I c | 5 | 11,63 |
| | Jumlah | 43 | 100,00 |

Sumber : Satpol PP Kabupaten Mamasa, 2017

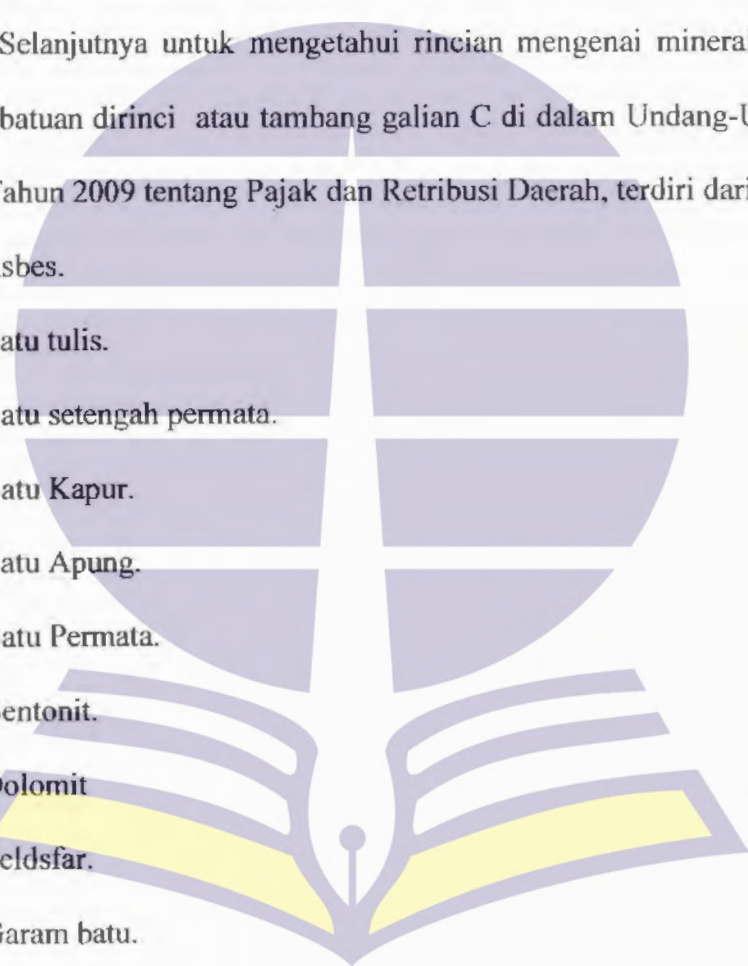
Data tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah terbesar dari ASN yang ditempatkan di Satpol PP Kabupaten Mamasa adalah mereka yang berpangkat/golongan Pengatur Muda Tingkat I/ II b yakni 13 (tiga belas) orang atau 30,23%. Kemudian yang berpangkat/golongan Penata Tingkat I / III d, Penata Muda Tk. I / III b, dan Juru / I c masing-masing sebanyak 5 (lima) orang atau 11,63%, serta Pembina / IV a, dan Pengatur Muda / II a masing-masing sebanyak 4 (empat) orang atau 9,30%.

2. Perda Tambang Galian C

Pengaturan tentang tambang galian C di Kabupaten Mamasa diatur di dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 tentang Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan. Pada ketentuan umum Peraturan Daerah ini diatur bahwa :

“Mineral bukan logam dan batuan adalah mineral bukan logam dan batuan sebagaimana dimaksud di dalam peraturan perundang-undangan di bidang mineral dan batubara”. (Perda Kab. Mamasa Nomor 7 Tahun 2012, Pasal 1).

Selanjutnya untuk mengetahui rincian mengenai mineral bukan logam dan batuan dirinci atau tambang galian C di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak dan Retribusi Daerah, terdiri dari :

- 
- The image contains a large, semi-transparent watermark logo of Universitas Terbuka. The logo features a stylized sun or globe at the top, with a central vertical element resembling a tree or a stylized figure, and a base that looks like an open book with yellow pages. The entire logo is rendered in a light purple color.
- a. Asbes.
 - b. Batu tulis.
 - c. Batu setengah permata.
 - d. Batu Kapur.
 - e. Batu Apung.
 - f. Batu Permata.
 - g. Bentonit.
 - h. Dolomit
 - i. Feldspar.
 - j. Garam batu.
 - k. Grafit.
 - l. Nitrat.
 - m. Opsidien.
 - n. Oker.

- o. Pasir dan kerikil.
- p. Pasir kuarsa, dan
- q. Perlit.

Terhadap jenis-jenis mineral bukan logam dan batuan di atas, di Kabupaten Mamasa masih banyak ditemui. Karena itu, menjadi obyek pajak mineral dan bukan logam di daerah ini.

Terdapat beberapa poin penting yang menjadi lingkup pengaturan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 tentang Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan. Diantaranya dapat dikemukakan berikut ini.

a. Obyek Pajak Tambang Galian C

Yang menjadi obyek pajak mineral bukan logam dan batuan relatif cukup luas, melebihi apa yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak dan Retribusi Daerah. Hal ini tentu disesuaikan dengan potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Mamasa.

Adapun obyek pajak dimaksud, diatur pada Pasal 3 yang terdiri atas :

“Asbes, batu tulis, batu setengah permata, batu kapur, batu apung, batu permata, bentonit, dolomite, feldspar, garam batu, grafit, granit/andesit, gips, kalsit, kaolin, leusit, magnesit, mika, marmer, nitrat, opsiden, oker, pasir dan kerikil, pasir kuarsa, perlit, posphat, talk, tanah serap, tanah diatome, tanah liat, tawas, tras, yarosif, zeolit, basal, trakkit”. (Perda Nomor 7 Tahun 2012 Pasal Ayat 1).

Jika dicermati obyek pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan tersebut di atas, tampak jika potensi yang dimiliki Kabupaten Mamasa yang cukup bervariasi, sehingga memang perlu diatur sedemikian rupa sehingga dapat memberi manfaat bagi kepentingan daerah.

b. Dasar Pengenaan dan Tarif Pajak Tambang Galian C

Ada 4 (empat) hal yang diatur terkait dengan aspek ini. Keempat hal tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Dasar pengenaan pajak bukan mineral dan batuan adalah nilai jual hasil pengambilan mineral bukan logam dan batuan.
- 2) Nilai jual dimaksud dihitung dengan mengalikan volume/tonase hasil pengambilan dengan nilai pasar atau harga standar masing-masing jenis mineral bukan logam dan batuan.
- 3) Nilai pasar sebagaimana dimaksud adalah harga rata-rata yang berlaku di lokasi tempat pengambilan tambang atau wilayah mulut pertambangan.
- 4) Dalam hal nilai pasar dari hasil produksi mineral bukan logam dan batuan sulit diperoleh, digunakan harga standar yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang dalam bidang pertambangan mineral bukan logam dan batuan. (Perda Kab. Mamasa Nomor 7 Tahun 2012, Bab III Pasal 5).

c. Wilayah Pemungutan dan Perhitungan Pajak Tambang Galian C

Terhadap Wilayah Pemungutan dan Perhitungan Pajak Tambang Galian C ini diatur sebagai berikut :

- 1) Pajak mineral bukan logam dan batuan yang terutang dipungut di lokasi tempat pengambilan tambang atau wilayah mulut pertambangan.

- 2) Besarnya pajak yang terutang dihitung dengan cara mengalikan tarif pajak dengan dasar pengenaan.
 - 3) Untuk perhitungan volume satuan mineral bukan logam dan batuan ditentukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Mamasa.
 - 4) Cara penarikan pajak ditentukan satu pintu pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamasa dan menyetor pajak terutang dibayarkan melalui Kas Daerah. (Perda Kab. Mamasa Nomor 7 Tahun 2012, Bab IV Pasal 7).
- d. Masa Pajak, Saat Pajak Terutang dan Surat Pemberitahuan Pajak Daerah
- Masa Pajak, Saat Pajak Terutang dan Surat Pemberitahuan Pajak Daerah diatur sebagai berikut :
- 1) Masa pajak mineral bukan logam dan batuan adalah jangka waktu yang lamanya 1 (satu) bulan kalender atau jangka waktu lain yang diatur dengan Peraturan Bupati paling lama 3 (tiga) bulan kalender, yang menjadi dasar wajib pajak mineral bukan logam dan batuan untuk menghitung, menyetor, dan melaporkan pajak yang terutang.
 - 2) Pajak terutang dalam masa pajak terjadi pada saat pengambilan mineral bukan logam dan batuan.
 - 3) Setiap wajib pajak mineral bukan logam dan batuan mengisi Surat Pemberitahuan Pajak Daerah (SPTPD).

- 4) SPTPD harus diisi dengan jelas, benar, dan lengkap serta ditandatangani oleh Wajib Pajak mineral bukan logam dan batuan.
- 5) SPTPD harus disampaikan selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah berakhirnya masa pajak. (Perda Kab. Mamasa Nomor 7 Tahun 2012, Bab V Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12).

e. Tata Cara Pembayaran Pajak Tambang Galian C

Tata Cara Pembayaran Pajak Tambang Galian C diatur sebagaimana berikut ini :

- 1) Pembayaran pajak mineral bukan logam dan batuan dilarang diborongkan.
- 2) Pembayaran pajak mineral dan batuan dilakukan di Kas Daerah atau tempat lain yang ditunjuk oleh Kepala Daerah sesuai jangka waktu yang telah ditentukan dalam SPTPD, SKPDKB, SKPDKBT, dan STPD.
- 3) Apabila pembayaran pajak dilakukan di tempat lain yang ditunjuk, hasil penerimaan pajak disetor ke Kas Daerah selambat-lambatnya 1 x 24 jam atau dalam waktu yang ditentukan oleh Bupati.
- 4) Pembayaran Pajak harus dilakukan sekaligus atau lunas.
- 5) Bupati dapat memberikan persetujuan kepada wajib pajak mineral bukan logam dan batuan untuk mengangsur pajak terutang dalam kurun waktu tertentu, setelah memenuhi persyaratan yang ditentukan.

- 6) Angsuran pembayaran pajak sebagaimana dimaksud harus dilakukan secara teratur dan berturut-turut dengan dikenakan bunga sebesar 2% sebulan dari jumlah pajak belum atau kurang bayar.
- 7) Bupati dapat memberikan persetujuan kepada wajib pajak mineral bukan logam dan batuan untuk menunda pembayaran pajak sampai batas waktu yang ditentukan setelah memenuhi persyaratan yang ditentukan dengan dikenakan bunga 2% sebulan dari jumlah pajak yang belum atau kurang bayar.
- 8) Bupati dapat menerbitkan STPD jika :
 - a) Pajak dalam tahun berjalan tidak atau kurang bayar.
 - b) Dari hasil penelitian SPTPD terdapat kekuarangan pembayaran sebagai akibat salah tulis dan/atau salah hitung.
 - c) Wajib pajak dikenakan sanksi administratif berupa bunga atau denda.
- 9) Jumlah kekurangan pajak yang terutang dalam STPD ditambah dengan sanksi administratif berupa bunga sebesar 2% sebulan untuk paling lama 15 (lima belas) bulan sejak saat terutangnya pajak. (Perda Kab. Mamasa Nomor 7 Tahun 2012, Bab VII Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18).

f. Tata Cara Penagihan Pajak Tambang Galian C

Tata Cara Penagihan Pajak Tambang Galian C dilakukan sebagaimana berikut ini :

- 1) Surat teguran atau surat peringatan atau surat lain yang sejenis sebagai awal tindakan pelaksanaan penagihan lajak dikeluarkan 7 (tujuh) hari sejak saat jatuh tempo pembayaran.
- 2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal surat teguran atau surat peringatan atau surat lain yang sejenis, wajib pajak harus melunasi pajak yang terutang.
- 3) Surat teguran, surat peringatan atau surat lain yang sejenisnya dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.
- 4) Apabila jumlah pajak yang masih harus dibayarkan tidak dilunasi dalam jangka waktu yang ditentukan dalam surat teguran atau surat peringatan atau surat lain yang sejenis, jumlah pajak yang harus dibayar ditagih dengan surat paksa.
- 5) Pejabat menerbitkan surat paksa segera setelah lewat 21 (dua puluh satu) hari sejak tanggal surat teguran atau surat peringatan atau surat lain yang sejenis.
- 6) Apabila pajak yang harus dibayar tidak dilunasi dalam jangka waktu 2 x 24 jam sesudah tanggal pemberitahuan dengan surat paksa, pejabat segera menerbitkan surat perintah melaksanakan penyitaan.
- 7) Setelah dilakukan penyitaan dan wajib pajak belum juga melunasi hutang pajaknya, setelah lewat 10 (sepuluh) hari sejak tanggal pelaksanaan surat perintah melaksanakan penyitaan, pejabat

mengajukan permintaan penetapan tanggal pelelangan kepada kantor lelang Negara

8) Setelah kantor lelang Negara menetapkan hari, tanggal, jam, dan tempat pelaksanaan lelang, juru sita memberitahukan dengan secara tertulis kepada wajib pajak

9) Bentuk jenis dan isi formulir yang dipergunakan untuk melaksanakan penagihan pajak ditetapkan oleh Bupati. (Perda Kab. Mamasa, Bab 8 Pasal 19, Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, Pasal 23, dan Pasal 24)

g. Insentif Pemungutan Pajak Tambang Galian C

Insentif Pemungutan Pajak Tambang Galian C diatur sebagai berikut :

1) Pemungutan pajak mineral bukan logam dan batuan dapat diberi insentif atas dasar pencapaian kinerja tertentu.

2) Pemberian insentif dimaksud ditetapkan melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah.

3) Tata cara pemberian dan pemanfaatan insentif dimaksud diatur dengan peraturan Bupati. (Perda Kab. Mamasa, Bab XIV, Pasal

34)

h. Penyidikan Pemungutan Pajak Tambang Galian C

Penyidikan Pemungutan Pajak Tambang Galian C diatur sebagai berikut :

- 1) Pejabat pegawai negeri sipil tertentu dilingkungan pemerintah daerah diberikan wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang perpajakan daerah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- 2) Wewenang penyidik adalah :
 - a) Menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenang dengan tindak pidana di bidang perpajakan daerah agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas.
 - b) Meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana perpajakan daerah tersebut.
 - c) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang perpajakan daerah.
 - d) Memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenan dengan tindak pidana di bidang perpajakan daerah
 - e) Melakukan pengeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut.

- f) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang perpajakan daerah.
 - g) Menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa.
 - h) Memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana perpajakan daerah
 - i) Memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi
 - j) Mengentikan penyidikan.
 - k) Melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang perpajakan daerah menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan. (Perda Kab. Mamasa, Bab XV, Pasal 35).
- i. Ketentuan Pidana Pajak Tambang Galian C
- Ketentuan Pidana Pajak Tambang Galian C diatur sebagai berikut :
- 1) Wajib pajak yang karena kealpaanya tidak menyampaikan SPTPD atau mengisi dengan tidak benar atau tidak lengkap atau melampirkan keterangan yang tidak benar sehingga merugikan keuangan daerah dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 1 (satu) atau denda paling banyak 2 x jumlah pajak yang terutang.

- 2) Wajib pajak yang dengan sengaja tidak menyampaikan SPTPD atau mengisi dengan tidak benar atau tidak lengkap melampirkan keterangan yang tidak benar sehingga merugikan keuangan daerah dapat dipidana dengan penjara paling lama 2 (dua) tahun dan atau denda paling banyak 4 x jumlah pajak yang terutang. (Perda Kab. Mamasa, Bab XVI, Pasal 36)

A. Hasil Penelitian

Penegakan Peraturan Daerah oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Pol PP) Kabupaten Mamasa dapat dilihat dari sisi kebijakan, implementasi kebijakan, dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kebijakan tersebut. Hal ini sejalan dengan keterangan yang disampaikan oleh Kepala Satpol PP Kab. Mamasa bahwa :

“Dalam melaksanakan tugas, Satuan Polisi Pamong Praja secara garis besar membagi ke dalam 3 (tiga) kelompok tugas besar. Yang pertama yakni merumuskan dan menetapkan kebijakan, ini menjadi pedoman SKPD Satpol PP. Yang kedua adalah melaksanakan kebijakan tersebut, dan terakhir yakni mengevaluasi hasil pelaksanaan kebijakan itu”. (Wawancara, 08 Desember 2017).

Sehubungan dengan hal di atas, maka hasil penelitian tentang efektivitas penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dikemukakan dengan menekankan pada perumusan dan penetapan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi hasil pelaksanaan kebijakan tersebut.

1. Perumusan Kebijakan

Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, terdapat 2 (dua) bentuk kebijakan yang menjadi ranah tugas dan fungsinya terkait

dengan penegakan Peraturan Daerah, termasuk Peraturan Daerah Tambang Galian C. Menurut Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Terkait dengan penetapan kebijakan daerah, kami memiliki 2 (dua) tugas dan fungsi. Yang pertama adalah merumuskan dan menetapkan Peraturan Daerah secara bersama-sama dengan SKPD terkait atau biasa disebut leading sektor. Ini tergantung obyek yang diatur oleh Rancangan Peraturan Daerah tersebut. Yang kedua adalah menetapkan kebijakan terkait dengan apa yang akan dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja, terdiri dari kebijakan 5 (lima) tahunan serta kebijakan tahunan” (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Tugas dan fungsi yang pertama dikemukakan di atas tentu tidak memposisikan Satuan Polisi Pamong Praja dalam pembahasan substansi, melainkan lebih pada segi-segi pelaksanaan Rancangan Peraturan Daerah tersebut ketika sudah ditetapkan. Hal tersebut dikemukakan lebih detail oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa pada proses pembahasan dan penetapan Rancangan Peraturan Daerah sebagai kebijakan daerah tidak berada pada posisi memberi masukan pada substansi Rancangan Peraturan Daerah tersebut, melainkan lebih pada masukan atas berbagai pengalaman dalam memberi dukungan terhadap pelaksanaan dan penegakan Peraturan Daerah”. (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Sedang pembahasan dan penetapan kebijakan yang terkait dengan apa yang akan dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja, terdiri dari kebijakan 5 (lima) tahunan serta kebijakan tahunan, merupakan perencanaan oleh Satuan Polisi Pamong Praja yang dituangkan dalam bentuk Rencana Strategis (RESTRAS) untuk 5 tahun, dan perencanaan yang dituangkan dalam bentuk Rencana Kerja (RENJA) untuk 1 tahun.

Jika Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja yang dimaksudkan di atas dicermati, maka memang bida ditemui kebijakan yang terkait dengan penegakan Peraturan Daerah ini. Pertama-tama bisa dibaca pada bagian misi ke – 2 serta tujuan dan sasaran Satuan Polisi Pamong Praja yang menyatakan :

” Mewujudkan penegakan Perda, Peraturan Kepala Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Dengan tujuan peningkatan penegakan Perda/Peraturan Kepala Daerah, berikut sosialisasi dan sangsinya terhadap kontribusi PAD, serta 3 (tiga) sasaran, yakni terkendalinya stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, meningkatnya disiplin PNS lingkup Pemerintah Kab. Mamasa, dan kontribusi PAD tercapai sesuai target”.(Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Mamasa, 2014).

Kemudian misi, tujuan dan sasaran tersebut dijabarkan ke dalam 6 (enam) program, yakni :

- a. Penertiban dan Penegakan Perda
- b. Penegakan disiplin PNS Kab. Mamasa
- c. Operasi dan Pengawasan terhadap Galian C
- d. Penertibkan penggunaan aset Daerah
- e. Pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan Polisi Pamong Praja
- f. Pemantauan pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum. (Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2014).

Jika diperhatikan program-program tersebut di atas, terdapat program yang bersifat umum atas penegakan Peraturan Daerah, yakni penertiban dan penegakan Perda, dan terdapat 1 (satu) program yang khusus untuk operasi dan pengawasan terhadap Tambang Galian C. Ini

menunjukkan bahwa dimensi penegakan Perda ini menjadi perhatian Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, demikian juga penegakan Perda terkait dengan Tambang Galian C.

Selanjutnya, misi, target, sasaran dan program sebagaimana dikemukakan di atas dijabarkan dalam bentuk kebijakan indikator kinerja dan target kinerja. Adapun target kinerja yang relevan dengan penegakan Perda tersebut ada 2 (dua), yakni :

- a. Meningkatnya kesadaran hukum masyarakat terhadap produk hukum daerah.
- g. Meningkatnya profesionalisme aparat Satpol Pamong Praja. ((Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2014).

Dengan meningkatnya kesadaran hukum masyarakat terhadap produk hukum daerah, diharapkan berdampak langsung terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah. Ini dijelaskan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Untuk menciptakan Penegakan Peraturan Daerah di Kab.Mamasa, kami sadari jika kata kuncinya terletak pada terbangunnya kesadaran hukum masyarakat.Oleh sebab itu, kegiatan-kegiatan yang kami lakukan diupayakan bermuara pada tumbuhnya kesadaran hukum tersebut”. (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Bersamaan dengan itu, juga disadari jika tumbuhnya kesadaran hukum masyarakat yang dimaksudkan terkait pula dengan kapasitas Satuan Polisi Pamong Praja. Karena itu, menurut Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

"Aspek peningkatan kapasitas, dan penciptaan profesionalisme Satuan Polisi Pamong Praja juga menjadi salah satu hal yang disadari penting. Hal tersebut dimungkinkan bisa terbangun bila jumlah dan kualitas Satuan Polisi Pamong Praja memadai. Pelatihan dan pendidikan terus dilakukan, dan kegiatan lain yang mendukung". (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Lebih lanjut dapat ditelusuri arahan Rencana Strategis berupa meningkatnya kesadaran hukum masyarakat terhadap produk hukum daerah di dalam Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Pada tahun 2014, di dalam Rencana Kerja dimaksud hanya terdapat 1 (satu) program yang relevan yakni program penyidikan pelanggaran Perda dengan anggaran sebesar Rp. 585.460.000,- . Sedang untuk arahan Rencana Strategis berupa Meningkatnya profesionalisme aparat Satpol Pamong Praja dijabarkan menjadi 2 (dua) program yakni :

- a. Peningkatan disiplin aparat Satpol PP dengan anggaran Rp. 23.250.000,-
- b. Penyertaan aparat Satpol PP dalam pendidikan, kursus, dan pelatihan Non Formal dengan anggaran Rp. 20.000.000,- (Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2014).

Kemudian pada tahun 2015, direncanakan sebanyak 2 (dua) program berupa :

- a. Bimbingan teknis implementasi perundang-undangan dengan anggaran sebesar Rp. 15.000.000,-

- b. Penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati dengan anggaran sebesar Rp. 600.000.000,- (Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2015).

Jika kebijakan pada tahun 2015 di atas dibandingkan dengan kebijakan pada tahun 2014, maka terdapat pergeseran perhatian dalam konteks penegakan Peraturan Daerah oleh Satuan Polisi Pamong Praja. Pada tahun 2014, tekanannya lebih pada peningkatan kapasitas aparatur Polisi Pamong Praja. Kemudian pada tahun 2015, lebih menekankan upaya penegakan Peraturan Daerah.

Kemudian pada tahun 2016, direncanakan sebanyak 2 (dua) program masing-masing adalah sebagai berikut :

- a. Penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 700.000.000,-
- b. Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah dengan anggaran sebesar Rp. 150.000.000,- (Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2015).

Jika dibandingkan dengan program pada tahun 2015, maka rencana program tahun 2016 lebih fokus lagi pada langkah konkrit penegakan Peraturan Daerah dengan adanya rencana penyelidikan dan penyidikan pelanggaran atas Peraturan Daerah. Selain itu, dibanding dengan rencana tahun 2014 dan 2015, pada tahun 2016 terjadi peningkatan alokasi anggaran yang meningkat. Pada tahun 2014 tercatat sebesar Rp. 43.250.000,- kemudian menjadi Rp. 615.000.000,- pada tahun 2015 atau

meningkat 1.322%, kemudian pada tahun 2016 menjadi Rp. 850.000.000,- atau meningkat sebesar 38,21% dibanding anggaran tahun 2015.

Pergeseran tekanan program seperti dikemukakan di atas tidak terlepas dari situasi dan kondisi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa. Dijelaskan oleh Kepala satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

”Pada tahun 2014 dapat dikatakan sebagai awal penyelenggaraan kebijakan Pemerintahan Kabupaten Mamasa Pasca Pilkada, karena itu program yang banyak mendapat perhatian adalah konsolidasi kapasitas aparatur. Harapannya, setelah itu baru kemudian diarahkan untuk melaksanakan substansi tugas Satuan Polisi Pamong Praja yang terkait dengan penegakan Perda”. (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Jika dicermati data dan informasi tersebut di atas, tampak bahwa tugas-tugas yang harus diemban oleh aparatur sebagaimana mandat yang diberikan kepada unit kerjanya termasuk pada Satuan Polisi Pamong Praja, sehingga tahapan yang demikian ini mengesankan lambannya birokrasi dalam merespon masalah-masalah yang mengemuka.

2. Pelaksanaan Penegakan Peraturan Daerah

Setelah aspek perencanaan atau penetapan kebijakan penegakan Peraturan Daerah selesai, maka tindak lanjut dari penetapan kebijakan tersebut adalah pelaksanaannya. Terhadap hal ini, dapat dilihat dari 2 (dua) sudut pandang sebagaimana dijelaskan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Untuk pelaksanaan kebijakan Peraturan Daerah – termasuk tentunya penegakan Peraturan Daerah yang terkait dengan Tambang Galian C, bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, dilakukan melalui 2 (dua)

pendekatan. Yang pertama yakni pendekatan yang merujuk pada kebijakan yang telah ditetapkan, khususnya dalam Rencana Kerja Tahunan. Pendekatan yang kedua, yakni pelaksanaan pengawasan dan pengendalian oleh masing-masing Tim yang dibentuk untuk penegakan Peraturan Daerah". (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Keterangan di atas menunjukkan jika pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, selain merujuk pada kebijakan yang telah dituangkan pada Rencana Kerjanya, juga memperhatikan perkembangan dan keadaan di lapangan. Terhadap kedua pendekatan pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C tersebut dapat dikemukakan masing-masing berikut ini.

a. Pelaksanaan Rencana Kerja

Telah dikemukakan terdahulu bahwa sebelum pelaksanaan program, , maka Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa menyusun kebijakan 5 (lima) tahunan yang termuat dalam Rencana Strategis, dan Rencana tahunan yang termuat di dalam Rencana Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, dimana di dalam kedua dokumen tersebut juga termuat arahan dan program yang terkait dengan Penegakan Peraturan Daerah.

Pada tahun 2014 ada 2 (dua) program yang direncanakan, yakni peningkatan disiplin aparat Satpol PP dengan anggaran Rp. 23.250.000,- dan penyertaan aparat Satpol PP dalam pendidikan, kursus, dan pelatihan Non Formal dengan anggaran Rp. 20.000.000,-.

Jika dicermati pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (LAKIP) Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, dari kedua jenis program tersebut, Indikator capaiannya yang digunakan yakni untuk mengetahui

seberapa banyak personel Satuan Polisi Pamong Praja yang sudah mengikuti diklat dasar Satuan Polisi Pamong Praja. Mengingat diklat dasar ini merupakan landasan pengetahuan dasar bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja, terutama yang bertugas di bagian operasional. Pada tahun 2014, target tidak ditetapkan disebabkan anggaran tidak mencukupi dikarenakan anggaran yang tersedia banyak diserap oleh Honorarium Tenaga Bantuan Operasional dan Pengadaan Kendaraan Dinas. (LAKIP, Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2015).

Ini berarti terhadap pelaksanaan kebijakan yakni peningkatan disiplin aparat Satuan Polisi Pamong Praja dan penyertaan aparat Satuan Polisi Pamong Praja dalam pendidikan, kursus, dan pelatihan Non Formal, dapat dikategorikan tidak efektif. Karena sama sekali tidak dilaksanakan. Gambaran efektivitas pelaksanaan kebijakan penegakan Perda Tambang Galian C berdasar pendekatan perencanaan program pada tahun 2014 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda Tambang Galian C Oleh Satpol PP Kab. Mamasa Pada Tahun 2014

| No. | Kebijakan | Target | Realisasi | Efektivitas |
|-----|---|-----------|-----------|-------------|
| 1. | Peningkatan disiplin aparat Satpol PP | Tidak ada | Tidak ada | 0,00% |
| 2. | Pendidikan, kursus dan latihan Non Formal | Tidak ada | Tidak ada | 0,00% |

Sumber : LAKIP Satpol PP Kab. Mamasa, 2014

Selanjutnya pada tahun 2015 juga terdapat 2 (dua) program yang direncanakan, yakni bimbingan teknis implementasi perundang-undangan dengan anggaran sebesar Rp. 15.000.000,- dan penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati dengan anggaran sebesar Rp. 600.000.000,-.

Dari kedua program tersebut di atas, yakni bimbingan teknis perundang-undangan dengan target sebanyak 15 (lima) belas orang, telah dilaksanakan dengan melibatkan sebanyak 13 (tiga belas) orang. Ini berarti tingkat efektivitasnya sebesar 86,67%. Sedangkan untuk program penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati ditargetkan sebanyak 35 kasus, yang dapat dilaksanakan yaitu sebanyak 31 kasus, atau dengan tingkat efektivitas sebesar 88,57%. Gambaran efektivitas masing-masing program yang terkait dengan upaya penegakan Perda Tambang Galian C tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda Tambang Galian C Oleh Satpol PP Kab. Mamasa Pada Tahun 2015

| No. | Kebijakan | Target | Realisasi | Efektivitas |
|-----|--|----------|-----------|-------------|
| 1. | Bimbingan Teknis Perundang-undangan | 15 orang | 13 orang | 86,67% |
| 2. | Penertiban dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati | 35 kasus | 31 kasus | 88,57% |

Sumber : LAKIP Satpol PP Kab. Mamasa, 2015

Selanjutnya pada tahun 2016 terdapat 2 (dua) program yang dilaksanakan, yakni penertiban dan penegakan Peraturan Daerah, dan penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah, masing-masing ditargetkan untuk penertiban dan penegakan Peraturan Daerah sebanyak 200 kali kegiatan. Dari target tersebut, dilaksanakan sebanyak 200 kegiatan atau dengan efektivitas 100%. Sedang untuk penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah yang ditargetkan 95 kegiatan, dilaksanakan sebanyak 90 kegiatan atau tingkat efektivitas 94,74%. Gambaran efektivitas masing-masing program yang terkait dengan upaya penegakan Perda Tambang Galian C tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Penegakan Perda Tambang Galian C Oleh Satpol PP Kab. Mamasa Pada Tahun 2016

| No. | Kebijakan | Target | Realisasi | Efektivitas |
|-----|--|--------------|--------------|-------------|
| 1. | Penertiban dan penegakan Peraturan Daerah | 200 kegiatan | 200 kegiatan | 100,00 % |
| 2. | Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah | 95 kegiatan | 90 kegiatan | 94,74 % |

Sumber : LAKIP Satpol PP Kab. Mamasa, 2016

Jika diperhatikan perkembangan pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di atas, maka dapat dicatat beberapa poin penting yang patut dikedepankan. Pertama, bahwa anggaran yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan kegiatan penegakan Perda tersebut

sangat minim. Hal tersebut sangat dirasakan pada tahun anggaran 2014. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah bahwa :

"Apa yang terjadi pada tahun 2014 sesungguhnya bukan tidak ada kegiatan di Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah, melainkan anggaran yang direncanakan, dialihkan untuk kegiatan operasional lainnya. Akibatnya program Peningkatan disiplin aparat Satpol PP dan Pendidikan, kursus dan latihan Non Formal sudah tidak lagi memiliki anggaran pelaksanaannya". (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Dari keterangan tersebut di atas dapat dijadikan sebagai petunjuk jika Satuan Polisi Pamong Praja pada tahun anggaran 2014 memang memperoleh alokasi anggaran yang minim. Ini yang kemudian membuat apa yang telah direncanakan tidak berjalan sebagaimana seharusnya.

Catatan yang kedua adalah semakin dirasakan jika pada Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah lebih membutuhkan pelaksanaan kebijakan yang langsung menyentuh dimensi penegakan Peraturan Daerah tersebut. Ini bisa disimpulkan dari pergeseran jenis program dari tahun 2014 ke tahun 2015 dan 2016, dimana pada tahun 2014 ditekankan pada peningkatan kapasitas aparatur Satpol PP, kemudian pada tahun 2015 dan 2016 lebih menekankan upaya-upaya penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C melalui Bimbingan Teknis Perundang-undangan, Penertiban dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati, dan Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah

Perkembangan tingkat efektivitas pelaksanaan program penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C dari tahun 2014 hingga tahun 2016 menunjukkan kemajuan atau perkembangan yang meyakinkan. Jika pada

tahun 2014 tingkat efektivitas capaian program yang direncanakan adalah 0,00%, maka pada tahun 2015 meningkat menjadi 86,67% (minimum), dan 88,57% (maksimal), kemudian pada tahun 2016 efektivitas capaian pelaksanaan program yang direncanakan yakni 94,74% (minimal), dan 100% (maksimal).

Terhadap perkembangan capaian atau tingkat efektivitas pelaksanaan program yang meningkat tersebut, oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Daerah menyampaikan bahwa :

"Kami mengambil pelajaran yang mendalam dari pengalaman pada tahun 2014. Karena itu, pada tahun 2015 kami berupaya untuk memperoleh pagu anggaran yang lebih besar. Kemudian kami juga berusaha meyakinkan SKPD terkait bahwa tekanan program bidang ini adalah penegakan Peraturan Daerah yang berdampak pada peningkatan Penerimaan Asli Daerah melalui pajak Tambang Galian C". (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat dipahami jika peningkatan capaian efektivitas pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C didorong oleh perubahan orientasi program dan adanya dukungan pembiayaan yang lebih memadai.

b. Pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian

Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C juga dilakukan melalui pengawasan dan pengendalian Peraturan daerah tersebut. Untuk hal ini oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa menempuh kebijakan dengan membentuk tim penegakan Peraturan Daerah. Disampaikan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, bahwa :

“Untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati yang menjadi kebijakan daerah, kami tiap tahun membentuk Tim yang diberi tugas untuk Penegakan Peraturan Daerah tersebut. Setidaknya Tim ini dibagi menjadi 3 (tiga), yakni Tim Penegakan Peraturan Daerah terkait dengan ketertiban dan keamanan, Tim Penegakan Peraturan Daerah terkait dengan Penerimaan Asli Daerah, dan Tim Penegakan Peraturan Daerah terkait dengan kedisiplinan ASN”. (Hasil Wawancara, 08 Desember 2017).

Oleh karena Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C lebih menekankan pada aspek penerimaan daerah yang bersumber dari pemanfaatan tambang galian C, maka penanganan penegakan Peraturan Daerahnya menjadi tugas Tim yang terkait dengan Penegakan Peraturan Daerah Penerimaan Asli Daerah.

Tim penegakan peraturan daerah menyangkut Penerimaan Asli Daerah yang salah satu obyeknya adalah penerimaan dari Pajak Tambang Galian C, dalam melaksanakan tugas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian, bekerja dengan cara sebagai berikut:

1) Pemberian pemahaman dan pendalaman terhadap Peraturan Daerah

Dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Untuk mengoptimalkan pelaksanaan penegakan peraturan daerah, maka aparat Satuan Polisi Pamong Praja yang tergabung dalam Tim Penegakan Perda, harus paham betul tentang produk-produk peraturan daerah dan peraturan Bupati Kabupaten Mamasa, karena itu kami mengagendakan agar setiap bulan ada kegiatan terkait dengan upaya memberi pemahaman dan mendalami peraturan-peraturan yang ada”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Kegiatan ini biasanya diagendakan minimal 1 (satu) kali dalam se bulan, sehingga dalam 1 (satu) tahun anggaran dilakukan paling minimal

sebanyak 12 (dua belas) kali. Terhadap capaian pelaksanaan kegiatan ini untuk tahun 2014 – 2016 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Pada tahun 2014 dilakukan sebanyak 9 (sembilan) kali dari seharusnya sebanyak 12 (dua belas) kali atau dengan tingkat efektivitas 75 %. Kemudian pada tahun 2015 dilakukan sebanyak 10 (sepuluh) kali atau dengan tingkat efektivitas sebesar 83,33%, selanjutnya pada tahun 2016 sebanyak 10 (sepuluh) kali atau dengan tingkat efektivitas sebesar 83,33%. Perkembangan pelaksanaan kegiatan pemberian pemahaman dan pendalaman Peraturan Daerah ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Pemberian Pemahaman dan Pendalaman Peraturan Daerah Oleh Tim Penegakan Perda 2014 – 2016

| Tahun | Target Pelaksanaan Kegiatan | Frekuensi Pelaksanaan | Tingkat Efektivitas |
|-------|-----------------------------|-----------------------|---------------------|
| 2014 | 12 kali | 9 kali | 75,00% |
| 2015 | 12 kali | 10 kali | 83,33% |
| 2016 | 12 kali | 10 kali | 83,33% |

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2017.

2) Kunjungan Lapangan

Kegiatan ini merupakan tulang punggung upaya penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa. Dikemukakan oleh

Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Dalam menegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C, kuncinya terletak pada intensitas Tim melakukan operasi atau kunjungan ke lapangan. Kami di Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan menetapkan kebijakan agar operasi lapangan itu untuk tiap Tim dilakukan paling minimal 4 (empat) kali dalam sepekan”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Jika hal tersebut dijadikan referensi, maka untuk setiap Tim Penegakan Peraturan Daerah di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam 1 (satu) bulan atau 4 (empat) pekan harus melakukan operasi lapangan sebanyak 16 (enam belas) kali, atau dalam 1 (satu) tahun sebanyak 192 (seratus sembilan puluh dua) kali.

Data pada Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan perkembangan pelaksanaan kunjungan lapangan tersebut dan tingkat efektivitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Kunjungan Lapangan
Oleh Tim Penegakan Perda 2014 – 2016

| Tahun | Target Pelaksanaan Kegiatan | Frekuensi Pelaksanaan | Tingkat Efektivitas |
|-------|-----------------------------|-----------------------|---------------------|
| 2014 | 192 kali | 131 kali | 68,23 % |
| 2015 | 192 kali | 147 kali | 76,56 % |
| 2016 | 192 kali | 152 kali | 79,17 % |

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2017.

Data di atas menunjukkan jika terjadi perkembangan frekwensi pelaksanaan kunjungan lapangan periode 2014 – 2016. Jika pada tahun 2014 sebanyak 131 kali dari target 192 kali atau tingkat efektivitas 68,23%, maka pada tahun 2015 menjadi 147 kali atau tingkat efektivitas 76,56%, kemudian pada tahun 2016 menjadi 152 kali atau dengan tingkat efektivitas 79,17%.

3) Penyelidikan dan Penyidikan

Kegiatan operasi atau kunjungan lapangan yang dilakukan menghasilkan rekaman pelanggaran atas Peraturan Daerah. Kegiatan ini kemudian ditindak lanjuti dengan Penyelidikan dan Penyidikan. Pelaksanaan atas kegiatan ini dimaksudkan agar kasus-kasus atas pelanggaran Peraturan Daerah Tambang Galian C bisa ditindak lanjuti. Selain itu, juga dimaksudkan agar ada efek jera yang ditimbulkan, serta tidak merugikan daerah. Ini dapat dipahami dari penjelasan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Kami juga memandang penting atas pelaksanaan kegiatan penyelidikan dan penyidikan oleh Tim Penegakan Peraturan Daerah atas pelanggaran Peraturan Daerah. Karena temuan lapangan yang ada harus kami tindak lanjuti. Dengan cara seperti itu kami berharap bisa menimbulkan efek jera, dan sekaligus dari sisi ekonomi bisa menambah penerimaan pajak atas tambang galian C”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Perkembangan target dan realisasi dari kegiatan penyelidikan dan penyidikan ini dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.7 :
Tingkat Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Penyelidikan dan
Penyidikan Oleh Tim Penegakan Perda 2014 – 2016

| Tahun | Jumlah Kasus | Penyelesaian Kasus | Tingkat Efektivitas |
|-------|--------------|--------------------|---------------------|
| 2014 | 0,00 | 0,00 | 0,00 % |
| 2015 | 35 kasus | 31 kasus | 88,57 % |
| 2016 | 95 kasus | 90 kasus | 94,74 % |

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa, 2017.

Data di atas menunjukkan jika terdapat peningkatan capaian efektivitas di dalam kegiatan penyelidikan dan penyidikan. Pada tahun 2014 belum terekam adanya kasus. Kemudian pada tahun 2015 tercatat 35 kasus yang terselesaikan sebanyak 31 kasus atau tingkat efektivitas sebesar 88,57%. Kemudian pada tahun 2016 tercatat sebanyak 95 kasus, dan yang terselesaikan sebanyak 90 kasus atau 94,74%.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Penegakan Perda Tambang Galian C

Dalam pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang diorientasikan pada penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, dirasakan adanya faktor-faktor yang mendukung dan faktor-faktor yang menghambat penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C tersebut.

a. Faktor Pendukung

Dalam melaksanakan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, diakui adanya beberapa faktor yang menjadi pendukung sehingga

kegiatan-kegiatan dapat dilakukan dengan hasil sebagaimana telah dijelaskan terdahulu. Pengakuan tersebut dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Dalam melaksanakan tugas-tugas penegakan Peraturan Daerah pada umumnya dan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C khususnya, Satuan Polisi Pamong Praja didukung oleh koordinasi yang intensif dari SKPD terkait. Dukungan tersebut berasal dari Bagian Hukum di Sekretariat Daerah, dari Badan Keuangan Daerah, dari Bappeda, dan dari Dinas Pendapatan daerah”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa adalah koordinasi internal SKPD. Dengan Bagian Hukum di Sekretariat Daerah ini berhubungan dengan pemahaman terhadap dan pendalaman perspektif hukum dari Peraturan Daerah Tambang Galian C, dengan Badan Keuangan terkait dengan dukungan akses pembiayaan kegiatan, dengan Bappeda terkait dengan aspek perencanaan khususnya rencana tahunan berupa Rencana Kerja, dan dengan Dinas Pendapatan Daerah terkait dengan konsolidasi penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber dari Tambang Galian C.

Faktor pendukung lainnya terletak pada kuatnya motivasi bagi aparat Satuan Polisi Pamong Praja, terutama yang tergabung di dalam Tim Penegakan Peraturan Daerah. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Harus kami akui juga jika cara kerja teman-teman apratur di Tim Penegakan Peraturan Daerah cukup memuaskan. Ini terjadi karena motivasi kerja mereka yang kuat. Hal tersebut ditimbulkan oleh pendekatan yang dibangun oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja yang persuasif dan familiar, selain itu juga didorong oleh insentif yang biasa diberikan oleh Dinas Pendapatan Daerah”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Faktor motivasi memang merupakan salah satu unsur penting yang menentukan berhasilnya atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Namun patut dikedepankan jika motivasi ini tidak berdiri sendiri, melainkan dapat timbul karena ada pendorong atau sebab-sebab yang menimbulkannya.

Dalam kaitan dengan semangat yang terjadi di Tim Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, hal tersebut disebabkan oleh pendekatan pimpinan yang tepat, dan adanya insentif bagi aparatur.

Sejalan dengan faktor motivasi yang dikemukakan di atas, faktor pendukung lainnya terletak pada kepemimpinan yang kondusif di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Mamasa. Faktor kepemimpinan ini lebih detail dikemukakan oleh

Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Mamasa terasa hampir pada seluruh staf jika Pimpinan kami membangun hubungan dengan bawahan cukup persuasif dan familiar.Akibatnya, ini juga mewarnai pola hubungan antara staf dengan pimpinan di tingkat menengah, pada Kepala Bidang”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Faktor kepemimpinan memang biasanya memiliki efek berantai. Artinya, jika kepemimpinan itu baik atau buruk, maka biasanya akan berdampak pada semua level di dalam organisasi. Ini sangat mungkin terjadi pada masyarakat yang masih kuat memegang ketauladanan.

Dengan kepemimpinan yang kondusif sebagaimana dikemukakan di atas, seringkali juga berdampak pada situasi dan pola kerja di dalam organisasi.

Terhadap apa yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja dapat disimak dari penjelasan Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Pendekatan persuasif dan familiar yang diterapkan oleh Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kab.Mamasa, terasa dampaknya pada semua jenjang dan hubungan di dalam organisasi.Yang nyata sekali adalah keterbukaan dalam menyampaikan keadaan dan masalah yang dihadapi oleh Bidang, Sub Bidang dan Staf. Efek lain adalah suasana kerja staf yang tampak selalu bersemangat dan energik. Yang terakhir adalah soliditas yang kuat di dalam organisasi”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas semakin memetakan faktor pendukung keberhasilan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C antara faktor kepemimpinan dengan faktor motivasi yang ditimbulkan bagi staf dalam melaksanakan tugasnya. Artinya, motivasi tersebut dipicu antara lain oleh faktor kepemimpinan. Namun faktor kepemimpinan ini juga bisa menjadi kontraproduktif atau tidak berhasil bila respon staf atau bawahan tidak relevan.

Faktor penunjang lainnya yang menentukan keberhasilan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C oleh Tim Penegakan Perataturan

Daerah Satuan Polisi Pamong Praja adalah ketersediaan anggaran. Hal tersebut juga dikemukakan Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Tidak dapat dipungkiri jika dalam pelaksanaan tugas kami menegakkan Peraturan Daerah Tambang Galian C yakni ketersediaan anggaran. Hal ini dapat dirasakan dalam 2 (dua) hal, yakni pada sisi penganggarnya itu sendiri. Kami hanya mengusulkan lalu diproses oleh Tim Anggaran selanjutnya dibahas dan disetujui oleh DPRD Kab. Mamasa. Yang berikut adalah ketersediaan dananya ketika dibutuhkan. Ini juga tidak ditemui masalah atau selalu tepat waktu, sehingga tidak menimbulkan keluhan dari pemanfaat anggaran tersebut”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa dukungan faktor-faktor lainnya juga sangat bergantung pada ketersediaan anggaran. Karena soal anggaran ini berkait erat dengan hampir seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan di dalam penegakan Peraturan daerah Tambang Galian C.

Selain beberapa faktor pendukung yang telah dikemukakan di atas, juga diakui bahwa pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C juga didukung oleh partisipasi masyarakat. Bentuk partisipasi masyarakat ini bersumber dari 2 (dua) pihak. Yang pertama yakni dari masyarakat umum. Terhadap partisipasi masyarakat umum tersebut oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa menjelaskan sebagai berikut :

“Partisipasi masyarakat dalam Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C dirasakan dari masyarakat umum. Bentuk partisipasi ini diantaranya dengan menyampaikan laporan kepada kami jika mereka menemui pihak-pihak yang mengambil batu, pasir atau kerikil yang tidak sempat kami pantau. Biasanya juga warga masyarakat yang memberi

teguran kepada pihak-pihak yang hendak mengambil batu, pasir atau kerikil yang tidak melapor kepada Satuan Polisi Pamong Praja”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas mengindikasikan jika warga masyarakat sendiri memiliki pengetahuan dan kesadaran hukum, sehingga mereka tahu jika ada pihak-pihak tertentu yang tidak mengindahkan Peraturan Daerah Tambang Galian C, dan sekaligus mereka dengan sikap proaktif melakukan teguran atau melaporkannya ke Satuan Polisi Pamong Praja.

Partisipasi kalangan masyarakat lainnya berasal dari kalangan pengusaha. Dari kalangan ini dapat dikatakan cukup konstruktif dalam pembayaran pajak pemanfaatan Tambang Galian C. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa cukup terbantu dengan kesadaran masyarakat pengusaha membayar kewajiban mereka dalam pemanfaatan Tambang Galian C. Partisipasi yang demikian ini malah kami jadikan contoh bagi masyarakat umum untuk ditiru, sehingga kepada siapa saja yang memanfaatkan Tambang Galian C, tetap harus membayar pajaknya”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa dukungan dalam penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C tidak hanya bersumber dari kalangan pemerintah daerah, melainkan juga dari kalangan masyarakat umum dan masyarakat pengusaha.

b. Faktor Penghambat

Jika diperhatikan secara cermat capaian kinerja masing-masing program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja dalam

penegakan Peraturan daerah Tambang Galian C, maka terlihat adanya program atau kegiatan yang tingkat efektivitasnya belum maksimal. Terhadap fakta yang demikian ini tentu memiliki hambatan, kendala atau faktor yang mempengaruhi sehingga belum maksimal.

Terhadap hal tersebut, dijelaskan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Dapat dipastikan jika kami dalam melakukan Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, terdapat berbagai faktor penghambat yang dihadapi. Faktor penghambat tersebut diantaranya adalah sarana dan prasarana yang kami miliki masih terbatas, misal pada kendaraan operasional, dan Pos penjagaan”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Telah dikemukakan terdahulu jika dari sisi penganggaran Satuan Polisi Pamong Praja cukup memperoleh dukungan dari sisi perencanaan dan ketepatan pemanfaatannya. Namun hal tersebut dapat dikatakan belum terselenggara secara optimal. Ini ditunjukkan oleh kesadaran internal bahwa mereka masih terbatas pada ketersediaan kendaraan operasional dan pos penjagaan, dimana kedua hal tersebut tentu terkait dengan perencanaan dan pembiayaan.

Faktor penghambat lainnya terletak pada minimnya tenaga atau personil Satuan Polisi Pamong Praja yang herstatus organik atau telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini juga diakui oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Kami seringkali juga disulitkan oleh situasi dan kondisi atas terbatasnya ASN di Satuan Polisi Pamong Praja. Akibatnya dalam pembentukan Tim Penegakan Peraturan Daerah seringkali unturnya lebih banyak tenaga honorer dibanding tenaga organik, misal kalau anggota Tim 7 (tujuh) orang, umumnya honorer 5 (lima) orang, dan tenaga organik 2 (dua) orang.” (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Dengan jumlah tenaga organik yang minim, sementara tenaga honorer lebih banyak seringkali mengganggu semangat kerja dan tugas tim. Ini ditimbulkan oleh disiplin dari tenaga Pegawai Tidak tetap atau honorer yang umumnya belum maksimal. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Tenaga honorer yang kami gunakan di dalam penegakan Peraturan Daerah cukup besar jumlahnya. Ini sebenarnya cukup membantu kami. Hanya saja ada sisih kelemahannya, karena kebanyakan tenaga honorer tersebut sering izin, terlambat masuk kantor, dan beberapa tindakan lainnya yang kurang kondusif”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Penjelasan di atas sejalan dengan data yang dikumpulkan bahwa secara umum jumlah tenaga Pegawai Tidak Tetap atau honorer di Satuan Polisi Pamong Praja memang jumlahnya cukup besar, yakni 202 orang atau 82,45% dari 245 personil pada Satuan Polisi Pamong Praja, sedang tenaga organik atau ASN sebanyak 43 orang atau hanya 17,55%.

Jumlah yang demikian besar tersebut tentunya menjadi muhazir jika tidak dimanfaatkan karena mereka juga memperoleh honorarium dalam melaksanakan tugas. Hanya saja honorarium tersebut selain jumlahnya terbatas, juga pembayarannya memakan waktu panjang, yakni sekali

dalam 3 (tiga) bulan. Karena itu, patut diduga jika fakta yang demikian ini dapat menjadi penyebab dari mereka seringkali tidak optimal dalam melaksanakan tugas.

Faktor penghambat lainnya terletak pada luasnya wilayah Kabupaten Mamasa dan medannya yang berat, dimana hal ini belum berimbang dengan personil serta sarana dan prasarana yang tersedia. Dikemukakan oleh Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa bahwa :

“Wilayah Kabupaten Mamasa yang cukup luas dan kondisi alam pegunungan membuat kami di Satuan Polisi Pamong Praja juga menyadari jika tidak dapat mengamankan seluruh penambangan Galian C yang dilakukan oleh masyarakat, sehingga dikenal istilah penambangan liar. Kondisi ini tentu dapat merusak lingkungan karena tidak dikendalikan, juga merugikan daerah, karena hasilnya hanya untuk pihak-pihak tertentu saja”. (Hasil Wawancara, Mamasa, 14 Desember 2017).

Keterbatasan yang dikemukakan di atas boleh dikata cukup serius, karena telah menyentuh langsung aspek yang menjadi pertimbangan mengapa Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2012 tentang Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan digagas. Diantaranya dimasukkan agar terjadi pengendalian oleh Pemerintah Daerah terhadap lingkungan alam Kabupaten Mamasa dari eksploitasi yang berlebihan dan sembarangan, serta pemanfaatan sumberdaya alam oleh masyarakat dapat memberi kontribusi bagi pendapatan daerah yang dapat didistribusikan ulang untuk membiayai pembangunan daerah.

B. Pembahasan

Memperhatikan rumusan masalah pada penelitian ini, maka pada bagian pembahasan penelitian difokuskan pada 3 (tiga) aspek saja. Yang pertama adalah aspek efektivitas kinerja

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam penegakan Peraturan daerah Tambang Galian C, kemudian yang kedua adalah aspek pendukung pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, dan aspek penghambat atau kendala dalam penegakan Peraturan daerah Tambang Galian C.

1. Efektivitas Kinerja Penegakan Perda Tambang Galian C

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C diukur dengan 2 (dua) pendekatan. Yang pertama yakni pendekatan pelaksanaan kebijakan lembaga. Kemudian adalah pendekatan berdasarkan pelaksanaan tugas Tim Penegakan Peraturan Daerah.

a. Pelaksanaan Kebijakan Lembaga

Terhadap pengukuran efektivitas kinerja dengan pendekatan pelaksanaan kebijakan lembaga, memposisikan pengukuran efektivitas kinerja tersebut sebagai kesatuan antara apa yang direncanakan atau kebijakan yang ditetapkan dengan pelaksanaan kebijakan itu sendiri. Dalam konteks yang demikian, maka kinerja penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C dapat ditelusuri pada masing-masing kebijakan yang telah ditetapkan dan pelaksanaannya untuk periode tahun 2014 – 2016.

Dari penelusuran tersebut kemudian dapat dilakukan perhitungan untuk menyimpulkan tingkat efektivitas kinerja masing-masing program atau kebijakan dimaksud. Seperti umumnya digunakan dalam menganalisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja program atau kegiatan kemudian dihitung dengan menggunakan formula :

$$\text{Kinerja Nyata} / \text{Kinerja Rencana} \times 100 \% \text{ menghasilkan capaian kinerja program atau kegiatan.}$$
 Lalu hasil perhitungan ini dikualifikasi dengan menggunakan kualifikasi efektivitas kinerja sebagaimana dikemukakan pada defenisi operasional.

Dengan penggunaan formula yang dikemukakan di atas, maka diperoleh tingkat efektivitas kinerja masing-masing program atau kegiatan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C.

Pada tahun 2014, dapat dikatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa tidak memiliki kinerja dalam Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C. Ini disebabkan oleh tidak dilaksanakannya sama sekali 2 (dua) program yang telah menjadi kebijakan lembaga untuk tahun 2014. Kedua program tersebut adalah peningkatan disiplin aparat Satpol Pomong Praja dan penyertaan aparat Satpol Pamong Praja dalam pendidikan, kursus, dan pelatihan Non Formal.

Dengan demikian, pada tahun 2014 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa sama sekali tidak memberi kontribusi terhadap upaya Penegakan Perda Tambang Galian C, baik yang sifatnya persiapan atau

pengkondisian internal maupun terhadap pelaksanaan secara langsung penegakan Peraturan Daerah tersebut.

Fakta yang demikian ini sesungguhnya kurang menggembirakan. Karena dari sisi perumusan kebijakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa sudah menetapkan dua program yang diharapkan dapat mempersiapkan kemampuan aparat Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas penegakan Perda tersebut disertai penyediaan anggaran pelaksanaannya. Namun, kebijakan yang ditetapkan itu malah digantikan dengan kegiatan lain yang sudah tidak terkait dengan upaya-upaya penegakan Perda. Dengan demikian, skoring kinerja masing-masing program tersebut adalah 0%. Ini berarti efektivitas kerjanya buruk.

Selanjutnya pada tahun 2015 juga ditetapkan 2 (dua) kebijakan dalam rangka penegakan Perda Tambang Galian C. Kebijakan pertama, yakni Bimbingan Teknis Perundang-undangan, dan Penertiban dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Terhadap kedua kebijakan tersebut seluruhnya dapat dilaksanakan. Sementara efektivitas kerjanya masing-masing adalah 86,67% untuk kegiatan bimbingan teknis perundang-undangan. Ini diperoleh dari target peserta yang direncanakan yakni 15 orang, sementara yang direalisasi adalah 13 orang.

Kinerja dengan efektivitas 86,67% tentu sangat memuaskan, walaupun belum maksimal. Tetapi yang jadi masalah pada kegiatan ini bahwa sesungguhnya kegiatan penyiapan kapasitas personil semacam ini sepatutnya sudah selesai pada tahun 2014, namun baru dapat direalisasi tahun 2015. Jika

tingkat efektivitasnya juga belum mencapai 100%, ini dapat diartikan jika keterlambatan penyiapan kapasitas personil belum tersubstitusi dengan capaian kinerjanya yang belum maksimal pada tahun 2015.

Berikut adalah kinerja program Penertiban dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati yang dalam pelaksanaannya efektivitasnya mencapai 88,57 %. Capaian ini tentu sangat memuaskan, tapi terbilang belum maksimal. Karena dari 35 kasus yang ditergetkan dalam penertiban, ternyata yang dapat direalisasikan adalah penertiban 31 kasus.

Capaian efektivitas kinerja sebesar 88,57% tersebut di atas patut diberi apresiasi. Karena walaupun belum maksimal, setidaknya pelaksanaan program ini telah menunjukkan keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam kaitan dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati. Artinya, penetapan kebijakan dan pelaksanaan program penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tersebut sudah menunjukkan eksistensi dan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa.

Capaian efektivitas kinerja penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tersebut di atas, juga dapat mengurangi pandangan yang kurang menguntungkan bagi Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai akibat tidak adanya program atau kegiatan penegakan Peraturan daerah dan Peraturan Bupati yang dilaksanakan pada tahun 2014.

Selanjutnya pada tahun 2016, terdapat 2 (dua) kebijakan penegakan Peraturan Daerah yang dilaksanakan, yakni Penertiban dan penegakan Peraturan Daerah, dan Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan

Daerah. Terhadap kedua kebijakan tersebut, pelaksanaannya dapat dikatakan efektivitas kerjanya sangat memuaskan.

Pada program penegakan Peraturan Daerah, ditargetkan sebanyak 200 kegiatan, kemudian realisasinya juga 200 kegiatan atau efektivitas kerjanya sebesar 100%. Ada 2 (dua) pertimbangan yang membuat capaian efektivitas kinerja program ini diapresiasi cukup memuaskan. Pertama, yakni capaiannya hingga 100%, ini meningkat secara tajam dibanding efektivitas kinerja pelaksanaan masing-masing program pada tahun 2014 dan 2015. Kedua, yakni frekwensi kegiatannya yang juga cukup intensif dengan 200 kali kegiatan, ini jauh lebih besar peningkatannya dibanding frekwensi kegiatan lainnya pada tahun 2014 dan 2015.

Kemudian untuk kebijakan program Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah, pelaksanaannya sebanyak 90 kegiatan dari 95 kegiatan yang direncanakan. Artinya, efektivitas kinerja program ini mencapai angka 94,74%. Capaian yang demikian ini juga terbilang sangat memuaskan.

Terhadap penilaian capaian program ini yang cukup bagus juga dapat dilihat dari 2 (dua) sudut pandang. Yang pertama bahwa program ini relatif baru dilakukan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, namun dalam pelaksanaannya justru langsung menunjukkan capaian efektivitas pada angka di atas 90%, dimana capaian yang demikian secara umum sudah dapat dikategorikan berhasil. Yang kedua, bahwa program ini juga dapat dikatakan sangat relevan dengan penegakan Peraturan daerah, sehingga frekwensi pelaksanaannya yang maksimal juga berpotensi dampak penegakan Peraturan Daerah yang juga cukup besar.

Dengan analisis capaian efektivitas kinerja penegakan Peraturan Daerah dilihat dari sisi pendekatan pelaksanaan kebijakan lembaga, dapat disimpulkan bahwa capaian tersebut pada awalnya atau di tahun 2014 tampak kurang meyakinkan. Namun dalam perkembangannya kemudian pada tahun 2015 dan 2016, capaian tersebut menunjukkan perkembangan yang meyakinkan baik dilihat dari sudut pandang relevansi jenis program yang dilaksanakan dengan Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, maupun dari sudut pandang frekwensi atau intensitas pelaksanaan program tersebut.

b. Kinerja Tim Penegakan Peraturan Daerah

Pendekatan lainnya yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa, yakni melalui pembentukan dan pelaksanaan tugas Tim Penegakan Peraturan Daerah, termasuk Peraturan Daerah Tambang Galian C. Tim ini dapat dikatakan sebagai pelaksana operasional Bidang Penegakan Peraturan Perundang-Undangan dalam penegakan Peraturan Daerah.

Efektivitas kinerja Tim Penegakan Peraturan Daerah ini dapat dilihat melalui 3 (tiga) jenis kegiatan yang dilaksanakannya. Adapun masing-masing kegiatan tersebut dan efektivitas kerjanya masing-masing akan dianalisis berikut ini.

1) Pemberian Pemahaman dan Pendalaman Peraturan Daerah

Kegiatan ini dilaksanakan setiap tahunnya periode 2014 – 2016. Dari pelaksanaan tersebut dapat dikatakan bahwa pada tahun 2014, efektivitas kinerja pemberian pemahaman dan pendalaman Peraturan Daerah ini terbilang rendah. Karena dari 12 kali kegiatan yang

ditargetkan, dapat dilaksanakan sebanyak 9 kali kegiatan atau dengan efektivitas kinerja 75% atau memuaskan.

Kemudian pada tahun 2015, terdapat peningkatan efektivitas kinerja dibanding tahun 2014. Dengan target 12 kali kegiatan, dilaksanakan sebanyak 10 kegiatan atau dengan efektivitas kinerja 83,33% atau sangat memuaskan. Capaian ini tentu lebih baik dari tahun sebelumnya. Ini sekaligus menunjukkan bahwa terdapat peningkatan efektivitas kinerja dalam pemberian pemahaman dan pendalaman Peraturan Daerah.

Sedang pada tahun 2016, dengan target 12 kali kegiatan dilaksanakan 10 kali kegiatan atau dengan efektivitas kinerja 83,33% atau sangat memuaskan. Capaian ini terbilang cukup bagus. Namun, tidak menunjukkan adanya peningkatan atau kemajuan dibanding capaian efektivitas kinerja pada tahun 2015. Karena itu dapat dianggap kurang berhasil.

2) Kunjungan Lapangan

Kegiatan berikutnya dari Tim Penegakan Peraturan Daerah adalah kunjungan lapangan. Kegiatan ini juga teragendakan untuk periode 2014 – 2016.

Terhadap kegiatan ini, pada tahun 2014 dapat dikatakan bahwa efektivitas kerjanya terbilang rendah. Karena dari target kunjungan lapangan sebanyak 192 kali selama 1 (satu) tahun, dapat dilaksanakan sebanyak 131 kali atau dengan efektivitas kinerja 68,23% atau baik.

Demikian halnya pada tahun 2015, juga dapat dikatakan jika efektivitas kerjanya terbilang rendah. Karena dari target kunjungan lapangan sebanyak 192 kali selama 1 (satu) tahun, dapat dilaksanakan sebanyak 147 kali atau dengan efektivitas kinerja 76,56% atau memuaskan.

Selanjutnya pada tahun 2016, juga dengan target pelaksanaan kegiatan kunjungan lapangan sebanyak 192 kali, kemudian dilaksanakan sebanyak 152 kali atau dengan efektivitas kinerja 79,17% atau memuaskan, capaian tersebut juga terbilang rendah.

Walaupun pelaksanaan kunjungan lapangan dalam rangka penegakan Peraturan Daerah ini selama 3 (tiga) tahun tingkat efektivitas kerjanya terbilang rendah, tetap patut dicatat jika capaian efektivitas kinerja tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan yang menggembirakan. Karena pada tahun 2014 mencapai 68,23% atau baik, kemudian meningkat pada tahun 2015 menjadi 76,56%, dan pada tahun 2016 meningkat lagi menjadi 79,17%.

Peningkatan yang terjadi setiap tahunnya tersebut dapat menjadi indikasi adanya upaya-upaya perbaikan pengelolaan kegiatan tersebut. Tentu tanpa adanya upaya perbaikan dimaksud, sulit membayangkan akan terjadi kemajuan dan perkembangan yang lebih baik setiap tahunnya.

3) Penyelidikan dan Penyidikan

Kegiatan yang berikut dari Tim Penagakan Peraturan daerah adalah penyelidikan dan penyidikan atas dugaan pelanggaran Peraturan daerah Tambang Galian C. Data menunjukkan jika kegiatan ini hanya dilaksanakan kurun waktu 2015 – 2016.

Pada tahun 2015 dari 35 kasus yang ada, dapat diselesaikan oleh Tim Penegakan Peraturan Daerah Satuan Polisi Pamong Praja sebanyak 31 kasus. Capaian tersebut setara dengan efektivitas kinerja sebesar 88,57% atau sangat memuaskan. Selain angka capaiannya melampaui 80%, maka juga karena pertimbangan bahwa kegiatan ini langsung menyentuh substansi penegakan Peraturan Daerah, dan ketika pada tahun awal pelaksanaannya, justru pencapaiannya sudah maksimal.

Kemudian pada tahun 2016 dari 95 kasus yang ada, dapat diselesaikan oleh Tim Penegakan Peraturan Daerah melalui penyelidikan dan penyidikan sebanyak 90 kasus atau dengan efektivitas kinerja sebesar 94,74%. Capaian ini tentu sangat memuaskan. Pertimbangannya bahwa selain angka persentasenya efektivitas kerjanya di atas 90%, bahwa juga dari sisi kuantitas kasus yang diselesaikan jumlahnya cukup besar. Ini bisa dibandingkan dengan penyelesaian kasus pada tahun 2015 yang jumlahnya 31 kasus.

Secara umum efektivitas kinerja program penyelidikan dan penyidikan dalam rangka penegakan Peraturan Daerah Tambang

Galian C dapat dikatakan cukup memuaskan. Hal tersebut didukung oleh fakta bahwa dalam 2 (dua) tahun pelaksanaan kegiatan ini selalu saja efektivitas kerjanya baik, serta adanya peningkatan penyelesaian kasus yang ditangani pada tahun 2016 dengan kuantitas yang melonjak tajam dari tahun 2015, dan dengan efektivitas kinerja yang juga sangat memuaskan.

2. Faktor Yang Berpengaruh

Data penelitian yang telah dikemukakan serta pembahasannya di atas, menunjukkan jika dalam Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C tercatat adanya pencapaian kinerja pada masing-masing program yang mendukung, malah terdapat program yang tingkat efektivitas kerjanya sangat memuaskan. Capaian yang demikian ini tentu tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian dimaksud.

Fakta-fakta yang terungkap dalam penelitian menunjukkan jika faktor berpengaruh ini cukup bervariasi. Faktor-faktor tersebut adalah koordinasi internal SKPD terkait, motivasi personil, kepemimpinan lembaga, ketersediaan anggaran, dan partisipasi masyarakat.

Secara garis besar sesungguhnya dapat disederhanakan bahwa faktor berpengaruh ini terdiri atas 2 (dua) kelompok besar, yakni faktor internal dan faktor eksternal Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa. Faktor internal tersebut adalah koordinasi internal SKPD terkait, motivasi personil, kepemimpinan lembaga, dan ketersediaan

dan prasarana yang terbatas, tenaga organik yang jumlahnya sedikit, dan wilayah Kabupaten Mamasa yang cukup luas dengan medan yang berat.

Secara garis besar sesungguhnya dapat disederhanakan bahwa faktor penghambat ini terdiri atas 2 (dua) kelompok besar, yakni faktor internal dan faktor eksternal Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa. Faktor internal tersebut adalah sarana dan prasarana yang terbatas, dan tenaga organik yang jumlahnya sedikit. Sedangkan faktor eksternal adalah wilayah Kabupaten Mamasa yang cukup luas dan medan yang cukup berat.

Dengan banyaknya jenis faktor penghambat dalam pelaksanaan Penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C tersebut, maka berkemungkinan bahwa terhadap program yang kinerjanya belum maksimal itu disebabkan oleh adanya pengaruh konfigurasi dari macam-macam faktor penghambat tersebut.

Kemungkinan yang lain bahwa dari berbagai faktor tersebut, ada diantaranya yang pengaruhnya cukup kuat dibanding dengan faktor yang lain. Juga berkemungkinan ada faktor penghambat yang pengaruhnya lebih lemah dibanding dengan faktor yang lain. Terhadap kemungkinan-kemungkinan tersebut hanya dapat disimpulkan dengan penelitian yang fokus terhadap hal tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasannya sebagaimana telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan atas penelitian ini sebagaimana berikut ini.

1. Efektivitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, dapat dilihat dari 2 (dua) pendekatan, yakni pendekatan kinerja pelaksanaan kebijakan, dan pendekatan kinerja Tim Penegakan Peraturan daerah. Terhadap masing-masing pendekatan tersebut adalah :
 - a. Efektivitas kinerja dengan pendekatan pelaksanaan kebijakan menunjukkan perkembangan sebagai berikut :
 - 1) Pada tahun 2014 masing-masing 0% atau kualifikasi buruk, melalui kegiatan peningkatan disiplin aparat Satpol Pamong Praja, dan kegiatan Pendidikan, kursus dan latihan Non Formal.
 - 2) Pada tahun 2015 masing-masing 86,67% atau baik pada kegiatan bimbingan teknis Perundang-undangan, dan 88,57% atau baik pada kegiatan penertiban dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.
 - 3) Pada tahun 2016 masing-masing 100% atau sangat memuaskan pada penertiban dan penegakan Peraturan Daerah, dan 94,74% atau sangat memuaskan pada kegiatan penyelidikan dan

penyidikan kasus pelanggaran Peraturan daerah Tambang Galian C.

b. Efektivitas kinerja dengan pendckatan pelaksanaan tugas Tim Pncngakan Peraturan Daerah dengan perkembangan sebagai berikut :

1) Pada kegiatan pemberian pemahaman dan pendalaman Peraturan Daerah, dimana pada tahun 2014 dengan efektivitas kinerja 75% atau sedang, kemudian pada tahun 2015 dengan efektivitas kinerja 83,33% atau baik, dan tahun 2016 dengan efektivitas kinerja 83,33% atau baik.

2) Pada kegiatan kunjungan lapangan, dimana pada tahun 2014 dengan efektivitas kinerja 68,23% atau sedang, kemudian pada tahun 2015 dengan efektivitas kinerja 76,56% atau sedang, dan tahun 2016 dengan efektivitas kinerja 79,17% atau sedang.

3) Pada kegiatan penyelidikan dan penyidikan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C, dimana pada tahun 2014 dengan efektivitas kinerja 0% atau buruk, kemudian tahun 2015 dengan efektivitas kinerja 88,57% atau baik, dan pada tahun 2016 dengan efektivitas kinerja 94,74% atau sangat memuaskan.

2. Faktor yang berpengaruh terhadap penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C oleh Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas faktor internal yang meliputi koordinasi lintas SKPD, motivasi personil Satuan Polisi Pamong Praja, faktor kepemimpinan yang persuasif dan familiar, serta adanya ketersediaan anggaran. Sedang faktor eksternal meliputi partisipasi

masyarakat umum, dan partisipasi kalangan pengusaha Tambang Galian C itu sendiri. Sedang faktor penghambat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mamasa dalam pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah Tambang Galian C terdiri atas faktor internal yang meliputi sarana dan prasarana yang terbatas, serta tenaga organik yang minim. Sedang faktor eksternal adalah wilayah Kabupaten Mamasa yang cukup luas, dan medannya yang cukup berat.

B. Saran

1. Kepada masyarakat akademis atau peneliti bahwa penelitian yang dilakukan ini masih sangat terbatas dalam mengungkap segi-segi penegakan Peraturan Daerah. Karena itu, disarankan perlunya dilakukan penelitian yang lain untuk bisa saling melengkapi dengan hasil penelitian ini. Diantara fokus penelitian yang masih relevan adalah mengukur pengaruh masing-masing faktor yang menentukan efektivitas kinerja penegakan Peraturan Daerah.
2. Kepada kalangan praktisi pemerintahan disarankan agar di dalam upaya pencapaian efektifitas kinerja kelembagaan secara maksimal, hendaknya tidak terperangkap pada pandangan yang sempit atau parsial terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pandangan yang sepatutnya dikedepankan bahwa efektivitas kinerja lembaga termasuk di dalam penegakan Peraturan Daerah sangat ditentukan oleh integrasi atau konfigurasi berbagai faktor yang saling terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, 2005. *Penelitian Kualitatif Modern*. Mandar Maju, Jakarta
- Amins, Achmad. 2012, *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta.
- Benyamin, 1990. *Menakar Kinerja Organisasi yang Efektif*, Jakarta, PT. Bumi Aksara. Bertens, K. 2007. *Etika*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bennard. 2000. *Marketing Service; Competing Through Quality*, 1 th ed New York; The Free Press 1981. Christoher Lovelock, Product Plust, New York. McGraw-Hill.
- Bratayuda, Hero Herlambang, 2014, *Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Menegakkan Peraturan Daerah*, Mimbar Hukum. blogspot.com/2014/4.
- Bryant, Coralie & Louise G. White. 1987. *Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang*. Jakarta. LP3ES.
- Budiman. 2013. *Birokrasi dalam Masyarakat Modern*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Budiwartama, I Komang dan I Nyoman Sprapta, 2016, *Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Sampah di Kabupaten Buleleng*, Locus Majallah Ilmiah FISIP Unipas. blogspot.com/2016/11.
- Castles, Lance. 1986. *Birokrasi: Kepemimpinan dan Perubahan Sosial di Indonesia*. Surakarta. Hapsara.
- Ciptono, F. 1996. *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta. Batang Gadis.
- Chandler, R.C & J.C. Piano. 1987. *The Public Administration Dictionary. Second Edition*. Santana Barbara. CA; ABC-CLIO Inc.
- Dara Aisyah, 2008. *Hubungan Birokrasi dengan Demokrasi*. Artikel Jurnal administrasi Publik. Diakses pada tanggal 2 Maret 2011.
- Denhardt, Janet Vand Robert B. Denhardt 2007. *New Public Service*. Westport. Connecticut: Greenwood Press.
- Douglas P. C. Ronald A. Davidson dan B. N. Shawartz. 2001. *"The Effect of Organizational Culturel and Ethnical Orientation on Accountants Etical Judgements"* Journal of Business Ethics 34.

- Dunn, N. William, 2000, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dwiyanto Agus, 2006. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Dwiryanto. 2011. *Administrasi Publik*, Jakarta : Kanisius. Jakarta. PT. Delapratasa.
- Effendi, Sofian. 1993. *Strategi Administrasi dan Pemerataan Akses Pada Pelayanan Publik Indonesia*. Laporan Hasil Penelitian. Jakarta. Fisipol UGM.
- 1995. *Kebijaksanaan Pembinaan Organisasi Publik Pada PJP II Percikan Pemikiran Awal*. Yogyakarta. Makalah Pelatihan Analisis Kebijakan Sosial Angkatan III.
- 1987. *Debirokrasi dan Deregulasi: Upaya meningkatkan Kemampuan Administrasi untuk mekasanakan Pembangunan*. Yogyakarta. UGM Monografi.
- Effendi Muhadjir. 1995. *Birokrasi Pemerintahan Menyongsong Era Pasar Bebas: dan Bossy Attitude ke Service Minded* (sebuah review) Yogyakarta. Jurril Bestari, Januari-April.
- Etzioni-Halevy, Eva. 1983. *Bureacracy and Democracy: A Political Dilemma*. London, Boston, Melbourne and Henle, Routledge and Kegan Paul.
- Etzioni, Amitai. 1982. *Organisasi-Organisasi Modern*. Jakarta. LP3ES.
- Flyn, N. 1990. *Public Sector Management*; London. Harvester Wheatsheal.
- Gaster. L 1995. *Quality in Public Service. Managers Choices*. Open University Press: Buckingham-Philadelphia.
- Gibson, J. L. Ivancevich, J.M. Donnely, J.H. Jr. 2000. *Organization: Behavior, Structure, Presses*. Tenth Edition, Singapore. McGraw-Hill.
- Heady, Ferrel. 1966. *Public Administration and Public Affairs*, New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Heady, Ferrel and Sybil I. Stokes (ed) 1962. *Papers in Comperative Public Administration*, The University of Michigan, Intittuteof Public Administration, Ann Arbor,
- Henderson, Keith M, and Dwivedi. O. P. 1999. *Bureucracy and The Alternatives in World Perspektive*, London. Macmiland Press Ltd.

- Henry Nicholas. 1989. *Public Administration and Public Affair*. Sixth Edition. Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall International, Inc.
- Islamy.Muh.Irfan. 1998.*Agenda Kebijakan Refbrmasi Administrasi Negara*.Malang.Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- 1999. *Reformasi Pelayanan Publik* Makalah Pelatihan Strategi Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah dalam Era Globalisasi, di Kabupaten Daerah Tingkat II Trenggalek.
- Jackson, Karl D and Pye, Lucian W. (ed) 1978. *Political Power and Communication in Indonesia*, Berkeley, University of California Press.
- 1978. *Bureaucracy Polity : A Theoretical Framework for The Analysis Of Power And Communications in Indonesia*, dalam *Political Power and Communication in Indonesia* ed. Dan Lucian W. Pye Berkley: University of California Press.
- Karta, Lydya Vovenda. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang Dalam Penegakan Peraturan Daerah*, repository.Unand. Ac.id/23743/jurnal. Pdf.
- Kartasasmita, Ginanjar, 1995. *Pembangunan Menuju Bangsa Yang Maju dan Mandiri*.Yogyakarta: Pidato Hmiaah Penerimaan Gelar Dr. HC. Dalam Ilmu Administrasi Pembangunan dari Universitas Gajah Mada, 15 April 1995.
- Kirkpatrick, Donald. L, 2006, *Improving Employee Performance*, New York, Amacom.
- Kotler, 2004. *Interaksi Birokrasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kurniawan, 2005.*Profesionalisme Birokrat*, Jakarta : Media Indonesia.
- Kurniawan, Rikardes, Ibrahim. R, Cokorda Dalem Dahana. (2013). Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Izin Gangguan.E Jurnal. Jp Hukum. Dd.
- Kristiadi, J. B. 1994. *Revitalisasi Birokrasi dalam Meningkatkan Pelayanan Prima. Bisnis dan Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Nomor 3 Volume 11 September 1994. Universitas Indonesia.
- Kwik Kian Gie.2007.*Reformasi Birokrasi dalam Mengefektifkan Kinerja Pegawai Pemerintah (makalah disampaikan dalam Workshop Gerakan Pemberantasan*

Korupsi, diselenggarakan oleh Pengurus Besar Nahdatui Ulama di Jakarta, 5 Januari 2003).

LAN & BPK.2000.*Akuntabilitas Kinerja dan Good Governance*. Jakarta Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

-----2003. *Penyusunan Standart Pelayanan Publik*. Jakarta. LAN RI.Lembaga Admnistrasi Negara, 2003, *SANKRI Buku 1 Prinsip-Prinsip Penyelenggara Negara*.Jakarta.LAN. RI.

Levine, Charles H. Peters Guy & Thompson, frank, J. 1990.*Public Administration : Challenge, Choices, Consequences, Gienview*; Illionis London : A Division of Scott, Foresman and Company.

Mandica Notrida, 2008. *Desentralisasi, Partisipasi Politik, dan Demokrasi Lokal*. Artikel Jurnal Administrasi Publik.

Martin. D. W. 1988. *The guide The Foundations Of Public Administration*. New York; Marcel Deccer, Inc. "

Michels, Robert 1984. *Partai Politik; Kecenderungan Oligarkhis dafam Birokrasi*, Rajawali Press. Jakarta.

Minogue, Martin. 1999. *Transparancy Of Public Administration*. London, Print Inc.

Moleang.Lexy J. 2001.*Metode Penelitian Kuatitatif*.Bandung. Remaja Rosdakarya.

Mohammad Ismail. 2008. *Pelayanan Publik Dalam Era Desentralisasi*-Artikel Jurnal Ilmu administrasi Publik.

-----2003, *Aktualisasi Pelayanan Prima Dalam Kapasitas PWS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*. Makalah, disampaikan dalam Diskusi Panel Optimalisasi Peran PNS pada Pelaksana Tugas Pokok sebagai Abdi Negara dan Abdi Msyarakat, yang diselehggarakan oleh unit KORPRI POLRI Jakarta.Pusat pada tanggal 23 Oktober, 2003.

-----2002. *Peningkatan ,Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah Melalui Pengembangan Standar Pelayanan dan Indeks Kepuasan Masyarakat* Makalah disampaikan dalam Rapat Koordinasi Pendayagunaan Aparatur Negara Tingkat Nasional Tahun 2002 yang diselenggarakan oieh Kantor Menteri PAN Jakarta, pada tanggal 12 Februari 2002.

Moenir. H. A. S. 1998. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*.Cetakan MI. Jakarta. Bumi Aksara.

- Mustopadidjaja.AR, 2002.*Kompetensi Aparatur Dalam Memikul Tanggung Jawab Otonomi Daerah Dalam Sistem Administrasi Negara.*
- Ndraha Taliziduhu, 1986. *Birokrasi Pembangunan; Dominasi atau Alat Demokratisasi*, Jurnal Ilmu Politik. Jakarta. Gramedia.
- Nawawi, Juanda, 2007. *Birokrasi Dan Budaya Penyelenggaraan Pemehntahan di Indonesia*. Artikel Jurnal Administrasi Publik. Diakses pada tanggal 2 Maret 2011.
- Osborne, David dan Plastrik, Peter. 2002. *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahn Wirausaha*, Jakarta. PPM.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2011, *Standar Operasional Prosedur Penegakan peraturan Daerah Satuan Polisi Pamong Praja*, satpolpp.bekasikota.go.id/file/download.
- Penegakan Peraturan Daerah, Pembinaan Trantibum dan Linmas, <http://lamongankab.go.id/wp-content/uploads/sites/49/2016/12/18>.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Toha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontenporer*, Pranada Media Group, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Perss, Jakarta.

PANDUAN WAWANCARA

A. Pengantar

Dalam rangka penulisan tesis dengan judul “Kinerja Satpol PP Dalam Penegakan Perda Tambang Galian C di Kabupaten Mamasa” untuk penyelesaian program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Terbuka Provinsi Sulawesi Barat, maka dilakukan penelitian pengumpulan data melalui wawancara.

Terkait dengan hal tersebut, diharap kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden/informan untuk memberi keterangan, informasi dan data yang diperlukan. Keterangan, informasi dan data tersebut dijamin kerahasiaannya. Dengan kata lain hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah/akademik.

B. Daftar Pertanyaan

1. Apakah Satpol PP Kab. Mamasa memperhatikan upaya penegakan Perda Tambang Galian C ?

.....

2. Mengapa penegakan Perda Tambang Galian C ini perlu dilakukan ?

.....
.....
.....

3. Bagaimana bentuk penegakan perda tambang galian C yang dilakukan oleh Satpol PP Kab. Mamasa ?

.....
.....
.....

4. Apakah selama ini ditemukan adanya pelanggaran terhadap Perda Tambang Galian C. di Kab. Mamasa ?

.....
.....

5. Ada berapa banyak dan seperti apa bentuk pelanggaran tersebut, harap dijelaskan ?

.....
.....
.....
.....
.....

6. Terhadap pelanggaran Perda Tambang Galian C yang dijelaskan di atas, apa yang kemudian dilakukan Satpol PP Kab. Mamasa ?

.....
.....
.....
.....

7. Apakah Satpol PP Kab. Mamasa juga melakukan tindakan preventif/pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Perda Tambang Galian C ?

.....
.....
.....

8. Seperti apa bentuk tindakan preventip tersebut ?

.....
.....
.....
.....

9. Apakah Satpol PP Kab. Mamasa juga melakukan tindakan repressif terhadap terjadinya pelanggaran atas Perda Tambang Galian C ?

.....

10. Seperti apa bentuk tindakan repressif tersebut ?

.....

11. Apakah Satpol PP Kab. Mamasa melakukan Koordinasi dengan pihak terkait dalam melakukan penegakan Perda Tambang Galian C ?

.....

12. Dengan pihak siapa saja dan bagaimana bentuk koordinasi yang dilakukan tersebut ?

.....

13. Dalam hal masih terdapat informasi penting lainnya terkait dengan penegakan Perda Tambang Galian C oleh Satpol PP di Kabupaten Mamasa, silahkan dikemukakan berikut ini.

.....

Mamasa, 2017

Responden/Informan,

.....