

**SKRIPSI**

**PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL  
SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK  
DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA  
NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA  
ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas  
Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*



Oleh:

**ALIEF IRZA HANAFIE**

**2174201062**

**S-1 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

**2026**

**SKRIPSI**

**PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL**

**SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK**

**DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA**

**NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA**

**ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas  
Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*



Oleh:

**ALIEF IRZA HANAFIE**

**2174201062**

**S-1 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

**2026**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS HUKUM  
STATUS TERAKREDITASI**

KOSENTRASI :  
1. HUKUM SUMBER DAYA ALAM  
2. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
3. HUKUM TANAH

**BERITA ACARA  
UJIAN PENDADARAN SKRIPSI**

Pada hari ini Selasa Tanggal, 7 April 2026 bertempat di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Tim Penguji Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, telah melaksanakan Ujian Pendadaran skripsi

Dengan mengingat : Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Tanggal 15 Bulan September Tahun 2025 Nomor: 21.A /UWGM/FH-D/Pus/IX/2025 Tentang Pelaksanaan Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum UWGM Samarinda

Memperhatikan :  
Pertama : Jawaban dan sanggahan yang diberikan pada waktu ujian berlangsung  
Kedua : Hasil nilai Ujian yang dicapai dalam ujian pendadaran skripsi dengan susunan tim sebagai berikut

NO	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. JAIDUN, S.H.,M.H	KETUA	1.
2.	ANDRI PRANATA, S.H.,M.Kn.	SEKRETARIS	2.
3.	RATIH DWI A.P.K.S.H.,M.H	ANGGOTA	3.

**MEMUTUSKAN**

NAMA : Alief Irza Hanafie  
NPM : 21.111007.74201.062  
JUDUL SKRIPSI : Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol Pp Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilaian Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah

Hasil yang dicapai : ~~LULUS~~ / ~~TIDAK LULUS~~  
Dengan Predikat : **A** Dengan Pujian  
B+ Sangat Memuaskan  
B. Memuaskan  
C+ Cukup

Samarinda , 07 April 2026

Mahasiswa Peserta Ujian

**Alief Irza Hanafie**  
NPM: 21. 111007.74201.062

Ketua Tim Penguji

**Dr. JAIDUN, S.H.,M.H**  
NIDN: 1113017001

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alief Irza Hanafie

NPM : 2174201062

Program Studi : Hukum

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas akhir penulisan dengan judul : Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilai Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah hasil karya saya dalam Naskah Tugas Akhir Penulisan Hukum ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah dilakukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.
2. Apabila ternyata didalam Tugas Akhir Penulisan Hukum ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Tugas Akhir Penulisan Hukum ini DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN serta diproses sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas Akhir Penulisan Hukum ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 05 Januari 2026

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow and green postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '25 METER TEMPORER', and the serial number 'A7C9ANX386470920'.

**Alief Irza Hanafie**  
**NPM. 2174201062**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Nama : Alief Irza Hanafie  
NPM : 2174201062  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Hukum  
Judul Skripsi : "Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilai Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah".

Menyetujui

PEMBIMBING I



Dr. Jaidun, S.H., M.H.

NIDN. 1113017001

PEMBIMBING II



Andri Pranata, S.H., M.Kn, M.H.

NIDN. 1107107705

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Widyadarmas Samarinda



Dr. H. Budali Mukti, S.H., M.H.

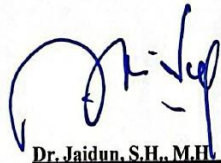
NIK. 2007.073.103

**HALAMAN PENGESAHAN**

Nama : Alief Irza Hanafie  
NPM : 2174201062  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Hukum  
Judul Skripsi : "Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilai Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah".

Menyetujui

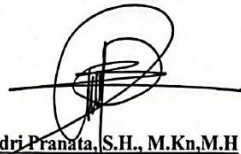
PEMBIMBING I



Dr. Jaidun, S.H., M.H.

NIDN. 1113017001

PEMBIMBING II



Andri Pranata, S.H., M.Kn., M.H.

NIDN. 1107107705

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Widyadarmas Samarinda



Mukti S.H., M.H.

NIK. 2007.073.103

## **ABSTRAKSI**

Nama : Alief Irza Hanafie

Npm : 2174201062

Judul Skripsi : Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilai Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pembimbing : 1. Dr. Jaidun, S.H., M.H  
2. Andri Pranata, S.H., M.kn., M.H.

Pemerintahan merupakan sistem penyelenggaraan kekuasaan publik yang bertujuan mewujudkan ketertiban, kesejahteraan, dan keadilan melalui perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta pengawasan yang berlandaskan prinsip hukum dan tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam pelaksanaannya, peran ASN sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, karena ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja ASN, seperti rendahnya disiplin, lemahnya profesionalisme, dan pelanggaran kode etik, termasuk di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertanggungjawaban Tim Penilai Kinerja Organisasi (PKO) dalam pengawasan internal pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Samarinda dalam perspektif pemerintahan yang baik, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam penilaian kinerjanya berdasarkan Peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan dukungan data empiris, melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertanggungjawaban PKO dalam pengawasan internal Satpol PP telah memiliki landasan hukum yang jelas dan diarahkan pada prinsip akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas kinerja. Namun demikian, masih terdapat kendala dalam implementasinya, antara lain keterbatasan sarana teknologi, kualitas sumber daya manusia, dan koordinasi antarinstansi. Oleh karena itu, optimalisasi peran PKO dan penguatan sistem pengawasan internal menjadi penting guna meningkatkan kinerja ASN dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di Kota Samarinda.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Penilaian Kinerja Organisasi, Pemerintahan yang Baik (Good Governance)

### **ABSTRACT**

*Name* : Alief Irza Hanafie

*Npm* : 2174201062

*Title* : *Accountability of Pko in Internal Supervision of Satpol PP from the Perspective of Good Governance Reviewed in Light of Samarinda Mayor Regulation Number 16 of 2025 on Organizational Performance Assessment in the Regional Government Environment.*

*Instructor* : 1. Dr. Jaidun, S.H., M.H  
2. Andri Pranata, S.H., M.kn

*Governance is a system of public power administration that aims to realize order, prosperity, and justice through policy formulation, program implementation, and supervision based on legal principles and good governance. In its implementation, the role of ASN is very decisive for the success of governance, because ASN functions as an implementer of public policy, public servant, and a unifier of the nation as regulated in Law Number 5 of 2014 concerning ASN. However, in practice, various ASN performance problems are still found, such as low discipline, weak professionalism, and violations of the code of ethics, including within the Samarinda City Government. This study aims to analyze the accountability of the Organizational Performance Assessment Team (PKO) in internal supervision of the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Samarinda City Civil Service Police Unit (Satpol PP) from a good governance perspective, and to identify inhibiting factors in its performance assessment based on Samarinda Mayor Regulation Number 16 of 2025 concerning Organizational Performance Assessment within the Regional Government Environment. The research method used is normative juridical supported by empirical data, through literature study and field study in the form of interviews with relevant parties. The results of the study indicate that the accountability of the PKO in the internal supervision of Satpol PP has a clear legal basis and is directed at the principles of accountability, transparency, and performance effectiveness. However, there are still obstacles in its implementation, including limited technological facilities, quality of human resources, and inter-agency coordination. Therefore, optimizing the role of PKO and strengthening the internal supervision system is crucial to improve the performance of ASN and support the realization of good governance in Samarinda City.*

*Keywords: Civil Servants, Organizational Performance Evaluation, Good Governance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan Judul “PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKORA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH”. Penyusunan proposal skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

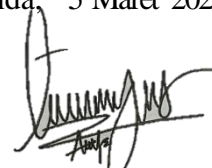
Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari Kedua orang tua, Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada hentinya untuk penulis dan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak **Prof. Dr. Husaini Usman, M.T., M.Pd.**, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak **Dr. H. Hudali Mukti, S.H., M.H.**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Bapak **Dr. Jaidun, S.H., M.H.**, selaku Wakil Dekan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan sekaligus Dosen Pembimbing I penulis yang telah memberikan saran, petunjuk, dan mengarahkan serta membimbing penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini.
4. Bapak **Andri Pranata, S.H., M.Kn., M.H** selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan proposal skripsi ini.
5. Ibu **Dinny Wirawan Pratiwie, S.H.,M.H.** selaku kepala prodi Fakultas Ilmu Hukum universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, hal ini tentunya karena masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang ilmu hukum.

Samarinda, 5 Maret 2026



DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABTRAKSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Metode Penelitian .....	11
E. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN LANDASAN FAKTUAL TENTANG PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.....</b>	<b>18</b>
A. Landasan Teori .....	18
1. Teori Hukum.....	18
a. Teori Good Governance.....	18
b. Teori Kewenangan .....	21

B. Landasan Konseptual .....	23
1. Konsep Pelayanan Publik.....	23
2. Konsep Pemerintahan Daerah.....	25
3. Konsep Satuan Polisi Pamong Praja.....	27
4. Konsep Aparatur Sipil Negara.....	28
5. Konsep Penilai Kinerja Organisasi.....	31
C. Landasan Faktual.....	33
1. Pertanggung jawaban PKO dalam pengawasan internal Opd satpol PP dalam prespektif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.....	33
2. Faktor penghambat didalam penilaian terhadap opd satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.....	34
3. Penertiban pengemis atau pembongkaran terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) senantiasa berpedoman pada prinsip pemerintahan yang baik (good governance).....	35
4. Penggeledahan atau Razia kamar hotel maupun Guest House Atau kos-kosan, Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). ....	36
5. Rekapitulasi komposisi pegawai dan penilaian kinerja ASN priode (tahun/masa penilaian) OPD Satpol pp kota samarinda.....	38

**BAB III PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.....**

A. Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Presepketif pemerintahan yang baik.....	41
--	----

B. Faktor penghambat didalam penilaian terhadap opd satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.....	49
--	----

**BAB IV PENUTUP ..... 53**

A. Kesimpulan.....	53
--------------------	----

B. Saran.....	53
---------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

1. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP Kota Samarinda
2. Surat Rekomendasi Penelitian di Satpol PP Kota Samarinda
3. Dokumentasi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pancasila adalah bagian penting dari identitas bangsa Indonesia. Pancasila dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semua lembaga negara mengikuti Pancasila saat menjalankan kekuasaannya. Pancasila mengandung berbagai nilai dan norma yang mencerminkan cara bangsa Indonesia berbangsa dan bernegara, termasuk dalam sistem demokrasi. Demokrasi Pancasila dalam sistem pemerintahan Indonesia telah berjalan dengan baik dan telah terbukti berhasil menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara hukum dan demokrasi di dunia, berbeda dari negara-negara lain di seluruh dunia.<sup>1</sup>

Pemerintahan merupakan suatu sistem penyelenggaraan kekuasaan dan pengaturan urusan publik yang dijalankan untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu negara atau wilayah administratif. Pemerintahan mencakup proses perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat. Melalui mekanisme ini, pemerintah berfungsi memastikan tercapainya ketertiban, kesejahteraan, dan keadilan, sekaligus menjamin bahwa setiap aspek kehidupan publik dikelola secara efektif, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum serta tata kelola pemerintahan yang baik.

Secara umum, pemerintahan terdiri dari unsur eksekutif, legislatif, dan yudikatif yang saling bersinergi dalam mengelola negara dan masyarakat. Pemerintahan memiliki peran utama dalam mengatur, mengelola, dan

---

<sup>1</sup> Jaidun, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Malang: Madza Media, 2023, Hal. 23.

melaksanakan kebijakan publik yang berdampak pada kepentingan masyarakat luas. Dalam pelaksanaan fungsi tersebut, pemerintahan mengandalkan sumber daya manusia yang kompeten, yaitu pegawai pemerintah yang menjalankan berbagai tugas administratif, teknis, dan pelayanan publik. Pegawai pemerintah ini secara resmi dikategorikan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang merupakan bagian penting dalam struktur birokrasi pemerintahan. ASN bertugas melaksanakan berbagai program dan kebijakan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat.<sup>2</sup>

Keberadaan ASN yang profesional, kompeten, dan akuntabel sangat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pemerintahan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pemerintahan, fungsi, dan peran ASN menjadi dasar penting dalam penelitian ini.<sup>3</sup>

ASN adalah profesi yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (“selanjutnya disebut UU ASN”). Dalam hal ini, ASN memiliki status hukum khusus sebagai pelaksana kebijakan pemerintahan yang melekat pada negara dan pemerintah daerah. ASN bukan hanya bekerja sebagai tenaga administrasi biasa, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Konsep ASN mencakup pegawai yang terikat pada sistem kepegawaian negara yang menjamin pegawai tersebut memenuhi persyaratan kompetensi dan integritas. Dalam menjalankan tugas, ASN harus berpegang pada aturan perundang-undangan yang mengatur hak, kewajiban, dan batas wewenang mereka. ASN adalah ujung tombak birokrasi pemerintah yang mengimplementasikan kebijakan publik dari tingkat pusat hingga daerah. Dengan demikian, keberadaan ASN menjadi tumpuan utama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Analisis dan penilaian kinerja ASN menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa tujuan pemerintahan dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Menurut Pasal 10 UU ASN, ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi ini

---

<sup>2</sup> Sutmasa, Y. G. (2020). Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. *Jurnal Cakrawarti*, hlm. 2.

<sup>3</sup> Wawanudin, W., & Sudarno, R. (2018). Pelaksanaan sistem Merit dalam UU Asn, Wewenang Kasn dan Analisis Peraturan Perundang-undangan yang Berpengaruh terhadap Wewenang Kasn. *Mozaik*, Vol. 10, No. 1, 267959.

<sup>4</sup> Kaloh, I. (2023). Penyalahgunaan Wewenang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Menduduki Jabatan Administrator dalam Pemerintahan. *Lex Privatum*, Vol. 11, No. 2

menempatkan ASN sebagai agen pemerintah yang harus menjalankan kebijakan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN wajib memastikan bahwa program dan kegiatan pemerintah dapat berjalan sesuai dengan rencana dan sasaran. Fungsi pelayanan publik menuntut ASN untuk memberikan layanan yang prima, berkualitas, serta berorientasi pada kepuasan masyarakat. Selain itu, ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa memiliki peran strategis dalam menjaga kesatuan sosial dan politik di negara Indonesia yang majemuk. Melalui fungsi-fungsi tersebut, ASN harus mampu menunjukkan sikap netral, berintegritas, dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi tolok ukur keberhasilan ASN dalam menunjang pembangunan nasional dan daerah. Oleh karenanya, pengelolaan kinerja ASN harus menjadi fokus perhatian pemerintahan agar perannya dioptimalisasi.

Pasal 11 UU ASN menyatakan bahwa ASN bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Mereka juga harus memberikan pelayanan publik yang baik dan profesional, serta berkontribusi pada persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas-tugas ini mengharuskan ASN bekerja dengan cara yang sistematis dan efektif guna mendukung jalannya pemerintahan. ASN perlu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan tantangan administratif agar keberadaannya tetap penting. Kinerja ASN menjadi ukuran untuk menilai akuntabilitas serta efektivitas birokrasi pemerintah. Mereka berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah dalam menciptakan pembangunan yang adil dan berkelanjutan. Selain itu, ASN diwajibkan untuk menjaga etika kepegawaian dan mematuhi peraturan yang ada. Oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja ASN sangat krusial untuk memastikan bahwa mereka tetap patuh dan melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>5</sup>

Selanjutnya, Pasal 12 UU ASN memaparkan peran ASN meliputi ruang lingkup tugas, fungsi, dan batasan kewenangan dalam koridor aturan yang jelas. ASN bekerja dalam batas kewenangan yang ditetapkan dengan tanggung jawab

---

<sup>5</sup> Furqon, E. (2020). Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus Pada Pemilu 2019 di Provinsi Banten). *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, hlm. 15-28.

penuh atas pelaksanaan tugasnya. ASN harus mematuhi norma dan standar profesionalitas untuk memastikan kepercayaan masyarakat tetap terjaga. Koridor pekerjaan ASN mencakup berbagai aspek mulai dari administrasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya, hingga pelayanan publik berbasis teknologi. Peran ASN sangat kompleks karena harus menyeimbangkan tuntutan birokrasi dan ekspektasi publik yang terus berkembang. ASN juga dituntut menjunjung prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>6</sup>

Oleh karenanya, pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja ASN menjadi faktor penentu keberhasilan pemerintah. Batasan kewenangan ASN diatur untuk menghindari penyalahgunaan dan menjamin profesionalisme.

Berkenaan dengan kedudukan ASN tersebut, Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945”) menyatakan bahwa:

“Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.”

Bunyi Pasal tersebut memberi dasar hukum penting bagi pemerintah daerah untuk mengatur dan menjalankan otonomi daerah secara penuh dan mandiri. Melalui ketentuan ini, pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk mengembangkan kebijakan dan regulasi teknis yang mendukung penyelenggaraan pemerintahan secara efektif. Otonomi daerah memungkinkan pemerintah kabupaten/kota menyesuaikan pelayanan publik dengan kebutuhan lokal. Namun sekaligus mengharuskan pemerintah daerah menjalankan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Ketentuan ini relevan dalam konteks pengelolaan ASN dan sistem penilaian kinerjanya di daerah. Pemerintah daerah Kota Samarinda menjadi salah satu pemerintahan daerah yang memanfaatkan kewenangan tersebut

---

<sup>6</sup> Nugroho, S. S., Syahrier, F. A., Trisnawati, L., & Elvitaria, L. (2024). Implementasi Pemerintahan Digital Pada Sistem Penilaian Kinerja Secara Elektronik (E-Sikap) Organisasi Perangkat Daerah. *SUMUR-Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 2, No. 1, hlm. 12-20.

untuk menyusun regulasi pelaksanaan penilaian kinerja ASN. Dengan demikian, keberadaan Peraturan Walikota menjadi bagian strategis dalam memperkuat manajemen ASN di Samarinda.

Namun, dalam praktiknya, pelanggaran dan permasalahan kinerja ASN masih menjadi tantangan di berbagai daerah, termasuk di Kota Samarinda. Secara umum, permasalahan kinerja ASN yang sering ditemui meliputi rendahnya disiplin kerja, absensi yang tidak teratur, lemahnya motivasi kerja, dan kurangnya profesionalisme. Di Samarinda khususnya, permasalahan tersebut cukup nyata, terlihat dari hasil inspeksi mendadak yang dilakukan oleh Wali Kota Samarinda pada tahun 2024. Sidak tersebut mengungkapkan adanya ASN yang tidak hadir di tempat tugas tanpa alasan yang jelas, serta absensi tanpa keterangan formal.<sup>7</sup>

Selain itu, sejumlah pejabat di Pemkot Samarinda dilaporkan melakukan pelanggaran kode etik dan melanggar prinsip netralitas ASN. Kondisi ini berdampak negatif terhadap citra pemerintahan, efektivitas pelayanan publik, dan kepercayaan masyarakat.<sup>8</sup>

Studi kasus konkret terkait permasalahan tersebut adalah hasil sidak guna mengawasi kedisiplinan ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda pada tahun 2024. Temuan sidak mengindikasikan masih adanya pegawai yang kerap terlambat, absen tanpa keterangan, bahkan meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, baik di kantor OPD. Selain itu, ditemukan laporan adanya oknum pejabat yang diduga melakukan pelanggaran kode etik dan kurang menjaga netralitas ASN di lingkungan pemerintahan daerah. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun sudah ada regulasi, implementasi dan pengawasan terhadap kode etik ASN masih lemah. Di sisi lain, studi menunjukkan bahwa sebagian ASN tingkat pelaporan kerja masih belum lengkap dan ada yang belum mencapai target kinerja yang ditetapkan. Hambatan seperti kurangnya penguasaan perangkat teknologi, misalnya komputer dan aplikasi e-kinerja, juga ikut memperlambat efektivitas kerja ASN. Semua indikator tersebut menunjukkan kompleksitas masalah kinerja ASN yang perlu ditangani secara sistematis.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Kliksamarinda.com, “Sidak Wali Kota Samarinda, Mencuat Masalah Disiplin Pegawai”, <https://kliksamarinda.com/sidak-wali-kota-samarinda-mencuat-masalah-disiplin-pegawai/> diakses pada 30 Agustus 2025.

<sup>8</sup> Nomorsatukaltim.com, “Bawaslu Melaporkan Tiga Kadis Pemkot Samarinda ke Komisi ASN, Ini Alasannya!”, <https://nomorsatukaltim.disway.id/read/43730/bawaslu-melaporkan-tiga-kadis-pemkot-samarinda-ke-komisi-asn-ini-alasannya> diakses pada 30 Agustus 2025.

<sup>9</sup> Utomo, S. U. H. S., & Zulfiani, D. (2018). “Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kota Samarinda”, *Journal Administrasi Negara*, Volume 6, Nomor 4, 2018, hlm. 8130-8144. ISSN 2541-674x, [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id)

Analisis dan penilaian kinerja ASN menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa tujuan pemerintahan dapat tercapai secara efektif dan efisien, khususnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menjaga tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam konteks ini, peran setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menjadi sangat krusial, terutama yang memiliki fungsi strategis dalam pelaksanaan kebijakan daerah. Salah satu OPD yang memiliki peran strategis tersebut adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), yang bertugas menjaga ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, serta mendukung terciptanya kondisi yang kondusif bagi pembangunan daerah. Oleh karena itu, penilaian kinerja ASN di lingkungan Satpol PP harus dilakukan secara menyeluruh dan sistematis agar kontribusi mereka terhadap keberhasilan tujuan pemerintahan dapat diukur dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki peran strategis adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sebagai lembaga daerah yang terdiri dari PNS/ASN, Satpol PP menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan berbagai kebijakan pemerintah daerah. Keberadaannya sangat penting dalam memperkuat otonomi daerah sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menjaga ketertiban umum, menciptakan kenyamanan dan ketenteraman masyarakat (K3), serta, memberikan perlindungan kepada masyarakat. Selanjutnya, Pasal 256 ayat (7) Undang-Undang tersebut mengamanatkan pengaturan lebih lanjut mengenai Satpol PP. Melalui landasan hukum tersebut, Satpol PP memiliki pijakan yang kuat dalam menjalankan tugasnya sebagai aparat penegak Perda dan penjaga ketertiban umum di wilayah Kabupaten Tana Tidung.<sup>10</sup>

Peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi (selanjutnya disebut

---

<sup>10</sup> Kabupaten Tidung, "Kinerja Satpol PP Dalam Tugas Dan Fungsi Sebagai Penegak Peraturan Daerah Di Kabupaten Tana Tidung" 4, no. 2 (2023): 520–28.

“Permenpanrb Nomor 22/2024”) juga mengatur secara khusus mengenai penilaian kinerja organisasi pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Peraturan ini merinci prosedur dan pedoman penilaian kinerja organisasi, termasuk unit-unit kerja yang melakukan pencatatan dan pengolahan data kinerja. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Permenpanrb Nomor 22/2024, penilaian kinerja organisasi terhadap unit organisasi dilakukan secara berjenjang oleh Tim Penilai Kinerja Organisasi (Tim PKO) yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah. Penilaian ini bertujuan untuk mengawasi dan menilai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program serta aktivitas yang berhubungan dengan kinerja ASN. Mekanisme ini mendukung upaya pemerintah daerah dalam mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja aparatur secara sistematis dan berkelanjutan.

Merujuk pada peraturan nasional tersebut, Pemerintah Kota Samarinda telah menyusun dan menetapkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 mengenai Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah (selanjutnya disebut “Perwalkot Samarinda 16/2025”). Perwalkot Samarinda 16/2025 tersebut memberikan pedoman teknis yang rinci dalam penilaian kinerja organisasi perangkat daerah, termasuk metodologi penilaian, komponen kinerja, prinsip pelaksanaan, serta pembentukan Tim PKO. Tim PKO tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 10 dan Pasal 3 ayat (3) dan (4) Perwalkot Samarinda 16/2025, bertanggung jawab melakukan penilaian dan pengawasan internal secara berjenjang. Tim ini terdiri atas unsur Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki mandat untuk mengendalikan dan memantau pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah

Kota Samarinda. Penetapan tim ini dengan keputusan resmi Wali Kota mengindikasikan pentingnya posisi dan peran Tim PKO dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja ASN di daerah.

Menghadapi masalah rendahnya kinerja pegawai negeri sipil sebenarnya tidak hanya terjadi pada Satpol PP di Kota Samarinda. Lembaga-lembaga lain di daerah yang sama maupun di lokasi lain juga mengalami situasi yang serupa. Beberapa kajian sebelumnya yang dapat mendukung penelitian ini memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja dan kemampuan pegawai. Terkait kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan, seperti pengetahuan, keterampilan, pendidikan, dan motivasi dari pegawai itu sendiri, serta faktor-faktor yang bisa membantu atau menghalangi peningkatan kemampuan pegawai. Penelitian lain menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada kemampuan pegawai (Satpol PP). Selain itu, untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan Satpol PP, sebaiknya diterapkan sistem penghargaan dan sanksi. Mengenai kemampuan yang berpengaruh pada kinerja karyawan, ada juga peran manajer dalam mendukung prestasi karyawan, serta penelitian dari Nasir tentang penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. Intinya, semua penelitian tersebut membahas tentang prestasi karyawan atau pegawai, serta faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Yang membedakan penelitian ini dari yang lainnya adalah pada subjek yang diteliti; penelitian ini lebih fokus pada kinerja Satpol PP dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsi Satpol PP di Kota Samarinda.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dirancang untuk mengkaji secara mendalam berkaitan dengan pertanggung jawaban pengawasan internal opd satpol pp di Kota Samarinda. Penelitian juga akan mengevaluasi kendala yang dihadapi serta faktor-faktor pendukung dalam pertanggung jawaban PKO dalam pengawasan internal satpol pp sesuai dengan pedoman yang diatur dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah, sebagaimana dalam karya tulis berjudul **“PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pertanggung jawaban PKO dalam pengawasan internal Opd satpol PP dalam presfektif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah?
2. Apa saja faktor penghambat didalam penilaian terhadap opd satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menganalisis pertanggungjawaban PKO dalam pelaksanaan pengawasan internal pada OPD Satpol PP Kota Samarinda dalam perspektif pemerintahan yang baik, dengan mengacu pada ketentuan Perwali Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- b. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penghambat dalam penilaian kinerja OPD Satpol PP berdasarkan Perwali Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025, serta dampaknya terhadap efektivitas pengawasan internal dan capaian kinerja organisasi.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu hukum administrasi negara dan tata kelola pemerintahan daerah, khususnya terkait akuntabilitas PKO, sistem pengawasan internal OPD, dan keterkaitannya dengan prinsip-prinsip good governance.
- b. Penelitian ini berguna sebagai Menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Kota Samarinda dan OPD Satpol PP untuk memperbaiki pelaksanaan pengawasan internal serta meningkatkan kualitas penilaian kinerja sesuai Perwali Nomor 16 Tahun 2025, termasuk perbaikan indikator, data kinerja, dan tindak lanjut evaluasi.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian dapat diartikan sebagai suatu upaya yang bermaksud mencari jawaban terhadap suatu realita yang dipikirkan (dipermasalahkan) dengan menerapkan metode dan teknik berpikir sistematis<sup>11</sup>.

Pada penelitian ini penulis menggunakan Penelitian yuridis normatif (legal research) dengan didukung dengan data empiris. Penelitian yuridis normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum yang berlaku<sup>12</sup>.

Khususnya Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Subtansi peraturan walikota kota samarinda yang dapat dipahami sebagai standar atau pedoman yang beroperasi di dalam masyarakat. Dalam hal ini, aspek hukum terkait kewajiban Pemerintah Kota Samarinda dalam menjalankan tugas, program, dan kegiatan unit kerjanya agar dapat memenuhi sasaran dan indikator kinerja organisasi yang telah ditetapkan sebagai bagian dari penilaian kinerja.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yaitu:

#### **a. Data Primer**

---

<sup>11</sup> Nur Solikin, Pengantar Metodologi Hukum, CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan, Jawa Timur, 2021' him 3

<sup>12</sup> Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, University Press, Mataram, 2020, hlm 4.

Yaitu data-data yang diperoleh langsung dari sumber di lokasi penelitian melalui wawancara maupun observasi dari kejadian. Dalam penelitian ini data diperoleh dari instansi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan yaitu pihak Sekretaris Daerah Kota Saamarinda.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca literatur yang didapat dari buku-buku atau referensi dan studi dokumen. Data sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang dokumen-dokumen resmi data sekunder terdiri dari.<sup>13</sup>

### **3. Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat serta mempermudah dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1) Studi Lapangan

Studi lapangan adalah metode penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan objek atau fenomena yang sedang diteliti.

a. Wawancara

Penelitian di lapangan menggunakan metode wawancara. Wawancara merupakan suatu pertemuan antara dua pihak untuk

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, Penelitian Hukum, Cetakan Ke 12, Prenda Media Group, Jakarta, hlm. 181.

mencari informasi guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya melalui proses tanya jawab, sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan.

Sugiyono menjelaskan wawancara digunakan merupakan teknik pengumpulan data untuk menemukan suatu permasalahan yang seharusnya diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui keadaan dari responden yang lebih mendalam.<sup>14</sup>

Dalam hal ini pewawancara terlebih dahulu menyiapkan bahan-bahan wawancara yang tersusun sesuai dengan apa saja yang akan dideskripsikan pada penelitian sesuai dengan judul yang diajukan.

#### b. Penentuan Populasi dan Sampling

“Populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian” sedangkan “Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.” Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Sekertaris Daerah Kota Saamarinda.

#### 2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah metode untuk mengumpulkan informasi dengan cara meneliti buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan isu yang ingin diselesaikan. Berdasarkan pendapat

---

<sup>14</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT Alfabet, Bandung, 2016, hlm. 317

Nazir, studi kepustakaan merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan dengan masalah yang sedang dipecahkan.

Dengan teknik ini peneliti seharusnya bisa mencari literatur yang dapat mendukung penelitian dengan mengumpulkan data-data yang sesuai terhadap permasalahan yang diteliti, yaitu mempelajari buku-buku, tulisan ilmiah dan mencari informasi mengenai lokasi penelitian dan aturan-aturan yang diberlakukan pada objek penelitian

#### **4. Analisis Data**

Teknik yang akan digunakan penulis dalam penelitian implementasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Samarinda ditinjau dari Peraturan Walikota Kota Saamarinda Nomor 16 tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah dengan adanya kegiatan mengelola dan menganalisis data tersebut menggunakan analisis data kualitatif. Dengan menilai berdasarkan peraturan perundang-undangan, teori dan logika untuk menarik suatu kesimpulan dengan cepat.

Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif analitis, yaitu informasi yang diungkapkan oleh responden baik secara tulisan maupun lisan, serta juga perilaku yang nyata. Dalam penelitian ini, analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis informasi yang diperoleh dari studi lapangan. Proses ini melibatkan pengorganisasian dan pemahaman data-data yang telah dikelompokkan

secara teratur sehingga dapat diperoleh suatu gambaran mengenai suatu isu atau situasi yang sedang diteliti.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Agar dapat mempermudah dalam memahami apa saja yang menjadi suatu isi dalam skripsi ini maka, Penulis bermaksud untuk menjelaskan tentang sistematika pembahasannya, dalam penyusunan Skripsi ini yang diawali dengan Bab yang bersifat umum terlebih dahulu dan selanjutnya menuju Bab yang bersifat khusus dan dalam penulisan ini terdapat dalam 4 (empat) Bab, yaitu sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab yang mengemukakan tentang alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN LANDASAN FAKTUAL TENTANG PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

Bab ini merupakan bab yang menguraikan dasar-dasar teori yang diambil dari berbagai macam literatur, yang meliputi:

1. Landasan teori ini berisi teori dan konsep yang meliputi Teori Good Governance, Teori Pelayanan Publik, Teori Kewenangan, Konsep Pemerintahan Daerah, Konsep Satuan Polisi Pamong Praja, Konsep Aparatur Sipil Negara Dan Konsep Penilaian Kinerja Organisasi.
2. Landasan faktual yang berisi tentang hasil wawancara dengan narasumber dengan sub bab Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Prespektif Pemerintahan Yang Baik Ditinjau Dari Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Penilai Kinerja Organisasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah”, Kendala yang dihadapi dinas Satuan Polisi Pamong Praja dalam Pertanggung Jawaban Penilaian Kinerja Organisasi dalam internal di Kota Samarinda, Adalah koneksi internet yang tidak memadai saat melaporkan atau mengupload hasil dari kegiatan Satpol PP, kurang nya personil didalam penegakan perda merupakan salah satu kesulitan didalam Penilaian Kinerja Organisasi, serta kurangnya Koordinasi dengan instansi lain dalam pengawasan dan pelaksana Penertiban atau Razia dengan Aparat di Kota Samarinda.

### **BAB III : PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pertanggung jawaban PKO dalam pengawasan internal Opd satpol PP dalam prespektif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota

Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Apa saja faktor penghambat didalam penilaian terhadap opd satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.

#### **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang menguraikan kesimpulan dan saran terhadap isi penulisan ini yang ditujukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan serta daftar Pustaka.

## BAB II

# LANDASAN TEORI DAN LANDASAN FAKTUAL TENTANG PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

### A. Teori Hukum

#### 1. Teori *Good Governance*

Tata pemerintahan yang baik sudah menjadi harapan banyak orang di Indonesia selama bertahun-tahun, tetapi orang memiliki pemahaman yang berbeda tentang apa itu *good governance*. Banyak yang berpikir bahwa penerapan *good governance* dapat menghasilkan pemerintahan yang lebih baik, yang berarti pengurangan praktik korupsi dan peningkatan perhatian pemerintah terhadap kepentingan serta kebutuhan masyarakat. Setiap pihak yang terlibat, termasuk pemerintah, warga, dan pelaku pasar, menganggap peningkatan kinerja layanan publik sebagai hal yang sangat penting. Layanan publik merupakan area di mana ketiga elemen tata pemerintahan berinteraksi secara intensif. Apabila pemerintah dapat meningkatkan kualitas layanan publik, maka masyarakat dan pelaku pasar akan langsung merasakan manfaatnya. Terjalannya kepercayaan antara pemerintah dan elemen non-pemerintah sangat penting untuk mendapatkan dukungan luas dalam mengembangkan praktik *good governance* di Indonesia. *Good governance* biasanya diartikan sebagai pemerintahan yang baik atau sering disebut sebagai masyarakat sipil. *Good governance* dapat didefinisikan sebagai cara pengelolaan pembangunan, pemberdayaan, dan pelayanan yang selaras dengan prinsip demokrasi, yaitu pemerintahan yang berasal dari, oleh, dan untuk rakyat..<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ni Putu and Tirka Widanti, "Konsep *Good Governance* Dalam Perspektif Pelayanan Publik : Sebuah Tinjauan Literatur" 3, no. 1 (n.d.): 73–85.

Secara umum, tuntutan untuk melakukan reformasi mencakup penciptaan tata kelola yang baik di sektor swasta, tata kelola publik yang baik dalam administrasi negara, dan pembentukan masyarakat sipil yang baik yang dapat membantu mewujudkan tata kelola yang baik. Menurut Herizal, *governance* memiliki tiga pilar yang terlibat, yaitu tata kelola publik yang berkaitan dengan lembaga pemerintahan, sehingga bisa diartikan sebagai pengelolaan yang baik di lembaga pemerintah, tata kelola perusahaan yang berkaitan dengan dunia bisnis, sehingga dapat diartikan sebagai pengelolaan perusahaan yang baik, dan masyarakat sipil. Ketiga pilar ini saling terkait dan tidak bisa dipisahkan, tetapi harus terintegrasi dengan baik. Oleh karena itu, perubahan tersebut adalah tanggung jawab semua pihak yang memerlukan koordinasi serta kerjasama yang baik. Dapat disimpulkan bahwa tata kelola yang baik tidak akan terwujud jika ketiga pilar (pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat) tidak mau bekerja sama, apalagi jika mereka saling menyalahkan. Semua aspek saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, karena tata kelola yang baik adalah sistem yang akan berjalan jika semua elemennya berfungsi secara harmonis dan terkoordinasi sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>16</sup>

*Good Governance* adalah aktivitas yang dilakukan oleh sebuah lembaga pemerintah untuk memenuhi kepentingan masyarakat dan sesuai dengan norma yang ada, demi mencapai tujuan negara. Aspek atau tanda-tanda Tata Kelola yang Baik mencakup partisipasi masyarakat, penegakan hukum, keterbukaan, responsif terhadap kebutuhan, orientasi konsensus, kesetaraan dan keadilan, efektivitas serta efisiensi, akuntabilitas, serta visi dan strategi yang jelas.<sup>17</sup>

*Good Governance* adalah suatu konsep tata kelola pemerintahan yang menekankan pada penyelenggaraan pemerintahan secara transparan, akuntabel, partisipatif, efektif, efisien, serta berlandaskan pada supremasi hukum. Konsep ini bertujuan memastikan bahwa proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan publik dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan masyarakat secara adil, terbuka, dan bertanggung jawab. *Good Governance* juga menuntut adanya kolaborasi

---

<sup>16</sup> *Ibid*, Hal 81

<sup>17</sup> Nabilah Rafifah Khairunnisa, Agustina Yohana Simbolon, and Idel Eprianto, "PENGARUH LEVERAGE, PROFITABILITAS, GOOD GOVERNANCE TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK (TAX AVOIDANCE)" 2 (2023): 2164–77.

antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, berintegritas, serta berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Teori Good Governance ini didasarkan pada beberapa prinsip yang berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa hukum diterapkan dengan adil, efisien, dan bermartabat. Prinsip-prinsip utama yang menjadi dasar dalam penegakan hukum tersebut adalah:

1) Partisipasi

Masyarakat/kelompok kepentingan yang terdampak kebijakan dilibatkan secara nyata dalam proses pemerintahan—perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi. Partisipasi bisa langsung (forum warga, musrenbang, konsultasi publik) atau lewat perwakilan yang sah.

2) Penegakan Hukum/Kepastian Hukum

Semua tindakan dan keputusan pemerintah harus berbasis hukum yang adil, diterapkan konsisten, tidak diskriminatif, dan menjamin perlindungan hak warga

3) Transparansi

Proses pemerintahan dan informasi publik terbuka, mudah diakses, dan mudah dipahami oleh masyarakat. Transparansi memungkinkan publik melihat bagaimana keputusan dibuat dan anggaran dipakai.

4) Responsivitas

Pemerintah cepat dan tepat menanggapi kebutuhan, keluhan, atau perubahan masalah publik.

### 5) Efektivitas dan Efisiensi

Pemerintah mencapai tujuan nyata (efektif) dengan penggunaan sumber daya yang tepat guna dan hemat (efisien). Fokus pada outcome/dampak, bukan cuma output/kegiatan.

## 2. Teori Kewenangan

Teori kewenangan merupakan salah satu konsep utama dalam ilmu hukum dan administrasi negara yang membahas hak, sumber, dan batasan kekuasaan atau otoritas yang dimiliki oleh pejabat publik untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Kewenangan adalah legitimasi atau hak yang diberikan kepada seseorang atau lembaga untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang mengikat secara hukum dan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Max Weber sebagai salah satu tokoh klasik dalam teori birokrasi, mengemukakan bahwa kewenangan merupakan dasar sah yang memberikan legitimasi atas tindakan seorang pejabat, dan membaginya dalam tiga jenis yakni kewenangan tradisional, kewenangan karismatik, dan kewenangan rasional-legal.<sup>18</sup>

Menurut Weber, kewenangan rasional-legal adalah bentuk kewenangan yang paling relevan dan dominan dalam birokrasi modern karena berdasar pada norma dan aturan yang sistematis dan tertulis. Selain Weber, menurut Hans Kelsen, kewenangan merupakan bagian dari sistem hukum yang mengatur hubungan perilaku antar subjek hukum secara hierarkis. Kelsen menekankan bahwa kewenangan bersumber dari norma hukum yang memberikan hak untuk mengeluarkan perintah dan keputusan yang harus dipatuhi. Dalam pandangan Kelsen, kewenangan tidak dapat dipisahkan dari aturan hukum yang berlaku, sehingga kewenangan hanya sah apabila memiliki dasar normatif yang jelas dan terstruktur dalam tata hukum positif. Dengan demikian, kewenangan dalam sistem hukum adalah instrumen yang menjamin terwujudnya kepastian hukum dan tertib administrasi negara.<sup>19</sup>

Sementara itu, menurut Philipus M. Hadjon, kewenangan adalah otoritas yang melekat pada pejabat atau lembaga yang diberikan oleh hukum untuk melaksanakan fungsi pemerintahan dengan batasan-batasan tertentu. Hadjon menegaskan bahwa kewenangan bukan hanya sekadar hak untuk mengambil keputusan, tetapi juga merupakan

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 280-288.

<sup>19</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2014), hlm. 310

kewajiban yang harus dijalankan dengan itikad baik dan bertanggung jawab sesuai dengan prinsip hukum administrasi negara.<sup>20</sup>

Ia juga menggarisbawahi pentingnya prinsip legalitas, yang mewajibkan bahwa setiap penggunaan kewenangan harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar tindakan pejabat pemerintah tidak bersifat sewenang-wenang. Hadjon memandang kewenangan sebagai instrumen kontrol legal yang menjaga agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan secara efisien, transparan, dan akuntabel.

Secara umum, teori kewenangan menekankan tiga aspek penting: *Pertama*, sumber kewenangan yang harus berupa dasar hukum formal atau norma yang sah; *Kedua*, ruang lingkup kewenangan yang menjelaskan batasan dan cakupan kekuasaan dalam melaksanakan tugas; dan *Ketiga*, legitimasi atau penerimaan kewenangan tersebut oleh masyarakat atau pihak yang terikat agar dapat dijalankan secara efektif. Kewenangan menjadi mekanisme pengaturan dan pengendalian agar aktivitas birokrasi serta pengambilan keputusan oleh pejabat negara berlangsung sesuai dengan norma hukum, etika, dan peraturan yang berlaku. Fungsi utama teori ini adalah memberikan kepastian hukum dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan demi terciptanya tata pemerintahan yang adil dan bertanggung jawab.

---

<sup>20</sup> Philipus M. Hadjon, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: UGM Press. hlm. 5.

Tujuan teori kewenangan adalah menjamin bahwa kekuasaan yang dijalankan oleh pejabat publik berada dalam koridor aturan yang sah, sehingga tindakan administratif memiliki legitimasi dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum maupun moral. Dengan demikian, teori ini menjadi landasan konseptual dalam merumuskan mekanisme pengawasan dan evaluasi atas pelaksanaan tugas pemerintahan. Kewenangan bukan hanya soal hak untuk mengatur, tapi juga kewajiban untuk menggunakan otoritas tersebut secara benar dan proporsional. Oleh karena itu, pemahaman teori kewenangan sangat penting dalam memastikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan tata kelola negara yang berkeadilan.

## **B. Landasan Konseptual**

### **1. Konsep Pelayanan Publik**

Istilah pelayanan berasal dari kata dasar "*layan*" yang bermakna membantu dan menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh orang lain dalam aktivitas melayani. Pada hakikatnya, setiap individu memerlukan pelayanan, bahkan dapat dikatakan bahwa pelayanan merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia.<sup>21</sup>

Sementara itu, istilah publik diambil dari bahasa Inggris "public" yang merujuk pada sesuatu yang umum, masyarakat, atau negara. Kata publik juga telah diadopsi ke dalam bahasa Indonesia formal dengan arti umum, orang banyak, atau keramaian. Beberapa ahli menjelaskan tentang pelayanan publik, salah satunya Agung Kurniawan, yang menjelaskan bahwa pelayanan publik merupakan aktivitas yang bertujuan untuk memberikan layanan atau memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat

---

<sup>21</sup> Sinambela, Lijan Poltak, 2006, *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 3

yang berkepentingan dengan suatu organisasi, sesuai dengan aturan dasar dan prosedur yang ada.<sup>22</sup>

Selain itu, Ratminto mendefinisikan pelayanan publik sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik berupa barang publik maupun jasa publik, yang pada dasarnya menjadi tanggung jawab dan dilakukan oleh lembaga atau institusi yang berwenang.<sup>23</sup>

Dengan demikian, pelayanan publik bukan hanya aktivitas penyediaan barang dan jasa, tetapi juga merupakan kewajiban sosial dan administratif yang harus dijalankan secara profesional oleh penyelenggara negara atau instansi terkait.

Teori Pelayanan Publik mengungkapkan bahwasanya pemerintah harus berorientasi pada kepuasan pengguna layanan sebagai pusat perhatian. Hal ini berarti bahwa setiap kebijakan dan pelaksanaan tugas ASN harus diarahkan untuk memberikan manfaat optimal bagi masyarakat dengan standar kualitas tinggi. Teori ini menempatkan pelayanan publik sebagai fungsi utama pemerintah dalam membangun kepercayaan dan legitimasi di masyarakat. Fungsi utama teori ini adalah untuk mengarahkan aparat pemerintah agar melaksanakan tugas pelayanan secara profesional, transparan, dan bertanggung jawab. Selain itu, teori ini berperan sebagai landasan untuk merancang sistem manajemen pelayanan yang mampu meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas birokrasi pemerintah.

---

<sup>22</sup> Agung, Kurniawan, 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pembaharuan, hlm. 6.

<sup>23</sup> Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 12

Teori pelayanan publik memiliki tujuan utama untuk menyediakan kerangka kerja konseptual bagi pemerintah dan ASN dalam memberikan layanan yang responsif, adil, dan berkualitas kepada publik. Teori Pelayanan Publik juga menekankan pentingnya partisipasi masyarakat dan penggunaan teknologi informasi dalam proses pelayanan. Dengan demikian, teori ini tidak hanya berfokus pada penyampaian layanan semata tetapi juga pada hubungan sinergis antara pemerintah dan masyarakat sebagai pengguna jasa. Menurut Osborne, Radnor, dan Nasi, pelayanan publik modern mengadopsi pendekatan *new public service* yang menekankan kolaborasi dan pelayanan berdasarkan kebutuhan warga.<sup>24</sup>

Oleh karena itu, teori ini juga mengedepankan prinsip demokrasi dan akuntabilitas dalam tata kelola pelayanan. Secara praktis, Teori pelayanan publik memberikan panduan bagi pemerintah daerah seperti Kota Samarinda dalam mengatur dan mengelola kinerja ASN. Melalui penilaian kinerja berdasarkan teori pelayanan publik, pemerintah dapat mengevaluasi efektivitas ASN dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, meningkatkan capaian kinerja organisasi, dan mengidentifikasi kelemahan dalam sistem pelayanan. Teori ini menjelaskan pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja sebagai alat kontrol untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan standar dan harapan publik. Pada akhirnya, penerapan teori pelayanan publik mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik yang transparan, akuntabel, serta berorientasi hasil

## **2. Konsep Pemerintahan Daerah**

Pemerintahan daerah secara istilah dapat dimaknai sebagai semua aktivitas dan proses penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan di wilayah administratif tertentu, yaitu provinsi, kabupaten, dan kota, yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kemasyarakatan, dan pembangunan sesuai dengan asas otonomi daerah. Pemerintahan daerah menggambarkan pelaksanaan fungsi pemerintahan

---

<sup>24</sup> Osborne, S. P., Radnor, Z., & Nasi, G. (2013). A New Theory for Public Service Management? Toward a (Public) Service-Dominant Approach. *American Review of Public Administration*, 43(2), 135-158. <https://doi.org/10.1177/0275074012466935>

yang dekat dengan masyarakat, sehingga menjadi tonggak utama dalam mewujudkan kesejahteraan dan pelayanan publik secara efektif dan responsif terhadap kebutuhan lokal.<sup>25</sup>

Dalam arti yang lebih luas, pemerintahan daerah juga mencakup unsur-unsur kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan daerah, dan mekanisme pengambilan keputusan yang terintegrasi dalam sistem pemerintahan nasional.

Dari segi aturan, pengertian pemerintahan daerah diatur dengan lengkap dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menjadi dasar hukum nasional untuk pelaksanaan otonomi dan tugas bantuan di daerah. Menurut Pasal 1 angka 1 UU Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah diartikan sebagai pelaksanaan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan prinsip otonomi dan tugas bantuan. Dengan definisi ini, peraturan menempatkan pemerintah daerah sebagai lembaga yang mengelola pelayanan publik dengan hak dan tanggung jawab dalam area hukum masing-masing. Prinsip otonomi daerah dalam undang-undang ini memberikan kesempatan untuk mengatur dan mengelola pemerintahan daerah secara mandiri demi meningkatkan pelayanan publik dan pembangunan lokal.<sup>26</sup>

Lebih lanjut, Pasal 1 angka 2 UU Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah terdiri atas kepala daerah, perangkat daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Kepala daerah merupakan pemimpin eksekutif yang memiliki kewenangan menetapkan kebijakan dan menggerakkan penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Perangkat daerah adalah organisasi atau unit kerja yang membantu kepala daerah dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan. Sedangkan DPRD berfungsi sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang melaksanakan fungsi legislasi dan pengawasan. Keseluruhan elemen ini berperan dalam membangun tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif di tingkat daerah Undang-undang ini juga mengatur kewenangan pemerintah daerah secara rinci, yang meliputi urusan wajib, urusan pilihan, dan urusan yang menjadi tugas pembantuan dari pemerintah pusat.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 1.

<sup>26</sup> Lukman Santoso, *Hukum pemerintahan Daerah Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 25.

<sup>27</sup> Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 45- 46.

Dengan memegang kewenangan tersebut, pemerintah daerah bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan publik dalam lingkup wilayahnya. Pasal 18 ayat (6) UUD NRI Tahun 1945 memperkuat landasan konstitusional dengan menyatakan bahwa pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Ini menjadi dasar konstitusional bagi pemerintah daerah untuk menyusun regulasi teknis, seperti Peraturan Walikota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025, dalam mengatur pelaksanaan tugas pemerintahan dan manajemen kinerja ASN.

Lebih jauh lagi, prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan daerah harus mengacu pada prinsip *good governance*, yang antara lain mencakup efektivitas, efisiensi, transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Pemerintahan daerah yang baik menjamin penyampaian layanan publik yang berkualitas dan pengelolaan sumber daya daerah secara optimal. Dalam konteks ini, regulasi dan norma hukum yang mengatur pemerintahan daerah menjadi instrumen penting untuk menciptakan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah agar pembangunan nasional dapat terwujud secara berkelanjutan dan berkeadilan.

### **3. Konsep Satuan Polisi Pamong Praja**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah perangkat daerah di tingkat provinsi, kabupaten, atau kota yang bertugas menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), serta

menyelenggarakan ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan Masyarakat Satpol PP memiliki tiga tugas pokok: menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum serta ketenteraman, dan melindungi Masyarakat Fungsi Satpol PP mencakup pengawasan pelaksanaan Perda, penertiban pelanggaran administratif, dan penyelidikan dugaan pelanggaran, dengan anggotanya berstatus pegawai negeri sipil yang dipimpin kepala di bawah bupati/wali kota. Kewenangan ini diatur dalam peraturan seperti PP Nomor 6 Tahun 2010 dan PP Nomor 16 Tahun 2018.

Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) adalah organisasi/perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah untuk membantu kepala daerah menjalankan urusan ketertiban dan penegakan aturan daerah. Secara hukum, Satpol PP didefinisikan sebagai perangkat daerah yang bertugas menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat (Linmas).

#### **4. Konsep Aparatur Sipil Negara**

Secara istilah, aparatur sipil negara dapat diartikan sebagai sekelompok pegawai yang secara profesional bekerja dalam struktur birokrasi pemerintahan guna menjalankan fungsi-fungsi administratif dan pelayanan kepada masyarakat. ASN merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan negara yang bertugas membantu pemerintah melakukan pemerintahan dan pembangunan. Mereka bekerja dengan status

kepegawaian yang jelas dan memiliki hak serta kewajiban yang diatur oleh hukum, sehingga keberadaan ASN bersifat resmi dan terstruktur dalam sistem pemerintahan.

Dari segi regulasi, ASN diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai payung hukum utama. Pasal 1 angka 1 UU ASN mendefinisikan ASN sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Definisi ini memperjelas bahwa ASN tidak hanya terbatas pada pegawai negeri sipil, tetapi juga mencakup pegawai kontrak yang memenuhi syarat tertentu dalam pelayanan publik. UU ASN mengatur berbagai aspek terkait status, hak, kewajiban, tugas, serta mekanisme pengelolaan ASN untuk menjamin profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas aparat dalam melaksanakan tugasnya.

Lebih lanjut, fungsi ASN diatur dalam Pasal 10 UU ASN yang menyatakan bahwa ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi ini menegaskan posisi ASN sebagai ujung tombak birokrasi yang berperan dalam menjalankan kebijakan pemerintah, menyelenggarakan layanan kepada masyarakat secara profesional, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa melalui sikap netralitas dan integritas. Fungsi-fungsi tersebut menjadi tolok ukur bagaimana ASN harus berperilaku dan

bertindak dalam menjalankan tugas pemerintahan secara efektif dan efisien.

Sedangkan tugas ASN menurut Pasal 11 UU ASN meliputi melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penjabaran tugas ini menegaskan bahwa ASN wajib bekerja dalam koridor hukum dan etika yang telah ditentukan, sekaligus berorientasi pada pelayanan dan pencapaian tujuan pembangunan nasional dan daerah. Tugas tersebut menuntut ASN untuk menjalankan fungsi dengan disiplin tinggi, kompeten, dan berintegritas agar tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelanjutan.

Selain itu, Pasal 12 UU ASN mengatur tentang peran ASN dalam organisasi pemerintah, mencakup ruang lingkup tugas dan kewenangan, serta batasan tanggung jawab yang harus dipahami oleh ASN secara menyeluruh. ASN harus melaksanakan tugas dan fungsi dalam koridor kewenangan yang sah sesuai regulasi dan prinsip good governance. Peran ASN tidak hanya sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai agen perubahan dan inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam perannya, ASN wajib mengedepankan transparansi, akuntabilitas, profesionalisme, dan etika jabatan sesuai dengan kode perilaku dan kode etik ASN yang diatur dalam hukum.

Pengaturan kewenangan dan tanggung jawab ASN diatur secara rinci dalam UU ASN dan peraturan pelaksanaannya guna menjamin tata kelola birokrasi yang efektif dan mencegah penyalahgunaan jabatan. ASN wajib mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan menjalankan tugas dengan penuh pertanggungjawaban. Oleh karena itu, pengelolaan ASN dilengkapi dengan sistem penilaian kinerja yang menjadi instrumen evaluasi dan pembinaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur negara. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk pengembangan karier dan pemberian penghargaan maupun sanksi.

#### **5. Konsep Penilai Kinerja Organisasi**

Penilai kinerja organisasi adalah tim yang berwenang serta memiliki proses sistematis untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan organisasi berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Penilaian ini melibatkan pengumpulan data kinerja, analisis capaian hasil kerja, serta pemberian predikat atau kategori yang menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penilai kinerja organisasi bertujuan memberikan gambaran objektif tentang sejauh mana organisasi berhasil mencapai sasaran strategis dan operasional, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan, perbaikan, dan pengembangan organisasi.

Dalam kerangka regulasi nasional di Indonesia, penilai kinerja organisasi diatur melalui beberapa peraturan perundang-undangan dan

kebijakan strategis yang memberikan pedoman teknis dan prinsip pelaksanaan. Salah satu regulasi utama yang mengatur hal ini adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi. Dalam peraturan tersebut, penilaian kinerja organisasi didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Peraturan ini menyangkut entitas akuntabilitas kinerja kementerian, lembaga, pemerintah daerah, dan unit organisasi yang menjadi objek penilaian secara berjenjang.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 menetapkan bahwa penilaian kinerja organisasi dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja Organisasi (Tim PKO), yang bertanggung jawab melakukan evaluasi secara internal dengan memperhatikan komponen-komponen kinerja yang meliputi capaian perjanjian kinerja dan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penilaian memberikan kategori atau predikat yang menggambarkan kualitas capaian kinerja organisasi, mulai dari predikat sangat kurang hingga istimewa. Regulasi ini juga menekankan prinsip-prinsip pelaksanaan penilaian yang berorientasi hasil, berkelanjutan, objektif, adil, transparan, akuntabel, dan periodik untuk menjaga kualitas dan kredibilitas penilaian.

### C. LANDASAN FAKTUAL

Penulis melakukan penelitian langsung untuk memperkuat studi ini. Informasi yang digunakan sebagai dukungan berasal dari wawancara yang dilakukan dengan lembaga pemerintah, yaitu Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Samarinda.

Berdasarkan temuan dari studi yang telah dilakukan, penulis memperoleh informasi yang didukung oleh data yang berasal dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan dengan beberapa sumber yang berpengalaman dalam skripsi ini sebagai berikut:

- 1. Pertanggung jawaban PKO dalam pengawasan internal OPD satpol PP dalam presfektif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.**

Adapun hasil wawancara terkait Pertanggung jawaban Penilaian Kinerja Organisasi dalam pengawasan internal OPD satpol PP dalam presfektif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda pada tanggal 29 Desember 2025 bertempat di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda di Jalan Jl. Balaikota No. 26 Kel. Bugis Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur 75243 dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut:

Dalam Pertanggungjawaban Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada Satpol PP Kota Samarinda merupakan sistem pengawasan internal strategis yang dirancang untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Berlandaskan Peraturan Wali Kota Nomor 16 Tahun 2025 dan prinsip SAKIP, sistem ini menggeser pola pengawasan konvensional ke arah modernisasi digital melalui integrasi aplikasi e-Kinerja (MyASN) yang terhubung langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam praktiknya, setiap personel Satpol PP wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya secara periodik setiap triwulan. Akuntabilitas laporan dijamin melalui kewajiban menyertakan bukti otentik, seperti dokumentasi foto atau video kegiatan lapangan, yang kemudian diverifikasi secara berjenjang oleh atasan langsung. Pejabat penilai memiliki otoritas penuh untuk mengoreksi atau menolak laporan yang dianggap tidak sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga meminimalisir subjektivitas dan manipulasi data. Secara substansi, penerapan PKO berbasis digital ini berfungsi sebagai instrumen hukum dan manajerial yang memastikan efisiensi anggaran daerah. Dengan sistem autentikasi berlapis dan transparansi data yang tinggi, Satpol PP Kota Samarinda memastikan bahwa seluruh operasional penegakan peraturan daerah dilakukan secara terukur dan berorientasi sepenuhnya pada peningkatan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat.<sup>28</sup>

## **2. Faktor penghambat didalam penilaian terhadap OPD satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.**

Adapun hasil wawancara terkait faktor penghambat didalam penilaian terhadap OPD satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda pada tanggal 29 Desember 2025 bertempat di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda di Jalan Jl. Balaikota No. 26 Kel. Bugis Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur 75243 dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala

---

<sup>28</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, pada tanggal 29 Desember 2025.

Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

“Faktor penghambat yang kami alami kemungkinan masalah jaringan untuk mengupload sesuatu kegiatan karena kalau dalam kegiatan kita ada jam tertentu yang mengharuskan untuk diupload sebagai dasar kegiatan dan juga sebagai penilaian kinerja kami Tapi selama ini, selama ini, kalau terjadi seperti itu, kan biasanya nih, bukan hanya satu orang kan. Mungkin satu Kota Samarinda. Nah, itu ada pengecualian. Jadi mungkin disampaikan, silahkan mengisi ekin terakhir tanggal ini. Untuk sekian. Dari durasi sekian sampai dengan sekian. Itu ada, ya seperti itu sering. Kalau hanya jaringan jelek. Kalau jaringannya bagus-bagus, nggak pernah Jadi, kalau kita tidak mengisi, ya salah. Nah seperti ini, untuk terakhir sebelum per 1 Januari, yang begini nih, yang ini harus kita isi sekarang sudah mulai, kalau kita punya, punya target, masukkan aja, jangan sampai nanti kondisinya kena jaringan jelek kita baru mau upload, nah ini yang kacau. Kalau, kalau operator sih biasanya itu ada WhatShaap. Mengatakan , lagi perbaikan ini. Gimana nggak perbaikan kalau dipakai ke satu Indonesia. Kalau kita bicara individu ya, namanya manusia, ada yang bertanggung jawab, ada yang kelupaan terhadap pekerjaan, oleh karena itu kendala yang ada selama terbaru ini hanyalah jaringan, untuk pegawai juga kalau tidak disiplin pasti kami tindak lanjuti tapi berdasarkan pernyataan yang benar.<sup>29</sup> “

**3. penertiban pengemis atau pembongkaran terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) senantiasa berpedoman pada prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*)**

Adapun hasil wawancara terkait penertiban pengemis atau pembongkaran terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL), didalam penilaian terhadap OPD satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda pada tanggal 29 Desember 2025 bertempat di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda di

---

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, pada tanggal 29 Desember 2025.

Jalan Jl. Balaikota No. 26 Kel. Bugis Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur 75243 dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

”Baru saja juga kami melakukan penangkapan terhadap PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) di lapangan. Sesuai dengan prosedur operasional standar, pihak petugas memiliki kewenangan untuk menangkap dan mengamankan individu yang melanggar peraturan daerah (Perda), seperti Manusia Silver dan pelanggar ketertiban umum lainnya. Setelah proses pengamanan selesai, individu tersebut idealnya dilimpahkan ke Dinas Sosial untuk penanganan lebih lanjut. Terdapat sebuah siklus yang menjadi kendala di lapangan: meskipun penertiban rutin dilakukan, fenomena pelanggaran serupa tetap marak terjadi. Fenomena ini sering kali melibatkan pelaku yang sama (residivis pelanggar Perda). Petugas mengakui adanya kebingungan pasca-penyerahan kepada pihak terkait, mengingat keterbatasan wewenang petugas yang hanya sebatas pada fungsi eksekusi dan pengamanan, bukan pada pembinaan jangka panjang. Perlu dipahami secara kritis bahwa tindakan yang dilakukan oleh petugas di lapangan—seperti pembongkaran lapak pedagang atau penertiban rumah liar—merupakan puncak dari proses yang panjang. Tindakan tersebut bukanlah aksi spontan, melainkan hasil akhir dari rangkaian tahapan formal yang meliputi: Pemberian teguran secara lisan, Penyampaian surat peringatan tertulis (somasi), Pemberian tenggat waktu bagi pelanggar untuk menertibkan diri secara mandiri. Adapun juga catatan penting yaitu Masyarakat sering kali hanya melihat momen penindakan (eksekusi) dan memberikan penilaian negatif tanpa memahami bahwa batas kesabaran dan prosedur administratif telah dilalui sepenuhnya oleh petugas”.<sup>30</sup>

#### **4. Penggeledahan atau Razia kamar hotel maupun Guest House Atau kos-kosan, Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).**

Adapun hasil wawancara terkait Penggeledahan atau Razia kamar hotel maupun Guest House Atau kos-kosan, didalam penilaian terhadap OPD satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor

---

<sup>30</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, pada tanggal 29 Desember 2025.

16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda, pada tanggal 29 Desember 2025 bertempat di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda di Jalan Jl. Balaikota No. 26 Kel. Bugis Kec. Samarinda Kota, Kalimantan Timur 75243 dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja adalah sebagai berikut :

”Kalau dalam berupa Tindakan penertiban terhadap pelanggaran norma kesusilaan kami biasa berupaya penegakan Peraturan Daerah (Perda) mengenai Ketenteraman dan Ketertiban Umum. Fokus utama kami biasanya inginkan dari kegiatan ini bukanlah untuk melanggar hak privasi atau mempermalukan individu, melainkan sebagai bentuk perlindungan sosial terhadap kemerosotan moral, terutama di kalangan remaja. Fenomena ditemukannya anak usia sekolah dalam situasi yang tidak lazim di ruang tertutup menunjukkan adanya urgensi pembinaan dan pengawasan yang lebih ketat, Setiap kegiatan operasional dilaksanakan berdasarkan mekanisme hukum yang jelas. Kami satpol pp juga bergerak atas dasar Surat Perintah (SP) yang diterbitkan secara berkala dan diturunkan menjadi surat perintah khusus sesuai dengan perda, seperti peredaran minuman keras atau asusila. Demi menjaga akuntabilitas dan mencegah terjadinya fitnah, setiap tindakan penggeledahan dilakukan secara transparan dengan didampingi oleh unsur samping dari Kepolisian, TNI, hingga Polisi Militer (PM). Kehadiran saksi-saksi tersebut memastikan bahwa setiap tindakan petugas di lapangan tetap berada dalam koridor hukum dan tidak bersifat subjektif. Aparat juga ikut melakukan pemetaan terhadap lokasi-lokasi yang rentan disalahgunakan sebagai tempat perbuatan asusila. Terdapat perbedaan prinsip hukum antara hunian tinggal dan tempat penginapan komersial Hunian Pribadi (Kos/Kontrakan): Petugas sangat menghormati privasi hukum penyewa. Penindakan di lokasi ini umumnya hanya dilakukan berdasarkan aduan masyarakat untuk menghindari pelanggaran hak privasi. Penginapan Komersial (Guest House): Lokasi ini menjadi sasaran utama karena pola sewa per jam dan tarif yang sangat terjangkau bagi kalangan muda. Berdasarkan pengalaman lapangan, lokasi dengan rentang harga tertentu memiliki korelasi tinggi terhadap potensi penyalahgunaan tempat bagi pasangan tidak sah.

Dalam proses pemeriksaan, petugas mengedepankan pembuktian melalui dokumen identitas resmi. Pasangan laki-laki dan perempuan yang ditemukan di dalam kamar wajib menunjukkan dokumen (KTP) yang membuktikan hubungan sah, baik melalui kesamaan alamat maupun status

pernikahan. Jika ditemukan ketidaksinkronan data atau bukti pendukung adanya aktivitas penyimpangan, langkah selanjutnya adalah membawa pihak terkait untuk dimintai keterangan. Proses ini diakhiri dengan pemanggilan orang tua, yang bertujuan agar pihak keluarga mengetahui realitas perilaku anak-anak mereka dan dapat memberikan pembinaan internal yang lebih efektif. Secara keseluruhan, langkah ini merupakan bentuk intervensi negara dalam menjaga ketertiban nilai di masyarakat.”<sup>31</sup>

## **5. Rekapitulasi komposisi pegawai dan penilaian kinerja ASN priode (tahun/masa penilaian) OPD Satpol pp kota samarinda**

Dari data hasil Rekapitulasi jumlah pegawai dan penilaian kinerja yang telah penulis dapatkan dari OPD satpol pp kota samarinda, Setelah dilakukan wawancara. hasil Rekapitulasi yang dibuat berbentuk table sebagai berikut:

Penilaian kinerja pegawai ASN di Satpol PP Kota Samarinda mengikuti aturan nasional dan daerah, dimulai dari tingkat pelaksana dengan atasan langsung sebagai penilai utama. Proses ini berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja, naik secara hierarkis hingga penilaian akhir oleh kepala Satpol PP.

Penilaian dimulai dari pegawai ASN pelaksana (golongan rendah seperti III/a atau setara) yang dinilai oleh atasan langsung mereka, seperti Kepala Seksi (Eselon IV.a).

- 1) Pelaksana/Staff: Dinilai oleh Kepala Seksi atau Kepala Subbagian (Eselon IV.a).

---

<sup>31</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, pada tanggal 29 Desember 2025.

- 2) Kepala Seksi/Subbagian: Dinilai oleh Kepala Bidang/Sekretaris (Eselon III.b).
- 3) Kepala Bidang/Sekretaris: Dinilai oleh Kepala Satpol PP (Eselon II.b).

Penilaian paling inti berada di tangan Kepala Satpol PP Kota Samarinda sebagai pejabat tertinggi struktural (Eselon II.b), yang menetapkan nilai akhir SKP dan memimpin Tim Penilai untuk jabatan fungsional Pol PP.

Tabel 1.

No	Komposisi Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	PNS	65	14,3
2	PPPK	116	25,5
3	Non-ASN	259	57,0
4	PDLP	13	2,9
	<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>100</b>

(jumlah keseluruhan pegawai OPD Satpol PP Kota samarinda)

### **Penilaian Kinerja (SKP)**

*Rata-rata SKP: 78 (Baik)*

*Sumber: Data internal [Institusi/Unit Kerja], diolah ulang tahun 2026*

Table 2.

No	Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Catatan	Nilai
1	Penertiban PKL	50	38	76	Kericuhan Nov 2025	75

2	Patroli	100	82	82	Tidak konsisten	82
3	Pembinaan PKL	20	10	50	Minim persuasif	60
4	Pelaporan	12	12	100	Administratif baik	95

### Penilaian Perilaku ASN

*Rata-rata Perilaku: 73,6 (Cukup)*

“Sumber: Data internal [Institusi/Unit Kerja], diolah ulang tahun 2026”

Table 3.

No	Aspek	Temuan	Nilai	Kategori
1	Integritas	Tindakan tidak profesional	70	Cukup
2	Disiplin	Cukup baik	80	Baik
3	Komitmen	Kurang maksimal	75	Cukup
4	Kerja Sama	Koordinasi kurang	78	Baik
5	Profesionalitas	Pelanggaran saat penertiban	65	Cukup

### Temuan dalam kinerja pegawai Opd Satpol pp Kota Samarinda

“Sumber: Data internal [Institusi/Unit Kerja], diolah ulang tahun 2026”

Table 4.

Komponen	Bobot (%)	Nilai	Nilai Akhir
SKP	60	78	46,8
Perilaku	40	73,6	29,44
<b>Total</b>	<b>100</b>	-	<b>76,24</b>

### Ringkasan Nilai Akhir

*Predikat: Baik*

“Sumber: Data internal [Institusi/Unit Kerja], diolah ulang tahun 2026.”

### **BAB III**

## **PEMBAHASAN TENTANG PERTANGGUNG JAWABAN PKO DALAM PENGAWASAN INTERNAL SATPOL PP DALAM PRESFEKTIF PEMERINTAHAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERATURAN WALIKOTA KOTA SAMARINDA NOMOR 16 TAHUN 2025 TENTANG PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

### **A. Pertanggung Jawaban Pko Dalam Pengawasan Internal Satpol PP Dalam Presepketif pemerintahan yang baik ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.**

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan garda terdepan dalam penegakan peraturan daerah yang dituntut untuk menjalankan fungsinya secara professional dan berintegritas. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pengawasan internal terhadap kinerja pegawai menjadi instrumen krusial. Sebagai salah satu pilar utama dalam pengawasan ini adalah Peran Petugas Keamanan dan Operasional (PKO) serta pejabat terkait dalam memastikan bahwa setiap kegiatan lapangan terdokumentasi dan dilaporkan secara valid melalui sistem penilaian kinerja elektronik. Dalam era reformasi birokrasi, penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* menjadi keharusan bagi setiap instansi pemerintah. Tata kelola pemerintahan yang baik menuntut adanya transparansi, supremasi hukum, dan terutama akuntabilitas. Setiap unit kerja diwajibkan mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan

tugas dan fungsinya, baik dari segi administratif, maupun etika operasional, guna menciptakan birokrasi yang bersih dan melayani.

Pertanggungjawaban Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) dalam pengawasan internal Satpol PP Kota Samarinda memainkan peran sentral dalam mewujudkan asas pemerintahan yang baik, di mana transparan menjadi fondasi utama. Wawancara dengan pejabat terkait mengungkapkan bahwa Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) OPD Satpol PP bertanggung jawab penuh atas setiap komitmen anggota PNS Satpol PP yang mendukung operasional pengawasan ketertiban umum dan memastikan bahwa pelayanan public berjalan secara efektif.

PKO memiliki fungsi sebagai pengawas internal sekaligus pengendali administrasi dalam sistem manajemen kinerja pegawai, yang bertugas memastikan bahwa proses pelaporan dan penilaian kinerja berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, PKO melakukan verifikasi dan validasi terhadap laporan kinerja yang diinput oleh pegawai, termasuk memeriksa kesesuaian antara uraian kegiatan, waktu pelaksanaan, target yang ditetapkan, serta kelengkapan bukti pendukung seperti dokumentasi atau dokumen administrasi. Selain itu, PKO berwenang memberikan rekomendasi perbaikan, mengoreksi, bahkan menolak laporan yang tidak sesuai dengan fakta di lapangan, serta berkoordinasi dengan atasan langsung dan pimpinan perangkat daerah dalam proses penilaian berjenjang. Dengan demikian, PKO berperan penting dalam menjamin objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan

efektivitas penilaian kinerja guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik

Terkait Pertanggung jawaban Pejabat Pengawas Organisasi (PKO) dalam pengawasan internal terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Satpol PP pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan dari kerangka regulasi yang mengikat aparatur sipil negara (ASN) secara nasional. Menurut Hans Kelsen, asas pemerintahan yang baik merupakan sistem pertanggung jawaban di mana setiap tindakan pejabat publik harus bersumber pada norma yang lebih tinggi (*Stufentheorie*). Dalam konteks ini, pertanggungjawaban PKO terhadap kinerja Satpol PP bukanlah sekadar tindakan administratif sektoral, melainkan pelaksanaan kewajiban hukum yang bersumber dari regulasi ASN nasional sebagai norma superior. Hans Kelsen menegaskan bahwa "tanggung jawab" (*liability*) muncul ketika seseorang subjek hukum memiliki kewajiban untuk memastikan suatu kondisi terpenuhi jika PKO gagal dalam pengawasan internal, maka terjadi ketidaksesuaian antara *das Sollen* (apa yang seharusnya menurut UU ASN dan prinsip *Good Governance*) dengan *das Sein* (praktik di lapangan). Satpol PP sebagai perangkat daerah memiliki dasar hukum tersendiri terkait tugas dan fungsinya, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun peraturan kepala daerah. Oleh karena itu, pelaksanaan pengawasan dan penilaian kinerja tidak dapat dilakukan secara bebas, melainkan harus tunduk pada sistem dan mekanisme yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Kota Samarinda

melalui Peraturan Wali Kota Nomor 16 Tahun 2025 tentang penilaian kinerja organisasi di lingkungan pemerintah daerah.

Dalam praktiknya, pengawasan internal kinerja ASN di lingkungan Satpol PP telah terintegrasi ke dalam sistem penilaian kinerja berbasis elektronik yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Sistem ini dikenal dengan e-Kinerja yang terhubung melalui aplikasi MyASN/MyISN. Melalui aplikasi tersebut, setiap ASN baik PNS maupun PPPK wajib mengisi laporan kinerja secara periodik. Penilaian dilakukan secara triwulanan (TW1, TW2, TW3, dan TW4), dengan rentang waktu tiga bulan pada setiap periode. Mekanisme ini memastikan bahwa kinerja pegawai tercatat secara berkelanjutan, terukur, dan dapat dipantau mulai dari tingkat OPD hingga pemerintah pusat.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori *Good Governance* yang dikatakan Herizal, bahwa dalam governance terdapat tiga pilar yang terlibat, yaitu *Public governance* yang merujuk pada lembaga pemerintahan, sehingga dapat diartikan sebagai tata pemerintahan yang baik di Lembaga-lembaga pemerintahan, *Corporate governance* yang merujuk pada dunia usaha, sehingga dapat diartikan sebagai tata kelola perusahaan yang baik dan *Civil society* atau masyarakat luas. Ketiga pilar tersebut tidak dapat dipisahkan, akan tetapi terintegrasi utuh. Sebab, perubahan itu adalah tugas semua elemen yang membutuhkan koordinasi serta konsolidasi yang baik.”. Dari data di lapangan, hasil wawancara oleh Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja mengatakan bahwa Dalam Pertanggungjawaban Penilaian Kinerja Organisasi

(PKO) pada Satpol PP Kota Samarinda merupakan sistem pengawasan internal strategis yang dirancang untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Berlandaskan Peraturan Wali Kota Nomor 16 Tahun 2025 tentang penilaian kinerja organisasi dilingkungan pemerintah daerah dan prinsip SAKIP, sistem ini menggeser pola pengawasan konvensional ke arah modernisasi digital melalui integrasi aplikasi e-Kinerja (MyASN) yang terhubung langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam praktiknya, setiap personel Satpol PP wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya secara periodik setiap triwulan. Akuntabilitas laporan dijamin melalui kewajiban menyertakan bukti otentik, seperti dokumentasi foto atau video kegiatan lapangan, yang kemudian diverifikasi secara berjenjang oleh atasan langsung. Pejabat penilai memiliki otoritas penuh untuk mengoreksi atau menolak laporan yang dianggap tidak sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga meminimalisir subjektivitas dan manipulasi data. Secara substansi, penerapan PKO berbasis digital ini berfungsi sebagai instrumen hukum dan manajerial yang memastikan efisiensi anggaran daerah. Dengan sistem autentikasi berlapis dan transparansi data yang tinggi, Satpol PP Kota Samarinda memastikan bahwa seluruh operasional penegakan peraturan daerah dilakukan secara terukur dan berorientasi sepenuhnya pada peningkatan kualitas pelayanan publik bagi Masyarakat.

Dalam hal ini PKO berperan sebagai bagian dari rantai pengawasan dan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan secara berjenjang, di mana pegawai dinilai langsung oleh atasan (misalnya kepala bidang), kemudian

diketahui dan disahkan oleh kepala OPD. Hal ini juga sesuai dengan teori kewenangan. Menurut Philipus M. Hadjon, kewenangan adalah otoritas yang melekat pada pejabat atau lembaga yang diberikan oleh hukum untuk melaksanakan fungsi pemerintahan dengan batasan-batasan tertentu. Peran PKO dalam verifikasi dan penilaian laporan kinerja merupakan pelaksanaan kewenangan yang sah berdasarkan ketentuan hukum dan struktur organisasi pemerintahan. Kewenangan tersebut memungkinkan PKO untuk memeriksa, menilai, serta mengoreksi laporan pegawai guna memastikan kesesuaian dengan kondisi nyata di lapangan. Dengan demikian, tindakan PKO mencerminkan prinsip legalitas, akuntabilitas, serta pengendalian internal dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. PKO memiliki kewenangan untuk melakukan verifikasi terhadap laporan kinerja yang diinput oleh pegawai, termasuk memeriksa kesesuaian antara uraian kegiatan, waktu pelaksanaan, serta bukti pendukung berupa dokumentasi foto atau video. Apabila laporan dinilai tidak sesuai dengan fakta lapangan, PKO atau pejabat penilai berhak menolak atau mengoreksi laporan tersebut. Hal ini mencerminkan prinsip akuntabilitas dan pengendalian internal dalam pemerintahan yang baik.

Sistem e-Kinerja berbasis MyISN juga meniadakan mekanisme pelaporan manual yang sebelumnya rawan subjektivitas dan manipulasi. Seluruh data kinerja tersimpan secara digital dan terhubung langsung dengan BKN, sehingga dapat diakses dan diawasi oleh instansi pembina kepegawaian. Setiap akun pegawai dilindungi dengan sistem autentikasi berlapis, termasuk penggunaan

Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan kode autentikator yang berubah secara berkala. Dengan demikian, keamanan data dan keabsahan laporan kinerja lebih terjamin, serta mencegah penyalahgunaan akun oleh pihak lain.

Dari perspektif pemerintahan yang baik (*good governance*), mekanisme ini mencerminkan penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas. Transparansi terlihat dari keterbukaan proses penilaian kinerja yang dapat ditelusuri secara sistematis. Akuntabilitas diwujudkan melalui kewajiban setiap pegawai untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya secara periodik dengan bukti nyata. Sementara itu, efektivitas dan efisiensi tercermin dari penggunaan sistem terintegrasi yang berlaku secara nasional, sehingga tidak terdapat perbedaan mendasar antar daerah dalam hal penilaian kinerja ASN.

Dalam perspektif asas kepastian hukum, menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dalam praktik di lapangan. Asas kepastian hukum menuntut agar setiap peraturan ditegakkan secara jelas, konsisten, dan tidak diskriminatif. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan penertiban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Samarinda masih belum sepenuhnya mencerminkan profesionalitas tersebut. Contoh yang dapat dilihat adalah penertiban pedagang kaki lima (PKL) di kawasan Tepian Mahakam, Pada bulan November 2025 terjadi keributan antara anggota satpol pp dengan pedagang kaki lima saat proses penertiban. Dilihat dari video yang beredar pada opd satpol pp melakukan tindakan yang tidak Profesional yaitu dengan membanting pedagang kaki lima.<sup>32</sup>

Hal tersebut tidak mencerminkan Asas kepastian hukum, Alasan yang kuat Adalah pernyataan Kasatpol PP yang hanya memberikan "klarifikasi" tentang insiden Pada bulan November 2025 bukan pembelaan diri, melainkan abuse of power yang menunjukkan kegagalan pelatihan dasar, merusak legitimasi hukum

---

<sup>32</sup> Kompastvbanjarmasin. (2025, November 12) "*Klarifikasi satpol pp disamarinda soal banting pkl saat Razia*" (video). Youtube. <https://youtu.be/tJ-EUQy2NBo>.

karena norma Perda Trantibumlinmas menuntut razia persuasif, bukan brutalitas yang memicu trauma masyarakat tanpa sanksi tegas terhadap pelaku, insdiden ini juga membuktikan budaya impunitas yang sistemik, di mana kesenjangan norma (UU 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah) dalam praktik lapangan masih menghasilkan ketidakpastian hukum kronis bagi pedagang kaki lima sehingga ketidaksesuai didalam (*Good Governance*).

Selain itu, kurangnya profesionalitas juga dapat dilihat dari aspek prosedural, seperti pendekatan yang kurang humanis, minimnya sosialisasi aturan, serta tidak adanya solusi relokasi yang jelas bagi PKL. Padahal, dalam kerangka pemerintahan yang baik (*good governance*), penegakan hukum seharusnya dilakukan secara transparan, akuntabel, dan berkeadilan. pertanggungjawaban PKO dalam pengawasan internal harus dilaksanakan berdasarkan aturan yang jelas, tegas, dan memiliki dasar hukum yang sah agar tidak menimbulkan tindakan sewenang-wenang. Ketentuan yang diatur dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang penilaian kinerja organisasi di lingkungan pemerintah daerah, bm menjadi pedoman pasti bagi PKO dalam melakukan penilaian dan verifikasi kinerja di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan demikian, asas kepastian hukum menjamin bahwa setiap tindakan pengawasan, penilaian, maupun keputusan yang diambil PKO dapat diprediksi, konsisten, serta memberikan perlindungan hukum bagi pegawai dan organisasi, sehingga mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis menyimpulkan bahwa Pertanggungjawaban Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada Satpol PP Kota Samarinda belum sepenuhnya mencerminkan asas kepastian hukum yang menerapkan professional dalam penegakan perda, praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma dan pelaksanaan di lapangan, terutama terkait profesionalitas aparat opd satpol pp. Dalam sistem pengawasan internal yang mengintegrasikan legalitas hukum dengan modernisasi digital. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 16 Tahun 2025 tentang penilaian kinerja organisasi di lingkungan pemerintah daerah, setiap personel wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya melalui aplikasi e-Kinerja (MyASN) secara triwulanan. Sistem ini menggantikan pola manual dengan mekanisme digital yang lebih aman karena dilengkapi autentikasi berlapis dan kewajiban menyertakan bukti otentik berupa foto atau video kegiatan.

Secara teknis, pengawasan dilakukan melalui verifikasi berjenjang di mana pejabat penilai memiliki otoritas penuh untuk menolak laporan yang tidak sesuai fakta lapangan. Integrasi data langsung ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) memastikan transparansi total dan menghilangkan subjektivitas penilaian. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang menjamin secara efektif demi pelayanan publik di Kota Samarinda.

**B. Faktor penghambat didalam penilaian terhadap opd satpol pp ditinjau dalam Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah.**

Ada beberapa faktor hambatan yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan penilaian terhadap OPD dinas Satpol PP Kota Samarinda , di antaranya adalah :

### **1. Kendala Konektivitas Jaringan Internet**

Dalam Hambatan utama yang ditemukan dalam pelaksanaan pelaporan Penilaian kinerja menurut Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja masalah konektivitas jaringan internet merupakan salah satu faktor utama yang menghambat proses unggah (*upload*) laporan kegiatan. Mengingat sistem penilaian kinerja memiliki batasan waktu tertentu sebagai dasar verifikasi dan penilaian, jika gangguan jaringan menjadi variabel penghambat yang signifikan. Namun, dalam instansi menerapkan kebijakan pengecualian apabila gangguan masih bersifat masif terjadi pada lingkup wilayah yang luas (seperti satu Kota Samarinda).

Dalam situasi tersebut, operator biasanya memberikan informasi melalui media komunikasi Grub (*Whatsapp*) yang mengenai adanya perbaikan server atau beban akses nasional yang tinggi. Sebagai bentuk solusi, pihak manajemen memberikan kompensasi berupa perpanjangan durasi pengisian My/ASN hingga tanggal tertentu, sehingga kendala teknis tidak secara otomatis merugikan penilaian kinerja maupun pegawai yang selama kondisi tersebut terverifikasi secara system.

### **2. Integritas Individu dan Kedisiplinan Pegawai**

Efektivitas pelaporan kinerja sangat bergantung pada tanggung jawab dan kedisiplinan masing-masing individu. Terdapat kecenderungan risiko di mana pegawai baru melakukan unggah laporan mendekati batas waktu akhir, yang berpotensi menimbulkan kekacauan apabila bertepatan dengan gangguan jaringan. Oleh karena itu, pegawai ditekankan untuk melakukan input data segera setelah target pekerjaan tersedia guna memitigasi risiko teknis.

Dari sisi pengawasan, instansi tetap memantau perilaku pegawai yang memiliki kecenderungan lalai atau kurang disiplin terhadap tugasnya. Meskipun kendala jaringan diakui sebagai hambatan utama saat ini, pihak instansi tetap melakukan tindak lanjut atau teguran terhadap pegawai yang tidak disiplin. Tindakan administratif tersebut dilakukan secara objektif berdasarkan pembuktian atau pernyataan yang benar untuk membedakan antara kendala teknis murni dengan kelalaian personal.

Oleh karena itu, ketergantungan penuh pada sistem elektronik tanpa alternatif pelaporan manual menyebabkan proses pengawasan sangat bergantung pada ketersediaan dan stabilitas aplikasi. Dari sisi pengawasan, tingginya beban verifikasi yang harus dilakukan oleh PKO atau atasan penilai khususnya bagi pejabat yang membawahi jumlah pegawai besar menjadi tantangan tersendiri. Perbedaan tingkat kedisiplinan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi juga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara laporan kinerja dan kondisi faktual di

lapangan, sehingga menuntut ketelitian ekstra dalam proses verifikasi demi menjaga akuntabilitas dan prinsip pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menemukan beberapa faktor penghambat dalam Penilaian Kinerja Organisasi yaitu: Implementasi Perwali Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 tentang penilaian kinerja organisasi di lingkungan pemerintah daerah, Pada Satpol PP masih terhambat oleh lima masalah fundamental. *Pertama*, adanya *mismatch* antara indikator penilaian kuantitatif dengan realitas tugas persuasif di lapangan. *Kedua*, buruknya integrasi sistem informasi dan infrastruktur jaringan yang menghambat pelaporan berbasis digital. *Ketiga*, lemahnya sinergitas antar-OPD yang menyebabkan Satpol PP seringkali bekerja tanpa dukungan administratif instansi mitra. *Keempat*, keterbatasan sarana prasarana dan ketidakpastian situasi keamanan kota yang memaksa perubahan prioritas tugas secara mendadak, *Kelima*, faktor teknis berupa sistem e-Kinerja yang kaku dan beban verifikasi yang berlebihan bagi atasan penilai menjadi hambatan utama dalam akuntabilitas. Keterbatasan waktu pengisian laporan bagi personel lapangan sering kali memicu *human error* dan kegagalan sistematis dalam memenuhi target kinerja. Secara keseluruhan, tanpa fleksibilitas sistem dan standarisasi dukungan operasional, penilaian kinerja Satpol PP akan terus mengalami bias antara laporan administratif dengan kontribusi faktualnya dalam menjaga ketertiban daerah.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan yang ditunjukkan dalam pembahasan BAB III, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian Pertanggungjawaban Pejabat Pengawas Organisasi (PKO) dalam pengawasan internal Satpol PP Kota Samarinda telah memiliki dasar hukum yang jelas berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 16 Tahun 2025. PKO berperan penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja ASN melalui sistem e-Kinerja (MyASN) dengan melakukan verifikasi, validasi, dan evaluasi laporan secara berjenjang. Hal ini mencerminkan prinsip good governance, khususnya transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma dan pelaksanaan di lapangan, terutama terkait profesionalitas aparat dalam penegakan peraturan daerah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan internal, peningkatan profesionalitas, serta konsistensi penerapan aturan agar pertanggungjawaban tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan kepastian hukum dan keadilan..
2. Berdasarkan hasil analisis penelitian, bahwa implementasi Perwali Kota Samarinda Nomor 16 Tahun 2025 dalam penilaian kinerja organisasi pada Satpol PP Kota Samarinda belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan konektivitas jaringan internet dan stabilitas server pada sistem e-Kinerja (MyASN). Ketergantungan penuh pada platform digital tanpa alternatif

pelaporan manual menciptakan risiko bagi personel lapangan, terutama saat terjadi beban akses nasional yang tinggi. Selain faktor teknis, efektivitas penilaian juga terhambat oleh faktor integritas individu dan beban manajerial dalam proses verifikasi. Rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai yang melakukan unggah laporan mendekati batas waktu (*deadline*) sering kali memicu kekacauan sistem dan potensi *human error*. Hal ini diperparah dengan tingginya beban verifikasi yang harus ditanggung oleh pejabat penilai atau PKO, terutama bagi mereka yang membawahi personel dalam jumlah besar.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya Untuk memperkuat Penilaian kinerja Organisasi sebagai pilar *good governance* di dalam dinas Satpol PP Kota Samarinda, untuk integrasikan secara ketat dengan SAKIP-Perwali 16/2025 melalui pelatihan wajib, optimalkan verifikasi digital berbasis AI di e-Kinerja/MyASN untuk kurangi subjektivitas, bentuk tim audit internal guna efisiensi anggaran, serta lakukan review triwulanan dengan KPI masyarakat agar pengawasan ketertiban umum memberi manfaat nyata. Dan dapat juga dilakukan dengan lebih baik, guna menciptakan Penilaian yang baik bagi setiap Pns maupun PPPK.
2. Sebaiknya dalam menghadapi faktor kendala, Untuk mengoptimalkan implementasi Perwali 16/2025 di Satpol PP Samarinda, sesuaikan indikator PKO hybrid fleksibel akomodasi dinamika lapangan dan *force majeure*, upgrade infrastruktur e-Kinerja dengan backup manual serta jaringan redundan, tingkatkan dukungan mitra via MoU armada layak, dan revisi kebijakan dengan AI-assisted verifikasi plus audit bulanan guna capai akuntabilitas objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Jurnal

- Furqon, E. (2020). Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Menjaga Netralitas Aparatur Sipil Negara pada Pemilihan Umum 2019 Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum (Studi Kasus Pada Pemilu 2019 di Provinsi Banten). *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, hlm. 15–28.
- Kaloh, I. (2023). Penyalahgunaan Wewenang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Menduduki Jabatan Administrator dalam Pemerintahan. *Lex Privatum*, Vol. 11, No. 2.
- Nugroho, S. S., Syahrier, F. A., Trisnawati, L., & Elvitaria, L. (2024). Implementasi Pemerintahan Digital Pada Sistem Penilaian Kinerja Secara Elektronik (E-Sikap) Organisasi Perangkat Daerah. *SUMUR: Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 2, No. 1, hlm. 12–20.
- Osborne, S. P., Radnor, Z., & Nasi, G. (2013). *A New Theory for Public Service Management? Toward a (Public) Service-Dominant Approach*. *American Review of Public Administration*, 43(2), 135–158.
- Sutmasa, Y. G. (2020). Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. *Jurnal Cakrawarti*, hlm. 2.
- Utomo, S. U. H. S., & Zulfiani, D. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Samarinda. *Journal Administrasi Negara*, Volume 6, Nomor 4, hlm. 8130–8144.
- Wawanudin, W., & Sudarno, R. (2018). Pelaksanaan Sistem Merit dalam UU ASN, Wewenang KASN dan Analisis Peraturan Perundang-undangan yang Berpengaruh terhadap Wewenang KASN. *Mozaik*, Vol. 10, No. 1.

## B. Internet

Kliksamarinda.com, "Sidak Wali Kota Samarinda, Mencuat Masalah Disiplin Pegawai", diakses 30 Agustus 2025.

Kompastvbanjarmasin. (2025, November 12) "*Klarifikasi satpol pp disamarinda soal banting pkl saat Razia*" (video). Youtube. <https://youtu.be/tJ-EUQy2NBo>.

Nomorsatukaltim.com, "Bawaslu Melaporkan Tiga Kadis Pemkot Samarinda ke Komisi ASN, Ini Alasannya!", diakses 30 Agustus 2025.

<https://www.satpolpp.kaltimprov.go.id>

## C. Buku-buku

Jaidun, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Malang: Madza Media, 2023, Hal. 23

Lijan Poltak Sinambela, 2006, *Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 3

Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2014), hlm. 310

Kurniawan Agung, 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pembaharuan, hlm. 6.

Lukman Santoso, *Hukum pemerintahan Daerah Mengurai Problematika Pemekaran Daerah Pasca Reformasi Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 25.

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, University Press, Mataram, 2020, hlm 4.

Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Hukum*, CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan, Jawa Timur, 2021' him 3

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ke 12, Prenda Media Group, Jakarta, hlm. 181.

Philipus M. Hadjon, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: UGM Press. hlm. 5.

Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 12

Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 1.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 280-288.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung, 2016, hlm. 317

Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 45- 46.

**D. Sumber Non-Dokumen (wawancara) :**

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi, Kepala Seksi Operasional dan Pengendalian Satpol PP, 29 Desember 2025.

## LAMPIRAN

### 1. Struktur Organisasi Dinas Satpol PP Kota Samarinda



Gambar 1. Struktur Organisasi Penghubung Komisi Yudisial Wilayah Kalimantan Timur.

## 2. Surat Rekomendasi Penelitian di Satpol PP Kota Samarinda

### **DAERAH"**

2. Lokasi Penelitian  
: Satpol pp kota samarinda
3. Waktu Lama Penelitian  
: 3 bulan
4. Status Penelitian  
:

### **Ketentuan bagi Pemegang Rekomendasi Penelitian:**

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah kegiatan;
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud;
3. *Setelah penelitian selesai agar menyampaikan 1 (satu) eksemplar laporan kepada Wali Kota Samarinda Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.*

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Samarinda, 19 Desember 2025

 Ditandatangani secara elektronik oleh :  
**Kepala Badan ,**  
**YOSUA LADEN, S.STP., M.Si**  
Pembina Tk. I ( IV/b )  
NIP. 19830525 200112 1 003

Unduh DOKUMEN ASLI di <https://ttev2.samarindakota.go.id> dengan  
#ID DOK : 208EF-2025-16-60-300-05

### **Tembusan Yth:**

1. Wali Kota Samarinda (sebagai laporan);
2. Satuan Polisi Pamong Praja;
3. Yang bersangkutan;
4. Arsip;

### 3. Dokumentasi





Gambar 3. Wawancara Bersama Bapak Muhammad Suryanto, S.T., M.Psi selaku Kepala Seksi Operasional Dan Pengendalian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.







## GIAT MALAM, SATPOL PP KOTA SAMARINDA

SABTU, 29 NOVEMBER 2025

PENERTIBAN GABUNGAN, Sesuai dengan Perda No. 4 Thn 2025 terkait dengan Tertib Sosial Yang dimulai Pukul 20.30 S/d 02.20 wita Dengan Sasaran Beberapa Guest House :

1. Guest House Surya Jaya Lestari jln sirat salman
2. Guest House UNO jln sirat salman
3. Guest House Ulin Jl. Juanda 1

Yang di awali dengan Apel Gabungan di Halaman Kantor Satpol PP Kota Samarinda dengan jumlah personil 70 Orang terdiri dari TNI, POLRI, POM dan Anggota Satpol PP Kota Samarinda

Dari Giat tersebut kami temukan 16 Pasang 32 muda mudi yg berpasangan tanda ada ikatan suami istri dan 5 Orang tanpa pasangan

Semua 37 Orang

Dari 37 Orang tersebut Kami Amankan di bawa ke Kantor Satpol PP Kota Samarinda

Selanjutnya untuk di Proses oleh Penyidik PPNS Bidang PPUD Satpol PP Kota Samarinda.

### 4. Rekapitulasi penilaian kinerja ASN

1	Menyampaikan dan menaruh perhatian masyarakat umum, cekatan, sopan dan dapat diandalkan	Espektasi Khusus Pimpinan:
2	Melakukan pekerjaan tidak benci	Espektasi Khusus Pimpinan:
3	Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan bertingkah luhur	Espektasi Khusus Pimpinan:
4	Menggunakan kedayaannya dan BKN secara bertanggung jawab detail dan cermat	Espektasi Khusus Pimpinan:
5	Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Espektasi Khusus Pimpinan:
6	Mempergunakan kompetensi diri untuk menjiwai utangannya yang selalu berubah	Espektasi Khusus Pimpinan:
7	Membantu orang lain belajar	Espektasi Khusus Pimpinan:
8	Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Espektasi Khusus Pimpinan:
9	Humoris	Espektasi Khusus Pimpinan:
10	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	Espektasi Khusus Pimpinan:
11	Suka menolong orang lain	Espektasi Khusus Pimpinan:
12	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Espektasi Khusus Pimpinan:
13	Logis	Espektasi Khusus Pimpinan:
14	Mengagumi kepribadian Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pada NKRI serta pemerintahan yang sah	Espektasi Khusus Pimpinan:
15	Mengagumi nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara	Espektasi Khusus Pimpinan:
16	Mengagumi nilai-nilai luhur dan negara	Espektasi Khusus Pimpinan:
17	Adaptif	Espektasi Khusus Pimpinan:
18	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	Espektasi Khusus Pimpinan:
19	Tertus berinovasi dan mengembangkan kreativitas	Espektasi Khusus Pimpinan:
20	Berprestasi produktif	Espektasi Khusus Pimpinan:
21	Kolektif	Espektasi Khusus Pimpinan:
22	Memberi kesempatan kepada bawahan untuk berkembang	Espektasi Khusus Pimpinan:
23	Tertulus dalam bekerja secara untuk menghasilkan nilai tambah	Espektasi Khusus Pimpinan:
24	Mengembangkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Espektasi Khusus Pimpinan:



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

SASARAN KINERJA PEGAWAI  
 PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF  
 BAGI PELABAT ADMINISTRASI DAN PELABAT FUNGSIONAL

PERIODE PENILAIAN: 1 OKTOBER SD 31 DESEMBER TAHUN 2025

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA			
NO	NAMA	NO	NAMA		
1	MUHAMMAD SURYANTO, ST., M.Psi	1	BENY HENDRAWAN, S.E.		
2	NIP 197304042006041020	2	NIP 197804272009011003		
3	PANGKAT / GOL. Pembina / IV/a	3	PANGKAT / GOL. Penata / III/c		
4	JABATAN	4	JABATAN		
5	UNIT KERJA	5	UNIT KERJA		
KEPALA SEKSI OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN		KEPALA BIDANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN			
SEKSI OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN		BIDANG KETERTIBAN UMUM DAN KETENTRAMAN MASYARAKAT			
NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSİ	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pelaksanaan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;	Melaksanaan kegiatan operasi pengendalian terhadap pelanggaran ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;	Kuantitas	Jumlah Kasus Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum Berdasarkan Perda dan Perkada Melalui Pemberitahuan dan Penanganan Untuk rasa dan Kerusuhan Massa yang dilakukan Penindakan	50 Laporan
2	Penyusunan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pemantauan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;	Menyusun laporan pelaksanaan tugas/kegiatan operasional dan pembinaan personil berdasarkan pelaksanaan kegiatan bawahan sebagai bahan masukan bagi pimpinan	Kuantitas	Jumlah Kasus Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum yang Dicegah Melalui Diteksi Dini dan Cegah Dini, Pembinaan dan Penyuluhan, Pelaksanaan patroli Pengamanan dan Pengawasan	84 Laporan
				Laporan hasil pelaksanaan pembinaan operasional pengamanan dan ketertiban, pengamanan tamu Pemerintah Daerah dan Tamu Negara;	12 laporan
TAMBAHAN					
PERILAKU KERJA					
1 Berorientasi Pelayanan					