KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN PANGANDARAN DALAM PENGENDALIAN PEDAGANG KAKI LIMA DI KAWASAN WISATA PANTAI BARAT PANGANDARAN

Asep Setiawan¹ Aan Anwar Sihabudin² Teguh Anggoro³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia¹⁾²⁾³⁾

e-mail : asepsetiawan4229@gmail.com

Submitted: 10-11-2024, Reviewed: 15-11-2024, Published: 29-11-2024

ABSTRAK

Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Pangandaran dalam pengendalian Pedagang Kaki Lima (PKL) belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : Kurangnya komunikasi yang dibangun oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangandaran dengan para Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tepi pantai barat Pangandaran tersebut, Kurangnya sarana pendukung utama dalam melakukan pekerjaan, seperti minimnya jumlah personal, minimnya kendaraan yang tersedia untuk operasional, pengawasan dan penertiban, Masih ada beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) yang belum memahami Tupoksi nya sehingga menghambat kinerja mereka, Penertiban yang dilakukan oleh Satuan polisi Pamong Praja (SATPOL PP) terhadap Pedagang Kaki Lima (PKL) baru di wilayah/lokasi Pantai Barat Pangandaran hampir sering dilakukan, namun karena sikap kurang tegasnya petugas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) menyebabkan banyaknya Pedagang Kaki Lima (PKL) baru yang berjualan di wilayah tersebut. Tujuan Penelitian : untuk mengetahui Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Pangandaran dalam Pengendalian Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran. Metode Penelitian: Rancangan penelitian kualitatif deskriptif analisis dengan teknik purposive sample. Sampel penelitian ini sebanyak 1 orang Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangandaran di kawasan wisata Pantai Barat Pangandaran. Pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan (survey dan wawancara).

Kata Kunci : *Kinerja Satpol PP, Pengendalian PKL*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari kepulauan dan memiliki kekayaan budaya serta kekayaan alam yang membentang luas mulai dari Sabang sampai Merauke dengan menyimpan berbagai macam potensi yang memiliki daya jual tinggi. Sektor pariwisata merupakan salah satu industri penyumbang dalam meningkatkan peran pembangunan di Indonesia. Di negara lain industri pariwisata juga menjadi sektor yang paling diandalkan dalam pendapatan devisa negara. Aset pariwisata di Indonesia sangatlah kaya, potensi kekayaan alam dan potensi kekayaan budaya menjadi aspek pendukung dalam kemajuan pariwisata di Indonesia. Tidak hanya skala nasional, skala daerah juga memiliki potensi pariwisata yang unggul

salah satunya yaitu Kabupaten Pangandaran. Kabupaten Pangandaran terkenal dengan destinasi wisata pantainya yang menjadi ikon tersendiri yaitu Pantai Pangandaran. Pantai Pangandaran merupakan salah satu Kawasan Strategis Nasional (KSN) dan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) serta sebagai daerah prioritas pengembangan Nasional.

Kabupaten Pangandaran memiliki luas wilayah 168.509 Ha dan luas lautan 67.340 Ha. Panjang garis pantai Kabupaten pangandaran yaitu 91 Km terbentang dari timur Pantai Karapyak hingga barat Pantai Madasari. Sektor pariwisata menjadi potensi terbesar yang paling unggul di Kabupaten Pangandaran, baik itu wisata sungai maupun objek wisata pantai. Mayoritas masyarakat Kabupaten Pangandaran berprofesi sebagai nelayan karena letak wilayahnya yang dekat dengan pantai sehingga sangat strategis untuk mencari ikan. Namun profesi sebagai nelayan tidak menjadi pekerjaan tetap bagi masyarakat sekitar karena penangkapan ikan dilakukan tergantung musim dan cuaca, sehingga alternatif lain yang dilakukan oleh masyarakat sekitar pantai yaitu berjualan di daerah tempat wisata Pantai Barat Pangandaran.

Berdasarkan data Dinas Perdagangan Kabupaten Pangandaran pada tahun 2023 jumlah pedagang kaki lima di Pantai Pangandaran yaitu sebanyak 1.265 pedagang tersebar dari pesisir ujung barat hingga ujung timur Pantai Pangandaran. Banyaknya pedagang kaki lima di sekitar Pantai Pangandaran merupakan usaha yang dijadikan mata pencaharian masyarakat sekitar di kala hasil laut sedang tidak banyak karena terkendala musim dan cuaca. Para pedagang kaki lima di sekitar Pantai Pangandaran menjual berbagai macam produk, mulai dari kerajinan tangan, menjual pakaian pantai, aksesoris dan mainan, serta makanan dan minuman. Ada pula yang menjajakan oleh-oleh khas pantai Pangandaran bagi para wisatawan. Selain pedagang yang menetap, terdapat juga pedagang keliling yang berjualan makanan ringan serta minuman. Terdapat beberapa jasa penyewaan seperti bugi, sepeda listrik dan motor atv serta usaha kreatif pembuatan tato.

Banyaknya yang berjualan di pinggir Pantai Pangandaran serta pusat keramaian, menjadi permasalahan di lokasi tersebut. Kesan kumuh dan kotor karena banyaknya pedagang kaki lima dan pendirian tenda-tenda berwarna biru di sekitar tempat wisata menjadi mengurangi rasa nyaman bagi para wisatawan yang berkunjung ke Pantai Pangandaran.

Adanya larangan berjualan di area pesisir Pantai Pangandaran yang dihimbau oleh Dinas Perdagangan bekerja sama dengan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Pangandaran karena kawasan yang dijadikan tempat untuk berjualan yaitu kawasan harim laut, dimana kawasan ini merupakan zona pasang surut air laut tertinggi dengan jarak 100 meter. Zona tersebut berbahaya bagi para pedagang karena beresiko tinggi oleh gangguan alam berupa bencana alam yang sewaktu-waktu

datang. Pada musim panca roba air laut akan menggenangi kawasan harim laut sehingga membahayakan bagi para pedagang. Selain bencana alam yang dapat mengintai sewaktu-waktu, adanya para pedagang yang berjualan di zona tersebut berpotensi mengganggu ekosistem alam di wilayah pesisir Pantai Pangandaran. Kondisi pinggir pantai yang tidak memiliki drainase pembuangan limbah mengakibatkan aliran limbah dari para pedagang mengakibatkan tercemarnya wilayah ekosistem pinggir laut dan mengakibatkan tumbuhan dan hewan yang ada di wilayah tersebut terganggu dan berpotensi mati. Selain itu terdapat wilayah konservasi di Pantai Pangandaran yaitu Cagar Alam Pangandaran, dengan demikian pemerintah berupaya melakukan relokasi pedagang kaki lima oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangandaran.

Upaya relokasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pangandaran memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pariwisata di Kabupaten Pangandaran. Relokasi dilakukan di empat titik yang disediakan langsung oleh pihak pemerintah, yaitu berupa gedung pusat belanja Nanjung Asri dengan jumlah kios 252 kios, pusat belanja Nanjung Sari dengan jumlah kios sebanyak 839 kios, pusat belanja Nanjung Endah dengan jumlah kios sebanyak 188 kios, dan pusat belanja Nanjung Elok dengan jumlah kios sebanyak 92 kios yang dibangun.

Relokasi para pedagang kaki lima dapat direalisasikan pada tanggal 10 Januari 2018. Relokasi yang dilakukan pemerintah berpacu kepada Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 5 tahun 2017 Tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima pada Pasal 3 Ayat 2 " Penataan lokasi tempat kegiatan PKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di kawasan yang merupakan peruntukan PKL dan kawasan yang bukan merupakan peruntukan PKL sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Relokasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Pangandaran berjalan lancar meskipun pada awalnya terdapat beberapa penolakan dari beberapa pedagang terkait, namun karena adanya tempat relokasi baru yang disediakan oleh pemerintah para pedagang menyetujui untuk dilakukan relokasi. Para pedagang juga berharap dengan adanya relokasi ini mampu meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan ke pantai Pangandaran sehingga mampu meningkatkan tarap perekonomian warga sekitar.

Penertiban terus gencar dilakukan oleh pihak Pemerintah Kabupaten Pangandaran dalam upaya relokasi yang dilakukan sejak dua tahun terakhir. Namun, setelah dilakukannya relokasi para pedagang dengan dipindahkan ke tempat yang baru, pada kenyataannya timbul masalah baru yaitu dengan adanya Pedagang Kaki Lima (PKL) baru yang berjualan di tepi Pantai diduga akibat Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam pengendalian Pedagang Kaki Lima (PKL) belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi yang dibangun oleh tim Satuan Polisi Pamongpraja Kabupaten Pangandaran dengan para Pedagang Kaki Lima yang berjualan di tepi Pantai Barat Pangandaran tersebut.
2. Kurangnya sarana pendukung utama dalam melakukan pekerjaan, seperti minimnya jumlah personal, minimnya kendaraan yang tersedia untuk operasional, pengawasan dan penertiban.
3. Masih ada beberapa pegawai Satpol PP yang belum memahami Tupoksi nya sehingga menghambat kinerja mereka.
4. Penertiban yang dilakukan oleh Satpol PP terhadap PKL baru di wilayah/lokasi Pantai Pangandaran hampir sering dilakukan, namun karena sikap kurang tegasnya petugas Satpol PP menyebabkan banyaknya PKL baru yang berjualan di wilayah tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Dalam suatu organisasi, suatu aspek kinerja merupakan aspek yang penting dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata bahasa Inggris “kinerja” yang dapat diartikan sebagai “penampilan”, “prestasi”, “melakukan pekerjaan” dan “melakukan tugas”. Salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerjanya sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai suatu organisasi atau pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok individu (organisasi) tertentu. Menurut Mahsun (2009:25) menyatakan: Kinerja (kinerja) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan untuk mencapai tujuan dan misi, serta visi organisasi sebagaimana dituangkan dalam sebuah rencana strategis organisasi termasuk hasil yang dicapai melalui pekerjaannya. Kinerja merupakan konstruksi multi dimensi dan pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja”.

Di lain pihak Widodo, (2005: 79) mengemukakan: “Definisi kinerja yang pada hakikatnya berkaitan dengan tanggung jawab seseorang atau organisasi dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja berarti melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan”. Menurut Sedarmayanti (2017:283) “kinerja mempunyai beberapa pengertian:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Mengambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Mengambarkannya dengan suara atau alat musik.

5. Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memaikan (pertunjukan) musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Amstrong (2006) dalam (Komariyah,2018:188):1) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Hamali (2016:98) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sinambela (2012) dalam (Poltak Dan Sarton, 2019), menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapain tujuan, produktivitas kinerja”. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di lain pihak Sutrisno (2016:154) menyampaikan bahwa: “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yangtelah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Berdasarkan pendapat para akhli diatas, bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapatdihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

1. Indikator Kinerja

Robbins (2006) dalam (Sopiah, Sangadji, 2018:351), menyatakan “ada lima indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah separtu unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:75), tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Lebih lanjut Mangkunegara (2013:75), menyampaikan bahwa tujuan penilai kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni :

1. Tujuan Evaluasi (*Evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat. Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

2. Tujuan Pengembangan (*Development*).

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir. Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukuhkan dan menopang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya. Dari pendapat para ahli di atas, bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

2. Unsur-Unsur Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Wira, 2017) Unsur-Unsur penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
2. Kedisiplinan
Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakkan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas
Penilaian kemampuan karyawan dalam menggambarkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama
Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan
Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Penilaian
kesedian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Informan sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara) dan dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif melalui pengolahan data hasil wawancara dan observasi untuk ditarik kesimpulan sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Individu atau Pribadi

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam dimensi faktor individu atau pribadi secara keseluruhan belum dilaksanakan secara optimal, hal itu di buktikan dengan Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran belum bisa melakukan pengendalian kepada para Pedagang Kaki Lima (PKL) di pantai barat Pangandaran.

Faktor Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam dimensi faktor Kepemimpinan secara keseluruhan belum dilaksanakan secara optimal, hal itu di buktikan dengan Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran belum bisa melakukan pengendalian kepada para Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran.

Faktor Tim

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam dimensi faktor Tim secara keseluruhan belum optimal, hal itu di buktikan dengan Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran belum bisa melakukan kekompakan antara sesama anggota Satpol PP dalam melakukan pengendalian kepada para Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran.

Faktor Sistematis

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam dimensi faktor Sistematis secara keseluruhan belum optimal, hal itu di buktikan dengan Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran yang kekurangan kendaraan Dinas juga masih monoton dalam pengendalian para Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran.

Faktor Kontekstual

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam dimensi faktor Kontekstual (situasi) secara keseluruhan belum optimal, hal itu di buktikan dengan Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran yang tidak bisa memberikan informasi kepada peneliti dalam hal pengendalian para Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangandaran dalam Pengendalian Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran belum dilaksanakan secara optimal. Hal itu dibuktikan dengan masih banyaknya para pedagang kaki lima di Pantai Barat Pangandaran yang melanggar peraturan baik dengan di sengaja ataupun tidak di sengaja. Adapun yang menjadi hambatan yaitu kurangnya sosialisasi para anggota Satpol PP Kabupaten Pangandaran kepada para pedagang kaki lima yang ada di pantai barat Pangandaran, sehingga para pedagang kaki lima yang ada di Pantai Barat Kabupaten Pangandaran banyak yang melanggar.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut Satpol PP Kabupaten Pangandaran dalam Pengendalian Pedagang Kaki Lima (PKL) di Pantai Barat Pangandaran yaitu melakukan sosialisasi kepada para pedagang dengan cara melakukan kegiatan seperti seminar atau Work shop agar para Pedagang Kaki Lima (PKL) yang ada di Pantai Barat Pangandaran mengerti dan tau pelanggaran-pelanggaran yang tidak boleh dilakukan, untuk tertibnya Pantai Barat Pangandaran dari para Pedagang Kaki Lima (PKL).

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra. (2011). Perbandingan Konsep Kinerja. Jakarta: Gramedia.
- Creswell, J.W. (2017). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Lampung: PT. Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. (2018). Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ferdy At All, Jurnal. (2021). Analisis Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP), Dalam Penataan Pedagang Kreatif Lapangan (PKL) Di Kota Palangkaraya (Studi Pedagang Kreatif Lapangan Jalan Yos Sudarso Kota Palangka raya).
- Malayus. phasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi 9). Jakarta: P T Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. Perencanaan dan pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: P T Refika Aditama.