

# KINERJA TIM PENGAWASAN DAN PEMBINAAN TERTIB NIAGA PADA PERIZINAN PERGUDANGAN KOTA PEKANBARU

Oleh : Dicky Kardianto

*Dickykardiyanto@gmail.com*

Pembimbing : Dr. Febri Yuliani, S.Sos., M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

## *Abstract*

*Supervision and Development Team Pekanbaru City Commercial Conduct established by the Head of Department of Trade and Industry, the city of Pekanbaru in order to smooth the supervision and guidance order in trade on the licensing and non-licensing and warehousing. The purpose of this study was to determine how performance monitoring and coaching team order in trade in Pekanbaru City licensing warehousing and factors that hinder. The theory used is Lenvine theory that there are three indicators to measure the performance of public sector organizations, namely: Responsiveness, Responsibility, and Accountability. This study used a qualitative method with case study approach and the necessary data both primary and secondary obtained through interview, observation and documentation for further analysis. The results showed that: first, the indicators of the responsiveness of Team Performance Supervision and Development of Conduct Commerce on Licensing Warehousing Pekanbaru City has not been carried out in accordance with the standards, the indicators of responsibility can be concluded that there is still not running as it should, and the indicators of akuntabilitas can be concluded that there is still run in accordance with the set target. Second, the factors that hinder the Supervision and Development Team Performance Conduct Licensing Commerce In Pekanbaru City Warehousing namely: Human Resources, Disposition Implementor and lack of awareness and knowledge of the owner of the warehouse.*

**\* Keywords : Organizational Performance, Supervision, Guidance, Warehousing**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekanbaru merupakan Ibukota Provinsi Riau yang memiliki tingkat perekonomian yang begitu pesat dan berkembang semakin maju. Kota Pekanbaru menjadi salah satu kota besar yang memiliki peluang bisnis dari segala aspek, baik itu dalam bidang perdagangan, pembangunan,

pariwisata, pendidikan dan lain sebagainya. Peranan dalam bidang perdagangan sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sektor perdagangan dan jasa di Kota Pekanbaru menjadi sektor unggulan, seiring dengan tingginya aktivitas bisnis di ibukota Provinsi Riau ini. Beberapa faktor perdagangan menjadi sektor unggul di Kota Pekanbaru ini ialah letak geografis Kota Pekanbaru

yang strategis yang menghubungkan beberapa jalur lintas menuju provinsi tetangga seperti menuju Sumatera Barat, menuju Sumatera Utara dan menuju lintas timur serta posisi sungai Siak sebagai jalur transportasi perdagangan, yang memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kota Pekanbaru.

Sektor perdagangan dan jasa saat ini menjadi andalan Kota Pekanbaru, yang terlihat dengan menjamurnya perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru ini. Perusahaan merupakan suatu badan yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh keuntungan, dalam melakukan proses produksi dan distribusi, sebuah perusahaan perlu adanya gudang.

Gudang memiliki aturan main yang terdapat di dalam Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 90/M-DAG/PER/12/2014 Tentang Penataan dan Pembinaan Gudang, Pasal 3 yang mana setiap pemilik gudang wajib memiliki Tanda Daftar Gudang dan wajib mendaftarkan gudang berdasarkan golongan, luas dan kapasitas penyimpanannya.

Gudang wajib mempunyai Tanda Daftar Gudang. Tanda Daftar Gudang adalah surat berupa tanda daftar gudang yang sah berlaku sebagai bukti bahwa gudang tersebut telah terdaftar untuk dapat melakukan sarana distribusi. Tanda Daftar Gudang berlaku 5 (lima) tahun dan wajib di

perpanjang 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya masa berlaku Tanda Daftar Gudang (TDG). Untuk mendapatkan Tanda Daftar Gudang pemilik gudang harus mengurus perizinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang bertugas melayani masyarakat di bidang perizinan.

Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga ini adalah tim yang berada di bawah bagian Bidang Tertib Perdagangan dan Perindustrian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Tim Pengawasan dan Pembinaan ini ialah yang bertugas terhadap baik itu perizinan maupun non perizinan dan pergudangan serta sarana perdagangannya lainnya. Seperti organisasi biasa, Tim Pengawasan dan Pembinaan tertib niaga ini memiliki struktur keanggotaannya dan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing.

Tugas dari Tim Pengawasan dan Pembinaan tertib niaga ialah sebagai berikut:

1. Melakukan pembinaan terhadap orang/ pribadi dan atau perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, tentang ketentuan perizinan dan Non perizinan di Kota Pekanbaru sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Melakukan pembinaan terhadap orang/ pribadi dan atau perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, dalam menjalankan kegiatan usahanya di Kota Pekanbaru sesuai dengan perizinan yang wajib dimilikinya.
3. Melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkala pada pergudangan yang ada di Wilayah Kota

Pekanbaru terhadap kewajiban perizinan-perizinan yang diberikan menteri atau yang telah dilimpahkan atau di delegasikan pemberian izinnya kepada pemerintah daerah atau instansi terkait dan pengawasan dan pembinaan pemenuhan ketentuan yang diwajibkan di bidang perdagangan berupa pelaporan serta legalitas barang yang disimpan terkait pendaftaran barang, standarisasi keamanan, keselamatan, kesehatan dan lingkungan.

4. Membuat Berita Acara Pengawasan dan Pembinaan (BAP) yang di tanda tangani oleh pemilik gudang dan pengelola gudang dan coordinator Tim Pengawasan dan Pembinaan, yang dimaksud disini ialah setelah melakukan pengawasan dan pembinaan tim wajib membuat Berita Acara Pengawasan dan Pembinaan (BAP) yang ditanda tangani oleh pemilik gudang dan koordinator tim.

5. Tim Pengawasan dan Pembinaan apabila menemukan pelanggaran perizinan dan pelaporan atau legalitas barang yang disimpan terkait pendaftaran barang, standarisasi keamanan, keselamatan, kesehatan dan lingkungan; yang masih dapat di tolerir sementara waktu membuat surat pernyataan yang di tanda tangani oleh pemilik gudang dan tau pengelola gudang batas waktu untuk pemenuhan kewajibannya (maksimal 45 hari dari tanggal surat pernyataan).

Selain pemilik gudang wajib mendaftarkan gudang membuat Tanda Daftar Gudang (TDG), pemilik gudang juga wajib melaporkan pencatatan administrasi gudangnya. Pencatatan administrasi gudang berupa pencatatan administrasi

baik jumlah barang yang ada di gudang dan juga berisi berapa keluar dan masuknya barang yang ada di gudang tersebut. Penulis melakukan observasi mengenai pencatatan laporan administrasi gudang yang mana hasil observasi yang peneliti temukan bahawasanya belum ada pemilik gudang yang menyampaikan laporan pencatatan administrasi gudangnya ke Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Ini menunjukkan ada masalah baik dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian dan juga dari pemilik gudang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan di Kota Pekanbaru di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru Sehingga penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “Kinerja Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga pada Perizinan Pergudangan di Kota Pekanbaru”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan di kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor penghambat kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan

pergudangan di kota Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan di kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan di kota Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penelitian karya ilmiah, serta melatih penulis menerapkan teori-teori yang di dapat selama masa perkuliahan.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan rekomendasi dan koreksi bagi pihak berwenang, seperti Dinas Perindustria dan Perdagangan Kota Pekanbaru khususnya untuk tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga dalam pengurusan perizinan pergudangan di Kota Pekanbaru sehingga bisa menghasilkan kebijakan yang tepat.

## 2. KONSEP TEORI

### 2.1 Organisasi

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. **Waldo (1956)** dalam (**Canaldhy, 2016**) mengatakan bahwa Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Organisasi tidak bergerak dalam situasi yang kaku dan vakum

namun berhubungan dengan sistem sosial, sehingga cenderung berubah, lebih lagi dalam situasi global saat ini, dengan demikian sebuah organisasi perlu berubah sesuai dengan cepatnya perubahan lingkungan. Organisasi dapat diartikan sebuah sistem yang terdiri dari sekelompok individu yang melalui sistematis dalam pembagian kerja, dalam rangka mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan secara struktur dan sistematis.

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Adapun **James D. Mooney** dalam (**Sundari, 2016**) berpendapat bahwa: organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, untuk itu digunakan tolak ukur kesediaan petugas dan sarana prasarana.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali. **John D. Millet** dalam (**Ritonga, 2015**) mengartikan organisasi adalah kerangka struktur dalam mana pekerjaan dari banyak orang dilakukan untuk pencapaian maksud bersama. Sebagai demikian itu adalah suatu sistem mengenai penugasan pekerjaan di antara kelompok-kelompok orang yang mengkhususkan diri dalam tahap-tahap khusus dari suatu tugas bersama. Adapun **George R. Terry** dalam (**Ritonga, 2015**) menyebutkan bahwa organisasi berasal dari kata "organism" yang berarti suatu struktur dengan

bagian-bagian yang demikian diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan. Lain lagi dengan pendapat **Wright** dalam (**Muhammad, 2015**) yang mengatakan bahwa organisasi adalah bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur.

## 2.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas **Amstron dan Baron** dalam (**Fahmi, 2016:137**) mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh lagi **Indra Bastian** dalam (**Fahmi, 2016:137**) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. **Bernardin dan Russel** dalam (**Sopiah & Sangadji, 2018**)

mengatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

*“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period”*. (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktifitas tertentu dalam jangka waktu tertentu).

**Ivancevich** dalam (**Kasmir, 2016:183**)

menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari:

1. kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
3. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Pengertian kinerja menurut **Stolovitch dan Keeps** dalam (**Sinambela, 2017**) mengatakan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan **Hersey dan Blanchard** dalam (**Sinambela, 2017**) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja bisa kita lihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut **Robbin** dalam (**Fahmi, 2016:185**) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor:

1. Kemampuan atau *ability* (A)
2. Motivasi atau *motivation* (M)
3. dan kesempatan atau *opportunity* (O)

Dengan formula yaitu  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu sendiri.

### 2.3 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-

indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum. **Chaizi Nasucha** dalam (**Fahmi, 2016:138**) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. **Clark** mengatakan Kinerja organisasi diklasifikasikan sebagai efisiensi dan efektifitas dari sumber daya untuk hasil tujuan organisasi tercapai (**Soltani, Zareie, Milani, & Navimipour, 2018**).

Kinerja sebuah organisasi pasti ada faktor yang mempengaruhinya. **Joedono (1974)** dalam (**Latang, 2014**) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi antara lain meliputi:

1. Faktor kualitas SDM
2. Struktur Organisasi
3. Teknologi
4. Pimpinan dan masyarakat

Indikator kinerja organisasi **Levine dkk (1990)** dalam (**Canaldhy, 2016**) mengatakan terdapat tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*.

1. *Responsivitas* (*responsiveness*), kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik

sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

2. **Responsibilitas** (responsibility), menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit maupun yang eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerjanya dinilai semakin baik.
3. **Akuntabilitas** (accountability), mengacu kepada seberapa besar kebijaksanaan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai baik apabila seluruhnya atau setidaknya sebagian besar kegiatannya didasarkan pada upaya-upaya untuk memenuhi harapan dan keinginan para wakil rakyat.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan studi kasus.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru pada dinas dan instansi yang terkait dan tempat penelitian penulis adalah kantor Dinas Perindustrian dan

Perdagangan di Jalan Teratai Nomor 83 Kota Pekanbaru.

#### **3.3 Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu peneliti menentukan informan yang dianggap memiliki informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Bidang Tertib Perdagangan dan Perindustrian DPP Kota Pekanbaru
2. Kepala Seksi Perdagangan DPP Kota Pekanbaru
3. Sub bidang pendataan Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.
4. Pemilik gudang

#### **3.4 Jenis Data**

##### **A. Data Primer**

Data primer adalah data pokok yang diperoleh setelah melakukan penelitian dari beberapa responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Data tersebut langsung diperoleh dari informan, data diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan penelitian yaitu kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan di Kota Pekanbaru. Data juga diperoleh dari observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

##### **B. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan Data yang diperoleh secara tidak langsung dalam bentuk yang sudah jadi berbentuk naskah tertulis atau dokumen, buku-buku, hasil laporan dan penelitian terdahulu (jurnal). Dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian seperti:

1. Data gudang yang telah mendaftar Tanda Daftar Gudang (TDG)
2. Profil Kota Pekanbaru
3. Profil Gudang

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan yang peneliti lakukan saat pertama kali ialah pada tanggal 3 Desember 2018 dengan melakukan observasi mendapatkan gudang yang telah memiliki izin Tanda Daftar Gudang (TDG). Kemudian peneliti menemukan bahwa tidak adanya laporan pencatatan administrasi gudang yang harusnya dilaporkan oleh pemilik gudang ke Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru pada tanggal 9 Januari 2019. Selanjutnya pada tanggal 22 Februari peneliti mulai melakukan observasi mendalam secara langsung dengan menjumpai informan penelitian sampai dengan tanggal 8 Maret 2019.

#### b. *Interview* (Wawancara)

Wawancara yang dilakukan peneliti pertama kali pada tanggal 3 Desember 2018 yaitu menanyakan bagaimana tugas tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga Kota

Pekanbaru dan pada tanggal 21 Desember 2018 peneliti melakukan wawancara untuk menanyakan lebih mendalam perihal tugas tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara yang lebih mendalam pada tanggal 22 Februari 2019 kepada informan yaitu Kepala Bidang Tertib Perdagangan dan Perindustrian dan Kepala Seksi Pengawasan Perdagangan yang berada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan pemilik gudang pada tanggal 8 Maret 2019 sampai dengan tanggal 27 Maret 2019.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian. Data yang diambil melalui dokumentasi yang melengkapi data penelitian yang berhubungan penelitian ini, data berupa dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun media elektronik dalam mengenai Kinerja Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga pada Pengawasan Perizinan Pergudangan di Kota Pekanbaru.

### 3.6 Analisa Data

Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data dengan pendekatan linear dan hierarki mengenai analisis data dalam penelitian kualitatif, sebagai berikut:

*Pertama*, Tahap pertama yang peneliti lakukan adalah mempersiapkan data untuk dianalisis, dengan cara memilah, men-scanning hasil transkrip wawancara dengan informan-informan penelitian. Yang kemudian peneliti lakukan dengan mencatat dan menyusun data ke dalam jenis-jenis berbeda tergantung pada sumber informasi.

*Kedua*, Tahap selanjutnya peneliti membaca keseluruhan data untuk membangun informasi yang diperoleh tentang Kinerja Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga pada Perizinan Pergudangan Kota Pekanbaru dari hasil transkrip wawancara dengan menentukan gagasan umum apa yang terkandung dalam perkataan informan penelitian, bagaimana nada gagasan-gagasan tersebut, dan bagaimana kesan dari kedalaman, peraturan informasi tersebut.

*Ketiga*, Setelah itu peneliti lakukan dengan meng-coding data. Yaitu proses megolah materi atau informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Pada tahap ini peneliti mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan data saat penelitian berlangsung. Data tulisan tersebut berupa Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 90 Tahun 2014 tentang Penataan dan Pembinaan Gudang.

*Keempat*, Tahap selanjutnya peneliti menghubungkan hasil wawancara dengan teori yang digunakan yaitu teori Kinerja Organisasi untuk dijadikan suatu

rangkaian cerita dalam narasi atau laporan kualitatif.

*Kelima*, Tahap terakhir peneliti memaknai data, dengan membandingkan antara hasil penelitian dengan informasi yang didapatkan oleh peneliti dari setiap informan.

## 5. HASIL PENELITIAN

### 5.1 Kinerja Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga pada Perizinan Pergudangan Kota Pekanbaru

#### 5.1.1 Responsivitas

Responsivitas menurut **Levine dkk** dalam (**Canaldhy, 2016**) merupakan kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Responsivitas dalam penelitian ini dapat dilihat bagaimana penyusunan agenda tim dan prioritasnya, dari kemampuan tim pengawasan dan pembinaan dalam melakukan pengawasan dan pembinaan pada pemilik gudang dan melihat bagaimana respon yang diterima, baik dari tim pengawasan dan pembinaan maupun dari pemilik gudang di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Responsivitas dapat disimpulkan bahwa tim dalam menyusun agenda dan mengenali kebutuhan masyarakat belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari segi penyusunan agenda bahwasanya

agenda ataupun target yang dibuat oleh tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga dirasa belum efektif karena agenda dari tim lebih mendahulukan agenda yang banyak dikeluhkan masyarakat sementara walaupun dalam masalah pergudangan belum ada keluhan maka tidak di prioritaskan tetapi gudang di Kota Pekanbaru semakin tahun semakin bertambah. Dan dari segi mengenali kebutuhan masyarakat masih kurang efektif, karena kurangnya sosialisasi dan pemberitahuan awal mengenai perizinan pergudangan yang mengakibatkan banyaknya pemilik gudang yang belum mengetahui bahwa ada aturan yang mengatur tentang pergudangan.

### **5.1.2 Responsibilitas**

Responsibilitas menurut Levine dkk dalam (Canaldy, 2016) merupakan kemampuan organisasi untuk mengatur sejauh mana pelaksanaan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan prosedur yang telah diatur. Karena itu responsibilitas bisa saja suatu ketika berbenturan dengan responsivitas, bisa saja mengorbankan responsivitas, bisa saja mengorbankan responsibilitas manakala kebijakan dan prosedur administrasi yang ada didalam organisasi ternyata tidak lagi memadai untuk menjawab dinamika yang terjadi dalam pelayanan karena seringkali dinamika yang ada lebih cepat dari perubahan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai responsibilitas dapat disimpulkan bahwa masih belum

berjalan sebagaimana mestinya, dikarenakan kedua belah pihak baik pihak tim pengawasan dan pembinaan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru dan pemilik gudang masih belum bisa mentaati aturan yang telah berlaku. Dimana pihak tim tidak mampu bersikap tegas kepada pemilik gudang tentang aturan pencatatan administrasi gudang yang wajib pengelola gudang laporkan dan pihak pemilik gudang tidak memiliki inisiatif untuk melaporkan pencatatan administrasi gudang dimana ada aturan main yang mewajibkan untuk melaporkan pencatatan administrasi gudangnya yang bisa berdampak terhadap kelangkaan bahan makanan dan adanya barang ilegal yang terdapat digudang karena tidak adanya laporan pencatatan administrasi gudang.

### **5.1.3 Akuntabilitas**

Akuntabilitas menurut Levine dkk dalam (Canaldy, 2016) ialah menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat bentuk pertanggung jawaban kepada siapa dan untuk apa organisasi bertanggung jawab. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan dianggap benar dan sesuai dengan nilai

norma yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Akuntabilitas dapat disimpulkan bahwa masih belum berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dimana target dari tim pengawasan dan pembinaan tidak mencapai target dimana jumlah target yang ditetapkan. Kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada pengawasan perizinan pergudangan Kota Pekanbaru masih belum optimal karena masih ditemukannya pelanggaran yang dilakukan baik dari tim pengawasan dan pembinaan maupun pemilik gudang, hal ini dapat dilihat dari indikator resposivitas belum dilaksanakan sesuai dengan standar, indikator responsibilitas dapat disimpulkan bahwa masih kurang berjalan sebagaimana mestinya, dan mengenai indikator akuntabilitas dapat disimpulkan bahwa masih belum berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## **5.2 Faktor-factoryang menghambat kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada perizinan pergudangan Kota Pekanbaru.**

### **5.2.1 Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada di tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga masih kurang, mengingat jumlah tim yang di bentuk sebelumnya dengan yang sekarang jumlahnya berbeda. Dikarenakan terdapat personel yang mengalami sakit yang mengakibatkan

kurang maksimalnya kinerja tim pengawasan dan pembinaan didalam melakukan pengawasan dan pembinaan tertib niaga di Kota Pekanbaru. Agar sebuah kebijakan dapat direalisasikan harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas dan segi kuantitasnya. Namun karena jumlah sumber daya manusia yang terbatas ini menjadikan kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga kurang optimal. Karena dari pegawai yang sakit itu dialihkan kepada tim yang lain menyebabkan beban kerja dari tim pengawasan dan pembinaan itu bertambah, sehingga membuat kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga belum berjalan optimal.

### **5.2.2 Disposisi Implementor**

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor penghambat dari kinerja tim pengawasan dan pembinaan, bahwasanya kurangnya sikap tegas dari sumber daya manusia yang dimiliki tim pengawasan dan pembinaan dalam menindaklanjuti pemilik gudang yang tidak mengindahkan aturan yang ada di Peraturan Menteri Perdagangan No. 90 tahun 2014 tentang pelaporan pencatatan administrasi gudang. Kurangnya ketegasan dari tim pengawasan dan pembinaan mengakibatkan pelaku usaha ataupun pemilik gudang tidak menjalankan tanggung jawab untuk membuat laporan pencatatan administrasi gudang yang mana telah diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan No. 90 Tahun 2014 Pasal 8 yang mengatur bahwa setiap pemilik gudang wajib menyampaikan laporan administrasi

gudang sebulan sekali paling lambat pada tanggal 15 bulan berikutnya.

### **5.2.3 Kurangnya Kesadaran dan pengetahuan pemilik gudang**

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kurangnya kesadaran dari pemilik gudang. Pemilik gudang sendiri tidak ada inisiatif untuk melaporkan pencatatan administrasi gudangnya. Pencatatan administrasi gudang meliputi jumlah barang yang disimpan dan jumlah barang yang masuk dan keluar dari gudang. Dan juga tidak adanya dari pihak dinas mengambil tindakan tegas seperti memberi peringatan kepada pemilik gudang tersebut. Seharusnya apabila pemilik gudang tidak menyampaikan pencatatan administrasi gudang nya maka dalam Peraturan Menteri Perdagangan No. 90 tahun 2014 Dinas Perdagangan dan Perindustrian berhak memberi sanksi administrasi berupa pencabutan izin di bidang perdagangan. Ini menjadi salah satu faktor penghambat kinerja tim dalam melakukan tugasnya.

## **6. Penutup**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai Kinerja Tim Pengawasan dan Pembinaan Tertib Niaga pada Perizinan Pergudangan Kota Pekanbaru maka diperoleh kesimpulan dari indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut :

Kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada

pengawasan perizinan pergudangan Kota Pekanbaru masih belum optimal karena masih ditemukannya pelanggaran yang dilakukan baik dari tim pengawasan dan pembinaan maupun pemilik gudang, hal ini dapat dilihat dari indikator resposivitas belum dilaksanakan sesuai dengan standar, indikator responsibilitas dapat disimpulkan bahwa masih kurang berjalan sebagaimana mestinya, dan mengenai indikator akuntabilitas dapat disimpulkan bahwa masih belum berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang menghambat kinerja tim pengawasan dan pembinaan tertib niaga pada perizinan pergudangan Kota Pekanbaru dapat disimpulkan terdapat faktor-faktor yaitu secara internal dan juga eksternal, dari faktor internal berasal dari tim pengawasan dan pembinaan itu sendiri yang kurang tegas dalam menindaklanjuti pemilik gudang yang tidak mengindahkan aturan yang berlaku. Sedangkan dari faktor eksternal itu berasal dari pemilik gudang dimana kurangnya pengetahuan dan kesadaran pemilik gudang dalam mengurus izin dan mentaati aturan yang ada di Peraturan Menteri Perdagangan No. 90 tahun 2014.

### **6.2 Saran**

Ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan sesuai dengan hasil penelitian ini, diantaranya:

1. Perlu adanya tindakan tegas dari tim pengawasan dan pembinaan kepada pihak pengelola gudang yang tidak

- mentaati Peraturan Menteri Perdagangan No. 90 tahun 2014 mengenai kewajiban pelaporan pencatatan administrasi gudang seperti pencabutan izin gudang.
2. Perlu adanya sosialisasi awal yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru seperti membuat seminar terhadap pemilik gudang mengenai aturan tentang penataan dan pembinaan gudang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Asman, I., & Rusli, Z. (2014). Penilaian Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5, 1–117.
- Canaldhy, R. S. (2016). Kinerja Organisasi Pelayanan Publik di Pemerintahan. *Jurnal Pemerintah Dan Politik*, 2(1), 28–31.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. (R. Fachruddin, Ed.) (I). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Latang, A. (2014). Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1), 71–79.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Muhammad. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Publik, M. K. S. (2011). *Buku 2.Pdf* (ke tiga). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ritonga. (2015). *Manajemen Organisasi Pengantar Teori Dan Praktek*. Medan: Perdana Publishing.
- SInambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.). Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sundari. (2016). *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UR Press.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3, 1–12.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

### Jurnal :

- Asman, I., & Rusli, Z. (2014). Penilaian Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal*

*Kebijakan Publik*, 5, 1–117.

Canaldhy, R. S. (2016). Kinerja Organisasi Pelayanan Publik di Pemerintahan. *Jurnal Pemerintah Dan Politik*, 2(1), 28–31.

Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94(August 2017), 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>

Soltani, Z., Zareie, B., Milani, F. S., & Navimipour, N. J. (2018). The impact of the customer relationship management on the organization performance. *Journal of High Technology Management Research*, 29(2), 237–246. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.10.001>

Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3, 1–12.

**Dokumen:**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang perdagangan

Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 90/M-DAG/PER/12/2014 tentang Penataan dan Pembinaan Gudang.