



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik Satpol PP Kota Pekalongan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Satpol PP sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Pekalongan, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Satpol PP Kota Pekalongan diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2016 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.



## **B. Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya Laporan Kinerja Satpol PP Kota Pekalongan ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Satpol PP Kota Pekalongan selama Tahun 2017 dan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu 1 tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Capaian Kinerja Tahun 2017 tersebut diukur dan dinilai berdasarkan Rencana Kinerja Tahun 2017 yang disusun pada awal tahun anggaran. Rencana Kinerja Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2017 merupakan jabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2016-2021. Indikator yang ditetapkan atas Rencana Kinerja ini sedapat mungkin menggambarkan satuan atau dimensi yang terukur dan operasional. Rencana Strategis Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 sebagai salah satu bentuk implementasi dari Visi Walikota Pekalongan terpilih "Terwujudnya Kota Pekalongan Yang Lebih Sejahtera, Mandiri dan Berbudaya Berlandaskan Nilai-Nilai Religiusitas" dan pokok-pokok pikiran misi pembangunan Kota Pekalongan, terutama misi ke 2 yaitu meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk sebesar – besarnya bagi kesejahteraan masyarakat.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi. Selain itu juga menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja Satpol PP. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam laporan ini, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk



meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

### **C. Gambaran Umum Dinas**

Sejalan dengan perubahan paradigma dalam rangka perwujudan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), semakin meningkatnya tuntutan dan harapan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, serta tuntutan untuk mampu mewujudkan perencanaan yang berkualitas, Satpol PP Kota Pekalongan perlu mengelola peluang dan tantangannya sehingga menjadi simbiosis yang akan mampu meningkatkan kinerja Satpol PP secara berkelanjutan. Peningkatan kinerja atau peningkatan pelayanan merupakan tujuan bersama dari seluruh organisasi.

Upaya untuk selalu meningkatkan kinerja tersebut merupakan faktor yang sangat penting bagi pencapaian visi dan misi pembangunan Kota Pekalongan. Hal tersebut dikarenakan Satpol PP Kota Pekalongan sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Pekalongan, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran.

### **D. Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, Satpol PP Kota Pekalongan mempunyai tugas membanu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang ketertiban umum, ketentraman masyarakat, perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran. Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Satpol PP Kota Pekalongan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan kebijakan teknis penyelenggaraan dan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan Walikota serta perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran;
- b. Penetapan program kerja dan kegiatan ketertiban umum dan peraturan walikota serta perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan penyelenggaraan dan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, penegakan peraturan daerah dan peraturan walikota serta perlindungan masyarakat dan pemadam kebakaran;
- d. Pembinaan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, kepatuhan terhadap peraturan daerah dan peraturan walikota serta perlindungan masyarakat dan pencegahan kebakaran;
- e. Pengkoordinasian penanganan pengaduan masyarakat atas permasalahan yang berhubungan dengan gangguan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;



- f. Pembinaan dan fasilitasi kesekretariatan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan pemerintah Kota Pekalongan;
- g. Penyelenggaraan pengawasan kepatuhan masyarakat, badan hokum dan aparatur terhadap peraturan daerah dan peraturan walikota;
- h. Pengkoordinasian dengan instansi terkait dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam penindakan secara yustisial atas pelanggaran peraturan daerah;
- i. Pengevaluasian administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, perjalanan dinas, perlengkapan, kehumasan, perpustakaan, dokumenstasi dan kearsipan;
- j. Pengkoordinasian penerapan dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi;
- k. Penetapan Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP) urusan ketertiban umum; dan
- l. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, kelancaran pelaksanaan tugas sangat didukung oleh keberadaan sumber daya yang terdiri dari pegawai dan sarana dan prasarana yang ada di Kantor Satpol PP Kota Pekalongan. Jumlah pegawai Kantor Satpol PP Kota Pekalongan per 31 Desember 2017 adalah sebagai berikut :

- a) PNS : 37 orang
- b) CPNS : - orang
- c) Tenaga Kontrak : 1 orang
- d) Tenaga Kegiatan Satpol : 103 orang
- e) Tenaga Tegiatan Damkar : 8 orang
- f) Jumlah Total : 149 orang

Tabel I.1

Jumlah Pegawai Satpol PP berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

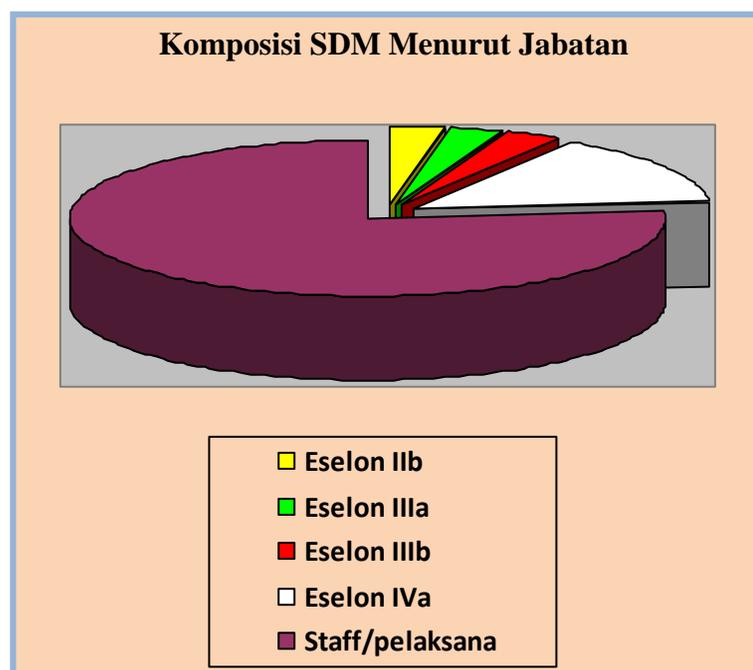
No	Jabatan	L (orang)	P (orang)	Jumlah (orang)
1	Eselon IIb	1	-	1
2	Esolon IIIa	1	-	1
3	Eselon IIIb	1	1	2
4	Eselon IVa	5	1	6
5	Staff/Pelaksana	26	1	27
6	Tenaga Kontrak	1	-	1
7	Tenaga Kegiatan	96	15	111
	<b>JUMLAH</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>149</b>

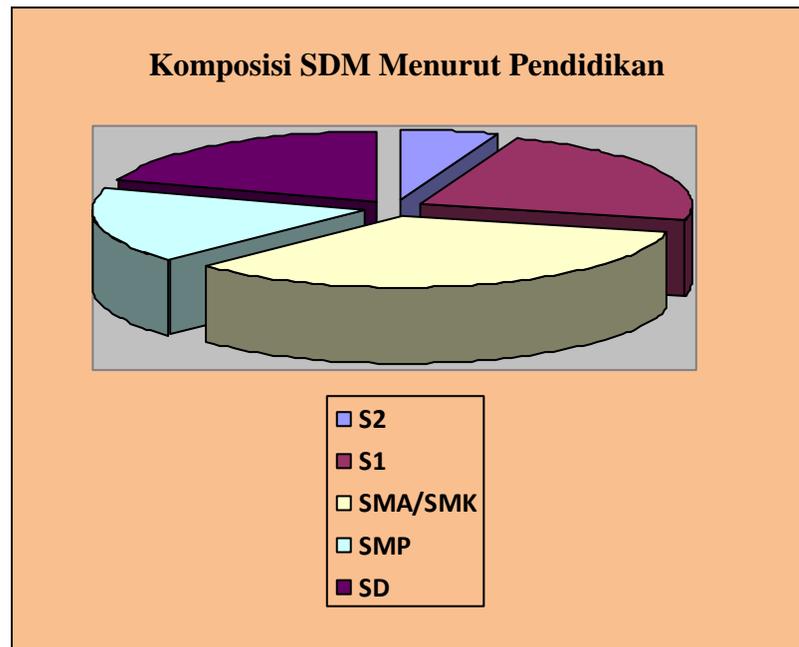


Tabel I.2

Komposisi SDM Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan

Menurut Jabatan	Jumlah	Menurut Pendidikan	Jumlah
Eselon IIb	1	Strata 2 (S2)	2
Eselon IIIa	1	Strata 1 (S1)	8
Eselon IIIb	1	SMA/SMK	12
Eselon IVa	5	SMP	8
Staff/Pelaksana	26	SD	7
<b>JUMLAH</b>	<b>37</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>37</b>





Sarana dan prasarana Satpol PP Kota Pekalongan pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel I.3  
Sarana Dan Prasarana Satpol PP

NO	NAMA BARANG INVENTARIS	JUMLAH
1	Dump Truck	1
2	Mobil Operasional	2
3	Mobil Pamwal	1
4	Dalmas	1
5	Mobil Patroli	3
6	Mobil Pemadam Kebakaran	4
7	Sepeda Motor	11
8	Sepeda Poligon	2
9	Alat angkut apung bermotor	1
10	Peralatan Las	1
11	Alat pengolah tanah tanaman	2
12	Mesin ketik manual	2
13	Lemari besi	4
14	Filling cabinet besi	11
15	Lemari kaca	3
16	Lemari kayu	4



<b>NO</b>	<b>NAMA BARANG INVENTARIS</b>	<b>JUMLAH</b>
17	Brangkas	1
18	Papan nama instansi	1
19	Papan pengumuman	1
20	Peta	1
21	Mesin absensi	1
22	Kursi kayu	8
23	Kursi tamu	3
24	Kursi lipat	50
25	Meja rapat	12
26	Meja tulis	11
27	Tenda	4
28	Mebeleur lainnya	2
29	Lemari es	1
30	AC	7
31	Kipas angin	1
32	Kompor gas	1
33	Tabung gas	2
34	Televisi	4
35	Cassete recorder	1
36	Tiang bendera	1
37	Tangga aluminium	1
38	Mimbar/podium	1
39	Handy cam	1
40	Pompa air	1
41	Gordyn	4
42	Pakaian anti panas lengkap	6
43	Selang pemadam	7
44	PC Unit	10
45	Laptop	6
46	Note book	1
47	CPU	1
48	Scanner	1
49	Monitor	1
50	Printer	6



NO	NAMA BARANG INVENTARIS	JUMLAH
51	Meja kerja pejabat eselon III	5
52	Meja kerja pejabat eselon IV	7
53	Meja kerja pegawai non structural	22
54	Meja kursi pejabat eselon II	1
55	Kursi kerjapejabat eselon III	5
56	Kursi Kerja pejabat eslon IV	7
57	Kursi kerja pegawai non structural	22
58	Lemari arsip	5
59	Camera	3
60	Dry box kamera	1
61	Megaphone	2
62	Sound system	1
63	Pesawa telepon	2
63	HT	30
64	FAX	1
65	Handphone	1
66	Control Repeater	1
67	Senter	7
68	Alat pemadam kebakaran	15

Susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, adalah sebagai berikut :

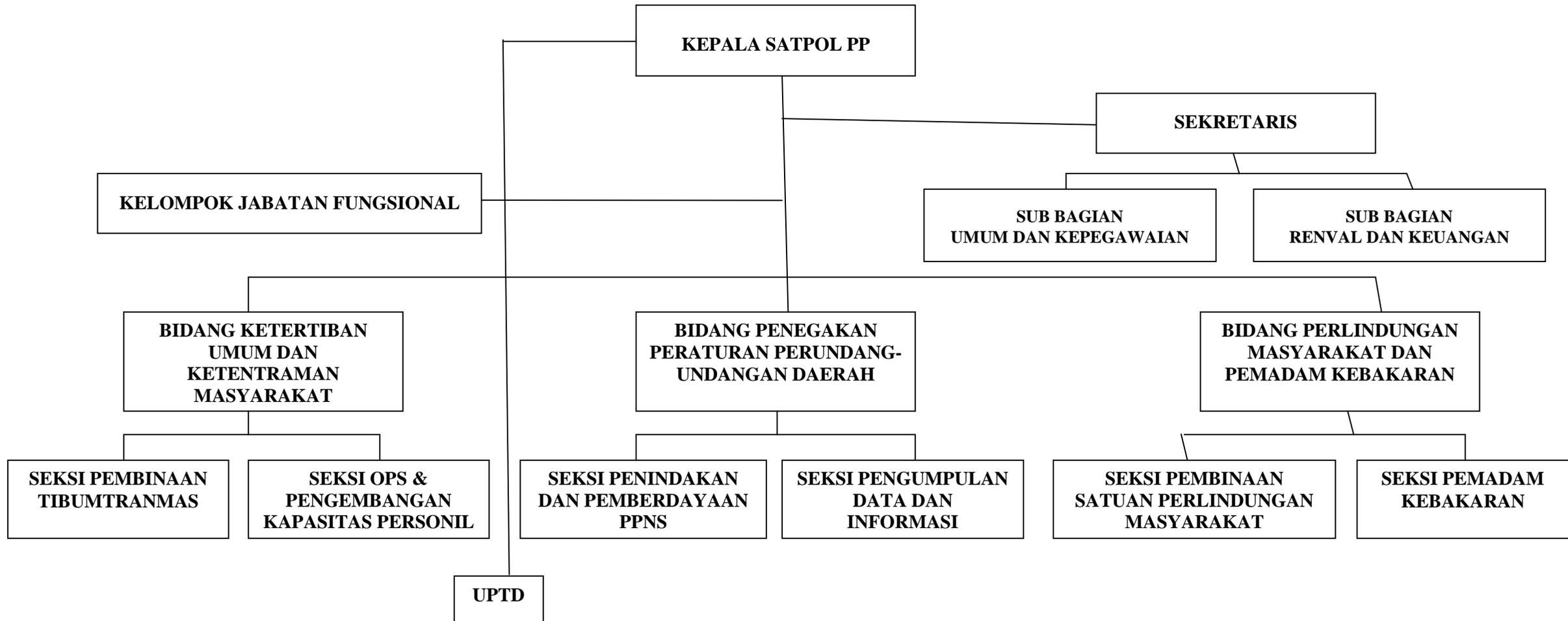
- a. Kepala Satpol PP
- b. Sekretaris
  - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - Kepala Sub Bagian Renval dan Keuangan
- c. Kepala Bidang Tibumtranmas
  - Kepala Seksi Operasional dan Pengembangan Kapasitas Personil
  - Kepala Seksis Pembinaan Tibumtranmas
- d. Kepala Bidang Penegakan Perda
  - Kepala Seksi Penindakan dan Pemberdayaan PPNS
  - Kepala Seksi Pengumpulan Data dan Informasi
- e. Kepala Bidang Linmas dan Damkar



- Kepala Seksi Pembinaan Satuan Perlindungan Masyarakat
  - Kepala Skesi Pemadam Kebakaran
- f. UPTD
- g. Kelompok Jabatan Fungsional



Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Satpol PP dipimpin oleh Kepala Satpol PP yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:





#### **D. Isu Strategis**

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi SATPOL PP adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu strategis diperoleh dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan dalam rangka peningkatan kinerja maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan tantangan pada lima tahun mendatang. Berdasarkan identifikasi permasalahan serta memperhatikan analisis terkait dengan tantangan dan peluang, faktor pendorong dan penghambat, serta hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan Kota Pekalongan jangka menengah maka dapat ditetapkan isu strategis SATPOL PP Kota Pekalongan yaitu :

1. Rendahnya kepatuhan hukum dan pengetahuan masyarakat tentang Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota yang berlaku;
2. Faktor Ekonomi dengan adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang membuat masyarakat beralih menjadi pedagang pasar tiban / PK5;
3. Terbatasnya lahan tempat berjualan bagi pedagang pasar tiban / PK5;
4. Belum optimalnya kapasitas, kualitas, kuantitas dan pemerataan SDM dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
5. Belum optimalnya koordinasi internal antar seksi;
6. Masih adanya pelaksanaan beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
7. Belum optimalnya pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP);
8. Belum optimalnya peran PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) dalam melaksanakan tupoksinya.
9. Belum optimalnya koordinasi antar Aparat Penegak Hukum dan stakeholder terkait (SATPOL PP, POLRI, TNI, Kejaksaan, Bag.Hukum, Kesbangpol, Bea Cukai)

#### **E. Landasan Hukum**

LKjIP Kota Pekalongan ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;



3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

#### **E. Sistematika**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2017 adalah:

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

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

##### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Meliputi Perencanaan Strategis

##### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan

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



## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2016 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

#### **A. Rencana Strategis**

Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan. Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2016 sampai dengan Tahun 2021. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Walikota terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pekalongan Tahun 2016-2021.

Penyusunan Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 dengan melibatkan *stakeholders* pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan merupakan hasil kesepakatan bersama antara Kepala Satpol PP Kota Pekalongan dan Pejabat Struktural yang ada.

Selanjutnya, Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun



mendatang.

Penelaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan, sesuai dengan periode kepemimpinan Walikota dan Walikota Pekalongan, yang tertuang dalam RPJMD Pemerintah Kota Pekalongan Tahun 2016-2021. Proses telaah tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan SATPOL PP Kota Pekalongan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi pembangunan Pemerintah Kota Pekalongan Tahun 2016-2021.

Sesuai dengan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Pekalongan periode Tahun 2016-2021 yang telah dilantik pada tanggal 17 Pebruari 2016, maka Visi Renstra SATPOL PP Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 mengadopsi visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Pekalongan yang tercantum dalam RPJMD Kota Pekalongan Tahun 2016-2021.

Visi Walikota dan Wakil Walikota Pekalongan sebagaimana yang tercantum dalam RPJMD Kota Pekalongan Tahun 2016-2021, adalah:

**“Terwujudnya Kota Pekalongan yang lebih sejahtera, mandiri, dan berbudaya berlandaskan nilai-nilai religiusitas”**

Dalam kerangka pemikiran sistem pemerintahan yang telah menetapkan Walikota dan Wakil Walikota terpilih, dimana pada proses pemilihannya telah menyampaikan visi dan misinya kepada seluruh masyarakat maka visi tersebut pada dasarnya adalah visi yang telah disepakati untuk diwujudkan pada akhir masa jabatan Walikota dan Wakil Walikota tahun 2021.

Dari visi tersebut terlihat bahwa terdapat 4 hal pokok yang menjadi landasan, fokus dan sasaran utama pembangunan yang diharapkan dapat dicapai dalam periode 5 tahun mendatang yaitu:

#### **1. Sejahtera**

Kota Pekalongan, dalam tatanan Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah merupakan Daerah Otonom, yang menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, diberikan pengertian sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik



Indonesia. Dalam pengertian tersebut, pendekatan atas perwujudan keadaan sejahtera, dimaknai sebagai bentuk dari kesejahteraan sosial. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Terkait dengan upaya pencapaian visi selama lima tahun, pemenuhan kebutuhan material akan difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dasar berupa pangan, sandang, dan papan masyarakat Kota Pekalongan. Sedangkan kebutuhan spiritual difokuskan pada pemenuhan kesempatan dan kemampuan melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dipeluk oleh warga masyarakat. Kemudian untuk kebutuhan sosial difokuskan pada kebutuhan sosial dasar berupa pendidikan dan kesehatan.

Sementara itu, dalam kerangka Pembangunan Jangka Panjang, Kota Pekalongan telah mendefinisikan Kota Sejahtera adalah Kota yang menunjukkan kemakmuran, mampu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat (lahir dan bathin) secara adil dan merata. Kota sejahtera menekankan peningkatan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi berkelanjutan, peningkatan pendapatan perkapita yang tinggi dan terus bertumbuh, serta memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja dan berusaha, penurunan angka kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan akses masyarakat terhadap pelayanan dasar, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan sosial, peningkatan kesejahteraan pekerja, peningkatan partisipasi pemuda dan prestasi olah raga, serta peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan.

## **2. Mandiri**

Mandiri mempunyai makna dalam keadaan dapat berdiri sendiri atau tidak bergantung pada orang lain (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Dalam konteks kekinian, kemandirian tidak dapat dimaknai sebagai ketidaktergantungan terhadap pihak lain, karena setiap orang atau institusi mempunyai hubungan saling keterkaitan dan ketergantungan. Maksud pemaknaan mandiri adalah pembangunan yang dilaksanakan akan menciptakan masyarakat yang tidak menggantungkan nasib dan kondisi kehidupannya pada bantuan dari pihak lain, termasuk bergantung pada pemerintah dalam menentukan masa depannya. Pembangunan yang



dilaksanakan akan membentuk pola pikir dan perilaku yang mampu menghadapi permasalahan dan tantangan, dengan menempatkan kemampuan yang dimiliki sebagai prioritas pertama dalam menyelesaikan permasalahannya. Nilai-nilai positif dalam kehidupan sosial seperti saling tolong menolong, gotong royong, empati, dan kebersamaan hidup akan terus ditumbuh kembangkan. Sehingga individu masyarakat tidak memandang dirinya sebagai pribadi semata, tetapi lebih menempatkan dirinya sebagai bagian dari kehidupan sosial. Dalam konteks ini, falsafah “*brayan urip*” menjadi hal penting yang harus terus ditanamkan di berbagai lapisan masyarakat sebagai sebuah pendidikan, baik dalam kerangka pendidikan formal (sekolah/madrasah), pendidikan non formal (PAUD, pendidikan kesetaraan), ataupun pendidikan informal (pendidikan keluarga).

Dalam kerangka Pembangunan Jangka Panjang, Kota Pekalongan juga telah mendefinisikan mandiri, dalam arti bahwa kemandirian masih mengenal adanya kondisi saling ketergantungan yang tak bisa dihindari dalam kehidupan masyarakat. Guna membangun kemandirian, mutlak harus dibangun kemajuan ekonomi melalui daya saing yang menjadi kunci kemandirian. Sikap kemandirian harus dicerminkan dalam setiap aspek kehidupan baik hukum, ekonomi, politik maupun sosial budaya dan ini tercermin dari ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan pembangunan Kota Pekalongan; kemandirian aparatur pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; kemandirian dalam pembiayaan pembangunan daerah yang semakin kokoh serta kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokoknya.

### **3. Berbudaya**

Berbudaya memiliki arti memiliki budaya atau mempunyai pikiran dan akal yang sudah maju. Budaya juga didefinisikan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Dalam konsep pengertian seperti ini, maka tatanan masyarakat Kota Pekalongan yang dicita-citakan adalah masyarakat yang memiliki sistem gagasan, ide, dan kreativitas, baik dalam hidup maupun kehidupannya. Selanjutnya, dari gagasan, ide, dan kreativitas tersebut, kemudian dituangkan ke dalam tindakan-tindakan yang mewujudkan atau menghasilkan hasil karya, baik hasil karya berbentuk benda ataupun tidak berbentuk benda.



Pada akhir periode RPJMD Kota Pekalongan Tahun 2016-2021, masyarakat Kota Pekalongan mampu menghasilkan karya-karya budaya yang adi luhung serta yang lebih penting lagi adalah tatanan masyarakat Kota Pekalongan memiliki nilai-nilai dan tata hubungan sosial yang kuat, dihormati, dan diakui secara luas oleh masyarakat di daerah lain, baik dalam skala regional, nasional ataupun dunia.

#### **4. Berbasis Nilai-Nilai Religiusitas**

Pemerintah dan masyarakat Kota Pekalongan menyadari sepenuhnya bahwa hidup dan kehidupan yang dijalani tidak terlepas dari kuasa dan kehendak Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, setiap usaha yang dilakukan dalam rangka mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berbudaya, senantiasa dibarengi dengan nilai-nilai keimanan dari setiap individu masyarakat sesuai dengan agama yang dipeluknya. Tata kehidupan beragama memberikan kesempatan dan kebebasan kepada umatnya untuk melaksanakan kegiatan peribadatan, melaksanakan kegiatan-kegiatan peringatan hari besar agama, melakukan berbagai upaya untuk memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai agama dari generasi ke generasi, menjalin hubungan yang harmonis antar umat berbagai agama. Dengan demikian, akan terbangun keseimbangan antara kemampuan umat beragama dalam berupaya meningkatkan kesejahteraan hidupnya dengan kesadaran diri sebagai makhluk Sang Pencipta yang tidak memiliki kekuasaan apapun selain atas kehendak-Nya. Sehingga masyarakat yang tercipta adalah masyarakat yang benar-benar memiliki kesejahteraan lahir dan batin.

Terkait dengan perwujudan visi tersebut, terdapat nilai-nilai dasar masyarakat Kota Pekalongan yang telah ada, yang akan terus dipupuk dan dikembangkan yaitu **falsafah “Brayan Urip”**. Brayan berasal dari kata bebrayan yang bermakna bermasyarakat atau berumahtangga sehingga kata urip bebrayan dapat diartikan sebagai hidup bermasyarakat atau hidup berumahtangga. Brayan urip bagi orang Pekalongan memiliki makna ungkapan kebersamaan dalam melakukan sesuatu tanpa membedakan kelas atau asal-usul seseorang. Dalam kaitan ini menjaga keseimbangan dan keadilan antarkelompok dan antargenerasi dimasa mendatang. Sikap ini diperlukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kecintaan kepeloporan, sinergi dan kolaborasi untuk menjaga kota Pekalongan berwawasan lingkungan dan melakukan inovasi dan kreativitas dalam membangun kota dengan tidak



meninggalkan budaya dan karakter lokal. Makna Brayan Urip dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi kekuasaan yang mengakomodasikan kepentingan semua pihak khususnya kelompok tidak mampu.

Dengan mengintegrasikan seluruh sudut pandang melalui pelibatan semua pihak maka perencanaan pembangunan yang disusun menjadi lebih integratif dan representatif sehingga terhindar dari sudut pandang mata kuda atau mata elang yang sangat terbatas karena perencanaan pembangunan dilakukan secara bersama-sama. Brayan Urip bukan sekedar jargon atau tagline tetapi sebuah nilai yang memberikan cara pandang baru dalam membangun pemerintahan. Sesungguhnya implementasi Brayan Urip adalah semangat untuk merangkul masyarakat (*public engagement*) dalam menghidupkan Kota Pekalongan. Untuk itu dibutuhkan birokrasi yang menghayati nilai-nilai brayan urip, melayani dan dapat bekerja secara efektif. Secara historis, brayan urip bukanlah hal baru bagi masyarakat Kota Pekalongan. Brayan urip digali dari kehidupan dan tata pergaulan masyarakat yang telah lama tumbuh dan menjadi sendi kehidupan masyarakat. Brayan urip adalah pengejawantahan dari pluralisme warga Pekalongan dan telah membentuk watak masyarakat yang egaliter.

Implementasi Brayan Urip dalam pelaksanaan pembangunan diwujudkan dengan nilai-nilai 1) kebersamaan, 2) keadilan, dan 3) proporsional berasaskan: 1) partisipatif, 2) kolaboratif, dan 3) integratif serta dilandasi dengan semangat : 1) transparan, 2) akuntabel, 3) Kesetaraan, 4) Gotong Royong. Pada akhirnya, implementasi atas nilai, asas dan semangat tersebut, diharapkan akan mampu : 1) meminimalisir terjadinya korupsi; 2) mampu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh masyarakat tanpa membedakan Suku Agama Ras dan Antara golongan (SARA); serta 3) memberikan kesetaraan peran dalam pembangunan.

Penanaman falsafah Brayan Urip memerlukan serangkaian upaya dan pentahapan sebagaimana pelaksanaan sebuah pembangunan. Oleh karena itu perlu diukur keberhasilannya. Berikut adalah indikator pelaksanaan Brayan Urip yang terdiri dari:

1. Pemenuhan kebutuhan dasar di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan layak huni dan kebutuhan lainnya;
2. Peningkatan peran fasilitasi kepada semua pihak untuk dapat terlibat



dalam pembangunan di bidang politik, ekonomi, sosial dan kebudayaan melalui penyediaan layanan, informasi, infrastruktur dan penguatan kapasitas;

3. Membuka ruang partisipasi sebesar-besarnya kepada semua *stake holder* dalam penyusunan rencana pembangunan;
4. Membuka ruang *check and balance* baik oleh media maupun masyarakat; dan
5. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui infrastruktur kota kreatif, iklim dan pengembangan ekonomi kreatif.

Untuk mewujudkan visi sebagaimana diuraikan di atas, maka dirumuskan misi yang harus diemban oleh Pemerintah bersama dengan Masyarakat Kota Pekalongan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Akses dan Mutu Pendidikan;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat;
3. Memberdayakan ekonomi rakyat berbasis potensi lokal berdasarkan prinsip pembangunan yang berkelanjutan;
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perkotaan yang ramah lingkungan;
5. Mengembangkan Teknologi Informasi berbasis komunitas;
6. Melestarikan budaya dan kearifan lokal serta mengembangkan tata kehidupan bermasyarakat yang berakhalqul karimah.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kemudian disusun Kebijakan Umum Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2016-2021 sebagai berikut :

1. Meningkatkan rata-rata lama sekolah melalui penyediaan penyelenggaraan pendidikan, baik formal ataupun non formal, peningkatan ketersediaan dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta penurunan beban biaya pendidikan, khususnya bagi peserta didik dari keluarga miskin.
2. Meningkatkan partisipasi pemuda dalam pembangunan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan pembangunan.
3. Meningkatkan cakupan jaminan layanan kesehatan, khususnya bagi masyarakat miskin melalui peningkatan pemerataan akses pelayanan kesehatan, peningkatan kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan, peningkatan ketersediaan obat-obatan, alat kesehatan, dan sarana prasarana kesehatan lainnya, serta penyediaan alokasi anggaran iuran BPJS bagi masyarakat PBI.



4. Meringankan beban biaya hidup keluarga miskin pada layanan pendidikan, kesehatan, infrastruktur permukiman dasar (pugar rumah tidak layak huni, akses air bersih, akses sanitasi, persampahan, jalan dan saluran lingkungan), dan juga akses wirausaha berupa pelatihan dan bantuan modal berdasarkan Basis Data Terpadu (*Single Data Based*)
5. Mengurangi pengangguran secara bertahap melalui perluasan lapangan usaha sesuai dengan potensi unggulan daerah, peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja serta peningkatan kualitas hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.
6. Pemerataan hasil-hasil pembangunan kepada seluruh masyarakat, baik laki-laki ataupun perempuan, serta masyarakat diffable melalui penyediaan sarana dan prasarana yang responsif gender dan ramah terhadap masyarakat diffable.
7. Meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan perijinan usaha untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel, dengan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi serta peningkatan kapasitas keuangan daerah.
8. Meningkatkan jumlah industri batik dan perikanan sebagai salah satu upaya peningkatan nilai ekspor perdagangan melalui pemberdayaan kelompok usaha UMKM, penguatan peran koperasi, pembangunan Lingkungan Industri Kecil, peningkatan kualitas media promosi, serta peningkatan kualitas pasar sesuai dengan standar nasional.
9. Meningkatkan upaya kesiapsiagaan dalam penanggulangan bencana, baik melalui pemenuhan sarana dan prasarana, peningkatan akses pendanaan dari Pemerintah Pusat dan Provinsi, penguatan sistem dan prosedur penanganan bencana, ataupun peningkatan kualitas SDM kebencanaan.
10. Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur perkotaan serta kawasan kumuh perkotaan mulai dari jalan dan jembatan, sarana dan prasarana perhubungan, drainase, sanitasi, persampahan, air bersih, penanganan limbah, sampai dengan penyediaan rumah layak huni serta layanan irigasi sebagai pendukung penguatan ketahanan pangan secara nasional.
11. Meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan perijinan usaha untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel, dengan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi serta peningkatan kapasitas keuangan daerah.
12. Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam pemanfaatan teknologi



informasi untuk mendorong peran serta aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan serta pemanfaatannya dalam menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi.

13. Meningkatkan jumlah kunjungan wisata melalui pembangunan taman budaya sebagai ajang kreasi seni dan budaya, peningkatan ragam seni dan budaya, serta pembangunan kawasan strategis perkotaan.
14. Meningkatkan pengetahuan dan pengamalan nilai-nilai religiusitas dalam rangka membentuk perilaku yang baik (akhlaqul karimah) dalam tata kehidupan bermasyarakat.

Guna mewujudkan Visi dan Misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 maka dirumuskan 14 (empat belas) Program Pembangunan sebagai jabaran operasional, yaitu :

1. Program Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan
2. Program Peningkatan peran pemuda dalam pembangunan
3. Program Peningkatan Cakupan dan Kualitas Pelayanan Kesehatan
4. Program Pemberdayaan Masyarakat dan Penanggulangan Kemiskinan
5. Program Peningkatan Kualitas Ketenagakerjaan.
6. Program Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan, Anak, dan Masyarakat Berkebutuhan Khusus
7. Program Reformasi Birokrasi
8. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Informasi
9. Program Pembangunan Ekonomi berbasis Potensi dan Unggulan Daerah
10. Program Penanggulangan Bencana
11. Program Peningkatan Infrastruktur dan Kawasan Strategis Perkotaan
12. Program Pengembangan Teknologi Informasi Berbasis Komunitas
13. Program Peningkatan dan Pengembangan Potensi Pariwisata Budaya
14. Program Peningkatan Pemahaman dan Pengamalan Nilai-Nilai Religiusitas.

Berkaitan dengan visi dan misi Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 tersebut maka SATPOL PP sebagai salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan, dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya



untuk melaksanakan kewenangan daerah dibidang ketentraman, dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan penanggulangan bencana serta penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Kebijakan Walikota lainnya, memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kota Pekalongan selama lima tahun ke depan. Oleh karena posisi penting dan strategis tersebut maka kinerja SATPOL PP Kota Pekalongan harus terus dioptimalkan. Harus dikelola berbagai faktor pendorong dan faktor penghambat kinerja maupun peluang dan tantangan (yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya) bagi peningkatan kinerja SATPOL PP Kota Pekalongan. Dengan kinerja SATPOL PP yang optimal maka dapat mendukung pencapaian visi dan misi Kota Pekalongan Tahun 2016-2021.

Renstra memiliki hubungan yang sangat erat dengan RPJMD, yang keduanya merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Indikator kinerja rencana strategis perangkat daerah harus dapat mendukung pencapaian indikator kinerja RPJMD. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Pemerintahan Daerah, perangkat daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD. Rencana strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Sesuai dengan Peraturan Daerah Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan maka SATPOL PP mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah dibidang ketentraman, dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan penanggulangan bencana serta penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Kebijakan Walikota lainnya.

Untuk menerjemahkan Visi dan Misi pada RPJMD Kota Pekalongan ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi SATPOL PP Kota Pekalongan maka dapat ditelaah dari Misi ke 2 (dua) dari RPJMD Kota Pekalongan, sebagai berikut :

Misi 2 : Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat.

Tujuan : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, berkualitas, transparan, dan akuntabel berbasis TI

Sasaran : Meningkatnya penegakan Perda



Indikator : Persentase Penegakan Perda

Strategi : Meningkatkan Kapasitas SDM Penegak Peraturan Daerah

Arah Kebijakan : Peningkatan kepatuhan masyarakat terhadap Perda

Urusan : Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas

Program Prioritas :

1. Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan
2. Program Pemberantasan Barang Kena Cukai Ilegal (DBHCT)

Mengingat eratnya kaitan antara Perubahan Renstra SATPOL PP Kota Pekalongan dengan Dokumen RPJMD Kota Pekalongan 2016-2021, maka dalam penyusunannya harus menjadikan dokumen perencanaan jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja SATPOL PP Kota Pekalongan harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan SATPOL PP yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kota Pekalongan, SATPOL PP berkontribusi untuk mewujudkan misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh SATPOL PP Kota Pekalongan.

## **B. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGI DAN KEBIAJAKAN**

### **1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Untuk merealisasikan misi SATPOL PP Kota Pekalongan tersebut perlu ditetapkan tujuan dan sasaran SATPOL Kota Pekalongan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Tujuan merupakan sesuatu kondisi yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ini ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu strategis. Tujuan ini dirumuskan untuk memberikan arah dalam setiap penyusunan perencanaan pembangunan yang dilakukan oleh SATPOL PP Kota Pekalongan. Sedangkan Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata, spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan, dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan.

### **2. Strategi dan Arah Kebijakan**

Strategi dan Arah Kebijakan SATPOL PP merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh SATPOL PP guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada setiap misi. Strategi merupakan usaha-usaha untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Arah Kebijakan



merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh Satuan Kerja yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pelaksanaan program kegiatan guna kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi.



**Tabel II.1**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja**  
**Satuan Polisi Pamong Praja**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Terpeliharanya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta efektifitas penegakan Perda	Meningkatnya Penegakan Perda	Tingkat penyelesaian pelanggaran K3 (Ketertiban, ketentraman, keindahan)	100%	100%	100%	100%	100%
		Menurunnya kasus kebakaran karena human error	Penurunan jumlah kasus kebakaran yang disebabkan human error yang terjadi sebanyak 3 kasus setiap tahun	15 kasus	12 kasus	9 kasus	6 kasus	3 kasus
2	Meningkatnya kinerja Instansi Pemerintah	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan, serta maturitas Perangkat Daerah	Nilai evaluasi LKjIP (SAKIP) Perangkat Daerah	B	B	B	B	B



## **B. Indikator Kinerja Utama**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pemerintah Kota Pekalongan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan tahun 2017 adalah sebagaimana terlampir.

## **C. Perjanjian Kinerja 2017**

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2017 mengacu pada dokumen Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2016-2021, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2017, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2017, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2017. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2017. (Terlampir)



### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2016-2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2016. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan

#### **A. Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator



kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	Merah
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	Hijau
> 100%	Melebihi Target	Biru

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut

#### **Pencapaian Kinerja Sasaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2016**

NO.	Kategori	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	Biru
2	Baik	75.00 – 89.99	Hijau
3	Cukup	65.00 – 74.99	Hijau
4	Kurang	50.00 – 64.99	Merah
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	Merah

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Satpol PP Kota Pekalongan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2016-2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2017. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2017 dan Indikator Kinerja Utama SKPD berdasarkan Keputusan Walikota



Pekalongan Nomor : 090/341-Bag.Orpad/2014, telah ditetapkan 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator

## B. Capaian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan tahun 2017 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**SATPOL PP Kota Pekalongan**  
**Tahun 2017**

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Tingkat penyelesaian pelanggaran K3 (Ketertiban, ketentraman, keindahan)	%	100	94	94%
2	Penurunan jumlah kasus kebakaran yang disebabkan human error yang terjadi sebanyak 3 kasus setiap tahun	Kasus	15	3	100%
3	Nilai evaluasi LKjIP (SAKIP) Perangkat daerah		75 (B)	50,28 (CC)	67,04%
TOTAL PERSENTASE					87%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut :

Capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 87% ditunjukkan pada indikator tingkat penyelesaian 94%, pada indikator Penurunan jumlah kasus



kebakaran yang disebabkan human error 100% dan nilai evaluasi LKjIP Perangkat Daerah 67,04%.

Berdasarkan pada indikator kinerja utama, maka dapat diketahui bahwa tingkat pencapaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tahun 2016 dari masing-masing indikator adalah 87% atau semua kegiatan dapat dilaksanakan dengan kategori **Baik** sesuai prosentasinya.

### C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara umum Satpol PP Kota Pekalongan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2016-2021. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Satpol PP Kota Pekalongan Tahun 2016-2021 sebanyak 3 Sasaran.

Tahun 2017 adalah tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis Satpol PP, dari 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator kinerja yang ditetapkan maka pencapaian kinerja sasaran Satpol PP Kota Pekalongan adalah sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Capaian Kinerja Sasaran Strategis**  
**Satpol PP Kota Pekalongan**  
**Tahun 2017**

No.	Sasaran Strategis	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya penegakan Perda	%	100	94	94
2	Menurunnya kasus kebakaran karena human error	Kasus	15	3	100
3	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan, serta maturitas Perangkat Daerah		75 (B)	50,28 (CC)	67,04
TOTAL PERSENTASE					87

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja Satpol PP pada beberapa tabel berikut :

#### 1. Sasaran : Meningkatnya Penegakan Perda

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian 2017
1	Persentase penyelesaian pelanggaran perda	%	100	94	94
2	Rasio Jumlah Linmas per 10.000 penduduk (peleton inti, linmas kec dank el)	Indeks	59,6	50,13	84
3	Jumlah temuan tembakau atau rokok illegal (bungkus rokok pertahun )	Bungkus	800	1362	100



TOTAL PERSENTASE	92
------------------	----

Sasaran meningkatnya penegakan perda pada tahun 2017 tercapai 92% (**sangat baik**) karena semua laporan pelanggaran perda telah ditindak dengan baik dan jumlah temuan rokok yang mencapai target dan rasio linmas sebesar 84%.

**2. Sasaran : Menurunnya kasus kebakaran karena human error**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian 2017
1	Cakupan pelayanan bencana kebakaran	%	100	97	97
2	Persentase penanganan bencana kebakaran sesuai SPM	%	100	100	100
3	Anggota damkar yang terlatih	%	50	50	100
TOTAL PERSENTASE					99

Sasaran menurunnya kasus kebakaran karena human error tercapai 99% (**Sangat Baik**). *Alhamdulillah* semua penanganan bencana kebakaran dapat diselesaikan dengan baik.

**3. Sasaran : Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan, serta maturitas perangkat daerah**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian 2017
1	Persentase pelaksanaan surat-menyurat, sumber daya air dan listrik, ATK, cetak dan penggandaan, makan dan minum serta rapat koordinasi dan konsultasi	%	100	95.30	95.30
2	Jumlah bulan pelaksanaan pemeliharaan gedung kantor, kendaraan dinas operasional, pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor dan rumah tangga	bulan	12	12	100
3	Persentase kehadiran	%	100	95	95
4	Persentase ketersediaan capaian laporan kinerja	%	100	100	100
5	Persentase pengaduan	%	0	0	100
TOTAL PERSENTASE					98,06

Sasaran terwujudnya nilai-nilai demokrasi melalui pendekatan partisipatif untuk membentuk masyarakat madani tercapai 98,06% (**Sangat Baik**). Kegiatan operasional kantor, pemeliharaan dan pengadaan serta capaian laporan telah dilaksanakan dengan baik.

**D. Akuntabilitas Keuangan**

Selama tahun 2017 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang



ingin dicapai Satpol PP Kota Pekalongan dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pekalongan DPPA Satpol PP Kota Pekalongan dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp. 8.190.330.000 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 7.446.656.630 atau dengan serapan dana mencapai 90,92%. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada Satpol PP Kota Pekalongan pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut :

No.	Program Kegiatan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%	CAPAIAN
	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>365.200.000</b>	<b>336.570.831</b>	<b>95.30</b>	<b>tercapai</b>
1	Penyediaan jasa surat-menyerurat	2.400.000	2.339.900	97.50	Tercapai
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	79.400.000	55.599.831	70.02	Tercapai
3	Penyediaan jasa administrasi keuangan	35.000.000	33.800.000	96.57	Tercapai
4	Penyediaan alat tulis kantor	17.500.000	17.496.000	99.98	Tercapai
5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	10.000.000	9.986.500	99.87	Tercapai
6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	7.500.000	7.223.500	96.31	Tercapai
7	Penyediaan perlatan rumah tangga	2.500.000	2.496.100	99.84	Tercapai
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	2.500.000	2.420.000	96.80	Tercapai
9	Penyediaan makanan dan minuman	67.000.000	64.870.000	96.82	Tercapai
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	141.400.000	140.339.000	99.25	Tercapai
	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana</b>	<b>3.184.000.000</b>	<b>2.685.125.217</b>	<b>64.72</b>	<b>Tercapai</b>
11	Pembangunan gedung kantor	2.800.000.000	2.362.619.288	84.38	Tercapai
12	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	26.500.000	16.075.500	60.66	Tercapai
13	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	272.000.000	227.391.899	83.60	Tercapai



No.	Program Kegiatan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%	CAPAIAN
15	Pengadaan peralatan dan perlengkapan gedung kantor	56.500.000	55.527.030	98.28	Tercapai
16	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor	29.000.000	23.511.500	81.07	Tercapai
	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>165.000.000</b>	<b>164.736.000</b>	<b>99.84</b>	Tercapai
17	Pengadaan pakaian kerja lapangan	165.000.000	164.736.000	99.84	Tercapai
	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>39.500.000</b>	<b>23.725.000</b>	<b>81.50</b>	Tercapai
18	Penyusunan Renja dan LEPPK-SKPD (Laporan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan SKPD)	8.000.000	6.200.000	77.50	Tercapai
19	Penyusunan RKA, LAKIP dan laporan-laporan keuangan SKPD	8.000.000	6.200.000	77.50	Tercapai
20	Monitoring dan Evaluasi SKPD	6.000.000	6.000.000	100	Tercapai
21	Penyusunan Renstra SKPD	7.500.000	5.325.000	71.00	Tercapai
	<b>Program Peningkatan Pelayanan Masyarakat (PPPM)</b>	<b>13.000.000</b>	<b>12.980.000</b>	<b>99.85</b>	Tercapai
22	Promosi kegiatan unggulan dan inovatif	13.000.000	12.980.000	99.85	Tercapai
	<b>Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan</b>	<b>816.630.000</b>	<b>737.490.000</b>	<b>89.69</b>	Tercapai
23	Penyiapan tenaga pengendali keamanan dan kenyamanan lingkungan	439.630.000	430.020.000	97.81	Tercapai
24	Pengendalian keamanan lingkungan	377.000.000	307.470.000	81.56	Tercapai
	<b>Program Pemeliharaan Kantrantibmas dan Pencegahan Tindak Kriminal</b>	<b>3.617.000.000</b>	<b>3.486.029.582</b>	<b>96,37</b>	Tercapai
25	Pengawasan pengendalian dan evaluasi kegiatan Polisi Pamong Praja	254.000.000	226.857.500	89.31	Tercapai



No.	Program Kegiatan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%	CAPAIAN
26	Peningkatan kapasitas aparat dalam rangka pelaksanaan siskamswakarsa di daerah	72.000.000	46.450.000	64.51	Tercapai
27	Penegakan perda dan keputusan Walikota	2.746.000.000	2.683.562.000	97.73	Tercapai
28	Peningkatan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran	395.000.000	381.660.082	96.62	Tercapai
28	Pemberantasan barang cukai ilegal (DBHCHT)	150.000.000	147.500.000	98.33	Tercapai

#### **E. Prestasi dan Penghargaan**

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Satpol PP Kota Pekalongan dilakukan secara optimal dengan mengerahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki, sehingga Satpol PP Kota Pekalongan telah memperoleh penghargaan yaitu Juara Harapan III Lomba Defile Satlinmas dalam rangka HUT Satpol PP Ke-68 Tk. Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017.



#### **BAB IV** **P E N U T U P**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2016 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2016. Pembuatan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKjIP Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan Tahun 2017 ini dapat menggambarkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2016 Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekalongan menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2017 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 92% atau interpretasi sangat baik

Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 99% atau interpretasi sangat baik

Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 98.6% atau interpretasi baik

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 3 sasaran tersebut, nilai pencapaian sasaran strategis yang dapat dicapai Satpol PP Kota Pekalongan tahun 2017 adalah 87% untuk semua kegiatan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien **(Baik)**.

Dalam Tahun Anggaran 2017 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Satpol PP Kota Pekalongan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pekalongan Tahun Anggaran 2017 sebesar Rp. 8.190.330.000 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 7.446.656.630 atau dengan serapan dana APBD mencapai 90.92%.

Kendala yang dihadapi pada tahun 2017 adalah masih rendahnya kesadaran, kepatuhan hukum dan minimnya pengetahuan masyarakat terkait Peraturan Daerah yang berlaku, keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki antara lain bangunan kantor yang belum memiliki sel tahanan yang memadai, mobil patrol, truck dalmas dan dumtruck.

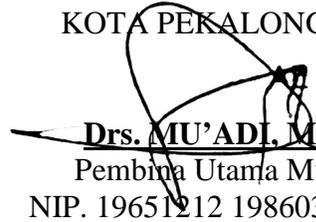


Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi antara lain dengan meningkatkan konsistensi pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya dengan rutin mengadakan sosialisasi, forum diskusi, monitoring evaluasi, pembinaan, penyuluhan maupun operasi penegakan perda secara berkala dan meningkatkan sarana prasarana pada Satpol PP.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Satpol PP Kota Pekalongan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Satpol PP Kota Pekalongan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Pekalongan.

Pekalongan, 26 Maret 2018

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA PEKALONGAN

  
**Drs. MU'ADI, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19651212 198603 1 019