FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI APARAT DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP) KOTA GORONTALO

Usan Bagou
STIA Bina Taruna Gorontalo
bagousan11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Posisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Teknik Observasi, Wawancara dan pencatatan data sekunder. Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan tugas ditinjau dari kemampuan belum menunjang, belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis penunjang yang berhubungan dengan tugas pokok yang diemban, kurang inisiatif kerja karena aparat selalu hanya menunggu perintah, belum maksimal dalam melaksanakan tugas, sarana dan prasarana belum menunjang sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi

Disarankan agar aparat Satpol PP meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pendidikan formal dan non formal, mengikuti latihan manajemen kepemimpinan, berinisiatif dan berusahan melaksanakan tugas organisasi lebih efektif. Pemerintah Daerah perlu menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang, mengalokasikan anggaran yang lebih proporsional kepada setiap SKPD, khususnya Kantor Satpol PP Kota Gorontalo, agar setiap program yang sudah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: **Pelaksanaan, Tugas, Fungsi, Satpol PP**

PENDAHULUAN

Peningkatan profesionalisme kerja aparat Administrasi Negara dalam pelaksanaan tugas hingga sekarang tetap dianggap sebagai isu penting yang sering dibicarakan oleh kalangan akademisi maupun para praktisi. Hal ini berkaitan dengan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan yang menekankan pentingnya profesionalisme kerja di segalah bidang, tak terkecuali profesionalisme kerja aparat satpol PP sebagai aparat administrasi Negara.

Keberhasilan pembangunan nasional antara lain tergantung kepada berhasilnya meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil sebagai aparat Negara demikian juga

aparat satpol PP. Oleh karena itu perhatian terhadap upaya peningkatan profesionalisme aparat di lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan tugas, dewasa ini merupakan kebutuhan yang mendesak diperlukan adanya aparat negara yang profesional dalam bekerja agar kualitas kerja meningkat.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan aparat negara. Dalam Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 pasal 120 telah mengatur tentang keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tujuan yaitu, dalam rangka pembangunan nasional, arah kebijakan program pengaturan dan pembinaan yang dilakukan oleh Satpol PP ditekankan pada upaya dalam membina ketentraman ketertiban masyarakat (tramtibmas), memberi peringatan dini dan penanggulangan, pemeliharaan tramtibmas. Penegakan peraturan daerah (Perda) yang harus ditaati oleh semua pihak dengan kewenangan prosedural. Upaya ini diwujudkan dalam bentuk sistem perlindungan masyarakat, dimana kepentingan masyarakat sebagai hal yang utama. Kepentingan utama dimana pendekatan pengayoman, pencegahan, pembinaan hingga penindakan atas pelanggaran peraturan yang berlaku dalam masyarakat.

Ketentraman dan ketertiban umum merupakan proses perubahan secara berencana yang berlangsung secara terus menerus dari suatu keadaan tertentu kepada keadaan yang lebih baik, ketentraman dan ketertiban umum dilaksanakan secara bertahap dan meliputi seluruh aspek kehidupan sehingga terjadi peningkatan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat. Demikian juga dalam tugas penegakan Peraturan Daerah (Perda) yang harus ditaati oleh semua pihak dengan kewenangan prosedural pada saat disosialisaikan.

Untuk melaksanakan tugas mensosialisasikan Peraturan Daerah tersebut, diperlukan aparat Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Kemampuan dan keahlian tersebut hanya dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal yaitu pendidikan yang memiliki jenjang dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal, semakin memungkinkan setiap aparat Satuan Polisi Pamong Praja memahami tugas-tugas yang diembannya. Pendidikan non formal adalah pendidikan yang diperoleh di luar jalur formal seperti pelatihan, penataran dan pemagangan. Semakin banyak frekuensi pelatihan, penataran, dan pemagangan yang diikuti oleh setiap aparat Satuan Polisi Pamong Praja, semakin profesional dan ahli dalam bidangnya.

Demikian halnya yang dialami oleh aparat di Kantor satpol PP Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa satpol PP dalam melaksanakan tugas masih banyak mengalami kendala, dimana kendala tersebut adalah karena minimnya kemampuan yang dimiliki oleh aparat yang ada di Kantor Satpol PP Kota Gorontalo. Rata-rata aparat Satpol PP memiliki tingkat

pendidikan SLTA dan bahkan ada yang memiliki tingkat pendidikan SMP, SD dan belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis penunjang yang berhubungan dengan tugas pokok yang diembannya. Inisiatif kerja yang dimiliki oleh aparat satpol PP juga masih rendah, hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang dilakukan, selalu harus menunggu perintah atasan, tidak ada inisiatif dari aparat itu sendiri untuk menyelesaikan tugas yang dilaksanakan. Hal inilah yang menjadi kendala bagi aparat satpol PP dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sarana dan prasarana yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan tugas masih sangat terbatas, selama ini Kantor Satpol PP belum memiliki gedung kantor sendiri, dan hanya menumpang atau menggunakan rumah Dinas Wakil Walikota. Demikian juga dengan fasilitas lainnya seperti komputer, printer, meja biro, kursi pejabat sruktural dan kursi pegawai masih kurang, demikian juga dengan kendaraan operasional yang digunakan selama ini hanya satu, sehingga tugas-tugas yang dilakukan tidak efektif. Anggaran yang tersedia yang digunakan oleh satpol PP dalam mendukung pelaksanaan tugas, juga masih sangat minim, selama ini anggaran untuk satpol PP yang dikelola untuk kegiatan dinas dan tugas-tugas administrasi lainnya setiap tahunnya selalu mengalami defisit anggaran. Kondisi inilah yang menjadi penghambat bagi satpol PP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan di atas, dapat dirumuskan dalam penelitian dengan judul: ”Faktor-Faktor Apa saja yang menghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo?.”

TUJUAN DAN MAFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol–PP) Kota Gorontalo.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis dari pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan sosial, khususnya Ilmu Administrasi Publik.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan khususnya Di Satpol PP Kota Gorontalo dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan tugas organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji masalah Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Aparat Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota

Gorontalo, yaitu jenis deskriptif dengan pendekatan kualiatif.

Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor penghambat aparat Satpol PP dalam pelaksanaan tugas di Kantor Satpol PP Kota Gorontalo, yang pendalamannya akan dilihat dari faktor kemampuan, inisiatif kerja, sarana dan prasarana, dan anggaran yang secara operasional dideskripsikan sebagai berikut: (1) Kemampuan yaitu, sumber daya dimiliki oleh aparat Satpol PP yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk menunjang pelaksanaan tugas organisasi; (2) Inisiatif kerja yaitu, hasrat atau kemauan serta keinginan yang tinggi yang dimiliki oleh aparat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya sebagai aparat pemerintah; (3) Sarana dan Prasarana yaitu, berupa fasilitas yang tersedia yang digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas seperti kendaraan operasional, meja, kursi, computer, dan fasilitas lainnya yang mendukung; (4) Anggaran yaitu, adanya ketersediaan dana operasional yang dimiliki oleh Satpol PP digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Kerja

Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini yakni berupa sumber daya dimiliki oleh aparat Satpol PP yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparat dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menujukkan bahwa Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo yang dilihat dari faktor kemampuan belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas. Hal ini terjadi karena rata-rata aparat satpol PP memiliki tingkat pendidikan SLTA dan bahkan ada yang memiliki tingkat pendidikan SMP dan SD dan belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis penunjang yang berhubungan dengan tugas pokok yang diembannya. Sehingga kondisi inilah yang dapat menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi aparat di Kantor Satpol PP Kota Gorontalo.

Dalam usaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan aparat dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dalam mengikuti pelatihan pengembangan aparat. Menurut Sulistiyani & Rosidah (2009:220) “pelatihan merupakan tanggung jawab bersama dan utamanya manajemen puncak (pimpinan) serta mendapat dukungan dari berbagai pihak, pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijaksanaan-kebijaksanaan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pelatihan dan pengembangan kemampuan. Untuk itu komitmen pimpinan sangat penting agar berlangsung secara efektif, baik perencanaan, proses serta tujuan dan pelatihan.

Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja yang dimaksud dalam penelitian yaitu hasrat atau kemauan serta keinginan yang tinggi yang

dimiliki oleh petugas Satpol PP dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya sebagai aparat pemerintah.

Inisiatif kerja merupakan hasrat atau kemauan serta keinginan yang tinggi yang dimiliki oleh petugas dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya sebagai aparat pemerintah. Inisiatif kerja juga merupakan dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang yang ada. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo yang dilihat dari faktor inisiatif kerja belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas. Hal ini terjadi karena aparat selalu hanya menunggu perintah, dan kurang memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas organisasi belum maksimal dilaksanakan. Kondisi tersebut yang menjadi kendala bagi aparat Satpol PP dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Kantor Satpol PP Kota Gorontalo.

Inisiatif merupakan dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang yang ada. Dalam kaitannya dengan unsur *aptitude dan non aptitude*, Conny R. Semiawan (2008:59) mengemukakan bahwa: Inisiatif kerja adalah kreativitas atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Inisatif kerja meliputi, baik ciri-ciri aptitude seeperti kelancaran, keluwesan, dan keaslian dalam pemikiran, maupun ciri-ciri non aptitude seperti rasa ingin tahu, senang mengajukan pertanyaan, dan selalu ingin mencari pengalaman-pengalaman baru.

Dari hal tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa inisiatif kerja pada intinya merupakan kemampuan seorang aparat untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata dalam pelaksanan tugas dan fungsi baik dalam bentuk ciri-ciri *aptitude* maupun *non aptitude*, baik dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya dalam meningkatkan kualitas kerja aparat.

Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas yang tersedia yang digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparat seperti gedung, kenderaan operasional, meja, kursi, computer, dan fasilitas lainnya yang mendukung. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang dan pendukung dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo yang dilihat dari faktor sarana dan prasarana belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas. Hal ini terjadi

karena sarana dan prasarana kurang menunjang pelaksanaan tugas, seperti kenderaan operasional lapangan yang digunakan masih sangat terbatas. demikian juga dengan fasilitas lainnya seperti komputer, printer, meja biro, kursi pejabat sruktural dan kursi pegawai masih kurang. Sehingga pelaksanaan tugas belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparat Satpol PP Kota Gorontalo, sangat perlu adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Ketersediaan sarana dan prasarana di Kantor Satpol PP Kota Gorontalo menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang dan pendukung dalam melakukan aktivitas kegiatan. Fasilitas yang berupa sarana dan prasarana juga sangat menghambat pelaksanaan tugas organisasi tanpa ada sarana dan prasarana yang disediakan pelaksanaan tugas-tugas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar.

Peranan sarana dan prasarana menjadi sangat penting karena sebagai pendukung dan perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi. Dengan adanya sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi pimpinan dan aparatnya juga masyarakat yang menerima layanan.

Anggaran

Anggaran yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berupa ketersediaa dana operasional yang dimiliki oleh Satpol PP digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Anggaran merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi. Berhasil tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari ketersediaan anggaran yang dapat digunakan secara efisien untuk membiayai kegiatan organisasi.

Anggaran merupakan dana operasional yang dimiliki oleh Satpol PP digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas. Anggaran merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi. Berhasil tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari ketersediaan anggaran yang dapat digunakan secara efisien untuk membiayai kegiatan organisasi. Hasil penelitian menujukkan bahwa Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Aparat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol- PP) Kota Gorontalo yang dilihat dari faktor anggaran belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas. Hal ini terjadi karena anggaran yang dikelola sangat minim, anggaran yang tersedia tidak sebanding dengan kegiatan dinas yang harus dibiayai setiap tahunnya, sehingga Kantor Satpol PP mengalami depisit anggaran. Kondisi inilah yang dapat menghambat tugas-tugas organisasi belum dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Anggaran merupakan ujung tombak organisasi dalam menjalankan suatu organisasi tanpa ada pengelolaan anggaran, perencanaan dan penganggaran, pelakasanaan anggaran, pembiayaan

dan sebagainya keuangan yang ada disuatu organisasi tidak akan digunakan dengan baik.

Anggaran merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Untuk itu pengelolaan anggaran harus di kelola dengan baik agar supaya roda pemerintahan akan berjalan dengan baik seperti yang diatur dalam Permen No. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan anggaran daerah. Pengelolaan anggaran daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggunjawaban, dan pengawasan anggaran daerah. Pengelolaan anggaran daerah yang diatur dalam peraturan menteri ini meliputi kekuasaan pengelolaan anggaran daerah, pengelolaan anggaran daerah dimulai dengan perencanaan/penyusunan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan kemampuan pendapatan daerah. Penyusunan APBD sebagaimana berpedoman kepada RKPD dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat untuk tercapainya tujuan negara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi. Karena aparat satpol PP memiliki tingkat pendidikan SLTA dan bahkan ada yang memiliki tingkat pendidikan SMP dan SD dan belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis penunjang yang berhubungan dengan tugas pokok yang diembannya.
2. Faktor inisiatif kerja belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi. Karena aparat selalu hanya menunggu perintah, dan kurang memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas organisasi belum maksimal dilaksanakan.
3. Faktor sarana dan prasarana belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi. Karena sarana dan prasarana kurang menunjang pelaksanaan tugas, seperti kenderaan operasional lapangan yang digunakan masih sangat terbatas, demikian juga dengan fasilitas lainnya seperti komputer, printer, meja biro, kursi pejabat sruktural dan kursi pegawai masih kurang.
4. Faktor anggaran belum menunjang atau menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi. Karena anggaran yang dikelola sangat minim, anggaran yang tersedia tidak sebanding dengan kegiatan dinas yang harus dibiayai setiap tahunnya, sehingga Kantor Satpol -PP mengalami depisit anggaran. Kondisi inilah yang dapat menghambat tugas-tugas organisasi belum dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat disampaik beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya aparat Satpol PP meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pendidikan formal dan non formal. Agar tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Perlunya pembinaan dilakukan secara terus menerus kepada aparat melalui latihan manajemen kepemimpinan, agar aparat memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, dan berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Serta dapat memahami tupoksinya dengan baik, agar tugas-tugas organisasi lebih efektif dilaksanakan.
3. Perlunya perhatian pemerintah Daerah dalam menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang digunakan oleh Kantor Satpol Kota Gorontalo dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.
4. Perlunya pemerintah daerah mengalokasikan anggaran yang lebih proporsional kepada setiap SKPD, khususnya Kantor Satpol-PP Kota Gorontalo, agar setiap program yang sudah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi.* Jakarta: Balai Aksara.

Creswell, John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, Hani. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

Hasibuan, H. Melayu S.P. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Cet. Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Manullang, M.,2013, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cet. Kedelapanbelas. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mangkunegara, A.A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosda Karya.

Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management*. Edisi ke-10. Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, J, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Handari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ketiga. Yogyakarta: Gama Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sunyoto, A. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Poerwadarminta. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Pengembangan Bahasa Depdikbud.

Riduwan. 2010, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Cet. Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Vethzal. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Siagian, S.P. 2010. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

Undang-Undang:

Undang-Undang 23 Tahun 2014, pasal 120 Tentang Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP).