

KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DALAM MENTERTIBKAN PEDAGANG KAKLI LIMA (PKL) DI KECAMATAN CILEDUG

TITO INNEKA WIDYAWATI¹

¹) Dosen STISIP Yuppentek
E-mail: tw_inneka@rocketmail.com ¹)

ABSTRACT

Tramtib which means Peace and Order, or which is often known as the Civil Service Police Unit (Satpol PP). Tramtib or Satpol PP is a supporting element of the task of the City Government (City Government) in securing and implementing the City Government policies that are specific in the area of peace and public order. where one of the tasks is to regulate street vendors (PKL). The purpose of this study is to analyze and explain the Tramtib Performance in regulating Street Vendors (PKL). The research method used qualitative research. The technique of collecting data, through interviews with informants who have a connection with the Tramtib Performance in Ciledug District. The results showed that the Tramtib Performance was still not optimal, as evidenced by the increase in the number of street vendors in Ciledug Subdistrict from year to year.

Keywords : performance, street vendors, tramtib

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusianya, maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitupula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan agawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Kinerja pegawai akan baik dengan adanya manajemen kinerja, manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam

mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Salah satu kegiatan sektor informal yang penuh dinamika di Indonesia adalah aktivitas yang dilakukan oleh Pedagang Kaki Lima (PKL). Pedagang Kaki Lima (PKL) adalah usaha sektor informal berupa usaha dagang yang terkadang juga sekaligus produsen. PKL ada yang menetap pada lokasi tertentu, ada yang bergerak dari tempat satu ke tempat yang lain menggunakan alat-alat seperti pikulan, atau kereta dorong, untuk menjajakan bahan makanan, minuman dan barang-barang konsumsi lainnya secara eceran. PKL Umumnya bermodal kecil terkadang hanya merupakan alat bagi pemilik modal dengan mendapatkan sekedar komisi sebagai imbalan atau jerih payahnya.

Keberadaan PKL telah membuka lapangan pekerjaan sehingga angka pengangguran dapat ditekan dan keberadaannya dibutuhkan oleh masyarakat kelas bawah karena harga yang relatif lebih murah dari toko atau restoran modern. Namun keberadaan PKL selain menguntungkan juga mendatangkan permasalahan baru. Kegiatan para PKL dianggap sebagai kegiatan liar karena penggunaan ruang tidak sesuai dengan peruntukannya sehingga mengganggu kepentingan umum. Seperti kegiatan pedagang kaki lima (PKL) yang menggunakan trotoar dan jalan atau badan jalan sebagai tempat berdagang, pemasangan reklame yang sembarangan, perilaku buang sampah sembarangan dan perilaku menyeberang jalan sembarangan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemda Kota Tangerang mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) No. 1 Tahun 2015 tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima dan Perda No. 6 tahun 2011 tentang Ketertiban Umum.

Tramtib yang berarti Ketentraman dan Ketertiban, atau yang sering dikenal dengan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Tramtib atau Satpol PP merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Kota (Pemkot) dalam mengamankan dan melaksanakan kebijakan Pemkot yang bersifat khusus di bidang ketentraman dan ketertiban umum. Adapun

tugas dan fungsi dari Satpol PP sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum masyarakat sangat luas, seperti menangani masalah sampah, bangunan liar, pedagang kaki lima, tindak kejahatan, prostitusi, dan sebagainya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satpol PP Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Semakin meningkatnya eskalasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Adapun Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Bidang Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat menjadi fungsi Satuan Polisi Pamong Praja.

Dalam hal ini pemerintah akan memberikan sanksi dalam rangka pengawasan bagi pedagang kaki lima di wilayah kecamatan Ciledug yang apabila ditemukan adanya penyimpangan dan pelanggaran. Selama ini sanksi yang diberikan pada pedagang kaki lima yang tidak taat pada peraturan di wilayah kecamatan Ciledug mulai dari teguran berbentuk lisan, surat peringatan hingga pembongkaran tempat berdagang. Dilihat dari jenis sanksi yang diberikan di nilai sudah cukup mampu memberikan efek jera bagi pedagang kaki lima yang melanggar, tetapi kenyataannya dalam pemberian sanksi terhadap pedagang kaki lima yang melanggar, pihak pemerintah dalam memberikan sanksinya dinilai belum efektif, karena selama ini sanksi yang diberikan hanya teguran saja, dan dianggap sanksi yang diberikan masih terbilang sanksi ringan sehingga masih ada pedagang kaki lima yang melanggar aturan. Berikut laporan hasil kegiatan penertiban pedagang kaki lima di kecamatan Ciledug:

Tabel 1 Pentertiban Pedagang Kaki Lima (PKL)

No	Bulan	Tahun	
		2016	2017
1	Januari	7	26
2	Februari	5	23
3	Maret	7	30
4	April	6	22
5	Mei	10	27
6	Juni	7	21
7	Juli	8	28
8	Agustus	6	25
9	September	7	25
10	Oktober	6	32
11	November	10	27
12	Desember	8	26
JUMLAH		87	312

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil kegiatan penertiban pedagang kaki lima tahun 2016 jumlah keseluruhan pedagang kaki lima yang melanggar sebanyak 87 PKL dan pelanggaran terbanyak di bulan mei dan nevvember sedangkan yang terendah pada bulan februari. Sedangkan di tahun 2017 jumlah keseluruhan pedagang kaki lima yang melanggar sebanyak 312 PKL dan pelanggaran terbanyak di bulan oktober sedangkan yang terendah pada bulan juni. Jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pedagang kaki dari tahun ke tahun di wilayah kecamatan ciledug semakin bertambah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Tramtib perlu adanya peningkatan, serta pemberian sanksi dinilai belum efektif sehingga belum memberikan efek jera bagi pedagang kaki lima yang melanggar. Kinerja Tramtib yang semakin ditingkatkan akan memberikan dampak yang positif yaitu dengan adanya pengurangan bagi pelanggaran yang dilakukan oleh pedagang kaki lima (PKL). Oleh karena itu akan dilakukan pembahasan mengenai Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam Mentertibkan Pedagang Kaki Lima (PKL) di Kecamatan Ciledug.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja Menurut Mahsun (2009:25), “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.mKemudian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2000 : 67).“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, sedangkan kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani, (2003 :223)“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi

(2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, Encyclopedia of Public Administration and Public Policy Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2007:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal atau individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau team leader;
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan anggota tim dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Soesilo dalam Hessel Nogi Tangkilisan (2005 : 180-181)

mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif yang dilihat dari fenomena masalah yang ingin dikaji dengan metode studi kasus , yaitu dengan cara pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, atau biasa disebut dengan istilah data primer, dan menggunakan data sekunder. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasinya lainnya. Sugiyono (2011:16)

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: Pengumpulan Data dengan Observasi, Pengumpulan Data dengan Wawancara, Teknik Pengumpulan Data dengan Dokumen, dan Triangulasi. Teknik pengambilan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan penggunaan key informan (informan kunci). Informan-informan yang dimaksud adalah petugas Tramtib Kec. Ciledug dan para PKL. Teknik analisis data dalam penellitian ini adalah menurut Sugiyono (2011:334), mengemukakan bahwa ada 3 langkah dalam analisis data yaitu Reduksi Data, Data Display dan Conclusion Drawing Verification.

PEMBAHASAN

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Menurut Kasi. Tramtib Kec.Ciledug (wawancara tanggal 06 Februari 2018) “mengatakan bahwa Kinerja Tramtib Kecamatan Ciledug sudah maksimal dalam menertibkan PKL yang melanggar, tramtib kecamatan ciledug dalam menertibkan PKL menggunakan cara persuasif/pendekatan dengan diskusi serta Sosialisasi”.

Partisipasi adalah suatu keterlibatan mental dan emosi serta fisik peserta dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang melaksanakan dalam proses belajar mengajar serta mendukung pencapaian tujuan dan bertanggung jawab atas keterlibatannya. Bentuk partisipasi yang nyata yaitu :

1. Partisipasi uang adalah bentuk partisipasi untuk memperlancar usaha-usaha bagi pencapaian kebutuhan masyarakat yang memerlukan bantuan
2. Partisipasi harta benda adalah partisipasi dalam bentuk menyumbang harta benda, biasanya berupa alat-alat kerja atau perkakas
3. Partisipasi tenaga adalah partisipasi yang diberikan dalam bentuk tenaga untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu program
4. Partisipasi keterampilan, yaitu memberikan dorongan melalui keterampilan yang dimilikinya kepada anggota masyarakat lain yang membutuhkannya.

Berdasarkan penuturan Kasi. Tramtib Kecamatan Ciledug (wawancara tanggal 06 Februari 2018) “mengatakan bahwa dibutuhkan kesadaran PKL agar tidak berjualan di trotoar, bahu jalan dan lain-lain yang melanggar Perda No. 1 Tahun 2015 tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima dan Perda No. 6 tahun 2011 tentang Ketertiban Umum.yang di keluarkan oleh Kota Tangerang”.

Akuntabilitas dalam lembaga publik dapat dibagi menjadi lima bagian yaitu :

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran. Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban yang berkaitan dengan aktivitas penegakan hukum dan juga norma kejujuran yang ditunjukkan dengan tidak melakukan berbagai macam

penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang yang dimiliki.

2. Akuntabilitas Manajerial. Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban yang berhubungan dengan pola kerja manajerial yang harus dilaksanakan dengan efektif dan efisien.
3. Akuntabilitas Program. Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban yang berhubungan dengan setiap program yang akan dijalankan. Orang yang berwenang dalam program ini harus bisa menunjukkan jika program yang akan dibangun dapat berjalan dengan baik atau tidak dan apa saja upaya yang dapat dilakukan agar program yang akan direncanakan dapat berjalan dengan optimal.
4. Akuntabilitas Kebijakan. Akuntabilitas ini merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan pertanggungjawaban lembaga publik terhadap berbagai macam kebijakan dan keputusan yang telah diputuskan ataupun diambil. Dalam hal ini, orang yang berperan dalam lembaga publik harus bisa mempertanggungjawabkan setiap kebijakan yang telah ditetapkan baik itu dari segi tujuan, alasan pengambilan kebijakan, manfaat yang ditimbulkan, hingga berbagai macam hal negatif yang mungkin ditimbulkan dari setiap kebijakan yang akan atau telah diambil.
5. Akuntabilitas Finansial. Akuntabilitas ini berkaitan erat dengan pertanggungjawaban lembaga publik terhadap setiap uang yang disetorkan oleh masyarakat kepada pemerintahan. Lembaga publik harus bisa menerangkan bagaimana uang tersebut didapatkan, kemana uang tersebut dibelanjakan, dan berbagai macam pertanggungjawaban lainnya.

Menurut Kasi Tramtib Kecamatan Ciledug (wawancara tanggal 06 Februari 2018) “menyatakan bahwa dalam menertibkan PKL ada beberapa cara salah satunya dengan melakukan sosialisasi kepada pedagang secara rutin terkait masalah Perda No. 1 tahun 2015 Perda No. 1 Tahun 2015 tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima”.

Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan publik karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan

kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk juga. Responsivitas birokrasi yang rendah juga banyak disebabkan oleh belum adanya pengembangan komunikasi eksternal secara nyata oleh jajaran birokrasi pelayanan. Indikasi nyata dari belum dikembangkannya komunikasi eksternal secara efektif oleh birokrasi terlihat pada masih besarnya *gap* yang terjadi. *Gap* terjadi merupakan gambaran pelayanan yang memperlihatkan bahwa belum ditemukan kesamaan persepsi antara harapan masyarakat dan birokrat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Kasi Tramtib Kecamatan Ciledug bahwa "Dasar hukum yang di gunakan terdiri dari :

1. Perda No. 6 tahun 2011, Tentang Ketertiban Umum
2. Perda No. 1 tahun 2015, Tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima (PKL)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dilakukan Tramtib Kecamatan Ciledug sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku namun pada pelaksanaannya masih belum optimal, serta terdapat kendala-kendala dalam mentertibkan Pedagang Kaki Lima (PKL) tetap saja ada, tetapi dapat diatasi dengan baik oleh Tramtib.

Saran yang dapat diberikan adalah pertegas sanksi bagi PKL yang melanggar agar dapat menjadi efek jera bagi yang tidak mematuhi peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

Gunawan, Imam. 2013. Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mahsun, Mohamad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFE
- Miles, Matthew B dan Huberman, A. Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta : UI Press
- Nugrahani. Galuh Ayu. 2017. Kinerja Polisi Pamong Praja dalam Penataan Pedagang Kaki Lima. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sugiono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Jawa Timur". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol 13, no. 1, Maret 2011, hal 40-45.
- Sari, Jufita Puspa, dkk. 2013 Strategi Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) Kota Tanjung Pinang. Jurnal Universitas Paja Ali Haji.
- Sulisdiani, Indah. 2012. Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) Di Kota Pontianak. Jurnal Universitas Tanjungpura
- Suparmi, 2010:1, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, Media ekonomi dan manajemen, vol 21, no 1.

Perda

- Perda No. 1 Tahun 2015, Tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima.
- Perda No. 6 Tahun 2011, Tentang Penertiban Umum.
- PP No. 32 Tahun 2004, Tentang pedoman Satpol PP Pasal 148 Ayat 1 dan 2.
- PP No. 6 Tahun 2010, Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja.