PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI SATPOL PP KOTA BOGOR TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Administrasi Publik

Oleh :

NUR AFNI AULIA
6661131375

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

SERANG, JANUARI 2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Nur Afni Aulia
NIM	: 6661131375
Tempat tanggal lahir	: Bogor, 11 Desember 1994
Program Studi	: Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI SATPOL PP KOTA BOGOR TAHUN 2016 adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa tersebut.

Serang, 24 Januari 2018

METERAI TEMPEL
E2D0AEF936594993
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nur Afni Aulia

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Nur Afni Aulia

NIM : 6661131375

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BOGOR TAHUN 2016

Serang, 24 Januari 2018

Skripsi ini telah disetujui untuk disajikan dalam sidang akhir

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Rahmawati, S.Sos, M.Si	Dr. Ipah Ema Jumiati, S.IP, M.Si
NIP : 197905252005012001	NIP : 197501312005012004

Mengetahui
Ketua Program Studi
Administrasi Publik

Listyaningsih, S.Sos., M.Si
NIP : 197603292003122001

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : NUR AFNI AULIA

NIM : 6661137375

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATPOL PP KOTA BOGOR TAHUN 2016.

Telah Diuji di Hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 24 Januari 2018 dan dinyatakan **LULUS.**

Serang, 24 Januari 2018

Ketua Penguji

Riswanda, Ph.D.
NIP : 198101122008121001

.....

Anggota :

Dr. Agus Sjafari, M.Si.
NIP : 197108242005011002

.....

Anggota :

Rahmawati, M.Si.
NIP : 197905252005012001

.....

Mengertahui,

Dekan Fisip Untirta

Dr. Agus Sjafari, M.Si.
NIP : 197108242005011002

Ketua Program Studi

Listyaningsih, M.Si
NIP : 197603292003122001

ABSTRAK

Nur Afni Aulia. NIM. 6661131375. Skripsi 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota di Satpol PP Kota Bogor. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dosen Pembimbing I: Rahmawati S.Sos., M.Si., Dosen Pembimbing II: Dr. Ipah Ema Juamiati, S.Ip., M.Si.,

Kinerja anggota di Satpol PP Kota Bogor adalah penting. Oleh sebab itu kepemimpinan seorang pemimpin transformasional pada umumnya cenderung memiliki dampak yang meluas, terlebih terhadap kinerja anggotanya. Meski Pada kenyataannya hingga saat ini masih banyak permasalahan yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, yaitu: (1) Permasalahan disiplin anggota, (2) perilaku buruk oknum anggota terkait pungutan liar, (3) Tingginya ketimpangaan nilai capaian relisasi kegiatan antara bidang di Satpol PP Kota Bogor, dan (4) rendahnya kinerja Satpol PP Kota Bogor, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota di Satpol PP Kota Bogor. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Satpol PP Kota Bogor berjumlah 314 orang. Dengan sampel 176 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja anggota di Satpol PP Kota Bogor sebesar 67%. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kasat Pol PP terdiri dari 4 dimensi karakter meliputi, dimensi idealisme dengan kontibusi penerapan 29,5%, dimensi inspirasional dengan kontiribusi 28,0%, dimensi stimulus intelektual 19,1% dan konsiderasi individu 23,4%, melalui empat dimensi tersebut, kepemimpinan Transformasional berhasil meningkatkan motivasi dan kemampuan anggota untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai transformasi pada sistem kerja dan budaya kerja. Adapun beberapa kelemahan dari kepemimpinan transformasional, memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai capaian kinerja optimal yang belum terealisasikan karena dipengaruhi juga oleh faktor krusial lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Anggota

ABSTRACT

Nur Afni Aulia. NIM. 6661131375. Thesis 2018. Influence of Transformational Leadership on Performance of Members in Satpol PP Bogor City. State Administration Science Program. Faculty of Social Science and Political Science. University of Sultan Ageng Tirtayasa. Supervisor I: Rahmawati, S.Sos., M.Si., Supervisor II: Dr. Ipah Ema Juamiati, S.Ip, M.Si.,

Performance of members in Satpol PP Kota Bogor is important. Therefore, transformational leadership applied by a transformational leader in general tends to have a widespread impact, especially on the performance of its members. But in fact, until now there are still many problems that occur in Satuan Pamong Praja City Police Unit, namely: (1) Problems of member discipline,(2) bad behavior of members in Satpol PP Bogor City, (4) The low performance of Satpol PP Kota Bogor, This study aims to determine how much influence of transformational leadership on the performance of members in Satpol PP Bogor City. This research method is descriptive quantitative research. Population in the study of all members of Satpol PP Bogor City amounted to 314 people. Sample was taken by 176 people using Slovin formula. The result of the research shows that the conclusion of the leadership of transformational leadership has an effect on the performance of members in Satpol PP Kota Bogor with the magnitude of influence that is, 67%. transformational leadership applied in Satpol PP Bogor City consists of 4 character dimensions in the application of transformational leadership Kasat Pol PP Bogor City covering, idealism dimension with 29.5% application contribs, 28.5% inspirational dimension, intellectual stimulus 19, 1% and individual considers 23.4%, through these four dimensions, transformational leadership succeeds in increasing the motivation and ability of members to improve performance by bringing many transformations both on working system and on existing work culture. In the process of transformational leadership, there are still many weaknesses that require improvement to improve performance and achieve the optimal performance that can not be realized because it is also influenced by other crucial factors not discussed in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Member Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemmpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP Kota Bogor Tahun 2016". Penyusunan Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Konsentrasi Manajemen Publik Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan kepada :

1. Prof. Dr. H. Soleh Hidayat, M.Pd., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sjafari, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Rahmawati, M.Si., Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universistas Sultan Ageng Tirtayasa sekaligus sebagai pembimbing I Skripsi yang senantiasa memberikan sumbangsih pemikiran, kritik, saran, dan ilmu kepada peneliti, serta dengan sabar membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

4. Iman Mukhroman, M.Ikom., Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universistas Sultan Ageng Tirtayasa;
5. Kandung Sapto Nugroho, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universistas Sultan Ageng Tirtayasa yang sekaligus menjadi dosen pembimbing akademik.
6. Listyaningsih, S.Sos.,M.Si., Ketua Jurusan Administrasi Publik.
7. Dr. Arenawati, M.Si., Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
8. Dr. Ipah Ema Jumiati, M.Si., Pembimbing II Skripsi yang senantiasa memberikan sumbangsih pemikiran dan masukan kepada peneliti, serta dengan sabar membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universistas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah banyak memberikan pengetahuan ilmiah dan membuka wawasan peneliti selama proses perkuliahan.
10. Para jajaran staf Fakultas Ilmu Sosiaal dan Ilmu PolitikUniversitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah banyak memberikan berbagai kemudahan dan pelayanan akademik bagi peneliti.
11. Kepala Satuan beserta jajaran anggota Satpol PP Kota Bogor yang telah membantu dan bersedia meluangkan waktu untuk mendukung peneliti dalam melakukan penelitian di Satpol PP Kota Bogor.
12. Terkhusus kepada kedua orang tua ku ayahanda tercinta H. Nasrul Imron dan ibunda tercinta Afty Fitriyah yang tak pernah henti medoakan, memberikan dukungan, motivasi serta kasih sayang yang tidak terhingga sehingga bisa mengantarkan anaknya sampai tahap ini..

13. Keluarga Besar Raden. Soekardi Amidjaya dan Keluarga Besar KH Ahyat Bin Fai, serta adik-adiku tercinta, yang senantiasa memberikan perhatian, kehangan keluarga dan dukungan moril juga materil.
14. Muhammad Misbahuddin Yusuf, S.Tr., yang senantiasa bersabar menunggu, mendampingi serta memotivasi perjuangan peneliti dalam setiap tahapan proses untuk meraih gelar sarjana di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
15. Keluarga Besar English Debating Club Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, yang telah memberikan arti indahnya kebersamaan, canda tawa serta berbagai pengalaman dan ilmu yang sangat bermanfaat.
16. Keluarga Besar Duta Mahasiswa GenRe dan PIK-M BKKBN Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, yang telah memberikan arti indahnya kebersamaan, canda tawa serta mengajarkan banyak hal baru yang luar biasa.
17. Sahabat-sahabat terkasih Hegar Aditya Ladzuard, S.Ikom., Silmi Mutmainah, S.Kep., Wina Aprilia, S.Pd., Murni Agustini, S.Sos., Desi Aulia, S.Ikom., M. Ramli S.Ikom., Sofyan Said S.Si., Firda Amalia, Aan Burhanudin S.AP., Haikal Hasaba Adam S.AP., Anggit Puspitasari, S.Sos., dan Ranita Dahlan, S.Sos yang senantiasa menemani, mengigatkan dan memberikan motivasi dalam balutan kebersamaan, kehangatan, canda dan tawa, dukungan serta doa yang telah tercurahkan selama ini.

18. Teman-teman mahasiswa angkatan 2013 yang dipertemukan dari awl perkuliahan dan terus menemani perjuangan serta terus saling memotivasi hingga saat ini.
19. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih telah bersedia memberikan bantuan, bimbingan, semangat, kritik, saran dan doa kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, Peneliti memohon maaf atas kekurangan dan kelemahan yang terdapat dalam skripsi ini, peneliti berharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat, khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca pada umumnya.

Serang, 24 Januari 2018

Nur Afni Aulia

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS i
LEMBAR PERSSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN **halaman**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 22
1.3 Rumusan Masalah 22
1.4 Batasan Masalah 22
1.5 Tujuan Penelitian 22
1.6 Manfaat Penelitian 23

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
2.1 Landasan Teori 23
2.1.1 Konsep Kepemimpinan 23
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional 26
2.1.3 Konsep Kinerja 32
2.2 Penelitian Terdahulu 39
2.3 Kerangka Berpikir 43
2.4 Hipotesis Penelitian 44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian 45

3.2 Ruang Lingkup/Fokus Penelitian 45

3.3 Lokasi Penelitian 46

3.4 Variabel Penelitian 46

3.4.1 Definisi Konsep 46

3.4.2 Definisi Operasional 47

3.5 Instrumen Penelitian 49

3.6 Populasi dan Sampel 53

3.6.1 Populasi 53

3.6.2 Sampel 53

3.7 Teknik pengolahan dan analisis data 55

3.7.1 Teknik Pengolahan Data 55

3.7.2 Teknik Analisis Data 55

3.8 Jadwal Penelitian 61

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian 62

4.2 Deskripsi Data 66

4.2.1 Data Pribadi Responden 66

4.3 Pengujian Prasyarat Statistik 70

4.3.1 Uji validitas 70

4.3.2 Uji Reliabilitas 72

4.3.3 Uji Normalitas 74

4.4 Analisis Data Penelitian 76

4.4.1 Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional 76

4.4.2 Deskripsi Data Kinerja Pegawai 90

4.5 Uji Hipootesis 101

4.5.1 Uji Korelasi..... 101

4.5.2 Uji t test..... 103

4.5.3 Uji Regresi..... 103

4.5.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana..... 104

4.5.5 Uji hipotesis regresi…..... 105
4.6 Pembahasan 106

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan 128

5.2 Saran 129

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2016 Satuan Polisi Pamong Praja	6
1.2	Tabel Rekapitulasi Absensi Anggota SATPOL PP Kota Bogor per Januari -Desember tahun 2016	8
1.3	Kontribusi Capaian realisasi kegiatan Per-Bidang Satpol-PP Kota Bogor	15
1.4	Indikator Kinerja Utama (IKU) Satpol PP Kota Bogor 2016	19
3.1	Bobot Penilaian kuisioner.....	51
3.2	Kisi-kisi instrumen penelitian	52
3.3	Proporsional Random Sampling	55
3.4	Interpretasi koefisien korelasi	60
3.5	Waktu Penelitian.....	62
4.1	Jenis kelamin responden	68
4.2	Usia responden	68
4.3	Data pendidikan responden	70
4.4	Pemimpin memiliki visi jauh ke depan (visioner)	71
4.5	Pemimpin memiliki program kerja yang dapat diterapkan secara efektif	72
4.6	Pemimpin merupakan sosok berwibawa yang disegani anggota	74
4.7	Pemimpin memiliki standar target pencapaian organisasi yang tinggi	74
4.8	Pemimpin mampu mempengaruhi individu untuk bergerak sesuai perintahnya tanpa merasa terbebani	75
4.9	Pemimpin mampu memberikan contoh kongkrit dengan turut serta dalam giat operasi penertiban di lapangan	76
4.10	Pemimpin mampu bekerja melebihi batas waktu kerja untuk turut serta bergabung giat operasi penertiban malam hari yang dilakukan anggota	76
4.11	Pemimpin mampu memberikan dorongan motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih giat	77
4.12	Pemimpin merupakan sosok humanis yang mampu menginspirasi anggota untuk bersikap lebih humanis dalam melayani masyarakat	78
4.13	Pemimpin menyediakan program pelatihan khusus bagi anggota untuk mendorong anggota mengembangkan potensi diri	79
4.14	Pemimpin memiliki pengetahuan mengenai kondisi dan situasi di lapangan yang sangat baik, untuk menyusun strategi yang handal dalam menangani permasalahan penanganan pelanggaran Perda	80

4.15 Pemimpin mampu mengambil keputusaan secara tepat dalam waktu singkat 80
4.16 Pemimpin mampu memberikan solusi yang tepat dalam setiap permasalahan kerja anggotanya 81
4.17 Pemimpin mampu menciptakan inovasi program kerja yang lebih baik 82
4.18 Pemimpin senang mengikutsertakan anggota dalam berbagai forum-forum diskusi keilmuan dilingkungan pemerintahan Kota Bogor 83
4.19 Pemimpin bersedia melayani keluhan dari anggota secara pribadi 84
4.20 Pemimpin selalu berupaya memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang kinerja anggota 84
4.21 Anggota memiliki loyalitas yang tinggi pada instansi 85
4.22 Anggota bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku 86
4.23 Anggota bersedia memenuhi panggilan kerja walau di hari libur .. 86
4.24 Anggota merasa bersungguh- sungguh dalam melakukan tugas 87
4.25 Anggota bersedia bekerja melebihi batas waktu kerja 88
4.26 Anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk instansi 88
4.27 Anggota memiliki motivasi besar untuk memajukan instansi 89
4.28 Anggota dapat bekerja secara tepat waktu 89
4.29 Anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian instansi 90
4.30 Anggota bersedia mengutamakan kepentingan instansi 90
4.31 Anggota mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja 91
4.32 Anggota mampu memahami tugas yang diberikan 91
4.33 Anggota mampu meyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi dilapangan 92
4.34 Anggota mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas 93
4.35 Anggota mampu bekerja dengan baik di dalam tim 93
4.36 Anggota memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya 94
4.37 Anggota mampu bersikap tegas pada para pelanggar perda tanpa memperhatikan ikatan kekerabatan 95
4.38 Anggota dapat diandalkan dan memiliki keandalan dalam bekerja 95
4.39 Anggota mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pelanggar perda 96
4.40 Anggota mampu Merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara terarah 96
4.41 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Kepemimpinan Transformasional 97

4.42	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Kinerja Anggota	98
4.43	Hasil uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)	99
4.44	Hasil uji Validitas Variabel Y (Kinerja Anggota)	100
4.45	Case Processing Summary.....	101
4.46	Item Total Statisticd.....	101
4.47	Reliability Statistics.....	102
4.48	Hasil uji korelasi variabel X terhadap variabel Y	103
4.49	Tingkat Kekuatan Hubungan Koefisien Korelasi	104
4.50	Uji regresi variabel X terhadap Variabel Y	105
4.51	Coefisients	106
4.52	Hasil Uji Hipotesis Variabel X terhadap Y	107
4.53	Kritteria penilaian berdasarkan rata-rata skor	110
4.54	Skor dimensi variabel kepemimpinan transformasional	111
4.55	Skor indikator dimensi idealisme	113
4.56	Skor indikator dimensi inspirasional	117
4.57	Skor indikator dimensi stimulus intelektual	119
4.58	Skor indikator dimensi konsiderasi individu	121
4.59	Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai	123
4.60	Skor dimensi motivasi	124
4.61	Skor indikator dimensi kemampuan	126

DAFTAR GAMBAR

2.1 Variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja 33

2.2 Hubungan kinerja terhadap motivasi dan kemampuan 38

2.3 Kerangka Berpikir 44

4.1 Struktur Organisasi 65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disingkat Satpol PP merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang kerap dikenal masyarakat dengan budayanya yang militeris, imagenya yang selalu dikaitkan dengan perlakuan semena-mena terhadap Pedagang Kaki Lima, tindakan penggusuran dan penyitaan barang dagangan secara paksa memang telah lekat tertanam di benak masyarakat. Satpol PP sebagai sebuah korps satuan yang selalu menggemakan prinsip "satu komando" dalam setiap pergerakan anggotanya, memang terkesan bahwa segala bentuk pergerakan ditentukan oleh seorang komandan yang merupakan pemimpin tertinggi dalam bagan organisasi di dalamnya. Yang dalam hal ini adalah kepala satuan polisi pamong praja atau disebut sebagai Kasat Pol PP.

Drs Herry Karnadi, M.Si sebagai Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor bertanggung jawab kepada Walikota Bogor melalui sekertaris daerah. sebagai pemegang tongkat komando tertinggi dalam satuan, Kasat Pol PP memiliki peranan besar dalam menentukan pergerakkan anggota, tujuan satuan yang ingin dicapai, pembentukan karakter anggota, budaya organisasi yang tercipta hingga pada citra satuan polisi pamong praja di mata masyarakat. Oleh karenanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kasat Pol PP Kota Bogor

tentunya menjadi kunci dari segala bentuk keberhasilan dan kegagalan Satpol PP Kota Bogor.

Sejauh pengamatan peneliti dalam observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dalam kepemimpinannya merupakan sosok pemimpin yang dapat membawa banyak perubahan positif, pemikirannya yang visioner mampu menciptakan banyak inovasi baru dalam tubuh Satpol PP Kota Bogor, diantaranya : 1. adanya perekrutan anggota wanita sebagai Srikandi Satpol PP kota Bogor yang untuk pertama kalinya digagas dan dilakukan oleh Satpol PP Kota Bogor sepanjang sejarah berdirinya. 2. Dibentuknya unit Liputan dan admin digital Satpol PP Kota Bogor untuk pertama kalinya, sebagai media *go public* selaku dokumentator kegiatan Satpol PP Kota Bogor dan pengelola sosial media (Instagram) akun youtube dan web resmi Satpol PP Kota Bogor sebagai bentuk Transparansi publik dan layanan informasi mengenai Satpol PP Kota Bogor. 3. diciptakannya program *Park To Park Patrole* yang merupakan patroli taman ke taman yang dilakukan rutin setip hari di siang dan malam hari oleh anggota Satpol PP Kota Bogor, guna menjaga keamanan dan ketertiban umum di area Taman-taman Kota. 4. Digagasnya program *Srikandi Goes To School* untuk memberikan penyuluhan dan pembinaan ke sekolah-sekolah bagi para pelajar Kota Bogor, tentang permasalahan remaja dan ketertiban umum. Yang mana program-program tersebut merupakan program inspiratif yang digagas oleh Kasatpol PP Kota Bogor pada pertengahan tahun 2016 yang merupakan gagasan yang pada kepemimpinan sebelumnya tidak pernah dimunculkan.

Pada lain sisi, Drs. Herry Karnady M.Si selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja memang memiliki karismatik, pribadinya yang humanis memiliki kepedulian besar terhadap anggotanya, sosoknya senantiasa menjadi panutan bagi para anggota Satuan Polisi Pamong Praja lainnya. Hampir pada setiap lini kegiatan dan pekerjaan anggotanya, Kepala Satuan senantiasa turut serta didalamnya. Hal ini terbukti dari keberadaanya yang tertangkap kamera dibeberapa foto dokumentasi dalam postingan Instagram Satpol PP Kota Bogor dalam berbagai kegiatan baik pada giat penertiban PKL, giat operasi Gelandangan dan Pengemis, operasi penangkapan Pekerja Seks Komersial, Minuman keras, giat *Park To Park Patrol* di malam hari hingga ketika giat pembersihan saluran air di sepanjang jalan Ma. Salmun Kota Bogor. Tentunya keberadaan Kepala Satuan dalam setiap kegiatan anggotanya tidak hanya bernilai bantuan tetapi juga menjadi contoh dan motivasi yang nyata, sebagai upaya meningkatkan semangat dan kinerja para anggotanya. Yang mana gaya kepemimpinanya ini banyak ditiru dan diterapkan para pimpinan dibawahnya seperti Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Komandan Unit yang selalu hadir menjadi teladan terdepan dalam pekerjaan anggotanya.

Dalam sebuah wawancara terbuka yang dilakukan penulis dengan beberapa anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang diantaranya yaitu Drs. Tri Ongko Wibowo., M.Si., Kepala Bidang Trantib dan Linmas, Dimas Tiko P. S.STP., kepala Seksi Pengendalian dan Operasional, Angga Swandana S.Sos., anggota Satpol PP Kota Bogor, berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Drs. Herry Karnadi M.Si., maka didapati

informasi dalam wawancara pada tanggal 3 Juli 2017 di Markas Komando Satpol PP Kota Bogor, Drs. Tri Ongko wibowo, M.Si., yang ditemui di ruangannya, bahwa kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang menjabat saat ini dapat dinobatkan sebagai pemimpin Transformasional, karena menurutnya Kasat Pol PP yang menjabat saat ini memiliki pembawaan yang santai tapi tegas, bapak ongko pun merasa bahwa banyak anggotanya yang mengakui bahwa Kasat Pol PP Drs. Herry Karnadi merupakan sosok seorang pemimpin yang dapat dijadikan panutan, dengan menjadi contoh langsung bekerja dilapangan bersama para anggotanya, memiliki visi yang jauh ke depan dan selalu optimis dalam menuangkan idenya sehingga mampu memberikan banyak perubahan positif.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi dari bapak Dimas Tiko P. S.STP., kasi pengendalian dan operasional dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 3 Juli 2017 di Markas Komando Satpol PP Kota Bogor, dari wawancara tersebut, peneliti menangkap pernyataan yang dalam opininya, mengenai Drs Herry Karnadi selaku Kasat POL bapak Herry Karnadi. merupakan sosok pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan Transformasional, dengan alasan karena beliau mengganggap bahwa dalam masa kepemimpinannya, kepala satuan telah banyak membuat transformasi pada sistem dan tata kerja yang lama dengan memunculkan dan mendorong pegawainya untuk menuangkan ide-ide baru, baik untuk menciptakan hal baru, maupun memperbaiki stategi dan serta beberapa hal lama yang memang sudah tidak sesuai zamannya. Maka dari itu, beliau merasa bahwa banyak hal yang terasa berubah secara signifikan di Satpol PP Kota Bogor dengan cara-caranya yang berhasil memotivasi dan menularkan semangat

kerjanya pada anggota sehingga dibawah kepemimpinan Kasat POL PP, Dimas merasa banyak anggota yang berubah lebih semangat dan disiplin dalam bekerja.

Adapun informasi yang juga peneliti dapat dari wawancara bersama Angga Swandana S.Sos, salah satu anggota SATPOL PP Kota Bogor. yang dilakukan di Markas Komando Satpol PP Kota Bogor 3 Juli 2017, dari keterangannya, peneliti menangkap pernyataan yangmenyatakan bahwa bapak Herry selaku Kepala Satuan adalah sosok pemimpin yang unik, beliau pun menjelaskan bahwa sikap kepala satuan tidak pernah membeda-bedakan antara atasan dan bawahan. baginya, kepala satuan merupakan sosok pemimpin yang mampu menginspirasi, sangat humanis dan bersahabat dengan anggota. menurutnya kepala satuan memang memiliki pembawaaan yang tegas tapi tidak galak, Angga pun berpendapat bahwa kepala satuan selalu menyempatkan diri bergabung dengan anggota di sela kesibukannya di kantor, mau ikut turun tangan dalam kegiatan operasi baik di siang atau malam hari, yang di nilai sebagai upayanya untuk terus mendampingi anggotanya, dimata Angga Swanda, sosok beliau juga sangat peduli dan memperhatikan kebutuhan anggotanya serta selalu memberikan kesempatan untuk anggota berkeluh kesah maupun menuangkan ide-ide, saran maupun masukan yang inspiratif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Bapak Drs. Herry Karnadi, M.Si., Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, dengan segala karisma dan karakteristik kepemimpinanya dianggap telah

menerapkan kepemimpinan Transformasional. Yaitu, sebuah kepemimpinan yang mampu melahirkan perubahan-perubahan positif dengan karisma seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan menumbuhkan kesadaran diri anggotanya untuk bekerja secara maksimal dan menikberatkan pada moralitas.

Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin pada umumnya cenderung memiliki dampak yang meluas, terlebih terhadap kinerja anggotanya. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, sebagai Organisasi Perangkat Daerah memiliki target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan tertuang pada surat perjanjian Kinerja yang memuat sasaran, indikator dan target pencapaian kinerja dalam kurun waku tertentu. Adapun perjanjian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Perjanjian Kinerja Tahun 2016 Satuan Polisi Pamong Praja

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tegaknya perundangan daerah	1. Penindakan tindak pidana ringan (%) 2. Penertiban titik rawan PKL 3. Penertiban titik rawan Anjal gepeng	80% 10 Titik 3 Titik
2	Pemeliharaan Ketertiban umum ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat	1. Cakupan patroli siaga ketertiban umum dan Ketenteraman masyarakat 2. Cakupan rasio Petugas	3x Patroli dalam sehari 1 orang setiap

		Linmas	RT
3	Penanggulangan Bencana Kebakaran	1. Cakupan Pelayanan bencana Kebakaran 2. Tingkat waktu Tanggap (Response Time Rate)	80 % 75 %

Sumber : Bidang Perencanaan dan Pelaporan Satuan Polisi Pamong Praja, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor tahun 2016, ada 3 point sasaran kinerja yang harus dilaksananakan selama tahun 2016. yang diantaranya, Tegaknya perundangan daerah, Pemeliharaan Ketertiban umum ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat serta Penanggulangan Bencana Kebakaran. Adapun dalam memenuhi pelaksanaan sasaran kinerja berkaitan Tegaknya perundangan daerah diukur dengan 3 indikator kerja yaitu 1. Penindakan tindak pidana ringan dengan target capaian 80% terlaksana, 2. Penertiban titik rawan PKL dengan target 10 titik rawan dan pada indikator ke-3 yaitu Penertiban titik rawan Anjal gepeng dengan target capaian 3 titik.

Sasaran kinerja yang ke-2 tentang Pemeliharaan Ketertiban umum ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat dengan dua indikator kinerja yaitu, 1.Cakupan patroli siaga ketertiban umum dan Ketentraman masyarakat dengan target capain 3x Patroli dalam sehari dimna patroli ini dilakukan oleh unit kancil Satpol PP Kota Bogor 2. Cakupan rasio petugas linmas dengan target 1 Linmas per RT dan selanjutnya sasaran kinerja yang terakhir yaitu Penanggulangan Bencana Kebakaran oleh bidang Pemadam Kebakaran Satpol PP Kota Bogor dengan indikator cakupan pelayanan indikator kebakaran dengan

target 80% dan dan tingkat waktu tanggap 15 menit / kejadian dengan target pelaksanakan 75%.

Untuk dapat memenuhi target perjanjian kinerja tersebut tentunya membutuhkan upaya yang serius dari semua pihak, baik dari pimpinannya dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk menanamkan loyalitas dan komitmen organisasional dalam diri anggotanya, maupun dari diri anggotanya sendiri untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan memaksimalkan kinerjanya. Akan tetapi pada kenyataanya, hingga saat ini masih banyak permasalahan yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, yang antara lain :

1. Permasalahan disiplin anggota

Kedsiplinan anggota dapat diukur dari berbagai aspek dan pola perilaku, salah satunya dari bagaimana para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan, Salah satu aturan kerja yang menjadi sub indikator dari penilaian kinerja yaitu aturan hari kerja yang tertuang dalam absensi kehadiran anggota. adapun dari hasil rekapitulasi Absensi Anggota SATPOL PP Kota Bogor tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2

Tabel Rekapitulasi Absensi Anggota SATPOL PP Kota Bogor per Januari - Desember tahun 2016

No	Bulan	Kewajiban per bulan	Variabel	Jumlah pegawai	Capaian	
					jumlah	(%)
1.	Januari	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	260	83,3
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		257	82,4

2.	Februari	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	283	90,7
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		283	90,7
3.	Maret	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	290	92,9
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		287	92,0
4.	April	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	309	99,0
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		300	96,2
5.	Mei	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	250	80,1
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		250	80,1
6.	Juni	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	289	92,6
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		280	89,7
7.	Juli	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	282	90,4
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		245	78,5
8.	Agustus	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	230	73,7
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		213	68,3
9.	September	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	200	64,1
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		300	96,2
10.	Oktober	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	307	98,4
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		307	98,4
11.	November	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	314	100,0
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		310	99,4
12.	Desember	22 (hari)	Daftar kehadiran kerja	314 (orang)	314	100,0
		22 (hari)	Daftar kehadiran apel		300	96,2

Sumber : Dokumen sub Bagian kepegawaian Satpol PP Kota Bogor 2016

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa kewajiban masuk kerja anggota Satpol PP Kota Bogor dalam sebulan adalah 22 hari kerja, dimana sebelum memulai pekerjaan seluruh anggota Satpol PP Kota Bogor diwajibkan mengikuti Apel yang merupakan tradisi dalam kesatuan yang dinilai dalam daftar hadir apel. adapun dari rekapitulasi diatas, dapat dilihat bahwa presentase kehadiran kerja dan apel terhitung mulai bulan Januari 2016 hingga Desember 2016 cenderung tidak memenuhi kewajiban hari kerja dimana pada bulan januari 2016,

Dari 314 jumlah anggota hanya 83,3% anggota yang dapat memenuhi kewajiban 22 hari kerja . Dan hanya 82,4 % anggota yang dapat mengikuti apel persiapan kerja. Selanjutnya pada bulan Februari 2016 hanya 90,7% anggota yang memenuhi kewajiban 22 hari kerja dan mengikuti apel. Di bulan Maret 2016 sebanyak 92,9 % anggota telah memenuhi kewajiban 22 hari kerja dengan jumlah presentase kehadiran apel 92% 0,2 angka dibawah presentase kehadiran kerja. Pada bulan april 2016 terhitung dari 314 anggota 99 % telah memenuhi kewajiban 22 hari kerja dengan presentase kehadiran apel sebeesar 96,2 %.

Selanjutnya pada bulan Mei 2016 terdapat 80,1% anggota yang telah memenuhi kewajiban kehadiran kerja dan apel, lalu pada bulan Juni 2016 diketahui bahwa 92,6 % anggota telah memenuhi kewajiban kehadiran kerja dengan presentase 89,7% apel. Di bulan Juli 2016 diketahui bahwa 90,4% anggota telah memenuhi kewajiban kehadiran kerja dengan presentase 78,5% untuk kehadiran apel. Kemudian pada bulan Aguatus 2016 dari 314 jumlah anggota hanya 73,7% anggota yang dapat memenuhi kewajiban 22 hari kerja. Dan hanya 68,3 % anggota yang dapat mengikuti apel persiapan kerja. Dan pada bulan September 2016 terlihat bahwa 64,1 % anggota Satpol PP Kota Bogor telah memenuhi kewajiban kehadiran kerja dengan presentase kehadiran apel yang cenderung lebih besar yaitu 96,4 % dari jumlah keseluruhan anggota. adapun pada bulan oktober dari 314 anggota Satpol PP Kota bogor 98,4% anggota telah memenuhi kewajiban kehadiran kerja dan apel. Dan pada bulan November terlihat adanya peningkatan disiplin pegawai dalam pemenuhan keawajiban kehadiran kerja yang mencapai 100% dengan presentase kehadiran apel sebesa 99,4% dan

selanjutnya hingga bulan Deseber terlihat pada tabel bahwa pemenuhan kewajiban kehadiran kerja mencapai 100% dengan kehadiran apel 96,2 %.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2016 masih banyak anggota Satpol PP Kota Bogor yang tidak dapat memenuhi kewajiban 22 hari kerja dilihat dari tabel rekapitulasi absensi kehadiran yang cenderung tidak mencapai 100% adapun pencapaian 100% pemenuhan kehadiran kerja hanya terjadi pada bulan November dan Desember saja. Selain itu, diketahui presentase nilai capaian kehadiran apel cenderung terlihat lebih kecil dari capaian kehadiran kerja, menunjukan bahwa sebagian anggota yang masuk kerja tidak megikuti apel persiapan. Tentunya fenomena tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk kurangnya kedisiplinan anggota Satpol PP Kota Bogor dalam mengikuti aturan-aturan dan disiplin kerja yang telah diberlakukan.

Permasalahan yang ke-2 yaitu berkaitan dengan permasalahan perilaku buruk anggota. diketahui masih ada beberapa oknum anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor melakukan pungutan liar terhadap para pedagang kaki lima, dengan dalih pungutan tersebut sebagai retribusi keamanan di tempat mereka berjualan, agar mereka dapat berjualan ditempat tersebut dan tidak diusir. Padahal pada faktanya tempat yang menjadi lapak jualan mereka merupakan area yang seharusnya bebas pedagang kaki lima.

Adapun dalam wawancara yang dilakukan penulis dengan Mak Siti yang merupakan salah satu pedagang kaki lima yang berjualan soto mie di jajaran depan mesjid raya bogor pada Minggu 30/07/2017 berkaitan dengan adanya isu

pungutan liar, Ia menyatakan bahwa para pedagang kaki lima yang berjualan di tempatnya tersebut (di jajaran depan Masjid Raya Bogor) tidak berjulan dengan gratis, tetapi ada pungutan yang dianggap sebagai retribusi keamanan yang dipungut oleh oknum yang menurutnya adalah oknum aparat Satpol PP Kota Bogor, dimana pungutan tersebut diambil dengaan dalih untuk mengamankan dan membacking lapak mereka dari operasi penertiban yang pula dilakukan oleh Satpol PP Kota Bogor. Mak Siti juga menuturkan bahwa banyak anggota Satpol PP yang berjaga dilokasi tersebut kadang kala meminta makan, kopi ataupun rokok secara gratis dari para pedagang yang berada disana. Walaupun mak Sita juga menyesali bahwa walaupun mereka sudah bayar retribusi terkadang ketika ada razia dan penertiban pedagang kaki lima tetap saja dagangan mereka tetap diangkt dan terkena razia. walau para oknum tersebut nantinya yang akan mengurus dan megambil barang mereka kembali. Akan tetapi nyatanya memang retribusi yang dikenakan pada para pedagang oleh para oknum merupakan sebuah tindak ungutan liar yang tidak berdasarkan dan tidak dapat dipertanggung jawabkan.

Begitu juga halnya yang diungkapkan bapak Muhaimin selaku ketua koordinator kecil PKL yang menjadi tetua PKL di pasar Kebon Kembang dan bertugas mengkoordinir pembagian lahan lapak, pungutan kebersihan dan listrik. dalam wawancara yang dilakukan peneliti didepan lapaknya yaitu di pasar Kebon Kembang, Minggu 30/07/2017. Didapati informasi bahwa sejauh ini pungutan liar masih diberlakukan oleh para oknum yang mengaku dari Satpol PP Kota Bogor. pungutan ini mereka sebut sebagai iuran pengamanan untuk mendapatkan bocoran

informasi jadwal razia, agar kelak mereka bisa menghindari razia. Disebutkan bahwa besaran pungutan dari satu wilayah koordinator yang biasanya terdiri dari 15-30 pedagang kaki lima yaitu 300rb/hari. iuran tersebut diambil harian maupun kadang mingguan oleh oknum terkait yang tidak bisa disebutkan namanya.

Dari dua informan tersebut memberikan keyakinan pada peneliti bahwa pungutan liar terhadap PKL yang dilakukan oleh oknum Satpol PP masih saja ada baik di titik di luar pasar maupun dilingkungan publik yang seharusnya clear PKL. Padahal jika merujuk pada Perda Kota Bogor No. 8 tahun 2006 tentang Ketertiban Umum, telah dipaparkan bahwa adanya larangan untuk menggunakan trotoar, bahu jalan dan badan jalan untuk bertransaksi dan berjualan. Oleh karenanya pungutan dengan dalih apapun tidak dibenarkan atas nama hukum dan aturan yang berlaku, terlebih para Pedagang Kaki Lima tersebut memang berjualan diarea area yang terlarang dan melanggar perda. Dengan demikian pungutan liar dan perilaku oknum yang melakukannya merupakan prilaku ilegal.

Selain dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, faktanya isu pungutan liar dibeberapa titik lain, khususnya dipasar-pasar telah banyak didengar berbagai pihak yang akhirnya menjadi landasan yang memicu demo mahasiswa yang tergabung dalam Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Kota Bogor yang menuntut adanya pengusutan terhadap anggota yang melakukan pungutan liar terhadap pedagang. Adapun aksi unjuk rasa dengan tuntutan yang sama tersebut dilakukan dua kali, pada hari Rabu Tanggal 02/08/2017 pukul 13.00 WIB dan pada hari Senin 14/08/2017 pukul 14.00 bertempat di depan gerbang balaikota bogor dengan tuntutan pengusutan pungutan liar oleh satpol pp Kota

Bogor.

Dok. Aksi demo Mahasiswa PMII cabang Kota Bogor (Rabu 02/08/2017/)

Dok. Aksi demo Mahasiswa PMII cabang Kota Bogor (Rabu 02/08/2017/)

Aksi demo menuntut pengusutan pungutan liar oleh oknum anggotaa Satpol PP yang dilakukan mahasiswa yang tergabung dalam Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Bogor yang di gelar Rabu, 02/08/2017 diikuti oleh kurang lebih 30 anggota PMII Cabang Bogor, Dalam demo yang digelar pada Rabu, 02/08/2017 yang lalu, dari orasi yang dibawakan salah seorang dari pengunjuk rasa berisikan tentang adanya praktek makelar lapak dan pungutan retribusi ilegal yang dilakukan oleh anggota Satpol PP Kota Bogor di lapangaan khususnya di pasar-pasar. Adapun dalam orasi tersebut, para mahasiswa yang tergabung dalam anggota PMII menekankan tuntutan bahwa harus adanya aksi untuk mengusut tuntas dan menghentikan pungutan liar terhadap PKL yang sedang marak terjadi dan mereka anggap sebagai bentuk penipuan dan pelanggarakan hukum yag tidak etis dilakukan oleh aparat pemerintah. aksi tersebut berakhir *ceos* dengan aksi dorong-dorongan dengan petugas. Tidak puas dengan aksi tersebut, aksi demo selanjutnya digelar pada hari senin 14 Agustus 2017.

Dok. Aksi demo Mahasiswa PMII cabang Kota Bogor (Senin 14/08/2017)

Dok. Aksi demo Mahasiswa PMII cabang Kota Bogor (Senin 14/08/2017)

Adapun demo mahasiswa PMII Cabang Kota Bogor yang digelar pada Senin, 14/08/2017 merupakan kelanjutan tuntutan yang sebelumnya, berkaitan dengan pungutan liar terhadap pedagang kaki lima oleh oknum Satpol PP Kota Bogor. dengan demikian, penulis menganggap bahwa realitasnya, pungutan liar yang dilakukan oknum Satpol PP Kota Bogor menjadi sebuah permasalahaan serius yang telah menuai respon publik dan seharusnya diperhatikan juga segera mendapatkan tindakan tegas dari pimpinan.

Permasalahaan yang ke-3 yaitu tingginya ketimpangaan nilai capaian relisasi kegiatan antara bidang, dilihat dari data tabel 1.3 kontribusi capaian realisasi kegiatan per bidang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor tahun 2016

Tabel 1.3

Kontribusi Capaian realisasi kegiatan Per-Bidang Satpol-PP Kota Bogor

No	Bulan	BIDANG PENGENDALIAN DAN OPS				BIDANG TRANTIBUM-LINMAS			
		Jumlah kegiatan	Target capaian (%)	Realisasi kegiatan		Jumlah kegiatan	Target capaian (%)	Realisasi kegiatan	
				jumlah	%			jumlah	%
1	Januari	15	100	15	100	8	100	8	100
2	Februari	11	100	11	100	12	100	7	58
3	Maret	13	100	13	100	10	100	10	100
4	April	10	100	10	100	12	100	12	100
5	Mei	7	100	7	100	15	100	13	87
6	Juni	10	100	10	100	10	100	7	70
7	Juli	12	100	12	100	10	100	5	50
8	Aguatus	9	100	9	100	10	100	8	80
9	September	11	100	10	91	12	100	10	83
10	Oktober	8	100	6	75	11	100	5	45
11	November	10	100	10	100	12	100	7	58
12	Desember	12	100	12	100	14	100	14	100
Jumlah		**128**	**100**	**125**	**98**	**136**	**100**	**106**	**78**

No	Bulan	BIDANG PENEGAKAN PERDA				BIDANG PEMADAM KEBAKARAN			
		Jumlah kegiatan	Target capaian (%)	Realisasi kegiatan		Jumlah kegiatan	Target capaian (%)	Realisasi kegiatan	
				Jumlah	%			jumlah	%
1	Januari	10	100	10	100	16	100	16	100
2	Februari	12	100	12	100	8	100	5	63
3	Maret	12	100	12	100	6	100	3	50
4	April	10	100	10	100	10	100	5	50
5	Mei	9	100	5	56	7	100	5	71
6	Juni	7	100	7	100	9	100	7	78
7	Juli	18	100	15	83	6	100	5	83
8	Aguatus	20	100	18	90	12	100	10	83
9	September	13	100	13	100	8	100	8	100
10	Oktober	7	100	5	71	8	100	6	75
11	November	10	100	10	100	10	100	5	50
12	Desember	14	100	14	100	12	100	12	100
Jumlah		**142**	**100**	**131**	**92**	**112**	**100**	**87**	**78**

Sumber : Dokumen Bidang Perencanaan dan pelaporan Satpol PP Kota Bogor 2016

Dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa dari ke-4 bidang yang ada di Satpol PP Kota Bogor berdasarkan tabel kontribusi capaian realisasi jumlah kegiatan per-bidang belum dapat mencapai target capaiaan 100%. Adapun tingkat pencapaian target tertinggi realisasi kegiatan dicapai oleh Bidang Pengendalian

dan Operasional (Dalops) dari 128 kegiatan 98% kegiatan telah terealisasi, sedangkan Bidang Trantibum Linmas hanya dapat mencapai realisasi kegiatan sebesar 78% dari keseluruhan kegiatan yang berjumlah 136 kegiatan dalam setahun. untuk bidang Penegakan Perda diketahui bahwa dari 142 kegiatan yang dirancang hanya terealisasi 92% nya saja atau sekitar 131 kegiatan terealisasi. untuk bidang pemadam kebakaran, dari 112 kegiatan hanya dapat direalisasikan dengan presentase 78% tau sekitar 87 kegiatan.

Disimpulkan bahwa berlandaskan pada tabel diatas pada kurun waktu setahun di tahun 2016 masih banyak kegiatan yang tidak terealisasikan, bahkan dari ke-4 bidang yang ada 2 bidang diantaranya yaitu bidang pemadam kebakaran dan Trantibum-Linmas memiliki capaian realisasi yang rendah dan cenderung timpang pada kisaran 78% dari 2 bidang yang lain yang dapat mencapai kisaran 90% realisasi kegiatan. Ketimpangan nilai capaian realisasi yang signifikan dan jauh dari target capaian yang ditentukan. Dimana capaian realisasi tersebut memiliki korelasi erat dengan hasil kinerja bidang-bidang

Permasalahan yang ke- 4 yaitu masih rendahnya kinerja Satpol PP Kota Bogor, dari fakta dilapangan ditemukan bahwa dari 10 titik rawan PKL Kota Bogor yang seharusnya dapat ditertibkan dan dikosongkan pada tahun 2016, hanya 6 titik yang sudah dikosongkan, adapun sisanya hingga kini masih terus di padati PKL, fakta tersebut diperoleh pada bulan Maret 2017 lalu, tepatnya pada area trotoar dan bahu jalan pasar MA. Salmun yang masih dipenuhi dengan para Pedagang Kaki Lima yang menggunakan trotoar sebagai lapak jualan bahkan tumpah ruah ke Bahu jalan. Seperti terlihat pada hasil dokumentasi berikut ini :

Dok. Pedagang Kaki Lima Jalan MA. Salmun (Maret 2017) diambil dari dokumentasi Unit Liputan Satpol PP Kota Bogor

Begitu juga halnya dengan sekitaran Jalan Dewi Sartika tepatnya sepanjang bahu jalan dan trotoar pasar Kebon Kembang, Pedagang Kaki Lima sangat tidak tertib karena berjualan dan menggelar lapak hingga kepinggir jalan raya dan menggunakan badan jalan sehingga membuat kemacetan, seperti halnya pada hasil dokumentasidibawah ini :

Dok. Pedagang Kaki Lima pasar Kebon Kembang (Maret 2017) diambil dari dokumentasi Unit Liputan Satpol PP Kota Bogor

Serupa juga yang terjadi di Sepanjang taman ade Irma Suryani Satsiun Bogor yang seharusnya telah kosong pada tahun 2016 dan menjadi titik clear akan tetapi hingga tahun 2017 ini masih belum dapat ditertibkan. Nyatanya sepanjang gerbang depan kawasan Statsiun hingga kini di gunakan para PKL untuk menggantung dagangan mereka seperti tahu sumedang, kartu kuota perdana, dan banyak lagi yang tidak hanya di gerbang, tetapi juga memakai ruang pejalan kaki untuk menggelar lapak dan bertransaksi sehingga menyulitkan orang yang berlalu lalang disana. begitu juga di kawasan Jembatan Penyebrangan Orang (JPO) Jembatan Merah Jalan Kapten Muslihat yang seharusnya merupakan area dilarang berjualan dan merupakan titik floting anggota Satpol PP yang harusnya bersih dari para pedagang kaki lima akan tetapi pada kenyataannya hingga kini masih banyak pedagang kaki lima yang berjualan di JPO tersebut.

Selain itu, jika merujuk pada perjanjian kinerja satuan polisi pamong praja kota bogor tahun 2016 maka dapat dikatakan bahwasanya pada tahun 2016 Satpol PP Kota Bogor tidak dapat memenuhi perjanjian kinerja. Selain itu jika dilihat berdasarkan pada rekitulasi hasil pencapaian indikator kinerja utama (IKU) Satpol PP Kota Bogor tahun 2016 pada tabel 1.4 sebagai berikut

Tabel 1.4

Indikator Kinerja Utama (IKU) Satpol PP Kota Bogor 2016

No	SASARAN KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN / FORMULASI PERHITUNGAN	SATUAN	
1	Tegaknya perundangan daerah	Penindakan tindak pidana ringan (%)	$\frac{\text{Pelanggaran tipiring yang ditindak}}{\text{pelanggaran tipiring}}$ X 100%	$\frac{80}{134}$	59%

		Penertiban titik rawan PKL	Realisasi penertibanPKL(titik) / Rencana Penertiban PKL(titik)	X 100%	6 / 10	60%
		Penertiban titik rawan Anjal Gepeng	Realisasi Penertiban Anjal Gepeng / Rencana Penertiban Anjal Gepeng	X 100%	581 / 800	73%

Sumber : Dokumen Satpol PP Kota Bogor 2016

Dari tabel 1.4 diatas terlihat bahwa capaian kinerja Satpol PP Kota Bogor tahun 2016 berada dibawah target capaian dan tentunya belum dapat mencapai target 100% pencapaian. Diketahui dari data indikator kinerja utama bahwa pada indikator point satu yaitu, Penindakan Tindak Pidana Ringan dari 134 pelanggaran tinda pidana ringan hanya 80 pelanggarana yang mendapatkan tindakan atau hanya sekitar 59% penindakan yang telah dilakukan.

Selain itu pada point ke-2 yaitu, penertiban titik PKL yang terdiri dari 10 titik Rawan Pkl yang pada targetnya ditahun 2016 harus dapat ditertibkan, kenyataannya dari 10 titik yang ditentukan hanya 6 titik yang dapat dikosongkan dari para PKL, atau hanya sekitar 60% dari target capaian. Selanjutnya pada point penertibann titik rawan Anjal Gepeng, dari 800 titik rawan yang ada di Kota Bogor dan menjadi target sasaran peenertiban di tahun 2016, hanya 581 titik yang dapat ditertibkan atau hanya sekitar 73%. Oleh karenanya dapat disimpulkan dari berbagai data dan fakta yang ada dilapangan, bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Satpol PP Kota Bogor belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal terlebih dengan beberapa capaian kinerja yang masih berada jauh yang ditargetkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah. Maka dapat diidentifikasikan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Tingginya angka pelanggaran disiplin anggota Satpol PP Kota Bogor terkait jumlah kehadiran kerja dan kehadiran apel pada tahun 2016
2. Buruknya perilaku anggota Satpol PP Kota Bogor berkaitan dengan masih adanya fenomenapungutan liar terhadap pedagang yang dilakukan oleh oknum anggota Sapol PP Kota Bogor.
3. Tingginya ketimpangan nilai capaian realisasi kegiatan antara bidang yang satu dan yang lain.
4. Masih rendahnya kinerja Satpol PP Kota Bogor yang belum dapat mencapai target capaian kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian dibatasi pada hal-hal yang menyangkut kepemimpinan trasformasional dan permasalahan kinerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya peneitian ini antara lain yaitu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Peneliti ingin menganalisis lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor.

2. Secara Praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan mampu mengkondisikan kepemimpinan transformasional yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota.

b. Bagi Pegawai

Sebagai bahan evaluasi dalam mengevaluasi kinerja yang sudah dicapai

c. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kinerja anggota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 **Landasan Teori**

2.1.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, dengan kata lain, pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikut kearah yang diinginkan. Adapun pemaknaan pengaruh dalam konteks ini menurut Soekarso- agus Sosro Dalam buku teori kepemimpinan (2010 : 27-28) antara lain

a. Pengaruh secara umum merupakan perubahan atau dampak dari suatu pihak terhadap pihak lain.

b. Pengaruh dalam kontek kepemimpinan dimaksudkan adalah perubahan berdasarkan kepribadian dari pemimpin terhadap anggota/pengikut.

c. Kepribadian pemimpin seperti sikap atau perilaku tindakan keteladanan menyebabkan adanya perubahan sikap (attitude) dari perilaku anggota pengikut kearah yang diinginkan.

Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai suatu bentuk kemampuan dalam diri seorang pemimpin dalam memimpin, mengendalikan, mempengaruhi fikiran, perasaan dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang untuk turut mengupayakan sebuah pencapaian tujuan. Secara lebih luas, kepemimpinan didefinisakan dengan banyak makna oleh para ahli dengan berbagai keberagaman perspektif. Menurut Ordway tead dalam dasar-dasar kepemimpinan administrasi, (1991:12) "*Leadership is activity of influencing people to coorporate toward some*

goal which come to find desirable". (Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.) sedangkan Menurut Robbins dalam buku *perilaku organisasi* (1996:49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan oleh pimpinan atau orgnisasi. Pengertian tersebut sependapat dengan teori Hersey et al dalam buku *Management of Organization Behavior, Ultilizing Human Resources* (1996:99) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktivitas individu ataupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan definisi-definisi tersebut seorang pemimpin dituntut untuk memiliki orientasi terhada tugas dan hubungan yang baik dengan segenap anggotanya.

Untuk mempengaruhi individu maupun kelompok menurut karya Robbins dalam *perilaku organisasi* (1996:49-64) mengemukakan bahwa ada 3 macam pengembangan teori kepemimpinan, yaitu :

a. Teori kepemimpinan berdasarkan sifat *(traits theory)*

Teori daan penelitian tentang kepemimpinan mulai dilakukan pada tahun 1926 oleh Bernard yang mengemukakan gagasan bahwa kepemimpinan bisa dijelaskan oleh kualitas internal yang merupakan sifat bawaan yang dibawa sejak lahir Horner (1997:270) dalam jurnal *Leadership Theory: Past, Present and Future. Team Performance Management*, Vol. 3 selanjutnya gagasan tersebut menjadi sebuah teori yang disebut dengan teori sifat, dimana teori tersebut menyatakan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan secara alamiah dengan

kemampuan mengarahkan, hasrat untuk memimpin, dedikasi dan kejujuran yang tertanam sejak lahir dalam dirinya, integritas dan kepercayaan diri serta kecerdasaan yang tumbuh dengan sendirinya untuk memimpin.

Koontz (1980:665) dalam buku Manajemen edisi tujuh menyatakan bahwa ada empat sifat utama yang mempengaruhi kesusksesan seorang pemimpin, diantaranya adalah : kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan untuk berprestasi serta sikap-sikap yang humanis dalam berhubunan sosial. Pada intinya teori sifat menegaskan bahwa semua yang ada dalam diri pemimpin merupakan bawaan yang secara alamiah sudah ada dalam diri seorang pemimpin karena pemimpin itu terlahir dengan alamiah.

b. **Teori kepemimpinan berdasarkan perilaku *(behavior theory)***

Berbeda halnya dengan teori sifat yang menyatkan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan dengan sifat-sifat yang dibawanya dan telah terbentuk secara alamiah dalam dirinya sejak dilahirkan, dalam teori perilaku Wahjono dalam buku Perilaku Organisasi edisi pertama (2010:269) berpendapat bahwa seorang pemimpin itu dibentuk dan diarahkan. Menekankan bahwa pada kepemimpinan perbuatan dan perilaku yang ditunjukan oleh seorang pemimpin merupakan proses dari kepemimpinan dan bukan dinilai dari sifat yang dibawanya sejak lahir. Oleh karenanya dalam teori perilaku, menekankan pada perilaku-perilaku yang ditunjukan merupakan proses dari pembentukan seorang pemimpin dan hal tersebut bukan bawaaan lahir.

c. Teori kepemimpinan berdasarkan situasi *(situational theory)*

Teori kepemimpinan berdasarkan situasi menghubungkan sifat dan perilaku dengan situasi pekerjaan. Teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi yang berlaku yang dapat berubah-ubah dan mempengaruhi kepemimpinan. Pendekatan teori ini dianggap sebagai pendekatan teori yang paling ideal dalam menjelaskan hubungan pemimpin dan tipe kepemimpinan seorang pemimpin dengan bawahan serta sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan situasi dalam jurnal Horner yang berjudul *Leadership Theory: Past, Present and Future. Team Performance Management* (1997:649)

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pada mulanya diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978 yang megemukakan gagasan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan motivasi anggotanya dan mendorong perubahan dramatis baik dalam individual, kelompok maupun keseluruhan organisasi.

Menurut Avolio (1999:442) dalam bukunya *improving Organization Effectiveness "Through Transformasional Leadership"* edited by Bernard M. Bass and Brunce J. Avolio berpendapat bahwa kepemimpinan Transformasional ditunjukan dengan tiga hal, yaitu karisma seorang pemimpin, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun dalam tahap perkembangannya, perilaku karismatik seorang pemimpin terbagi menjadi dua bagian yaitu, idealisasi pengaruh dan inspirasional. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kini diuraikan dalam 4 ciri utama, antara lain : pengaruh ideal, motivasi inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual sebagaimana

dijabarkan pula dalam Jurnalnya "*Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology".*

Pada umumnya pola kepemimpnan Transformasional dianggap berhasil menghasilkan kinerja yang mampu melampau ekspektasi capaian dengan tidak menjadikan anggota merasa terbebani oleh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Frans Maardi Hartanto (2000:512) dalam buku *Paradigma Baru Manajemen Indonesia* bahwa Kinerja pegawai yang tinggi dihasilkan dari karismatik pemimpin yang sukses mempengaruhi dan memotivasi anggota untuk menumbuhkan loyalitas kerja dan kapasitas terbaiknya dengan sukarela tanpa merasa terbebani.oleh karenanya pemimpin transformasional dianggap sebagai pemimpin yang mampu melahirkan pemimpin yang lain.

Kepemimpinan transformassional dikembangkan dengan mengacu pada asumsi bahwa pegawai adalah seseorang yang bersumber daya dan mampu belajar memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan upaya-upaya terbaik jika diarahkan dan dipimpin dengan baik. Maka dari itu, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional apabila memiliki ketulusan sejati dalam memimpin, pertimbangan transaksional seperti pemberian imbalan sebagai apresiasi kerja, penghargaan pada bawahan dan pemberian motivasi dan inspirasi dengan mengedepankan keterlibatan langsung seorang pemimpin merupakan inti dari kepemimpinan transformasional yang perlu diterapkan seorang pemimpin.

Sesungguhnya, untuk menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif, seseorang harus menjadi seorang manajer yang baik. Menurut Marshall Sashkin & Molly G, Sashkin (2011:130). Para pemimpin transformasional menggunakan kegiatan-kegiatan manajeral sebagai kesempatan untuk mengomunikasikan nilai-nilai mereka kepada orang lain. Artinya, para pemimpin yang efektif menunjukkan bagaimana nilai-nilai mereka menuntun tindakan-tindakannya. Dengan melakukan hal tersebut, pemimpin menanamkan nilai pemberdayaan, sehingga seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dengan tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para anggotanya.

Pemimpin transformasional selalu berhasil membuat anggotanya merasa termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi. Kepemimpian transformasional memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan karismatik. Karisma merupakan bagian yang sangat penting dalam Kepemimpinan Transformasional. walaupun karisma itu tidak cukup untuk melakukan proses transformasi akan tetapi dalam kepemimpinan transformasional, karisma pemimpin menjadi daya pacu utama dalam mengendalikan anggota menuju transformasi.

Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan organisasi dari status quo yang berlaku menuju perubahan. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para anggota agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "tingkat tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya. dimana lingkungan kerja yang partisipatif, berpeluang untuk

mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Elizabeth O'Leary (2002:107) dalam *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10* Menit yang diterjemahkan oleh Deddy, Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berhubungan dengan peningkatan kinerja.

Adapun Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio (1999:442) dalam buku *improving Organization Effectiveveness "Through Transformasional Leadership"* edited by Bernard M. Bass and Brunce J. Avolio sebagai berikut

a. *Idealized influence* (Pengaruh ideal)

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma yang mampu "menyihir" bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

Pemimpin menampilkan keyakinan, menekankan kepercayaan, mengambil isu-isu yang sulit, menyajikan nilai-nilai mereka yang paling penting, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan. Pemimpin seperti dikagumi sebagai pembangkit panutan kebanggaan, loyalitas, kepercayaan, dan keselarasan tujuan bersama.

b. *Inspirational motivation* (Motivasi Inpirasional)

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar kerja yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar kerja tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya. Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan.

c. *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif. Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi, dan

keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.

d. *Individualized consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan, dan aspirasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasihati, mengajar dan melatih. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan sendiri, rangsangan intelektual, dan memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional dianggap lebih revolusioner dan aktif (Hasibuan, 2006:122). Maka dapat disimpulkan bahwa menurut beberapa pendapat tentang kepemimpinan transformasional mengenai pengertian kepemimpinan transformasional mencakup perilaku/tindakan perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dimensi kepemimpinan transformasional meliputi : (1) Pengaruh ideal (*Idealized influence*), (2) Motivasi

inpirasional (*Inspirational motivation*), (3) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), dan (4) Pertimbangan individual (*Individualized consideration*).

2.1.3 Konsep Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari kata "*performance* " yang artinya secara umum adalah perbuatan atau prestasi. Dalam konteks khusus, Dr. Prasetya Irawan (2003 : 17) dalam bukunya Pengembangan sumber daya manusia mengartikan kinerja sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan terukur.adapun pengertian lain mengenai kinerja oleh Yaslis Ilyas (2002 : 65) dalam bukunya "Kinerja" teori, penilaian dan penlitian mengartikan kinerja sebagai penampilan hasil karya personil baik secara kualitas maupun kuantitas dalam organisasi. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:h.7).

Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.Kemudian

dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja sebagai kata benda mengandung arti sesuatu yang telah dikerjakan (*thinking down*). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berati prestasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedamayanti, 2007: 50). Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa istilah kierja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestsi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. Secara terminologis, kinerja memiliki pengertian yang berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Zainun (2009:79) mendifinisikan kinerja suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewnang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangktan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Pasolong (2017:99) mendifinisikan kinerja sebagai catatan dari *autocomes* yang dihasilkan dari pekerjaan maupun aktivitas sesifik dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Schermerhorn (2013:281) menytakan bahwa kinerja merupakan pencapaian sesorang terkaait dengan tugas yang dibebankan padanya selanjutnya, beliau mengatakan untuk mengetahui kinerja dari seseorang diketahui dari prestasi kerja dalam standar pencapaian yang ditentukan. Dwiyanto (2005:89)

mengartikan kinerja sebagai tingkat pencpaian hasil *"the degree accomplisment"* atau tingkat pencapaian organisasi.

Dapat diambil kesimpulan dari definisi para pakar diatas secara umum kinerja didefinisikan sebagai capaian atau penilaian hasil kerja seseorang, kelompok, atau organisasi dalam waktu tertentu dan tidak melanggar etika dan moral. Oleh karenanya kinerja memilki tolak ukur yang harus dikembangkan sebagai pengukuran kinerja sesorang. Atau ukuran keberhasilan yang dicapai setiap orang atau unit kerjadalam organisasi yang mana itu semua dijadikan input dalam kinerja selanjutnya. Thomson (2001:201) mendefinisikan bahwa "*performance is capacity refer to employees natural atributes, which enable them to perform job related duties. Knowledge and skill refer to those thinks that can be though thaht enable employees to performe their job effectively."*

Tolak ukur kinerja didasarkan pada beberapa indikator antara lain:

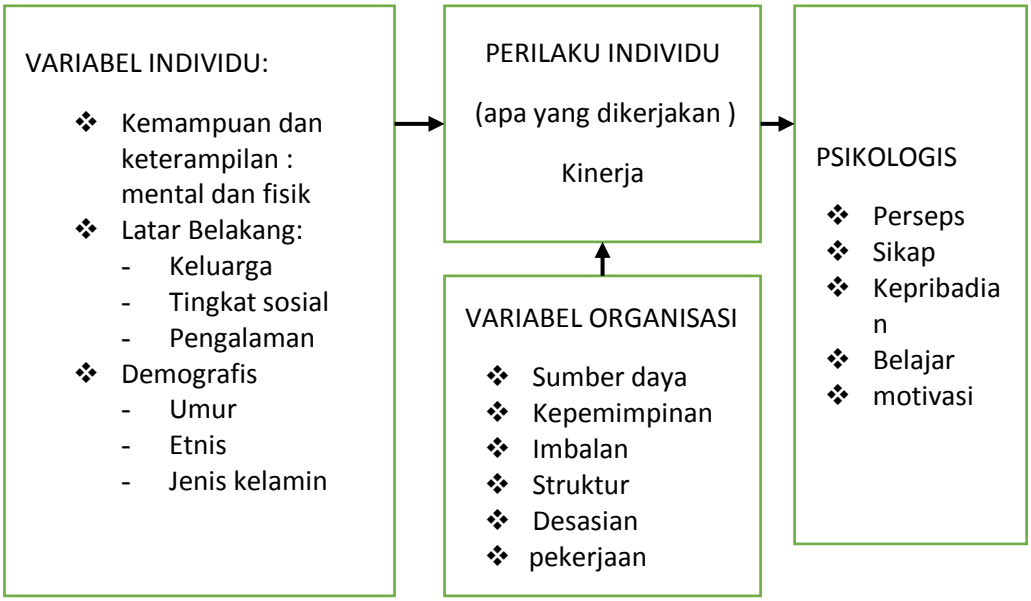
1. Masukan (input) yaitu tolak kinerja berdasarkan pada besaran sumber-sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan sebagaanya yang dilaksanakan untuk mlaakukan program atau kegiatan.
2. Keluaran (output) yaitu tolak kinerja berdasarkan produk yng dihasilan dari kegiatan yang sesuai dengan masukan yang digunkana.
3. Hasil (outcome) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan keberhasilan yang dicapai sesuai dengan hasil program yang sudah dilaksanakan.
4. Manfaat (benefit) yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan pada tingkat kemanfaatan yang dirasakan sebagai nilai dari hasil.

5. Dampak (impact) tolak ukur kinerja berdasarkan dampak yang terjdi terhdap kondisi amkro yang ingin dicapai dari manfaat.

Manajemen kinerja menurut Mc Shane, at al (2005:341) yaitu sebuah proses dimana manajer mampu memastikan bahwa aktivitas karyawan memberikan kontribusi dapat pencapain tujuan organisasi. ada kelompok pegawai yang memandang bekerja sebagai beban karena berkaitaan dengan tanggung jawab yang harus ditunaikan. Selain itu ada pula kelompok pegawai yang memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang menyenangkan. Menurut teori Gibson yang dikutip oleh illyas, ada 3 kelompok vriabel yang memepengaruhi kerja dan kinerja yaitu : variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Adapun diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja



Sumber: Ilyas, Yaslis, Kinerjaa (Depok : Bada Penerbit FKM UI, 1999), p.56

Variabel individu dikelompokkan sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku inerja dan individu. Variabel demografis, mempunyai efek tidak langsung pada perilaku kinerja indvidu. Variabel psikologik terdiri dari sub_varibael persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini bnyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Agar seseorang dapat berkinerja tinggi, menurut para ahli manajemeen kinerja dapat ditelusuri darii beberapa dimendsi kinerja. Menurut teori Spencer yang dikutip oleh idawati (2006:39) , ada 5 jenis kompetensi, diantaranya : 1.pengetahuan (knowlage) , berkenaan dengan ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan. 2. Keterampilan (skill) yakni kemampuan untuk berkinerja seara fisik atau mental. 3. Konsep diri (self concept) yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut oleh pribadi individu. 4. Sifat (traits) yaitu karekteristik fisik dan responyng knsisten atas sutuasi atau informasi tertent. 5. Motivasi atau dorongan (motivees), berkenaan dengan pemikiran atau niat dasar yang mndorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu.

Dalam gagasannya, Stephen. P.Robbins (1996 : 218) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (mativation), attau dapat dirumuskan Kinerja = f(A x M). Dimana kedua dimensi dimaksud akan diuraikan meenjadi landasan teori dalam penelitian ini :

a. Kemampuan (Ability)

Kemampuan yang menjadi sifat bawaan lahir atau memungkinkan untuk dipelajari seseorang dalam tahapan penyelesaian tugas kemampuan menunjukan potensi seseorang untu meelaksanakan tugas ata pekerjaan.

Kemampuan sumber daya aparatur daeerah merupakan faktor yang amat esesnsial dalam peyelengaraan otonomi daerah karena sumber daya manusia merupakan unsur yang mempengaruhi sumbeer daya lainnya, oleh karenanya kemampuan aparatur daerah yang handal, yang didukung oleh kapasitas pendidikan, motivasi, disiplin, pangkat atau golongan dan pengalaman jabatan menjadi dimensi peenting dalam meningkatkan efektivits penyelenggaraan otonomi daerah.

Gondokusumo (1996) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan mental dimana kemampuan fisik berkaitan dengan keadaan fisik baik dalam arti kesehatan, tingkat kekuatan dan baik buruknya fungsi biologis, sedangkan kemampuan mental bergantung pada kemampuan mekanik, sosial dan intelektul seperti bakat, keterampilan dan pengetahuan. Konsep kemampuan menurut Paul Hersey & Blanchard (1998) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimilki oleh pimpinan ataupun anggota, yang antara lain :

1. Kemampuan Teknik (Techincal Skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis, dan peralatan yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.

2. Kemampuan sosial (Social Skill) meliputi kemampuan dalam bekerja melalui motivasi orang lain dengan menerapkan motivasi secara efektif.
3. Kemampuan konseptual (Conceptual Skill) merupakan pengetahuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh dan menitik beratkan konsep seseorang dalam bertindak selaras dengan konsep organisasi.

Adapun indikator – indakator kemampuan dalam penelitian ini mengacu pada ketiga kemampuan tersebut, meliputi indikator kemampuan beradaptasi, ketelitian, ketepatan, bekerja dengan tim, inisiatif, kreativitaas, kehandalan, ketegasan, bersikap sopan santun dan mampu merumuskan tujuan organisasi.

b. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan dari dalam diri atau dikembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang pada intinya bisa dipengaruhi oleh adanya sebuah imbalan moneter maupun non moneter yang mampu mempengaruhi hasil kinerjanya baik itu positif maupun negatif. Oleh karenanya seorangpemimpin sebagai motivator harus mampu memahami bahwa setiap orang memiliki motivasi ang berbeda dalam melakukan pekerjaaannya, sehingga pemimpin sadar bahwa dorongan dan rangsangan motivasi terkadang merupakan suatu kebutuhan untuk dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Adapun berkaitan dengan pembahasan terkait diketahui bahwa beberapa indikator untk melihat adanya suatu motivasi diantaranya dengan mengukur :

1. Pelaksanaan tugas sesuai dengan perintah dari pimpinan

2. Keterampilan melaksanakan tugas
3. Menggunakan pengalaman
4. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan
5. Melakukan penilaian tugas
6. Memiliki daya juang
7. Berkerja sesuai jadwal
8. Ketepata waktu penyelesaian pekerjaan
9. Bertanggung jawab
10. Mengutamakan lembaga dan siap menerima huukuman bila salah.

Motivasi yang merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan situasi dan kondisi memiliki kecenderungan dampak yang berbeda-beda. Selain itu, untuk dapat memotivasi seseorang harus disadari pula bahwa seseorang memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda-bedadan dalam tempo waktu yang bebeda pula sehingga tidak dapat disamaratakan. Adapun definisi motivasi menurut Stephen P. Robbins yaitu sebuah proses yang memepengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan berusaha individu ke arah pencapaian tujuan.meurutnya kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, atau dapat dirumuskan Kinerja = f(A x M).

2.2 **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terddahulu adalah kajian penelitin yang pernah dilakuka oleh peneliti terdahulu yang diambil dari berbagai sumber ilmiah baik dalam bentuk Skrripsi, Tesis, Disertasi maupun Jurnal yang digunakan sebagai referensi peneliti

dalam melakukan pennelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti gunakan saat ini antara lain, :

NO.	ITEM	PENELITIAN
1	Judul	Penelitian yang dilakukan oleh Anikmah, mahasiswi Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta ini berjudul : "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Jati Agung Arsitama Grogol"
	Tahun	Skripsi Tahun 2008
	Tujuan penelitian	1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan 2. Untuk menganalisiss pengaruh kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
	Teori	Teori kepemimpinan Transformasinal menurut O'leary (2001) Teori motivasi menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996)
	Metode penelitian	Metode penelitian yang digunaakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif
	Hasil penelitian	1. Kepemimpinan Transformassional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jati Agung Aristama terbukti dari hasil uji t yang menunjukan nilai t hitung sebesar 4,223 diterima, dengan taraf signifikansi 5 % ($p<0,05$) dan H1 diterima. semakin baik kepemimpinan Transformasional semakin tinggi kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jati Agung Aristama terbukti dari hasil uji t yang menunjukan nilai t hitung sebesar 6,329 diterima, dengan taraf signifikansi 5 % ($p<0,05$) dan H1 diterima. artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan
	Persamaan dan perbedaan	Persamaan antar penelitian Skripsi Anikmah dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini yaitu : 1. Keduanya sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan Trasformasional walaupun memiliki jumlah variabel yang berbeda, karena pada penelitian terdahulu

		terdiri dari 3 variabel penelitian sedangkan pada penelitian terkini hanya membahas dua variabel 2. Keduanya sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif walaupun pada pembahasannya memiliki fokus pembahasan yang berbeda, karena walupun memiliki judul yang hampir sama akan tetapi pada pembahasannya peneliti terdahulu terfokus pada sisi secara teori akutansi dan manajemen ekonomi sedangkan pada penelitian terkini memiliki fokus pembahasan dengan teori-teori administrasi negara dan dasar-dasar menajamen kepemimpinan dalam konteks instansi pemerintahan. 3. Keduanya sama-sama membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan akan tetapi keduannya menggunakan dua teori yang berbeda yang pula memiliki indikator–indikator pengukuran yang tentunya tidak sama
	Kritik	Sebagai kritik untuk penelitian terdahulu yaitu hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
	Sumber	http://Eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf

NO.	ITEM	PENELITIAN
2	Judul	Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Hegar Aditya Ladzuard, Mahasiswa Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosisal dan Politik – UNTIRTA berjudul : “Pengaruh Komunikasi Orangtua Terhadap Pola Perilaku Remaja warga RT 05 RW 09 Penancangan Baru- Serang”
	Tahun	Penelitian Skripsi ini dibuat pada tahun 2015
	Tujuan penelitian	1. Untuk mengetahui besaran intensitas komunikasi orangtua warga RT/RW 05/09 Penancangan Baru 2. Untuk mengetahui besaran intensitas pola perilaku remaja warga RT/RW 05/09 Penancangan Baru 3. Untuk mengetahui besaran pengaruh komunikasi orangtua terhadap pola perilaku remaja warga RT 05 RW 09 Penancangan Baru.

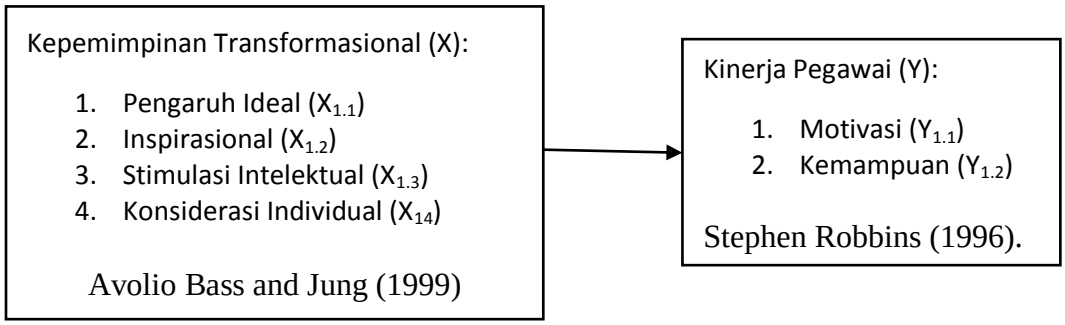
	Teori	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori komunikasi orangtua dari teori Achdiat (1997) dan teori perilaku remaja Notoatmodjo (2007)
	Metode penelitian	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian Kuantitatif deskriptif dan korelasional
	Hasil penelitian	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dikesimpulan sebagai berikut : 1. Komunikasi Orangtua (Variabel X) memiliki nilai presentase sebesar 64,5%, artinya bahwa Komunikasi Orangtua pada lingkungan warga RT/RW 05/09 Penancangan Baru Kota Serang dikategorikan baik. 2. Pola Perilaku Remaja memilki total skor 2610. Dari Sebanyak 56 responden disimpulkan bahwa pola perilaku remaja (Variabel Y) memiliki nilai persentase sebesar 77,6% hal ini masuk dalam kriteria Baik 3. Pengaruh komunikasi orangtua terhadap pola perilaku remaja warga RT/RW 05/09 Penancangan baru kota Serang. Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan koefisien korelasi, pengujian hipotesis, penghitungan besaran pengaruh variabel X terhadap Y diketahui bahwa koefisien korelasi 0,270 menunjukan interpretasi data berpengaruh lemah. disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi orangtua terhadap pola perilaku remaja warga RT/RW 05/09 Penancangan baru kota Serang memiliki pengaruh yang lemah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
	Persamaan dan perbedaan	1. Persamaan penelitian terkini dan penelitian terdahulu milik Hegar Aditya Ladzuard yaitu keduanya sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif deskriptif dan korelasional yang tentunya memiliki teknnis penulisan, kerangka dan alur pembahasan yang sama, dimana pada tujuan pembahasaannya sama –sama untuk mencari tau seberapa besar pengaruh dari variabel Y terhadap Variabel X dan tentunya keduanya saamaa-sama membahas dua variabel 2. Perbedaanya yaitu berada pada fokus pembahasan

		yang tentunya jauh berbeda. Terlebih pada penggunaan teori, dimana pada penelitian terdahulu menggunakan teori dasaar komunikasi sedangkan pada penelitian terkini berlandaskan pada pembahasan ilmu-ilmu manajemen keepemimpinan dalam sistem administrasi negara
	Sumber	Sumber diamil dari : http://repository.fisip-untirta.a.id

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka teoritis untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan kerangka teoritis ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubngan masing – masing variabel yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Berfikir



Sumber : variabel Kepemimpina Transformasional : Avolio Bass and Jung(1999), variabel Kinerja : Stephen Robbins (1996).

Dari gambar diatas 2.3 diatas, dijelaskan bahwa kepemimpinan trnsformasional memiliki empat dimensi faktor yang mampu mengukur dan mempengaruhi kinerja, diantaranya : pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Variabel – variabel pada kepemimpinan transformasional tersebut merupakan variabel bebas atau variabel

independen, sedangkan yang menjadi variabel terikat atau variabel dependen adalah kinerja pegawai. Variabel kinerja meliputi kemampuan dan motivasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupkan dugaan sementaraa dari sebuah penelitian, adapun hipotesis yang diajukan yaitu

H_0 = tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

H_a = terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

Berdasarkan kerangka konseptual / kerangka teori yang digambarkan sebelumnya, dapat ditarik hipotesisi / dugaan sementara bahwa dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel X dan Variabel Y. Yaitu pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan seperangkat asumsi dasar yang saling berkorelasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dan korelasional dengan metode survey. Pendekatan deskriptif dan korelasional dipilih dengan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Deskriptif artinya memberikan deskripsi hal-hal yang ditanyakan dalam penelitian, sedangkan korelasional bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Dimana analisis statistik deskriptif berhubungan dengan pencatatan dan peringkasan data yang bertujuan menggambarkan hal-hal penting pada sekelompok data. Sedangkan menurut Santoso dalam Mengolah Data Statistik Secara Profesional bahwa analisis statistik inferensial berhubungan dengan pengambilan kesimpulan dari data yang tersedia hasil dari pencatatan dan peringkassan (2001:3).

3.2 Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada lingkup pembahasan meliputi Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah permasalahan kinerja yang diduga dipengaruhi kepemimpinan

Transformasional.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bogor yang beralamatkan di Jln. Raya Pajajaran No.121 Kota Bogor. lokasi tersebut menjadi lokasi penelitian dengan pertimbangan, setelah melihat karakteristik kepemimpinan pada observasi awal yang dilakukan peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor dianggap telah menerapkan kepemimpinan Transformasional yang diduga mempengaruhi kinerja anggota.

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Yang dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional menjadi variabel bebas (variabel X) sedangkan Kinerja Anggota sebagai variabel terikat (variabel Y)

3.4.1 Definisi Konsep

Definisi konsep dalam sebuah penelitian digunakan untuk memberikan penjelasan tentang konsep dari variabel yang diteliti menurut sisi pandang peneliti dan mengacu pada kerangka berfikir teori yang ditetapkan. kepemimpinan transformasional sebagai varibel X dalam teori yang dipublikasikan dalam jurnal oleh Avolio, Bass and Jung (1999) diuraikan menjadi variabel-variabel berikut ini:

X1.1 = idealism

X1.2 = inspirasional

X1.3 = intelektual

X1.4 = konsiderasi individual

Sementara itu yang menjadi variabel terikat / Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja anggota dengan dimensi motivasi dan kemampuan.atau dapat dirumuskan sebagai berikut kinerja = f (M x A) yang diartikan bahwa keberhasilaan kinerja terdiri dari besaran idikator motivasi dan kemampuan.

3.6.3 Definisi Operasional

Defini operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur menggunakan indikator penelitian yang dilengkapi dengan tabel matriks variabe, indikator, sub indikator dan nomer pertanyaan sebagai lampiran. Adapun definisi operasional dalam penenlitian ini sebagai berikut :

3.6.3.1 Kepemimpinan tranformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang bertujuan untuk mendorong suatu kelompok agar melampau batasan capaian dan memiliki kinerja melebihi status *quo* serta mencapai sasaran organisasi yang lebih tinggi dari apa yang diharapkan. Melalui gaya kepemimpinan tranformasional, pemimpin bekerja dengan mengawasi dan bereaksi melalui anggota. Maka apabila pemimpin dapat mempengaruhi anggota dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator dengan menstimulasi kreatifitas dan menghargai anggotanya, dapat dipastikan bahwa anggotanya akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada

perusahaan/organisasi. adapun empat komponen dalam kepemimpinan transformasional menurut Avolio, Bass and Jung, (1999) antara lain adalah :

a. Pengaruh idealisme

   Pengaruh idealisme dijelaskan sebagai bentuk kepemimpinan dimana Pimpinan memiliki kharisma dan dapat menunjukan pendirian yang kuat, menekankan kepercayaan, menempatkan diri dalam berbagai isu-isu yang split, menunjukan nilai terpenting dengan suatu standar moralitas tinggi, menekankan pentingnya tujuan, berkomitmen dan konsekuen terhadap etika dari keputusan, sehingga pemimpin diteladani, menjadi kebanggan, yang memunculkan loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.

b. Inspirasional.

   Pemimpin mempunyai visi yang inspiratif jauh ke depan, menetapkan standar yang tinggi dengan menjadi inspirasi dan memberikan dorongan serta dan pemahaman terhadap apa yang perlu dilakukan. Pemimpin seperti inilah yang mampu antusiasme anggota untuk berkerja melebihi harapan melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional yang telah terispirasi dan termotivasi.

c. Stimulus intelektual.

   Stimulus intelektual didesinisikan sebagai bentuk Pemimpin yang mampu menstimulus anggotanya untuk lebih kreatif, beritelegensi dan rasional dengan merangsang anggota mengeluarkan ide-idenya sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat efektif dan efisien

d. Konsiderasi individual.

Konsiderasi individual didefinisikan sebagai Pemimpin yang memperlakukan anggota sebagai individual yang utuh dengan mempertimbangkan kebutuhan individual dalam konteks penerimaan terhadap aspirasi-aspirasi, mendengarkan keluhan dan kritikan dan dapat mendidik juga melatih bawahan untuk berkembang dengan potensinya masing-masing. Pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap anggotanya dengan melihat anggotanya sebagai individual yang memerlukan perhatian khusus untuk mengembangkan diri untuk mencapai kinerja yang bagus.

3.6.3.2 Kinerja

Kinerja didefinisikan dengan sebuah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menjelaskan proses penyusunan dan jenis alat pengumpul data yang digunakan, adapun penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor menggunakan instrumen penelitian yang antar lain :

1. kuisioner

Kuisioner dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2009:142). Kuesioner ini dibuat berdasarkan pada pedoman kerangka operasional (operasional variabel). Adapun tujuan dilakukannya penyebaran yaitu untuk mendapatkan data langsung dari responden sebanyak-banyaknya dalam waktu relatif singkat. Sistem pertanyaannya yang digunakan yaitu sistem pertanyaan tertutup berupa pertanyaan yang telah memiliki pilihan alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yang dibuat menjadi 4 alternatif jawaban dengan bobot nilai yang pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Keterangan	Nilai / Bobot
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (TB)	1

(Bobot Penilaian Kuisioner Dengan Skala Likert)

2. Dokumentasi

   Selain menggunakan instrumen kisioner, dalam penelitian ini uga diguunakan dokumentasi sebagai salah satu instrumen penelitian yang berupa pengumpulan data dengan metode merujuk pada data- data yang diperoleh dari lapangan dan kantor Satpol PP Kota Bogor.

3. Studi kepustakaan

   Studi kepustakaan merupakan salah satu insstrumen yang digunakan dalam pnelitian ini dengan cara mencari data penunjang melalui buku dan kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai referensi dan pedoman dasar teori bagi pembahasan masalah.

Tabel 3.2

Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
Kepemimpinan Transformasional (Variabel x)	Idealisme	1. Memiliki visi ke depan (visioner)	1
		2. Memiliki program kerja yang dapat diterapkan secara efektif	2
		3. merupakan sosok karismatik	3
		4. Memiliki target pencapaian organisassi yang tinggi	4
		5. Pengaruh menggerakan individu	5
	inspirasional	1. Dapat mengispirasi anggota untuk berprestasi	6
		2. Menjadi contoh yang dikagumi	7
		3. Mampu memberikan dorongan motivasi untuk bekerja lebih giat	8
		4. Memberi kesempatan anggota berpendapat	9
		5. Memberikan rangsangan kepada anggota untuk mengembangkan potensi diri	10
	Intelektual	1. Memiliki intelektual yang tinggi	11
		2. Memberikan inovasi-inovasi	12
		3. Memberikan instruksi yang mudah dipahami	13
		4. Menyederhanakan penyampaian maksud pimpinan	14

		5. Mendorong tingkat intelektualitas	15
	Konsiderasi individual	1. Memberikan perhatian individu dengan cara-cara baru 2. Melayani sebagai mentor 3. Menyediakan sarana kerja individu 4. Melayani secara pribadi 5. Memberikan pelatihan	16 17 18 19 20
Kinerja (Variabel y)	Motivasi	1. Melaksanakan tugas sesuai perintah dari pimpinan 2. Keterampilan melaksanakan tugas 3. Menggunakan pengalaman 4. Kesungguhan melakukan tugas 5. Melakukan penilaian tugas 6. Memiliki daya juang 7. Bekerja sesuai jadwal 8. Tepat waktu bekerja 9. Bertanggung jawab 10. Mengutamakan lembaga	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
	Kemampuan	1. Beradaptasi 2. Memahami tugas 3. Ketelitian 4. ketepatan 5. Bekerja dengan tim 6. Inisiatif 7. Kreatifitas 8. Keandalan 9. Ketegasan 10. Merumuskan tujuan	31 32 33 34 35 36 37 38 39 40

Sumber : peneliti 2017

3.6 Populasi dan Sample

3.6.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi diartikan sebagai sekumpulan objek yang dijadikan sumber penelitian baik yang berupa benda, manusia, atau peristiwa yang terjadi sebagai objek penelitian. Sejalan dengan pendapat (Sugiyono,2010:115) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D: "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/Subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu untuk dipelajari dan disimpulkan", Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berjumlah 314 orang..

3.6.2 Sampel

Arikunto (1998) dalam Ridwan (2004: 56) dalam buku Belajar Mudah Penelitian untuk Guru – Karywan dan peneliti pemula, mendifinisikan sampel sebagai bagian dari populasi atau disebut juga sebagai wakil dari populasi yang diteliti. Teknik menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin dengan *margin error* 5% (Sevilla, 1994 dalam Umar, 2002:141). Dengan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

Keterangan :

N = Besarnya jumlah populasi

n = Besarnya jumlah sampel

e = *Standard error* yaitu standar kesalahan dari kemampuan sampel dalam mewakili populasi (batas kesalahan pada penelitian ini ditentukan 5 %)

Dengan demikian, untuk menentukan jumlah sampling dari jumlah keseluruhan anggota Satpol PP Kota Bogor yang berjumlah 314 orang maka dapat dihitung dengan perhitungan dibawah ini,

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{314}{1 + 314\,(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{314}{1 + 0{,}785}$$

Maka diketahui bahwa “n” = 175,9 atau 176 orang

Oleh karenanya atas dasar perhitungandenan rumus tersebut ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak = 176 orang. Selanjutnya dilakukan teknik *Proporsional Random Sampling* berdasarkan bidang yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, pada Tabel 3.6.1

Tabel 3.3

Proporsional Random Sampling.

No.	Bidang	Jumlah	Proporsional	Sampel
1.	Sekretariat	22	22 / 314 x 176 = 12,33	12
2.	Bidang Penegakan Perda	17	17 / 314 x 176 = 9.53	10
3.	Bidang Trantib dan Linmas	16	16 / 314 x 176 = 8.97	9
4.	Bidang	203	203 / 314 x 176 = 113.78	114

	Pengendalian Ops			
5.	Pemadam kebakaran	56	56 / 314 x 176 = 31.39	31
Jumlah :		314		176

3.9 Teknik pengolahan dan analisis data

3.9.1 Teknik Pengolahan Data

Sebelum menganalisis data, terlebih dahulu diperlukan suatu teknik pengolahan data dengan tahapan pengolahan data sebagai berikut ini:

1. Coding

   Menurut Adi dalam Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum (2004:119) Tahap memberi kode setiap jawaban (variabel) yang terdapat dalam kuesioner, dengan memberikan kode pada setiap jawaban/variabel dengan menggunakan symbol angka/huruf.

2. Editing

   Yaitu tahap dimana data yang dikumpulkan melalui kuesioner sebelum diolah perlu diperiksa terlebih dahulu kebenarannya. (Adi, 2004:119).

3. Tabulating

   Merupakan tahap pekerjaan membuat table. Dalam Metodologi Penelitian jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel. (Nurbuko dan Achmad, 2005:155)

3.9.2 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya peneliti untuk menyederhanakan dan menyajikan data dengan mengelompokan data ke dalam suatu bentuk tertentu

sehingga mudah dipahami dan diinterpretasi oleh pembaca dan penguji. Menurut Irawan (2006:1440) dalam Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial Tujuan analisis data adalah untuk meringkas data dan menemukan pola kuantitatif yang merupakan jawaban terhadap pertanyaan penelitian.

1. Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik *parametric* seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias. salah satu cara melakukan uji asumsi normalitas menggunakan analisis *Chi Square* dan *Kolmogorov-Smirnov*. kedua analisis ini dapat diibaratkan seperti berikut :

a. pertama komputer memeriksa data kita, kemudian membuat sebuah data virtual yang sudah dibuat normal.
b. kemudian komputer seolah-olah melakukan uji beda antara data yang kita miliki dengan data virtual yang dibuat normal tadi
c. dari hasil uji beda tersebut, dapat disimpulkan dua hal :

   Jika p lebih kecil daripada 0,05 maka data yang dimiliki berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal tadi, artinya sebaran datanya tidak normal. sedangkan Jika p lebih besar daripada 0,05 maka data tidak berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal. Ini berarti sebaran datanya normal. Ini menjadi tolak ukur apakah data kita berasal dari populasi yang normal atau tidak.

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

(Sugiyono,2007: 107)

X^2= Uji Chi Kuadrat

fo= Frekuensi yang diobservasi

fh= Frekuensi yang diharapkan

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu kuisioner. Kevaliditasan instrumen akan menggambarkan suatu instrumen mampu mengukur variabel-variabel dalam penelitian dan dapat menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran. Keputusan pada sebuah butir/item pertanyaan dapat di anggap valid dengan menggunakan statistik korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS Statistics 21.

Rumus Korelasi *Product Moment* :

$$\text{rxy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi *Product Moment*

x = Skor Pernyataan

y = Skor Total Seluruh Pernyataan

xy = Skor Pernyataan Dikalikan Skor Total

N = Jumlah Responden

∑X = Jumlah skor dalam sebaran X

∑Y = Jumlah skor dalam sebaran Y

∑XY = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuisioner, dengan dilakukan uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu intsrumen yang dapat dipercaya. Apabila koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik. Dalam pengukuran reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS statistic 21.

Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$\mathrm{CA} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}\right)$$

Keterangan:

n = jumlah butir

S_i^2 = variasi butir

S_t^2 = variasi total

4. Uji Korelasi

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Analisis korelasi sederhana dengan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson memiliki nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, apabila nilai mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua

variabel semakin kuat, sedangkkan jika nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Menurut Sugiyono (2007), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi koefisien korelasi

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Uji Regresi

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih. Regresi yang terdiri dari satu variable bebas (predictor) dan satu variable terikat (Response/Criterion) disebut regresi linier sederhana (bivariate regression Adapun bentuk persamaan umumnya adalah:

Regresi Linear Sederhana

Y = a + bx Dimana $b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$

$$a = \frac{\sum y - b\sum x}{n}$$

Tanda positif pada nilai b atau koefisien regresi menunjukkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, di mana setiap penurunan atau peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan peningkatan atau penurunan variabel terikatnya.

Sementara tanda negatif pada nilai b menunjukkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan dua arah, di mana setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikatnya, dan sebaliknya.

6. Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif dengan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah dugaan terhadap nilai variabel secara mandiri antara data sampel dan data populasi. Dalam uji hipotesis ini digunakan uji t-test satu sample dengan bantuan SPSS statistic 21.

Adapun rumus uji t-test satu sample menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\left(\frac{SD}{\sqrt{N}}\right)}$$

Keterangan :

t	=	Nilai t hitung	N	=	Jumlah sampel
x	=	Rata-rata sampel	μ	=	Nilai Parameter
SD	=	Standar deviasi sampel			

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah uji hipotesis satu pihak yaitu pihak kanan, karena hipotesis nol (H_0) berbunyi kurang dari sama dengan (≤) dan hipotesis alternatif (H_a) bebrbunyi lebih besar (>). Dengan demikian berlaku ketentuan :

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.10 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																			
		September 2017				Oktober 2017				Nopember 2017				Desember 2017				Januari 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Seminar Proposal																				
3	Perbaikan Proposal																				
3	Penyebaran kuesioner																				
4	Analisis Data dan Interpretasi Data																				
5	Penyusunan Draft Skripsi																				
6	Ujian Skripsi																				

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi obyek penelitian ini akan menjelaskan tentang obyek penelitian yang meliputi lokasi penelitian yang diteliti dan memberikan gambaran umum dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor. Yang akan dipaparkan sebagai berikut:

4.1.1 Gambaran umum Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor

Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yang berlokasi di Jln. Raya Pajajaran No.121 Kota Bogor - Provinsi Jawa Barat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor atau yang biasa disingkat Satpol PP Kota Bogor, merupakan salah satu organisasi perangkat daerah Kota Bogor yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan. Berada dibawah serta bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekertaris Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bogor dalam peran Pembangunan Kota Bogor memiliki **visi** : **"Mewujudkan Kota Yang Aman, Tertib dan Nyaman"** Visi tersebut menjadi gambaran cita-cita yang ingin dicapai oleh Satpol PP dalam rangka menciptakan suatu kondisi Kota Bogor yang aman tertib dan nyaman. Adapun **misi** dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor antara lain :

1. Meningkatkan kompetensi dan kesejahtraan anggota Satpol PP yang profesional untuk mewujudkan kota Bogor yang aman, tertib dan nyaman.

2. Meningkatkan sarana operasional Satpol PP yang semakin lengkap dan berkalitas untuk mewujudkan kota Bogor yang aman, tertib dan nyaman.
3. Mengembangkan sistem manajemen operasional Satpol PP yang tanggap, Cepat dan terpadu untuk mewujudkan kota yang aman, tertib dan nyaman.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor sebagai bagian dari unsur penyelenggara urusan pemerintahan daerah di Kota Bogor, memiliki tugas pokok dan fungsi penegakan Peraturan Daerah / Keputusan Walikota, penyelenggara ketertiban umum, ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor memiliki 314 jumlah personil anggota.

Struktur organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 4 tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Nomor 60 tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Struktural di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor, adalah sebagai berikut :

- Kepala Satuan.
- Sekertaris.
- Bidang Penegakan Peraturan Daerah.
- Bidang Ketenteraman Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat.
- Bidang Pengendalian dan Operasional.

Sekretaris dan Bidang-Bidang dimaksud membawahi beberapa Sub Bagian dan Seksi - seksi yang diantaranya adalah :

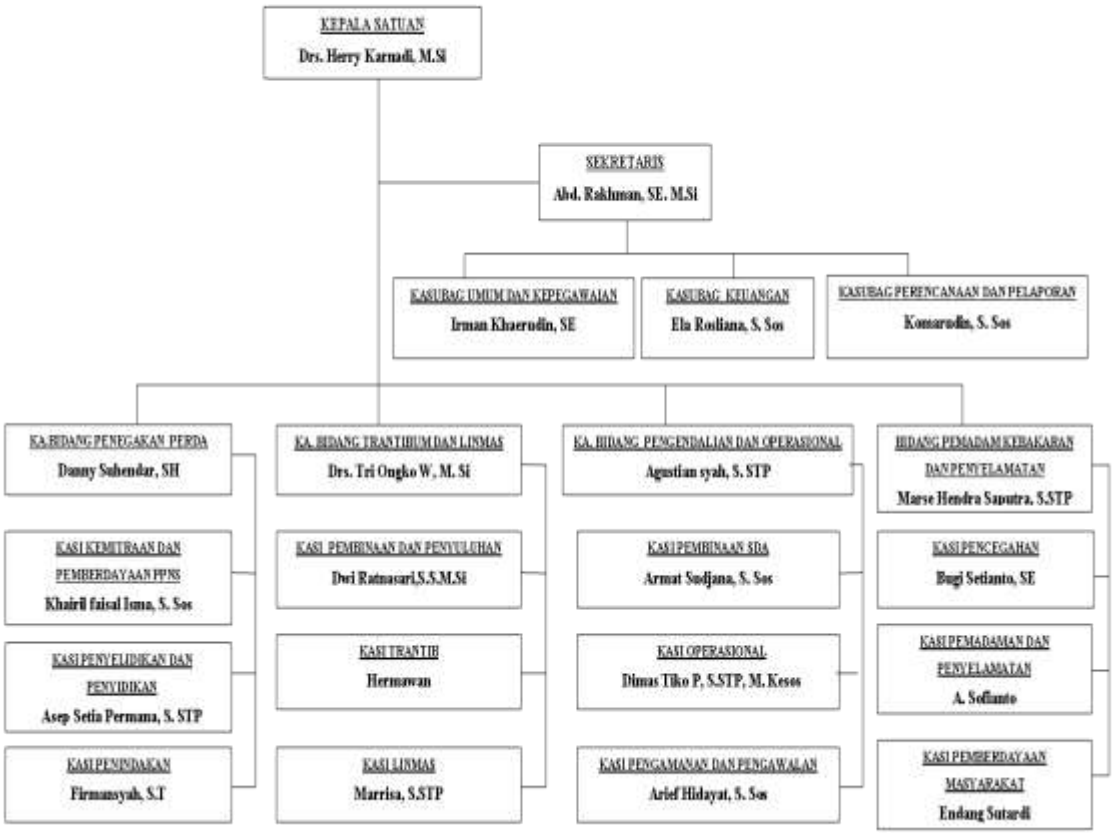
- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- Sub Bagian Keuangan;
- Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
- Seksi Penegakan Peraturan Daerah;
- Seksi Penyidikan dan Penindakan;
- Seksi Pembinaan Ketenteraman, Ketertiban;
- Seksi Perlindungan Masyarakat;
- Seksi Pengendalian dan Operasional;
- Seksi Potensi dan Pengerahan;

Berikut bagan struktur organisasi Satpol PP Kota Bogor pada gambar 4.1 :

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI SATPOL-PP KOTA BOGOR



4.1.1.1 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. Kepala Satuan yang mempunyai Tugas Pokok menegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta Perlindungan Masyarakat (Linmas), menyelenggarakan fungsi :
   a. Penyusunan dan pelaksanaan Penegakan Perda;
   b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Perwali;
   c. Pelaksanaan penyelenggaraan trantibum dan ketenteraman masyarakat;
   d. Pelaksanaan kebijakan Perlindungan Masyarakat;
   e. Pelaksanaan koordinasi penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota dengan Kepolisian RI/PPNS.

2. Sekretaris yang mempunyuai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi satuan dibidang Kesekretariatan, adalah :
   a. Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan rencana dan program kerja;
   b. Pelaksanaan tugas administrasi umum dan administrasi kepegawaian perlengkapan keuangan kearsipan dan rumah tangga;
   c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

3. Kepala Bidang Penegakan Peraturan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi dibidang Penegakan Perda :
   a. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis dibidang Penegakan Perda;
   b. Pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan dibidang Penegakan Perda;
   c. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan;

4. Kepala Bidang Ketenteraman Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi dibidang Tramtib dan Linmas :
   a. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis dibidang Trantib- Linmas;
   b. Pelaksanaan dan pengkoordinasian dibidang Tramti - Linmas;
   c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

5. Kepala Bidang Pengendalian dan Operasional mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi dibidang Pengendalian dan Operasional, antara lain :
   a. Perumusan kebijakan dan bimtek bidang Pengendalian Operasional;
   b. Pelaksanaan dan pengkoordinasian bidang Pengendalian Operasional;
   c. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Pada deskripsi data akan dijelaskan hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan mempergunkan teknik analisi data yang relevan. pada deskripsi data ini dipaparkan pula data identitas / latar belakang responden. Sebagaimana teori Oemi (1986) mengatakan bahwa, background seseorang (pendidikan, agama, ekonomi, pengalaman, dan kebudayaan) memiliki pengaruh besar terhadap jalan pikiran dan opini, yang akan dinyatakan.

4.2.1 Data Pribadi Responden

Data responden merupakan daftar ajuan pertanyaan dalam angket berupa :

A. Jenis kelamin responden

B. Usia responden

C. Pendidikan responden

Data pribadi tersebut diperlukan untuk melengkapi analisis data yang memiliki kemungkinan menjadi faktor lain yang diduga mampu mempengaruhi hasil penenlitian. Karena seorang akan menyampaikan penilaianya dengan dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas. Dengan kata lain, penilaian seorang banyak dipengaruhi oleh *frame of reference* dan *field of experience.* Adapun Perincian data hasil pengisian kuisioner oleh responden yang dalam sample ditentukan jumlahnya sebanyak 176 orang anggota Satpol PP Kota Bogor yang diambil dari dari jumlah keseluruhan populasi anggota Satpol PP Kota Bogor yang berjumlah 314 anggota, selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis kelamin responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	160	90,9	90,9	90,9
	Perempuan	16	9,1	9,1	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Sumber: Dari data yang diolah peneliti, 2017

Berdasarakan data pada tabel 4.1 di atas diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 160 orang (90,9 %) dan responden perempuan sebanyak 16 orang (9,1%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini terjadi karena sebagian besar dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor memang didominasi oleh anggota laki-laki sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Satpol PP Kota Bogor yang cenderung lebih membutuhkan peran dan tenaga laki-laki yang tentunya lebih tepat untuk bekerja di lapangan dengan pola kerja shift siang dan malam untuk berjaga dan melakukan tindakan

tindakan penegakan perda.

4.2.1.2 Usia Responden

Tabel selanjutnya akan menguraikan mengenai usia responden dangan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia responden

Usia (thn)	Frequency	Percent	valid percent	cumulative percent
20-30	30	17,10	17,10	17,1
31-40	46	26,10	26,10	84
41-50	72	40,90	40,90	58
51-60	28	15,90	15,90	100
Total	176	100	100	

sumber : Dari data yang diolah peneliti, 2017

Berdasarkan pada data tabel 4.2 yang berisikan tentang data usia responden , maka terlihat bahwa responden penelitian di dominasi oleh anggota golongan usia antara 40 – 50 dengan jumlah 72 orang atau setara dengan 40.90% dari jumlah keseluruhan sampel. Fenomena ini menunjukan bahwa sebagian besar anggota Satpol PP ada pada rentang usia kurang atif. Maksudnya kurang aktif adalah pada usia 40 tahun keatas untuk seorang tenaga lapangan yang harus siap dengan jam kerja yang panjang, pola kerja siang malam, dan kemungkinan bentrokan fisik dengan para pelanggar perda di lapangan, sudah tidak sesuai. Karena dari hasil observasi peneliti dilapangan, realitanya terlihat bahwa anggota Satpol PP dilapangan yang berusia diatas 40 tahun cenderung seolah kehilangan taring untuk menghadapi para pelanggar perda, sudah tidak terlalu enerjik dalam bekerja dan tidak lagi bersemangat untuk menegur dan melakukan pekerjaannya sebagaimana anggota yang berusia dibawah 40 tahun yang secara fisik dan pisikis

masih penuh dengan semangat dan kondisi badan yang lebih bugar serta bertenaga. sehingga lebih terlihat aktif bekerja. pada kenyataannya 80% anggota Satpol PP bekerja di lapangan dan hanya 20% yang bekerja di kantor, hal tersebutlah yang dapat menghambat kinerja. Adapun responden lainnya terdiri dari berbagai golongan usia. Terdapat pula responden dari golongan usia 20-30 sebanyak 30 orng, golongan usia 31- 40 tahun sebanyak 46 responden dan golongan usia 50-60 berjumlah 28 responden, dengan demikian terlihat bahwa jumlah anggota dengan usia aktif lebih kecil dari jumlah anggota yang ada pada rentang usia kurang aktif.

4.2.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Data pendidikan responden

Pendidikan	Frequency	Percent	valid percent	cumulative percent
SMA	72	40.9	40,9	40,9
Diploma	30	17,1	17,1	58,0
S1	59	33,5	33,5	91,5
S2	15	8,5	8,5	100,0
Total	176	100,0		

Sumber: Dari data yang di olah peneliti, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.3 tentang data pendidikan responden di atas, terlihat bahwa responden dari anggota yang memiliki tingkat pendidikan sampai dengan SMA berjumlah 72 orang atau sekitar 40,9 %, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan sampai dengan diploma berjumlah 30 orang atau setara dengan 17,1%, lalu anggota yang memiliki tingkat pendidikan hingga S1 berjumlah 59 orang atau sama dengan 33,5% dan anggota yang telah mengenyam tingkat pendidikan hingga S2 baru mencapai 15 orang atau sejumlah

8.5% dari keseluruhan jumlah responden dari anggota. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jumlah anggota yang menjadi responden penelitian ini, sebagian besar berpendidikan SMA, dan pada jumlah tertinggi selanjutnya ada pada tingkat pendidikan S1 yang pada fenomenanya banyak terdiri dari anggota bantuan /PKWT yang dalam status kepegawainnya masih berstatus Non PNS sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan S2 banyak terdiri dari para pimpinan seperti halnya para Kabid dan Kasi.

4.3 Pengujian Prasyarat Statistik

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini, pertama kali yang dilakukan adalah melakukan uji validitas instrumen untuk menjaga kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur Kevaliditasan instrumen dapat menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dengan hasil pengukuran (Sugiyono 2013:183). Adapun jumlah sampel yang diujikan sebanyak 176 responden, Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan SPSS *Statistic* versi 21. Sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
item x_1	0,438	0,143	VALID
item x_2	0,858	0,143	VALID
item x_3	0,862	0,143	VALID
item x_4	0,760	0,143	VALID
item x_5	0,705	0,143	VALID

item x_6	0,525	0,143	VALID
item x_7	0,386	0,143	VALID
item x_8	0,844	0,143	VALID
item x_9	0,815	0,143	VALID
item x_{10}	0,687	0,143	VALID
item x_{11}	0,671	0,143	VALID
item x_{12}	0,653	0,143	VALID
item x_{13}	0,594	0,143	VALID
item x_{14}	0,405	0,143	VALID
item x_{15}	0,314	0,143	VALID
item x_{16}	0,185	0,143	VALID
item x_{17}	0,653	0,143	VALID
item x_{18}	0,594	0,143	VALID
item x_{19}	0,628	0,143	VALID
item x_{20}	0,873	0,143	VALID

Tabel 4.5
Hasil uji Validitas Variabel Y (Kinerja Anggota)

Item Pernyataan	**Nilai r_{hitung}**	**Nilai r_{tabel} (5%)**	**Keterangan**
item Y_{21}	0,512	0,143	VALID
item Y_{22}	0,356	0,143	VALID
item Y_{23}	0,324	0,143	VALID
item Y_{24}	0,490	0,143	VALID
item Y_{25}	0,731	0,143	VALID
item Y_{26}	0,797	0,143	VALID
item Y_{27}	0,570	0,143	VALID
item Y_{28}	0,513	0,143	VALID
item Y_{29}	0,720	0,143	VALID
item Y_{30}	0,758	0,143	VALID
item Y_{31}	0,638	0,143	VALID
item Y_{32}	0,800	0,143	VALID
item Y_{33}	0,827	0,143	VALID
item Y_{34}	0,808	0,143	VALID
item Y_{35}	0,780	0,143	VALID
item Y_{36}	0,464	0,143	VALID
item Y_{37}	0,723	0,143	VALID
item Y_{38}	0,647	0,143	VALID
item Y_{39}	0,448	0,143	VALID
item Y_{40}	0,545	0,143	VALID

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan data hasil pengujian validitas pada tabel 4.4 dan 4.5 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaaan dalam instrumen penelitian sebagai alat ukur baik pada variabel X yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel Y yaitu kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor adalah Valid. Dinyatakan valid karena berdasarkan nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan yang berjumlah 40 butir. Terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana r_{tabel} = 0,143..

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat ukur yang memiliki konsistensi dalam pengukuran yang berulang. Sugiono (2005) dalam Suharto (2009). pengujian ini, bertujuan untuk menunjukan tingkat konsistensi instrumen dalam hasil pengukurannya. adapun data dikatakan reliabel apabila : alpha 0,912 > 0,143 (r tabel) N = 176. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	176	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	176	100,0

Sumber : Data olahan peneliti, 2017

Tabel 4.7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	139,20	169,406	,245	,912
item_2	139,16	165,521	,494	,910
item_3	139,24	164,677	,472	,910
item_4	139,09	169,215	,432	,911
item_5	139,14	168,564	,346	,911
item_6	139,38	162,327	,539	,909
item_7	139,16	169,940	,216	,912
item_8	139,20	165,235	,486	,910
item_9	139,23	165,388	,472	,910
item_10	139,39	161,233	,717	,907
item_11	139,31	164,408	,580	,909
item_12	139,40	162,801	,439	,910
item_13	139,26	169,806	,207	,912
item_14	139,48	168,777	,227	,912
item_15	139,11	169,320	,414	,911
item_16	139,06	172,534	,029	,913
item_17	139,40	162,801	,439	,910
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_18	139,26	169,806	,207	,912
item_19	139,18	167,255	,543	,910
item_20	139,20	165,706	,479	,910
item_21	139,39	167,508	,266	,912
item_22	139,85	171,205	,019	,918
item_23	139,89	170,753	,032	,918
item_24	139,32	168,835	,231	,912
item_25	139,36	164,483	,427	,910
item_26	139,23	164,854	,525	,909
item_27	140,19	161,014	,533	,909
item_28	140,36	159,557	,548	,908
item_29	139,13	166,716	,464	,910
item_30	139,88	153,751	,767	,905
item_31	139,87	155,349	,656	,907
item_32	139,29	162,641	,552	,909
item_33	139,35	161,395	,727	,907
item_34	139,71	153,658	,747	,905
item_35	139,77	154,634	,717	,906
item_36	139,41	163,706	,550	,909
item_37	139,90	154,344	,686	,906
item_38	139,20	167,249	,376	,911
item_39	139,26	169,940	,171	,913

item_40	139,82	157,921	,640	,907

Sumber : dari olahan data peneliti, 2017

Tabel 4.8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	40

Sumber : data olahan peneliti, 2017

Berdasarkan output di atas, yang diperoleh dari nilai N = 176 dengan signifikansi 5% adalah : Nilai alpha (0,912) lebih besar dari nilai r tabel (0,143) . artinya, item dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan alat pengumpul data yan terpercaya.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov (KS). Kriteria uji dari metode KS adalah skor variabel dinilai berdistribusi normal jika derajat signifikansi variabel > 0,05.

A. Uji Normalitas Variabel X "Kepemimpinan Transformasional"

Uji hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Sig. < 0,05 Data tidak berdistribusi normal

Ha : Sig. > 0,05 Data berdistribusi normal

Hasil uji normalitas terhadap variabel X yaitu : "Kepemimpinan transformasional" dengan metode One-Sample Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut :

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Kepemimpinan Transformasional

		Kepemimpinan Transformasional
N		176
Normal Parameters(a,b)	Mean	63.8977
	Std. Deviation	6.02479
Most Extreme Differences	Absolute	.342
	Positive	.248
	Negative	-.342
Kolmogorov-Smirnov Z		4.537
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data

Berdasarkan hasil uji normalitas pada **tabel 4.9** di atas, menunjukan bahwa : nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 atau 0,256 > 0,05 yaitu menolak Ho dan menerima Ha, artinya berdasarkan pada hasil pengolahan dan pengujian data mengenai varriabel X yaitu "kepemimpinan transformasional" maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

B. Uji Normalitas Variabel Y "Kinerja Anggota"

Uji hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Sig.< 0,05 Data tidak berdistribusi normal

Ha : Sig. > 0,05 Data berdistribusi normal

Uji normalitas terhadap variabel Y, yaitu : "kinerja anggota" dengan metode One-Sample Kolmogorov Smirnov Test diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Kinerja Anggota

		Kinerja Anggota
N		176
Normal Parameters(a,b)	Mean	71.8864
	Std. Deviation	8.42300
Most Extreme Differences	Absolute	.283
	Positive	.168
	Negative	-.283
Kolmogorov-Smirnov Z		3.755
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada **tabel 4.10** di atas, data menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed). > 0,05 atau 0,352 > 0,05 yaitu menolak Ho dan menerima Ha, artinya data kinerja anggota dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.4 Analisis Data Penelitian

4.4.1 Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)

Tabel 4.11

Pemimpin memiliki visi jauh ke depan (visioner)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	21	11.9	11.9	15.9
	Sangat Setuju	148	84.1	84.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tentang butir pernyataan pertama : “pemimpin memiliki visi jauh ke depan (visioner)” sebagian besar responden (84,1%) menjawab sangat setuju dan sebagian kecil (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin Satpol PP Kota Bogor yang dalam hal ini Kasat Pol PP Kota Bogor memiliki visi jauh ke depan (visioner). Hal ini sejalan dengan banyaknya program-program inovatif yang digagas olehnya dengan visi yang jauh ke depan Seperti halnya program *Park To Park* patrol dan *Srikandi Goes To School* yang mana program tersebut menjadi salah satu upaya adaptasi satpol PP Kota Bogor dengan dinamika sosial budaya yang semakin dinamis di Kota Bogor agar melalui program tersebut upaya penegakan perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyrakat dapat lebih dipahami dan diterima masyarakat dengan lebih menyenangkan. Karena melhat kondisi yang ada di Kota Bogor yang mulai konsen dengan image kota sejuta taman memang diperlukan adanya program yang pula mampu memperhatikan ketertiban dan keamanan taman kota juga program yang mampu merangku para anak-aak remaja dan para pelajar untuk memahami dan menjadi plopor ketertiban umum sehingga kedepannya hal-hal negatif yang dapat mengganggu ketertiban umum dapat diantisipasi dan diminnimalisir.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa banyaknya responden yang merespon sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan kuisoner pada butir satu (X.1) tentang pemimpin memiliki visi yang jauh ke depan / visioner dejalan dengan adanya bukti-bukti konkrit di lapangan yang menunjukan bahwa beberapa

program yangdigagas oleh kasat Pol PP Kota Bogor memang memiliki visi kedepan da bersifat adaptip pada dinamika sosial budaya yang ada di Kota Bogor.

Tabel 4.12

Pemimpin memiliki program kerja yang dapat diterapkan secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Setuju	0	0	0.0	0.0
	Sangat Setuju	162	92.0	92.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tentang pemimpin memiliki program kerja yang dapat diterapkan secara efektif pada tabel 4.12 Diatas, sebagian besar responden (92,0%) menjawab sangat setuju dan selebihnya (8,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin memiliki program kerja yang dapat diterapkan secara efektif, walau sebagian lain menjawab bahwa program yang dibuat tidak dapat diterapkan secara efektif. dengan demikian dari data tersebut sangat terlihat adanya perbedaan dan perbandingan jawaban yang sangat signifkan antara jawaban setuju dan tidak setuju, adapun dari pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap jawaban mengenai butir tersebut, peneliti melihat bahwa fenomena ini terjadi karena beberapa faktor seperti misalnya program penyuluhandan pembinaan PKL yang dilaksanakan dibawah kendali bidang trantibum-linmas, dimana peneliti menemukan pada prakteknya program ini tidak efektif dalam menyelesaikan permasalahan PKL di Kota Bogor. karena peneliti memahami bahwa yang dibutuhkan oleh para PKL agar tidak berjualan di kawasan tanpa

PKL adalah zona PKL sebagai solusi yang efektif bukan penyuluhan yang hanya sekedar teori terlebih dalam hal pembinaan lebih tepat dilakukan oleh dinas sosial maupun UMKM yang lebih memiiliki pemahaman mengenai hal tersebut. Sehingga peneliti mengambil kesimpulan bahwa ketidak efektifan yang dimaksud oleh sebagian responden mengarah pada hal-hal seperti demikian terdapat. ketimpang tindihan tanggung jawwab dan kewenaangan dengan dinas lain dan berampak pula pada anggaran yang tidak terserap efektif.

Tabel 4.13

Pemimpin merupakan sosok berwibawa yang disegani anggota

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	19	10.8	10.8	10.8
	Setuju	5	2.8	2.8	13.6
	Sangat Setuju	152	86.4	86.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.13 diatas, sebagian besar responden (86,4%) menjawab sangat setuju dan sebagian kecil (2,8%) menjawab setuju adapun yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 orang anggota atau sama dengan 10.8% dari jumlah responden. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin yang dalam hal ini kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor merupakan sosok berwibawa yang disegani anggota. dimana wibawa disini dimaknai sebagai suatu pembawaan sifat yang berkarisma dari seorang kepala satuan yang menjadikan para anggota segan untuk berbuat kesalahan dan hal-hal negatif.

Tabel 4.14
Pemimpin memiliki standar target pencapaian organisasi yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Sangat Setuju	162	92.0	92.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.14 tentang pemimpin memiliki standar target pencapaian organisasi yang tinggi sebagian besar responden (92,0%) menjawab sangat setuju dan sebagian kecil (8,0%) menjawab setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin memiliki standar target pencapaian organisasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan tingginya target capaian yang selalu diberikan kepada tiap-tiap bidang kerja seperrti halnya yang tertuang pada surat erjanjian kinerja, padamasa kepemimpianan Kasat Pol PP saat ini target capaian area bebas PKL yang sebelumnya hanya 6 titik per tahun pada masanyamenjadi 10 titik yang menjadi target caapaian pembersihan untuk area clear Pedagang Kaki Lima.

Tabel 4.15
Pemimpin mampu mempengaruhi individu untuk bergerak sesuai perintahnya tanpa merasa terbebani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	11	6.3	6.3	10.2
	Sangat Setuju	158	89.8	89.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.15 sebagian besar responden (89,8%) menjawab sangat setuju, 11 orang responden atau setara dengan 6.3 % menjawab setuju dan sebagian kecildengn jumlah 7 orang atau setara dengan (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu mempengaruhi individu untuk bergerak sesuai perintahnya tanpa merasa terbebani.

Tabel 4.16
Pemimpin mampu memberikan contoh kongkrit dengan turut serta dalam giat operasi penertiban di lapangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	24	13.6	13.6	13.6
	Setuju	16	9.1	9.1	22.7
	Sangat Setuju	136	77.3	77.3	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 tentang pemimpin mampu memberikan contoh kongkrit dengan turut serta dalam giat operasi penertiban di lapangan sebagian besar responden sejumlah 136 anggota atau setara dengan (77,3%) menjawab sangat setuju, lalu 16 anggota atau sama dengan 9,1% menjawab setuju dan sebagian kecil anggota dengan jumlah 24 orang atau sama dengan (13,6%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu memberikan contoh kongkrit dengan turut serta dalam giat operasi penertiban di lapangan hal

ini terbukti dari kehadiran kasat Pol PP di berbagai giat yang dapat dilihat dari beberapa dokumentasi kegiatan yang terabadikan.

Tabel 4.17
Pemimpin mampu bekerja melebihi batas waktu kerja untuk turut serta bergabung giat operasi penertiban malam hari yang dilakukan anggota

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	14	8.0	8.0	11.9
	Sangat Setuju	155	88.1	88.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.17 tentang pemimpin mampu bekerja melebihi batas waktu kerja untuk turut serta bergabung dalam giat operasi penertiban malam hari yang dilakukan anggota 155 orang anggota atau sejumlah (88,1%) dari responden menjawab sangat setuju, 14 orang atau 8.0% anggota menjawab setuju dan sebagian kecil (4,0%) dari responden menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu bekerja melebihi batas waktu kerja untuk turut serta bergabung dalam giat operasi penertiban malam hari yang dilakukan anggota. Dimana jam kerja yang ditetapkan yaitu 8 jam per hari sedangkan dalam hal ini Kasat Pol PP sering kali turut serta dalam giat malam yang tentunya berada diluar jam kerja. Dimana giat malam tersebut merupakan giat gabungan yang bersifat dadakan maupun yang memang menjadi giat rutin dari Satpol PP Kota Bogor.

Tabel 4.18
Pemimpin mampu memberikan dorongan motivasi kepada anggota untuk ...bekerja lebih giat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Setuju	5	2.8	2.8	10.8
	Sangat Setuju	157	89.2	89.2	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.18 tentang pemimpin mampu memberikan dorongan motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih giat. 157 responden atau (89,2%) dari keseluruhan responden menjawab sangat setuju, 5 orang responden atau 2,8 % dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dan 14 orang responden atau (8.0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu memberikan dorongan motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih giat. Adapunbentuk-bentuk motivasi yang dirassakan oleh para responden terdiri dari berbagain bentuk otivasi yang berbeda-beda baik motivasi secara moral ataupun materil.

Tabel 4.19
Pemimpin merupakan sosok humanis yang mampu menginspirasi anggota untuk bersikap lebih humanis dalam melayani masyarakat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Setuju	12	6.8	6.8	14.8
	Sangat Setuju	150	85.2	85.2	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tentang pemimpin merupakan sosok humanis yang mampu menginspirasi anggota untuk bersikap lebih humanis dalam melayani masyarakat 150 responden atau (85,2%) menjawab sangat setuju, 12 orang responden atau (6,8%) menjawab setuju, dan 14 responden atau 8.0% dari jumlah keseluruhan responden menjawab tidak setuju. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin merupakan sosok humanis yang mampu menginspirasi anggota untuk bersikap lebih humanis dalam melayani masyarakat. Adapun pengertian humanis disini adalah sosok pemimpin yang mampu beramah tamah dan mampu melakukan pendekatann yang lebih manusiawi kepada anggota maupun pelanggar perda tanpa mengedepankan emosionalisme dan menghindari adanya kontak fisik.

Tabel 4.20
Pemimpin menyediakan program pelatihan khusus bagi anggota untuk mendorong anggota mengembangkan potensi diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	12	6.8	6.8	6.8
	Setuju	45	25.6	25.6	32.4
	Sangat Setuju	119	67.6	67.6	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.20**,** sebagian besar responden dengan jumlah 119 orang atau sama dengan (67,6%) menjawab sangat setuju, 45 orang responden atau sama dengan 25.6 % menjawab setuju dan sebagian kecil responden dengan jumlah 12 orang atau sama dengan (6,8%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berpendapat bahwa pemimpin menyediakan program pelatihan khusus bagi anggota untuk mendorong anggota mengembangkan potensi diri. Adapun hasil dari data input kuisioner ini didukung pula dengan beberpa alasan seperti telah diadakannya beberapa pelatian fisik yang diperuntukan khusus untuk menunjang pengembangan potensi diri anggota pada canbang bela diri atau pun beberapa cabang olahraga seperti adanya pelatihan rutin karate, pelatihan futsal, volly dan basket yang secara rutin dijadwalkan pada hari jumlah sebagai hari olahraga intasnsi dengan ditetapkannya pelatih khsus didalamnya sehingga setiap anggota dapat menyalurkan minat bakat dn potensinya dibidang yang mereka pilih.

Tabel 4.21
Pemimpin memiliki pengetahuan mengenai kondisi dan situasi di lapangan yang sangat baik, untuk menyusun strategi yang handal dalam menangani permasalahan penanganan pelanggaran Perda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	39	22.2	22.2	26.1
	Sangat Setuju	130	73.9	73.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.21 tentang pemimpin memiliki pengetahuan mengenai kondisi dan situasi di lapangan yang sangat baik, untuk menyusun strategi yang handal dalam menangani permasalahan penanganan pelanggaran Perda. 130 orang responden atau sejumlah (73,9%) menjawab sangat setuju, 39 orang atau sejumlah 22.2% responden menjawab setuju dan sebagian kecilnya dengan jumlah7 orang responden atau setara dengan (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berpendapat bahwa pemimpin memiliki pengetahuan mengenai kondisi dan situasi di lapangan yang sangat baik, untuk menyusun strategi yang handal dalam menangani permasalahan penanganan pelanggaran Perda.

Tabel 4.22

Pemimpin mampu mengambil keputusaan secara tepat dalam waktu singkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	24	13.6	13.6	16.5
	Setuju	7	4.0	4.0	20.5
	Sangat Setuju	140	79.5	79.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.22 tentang pemimpin mampu mengambil keputusaan secara tepat dalam waktu singkat. Sebagian besar responden dengan jumlah 140 responden atau setara dengan (73,9%) menjawab sangat setuju, 7 orang responden atau sama dengan 4.0% menjawab setuju dan 24 orang responden atau sama dengan 13,6 % menjawab tidak setuju dan sebagian kecilnya responden yang berjumlah 5 orang atau setara dengan (2,8%) menjawab sangat tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu mengambil keputusaan secara tepat dalam waktu singkat. Walaupun masih ada beberapa responden yang tidak setuju, bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan terkait. namun merujuk pada data yang ada terlihat bahwa sebagian besar dari responden sepakat dan menetuju pernyataan bahwa pemimpin mampu mengambil keputusaan secara tepat dalam waktu singkat.

Tabel 4.23
Pemimpin mampu memberikan solusi yang tepat dalam setiap permasalahan kerja anggotanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	24	13.6	13.6	16.5
	Setuju	7	4.0	4.0	20.5
	Sangat Setuju	140	79.5	79.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.23 tentang pemimpin mampu memberikan solusi yang tepat dalam setiap permasalahan kerja anggotanya sebagian besar responden dengan jumlah 140 responden atau sama dengan (79,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju, lalu 7 orang responden atau sebesar 4% menjawab setuju, selanjutnya 24 orang atau sama dengan 13.6% menjawab tidak setuju dan 5 orang responden atau (2,8%) menjawab sangat tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu memberikan solusi yang tepat dalam setiap permasalahan kerja anggotanya. Walaupun pada kenyataanya masih banyak anggota dari responden yang tidak merasa dan berpendapat sama dengan hal tersebut.

Tabel 4.24
Pemimpin mampu menciptakan inovasi program kerja yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	6	3.4	3.4	3.4
	Setuju	36	20.5	20.5	23.9
	Sangat Setuju	134	76.1	76.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel 4.24 tentang pemimpin mampu menciptakan inovasi-inovasi program kerja yang lebih baik, sebagian besar responden dengan jumlah 134 orang atau sama dengan (76,1%) menjawab sangat setuju, 36 orang atau setara dengan 20.5% responden menjawab setuju dan sebagian kecil dengan jumlah 6 responden atau sama dengan (3,4%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin mampu menciptakan inovasi-inovasi program kerja yang lebih baik.

Tabel 4.25
Pemimpin senang mengikutsertakan anggota dalam berbagai forum-forum diskusi keilmuan dilingkungan pemerintahan Kota Bogor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Setuju	19	10.8	10.8	10.8
	Sangat Setuju	157	89.2	89.2	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.25** tentang pemimpin senang mengikutsertakan anggota dalam berbagai forum-forum diskusi keilmuan dilingkungan pemerintahan Kota Bogor sebagian besar responden dengan jumlah 157 orang atau setara dengan (89,2%) menjawab sangat setuju dan 19 orang responden atau sama dengan (10,8%) dari keseluruhan jumlah responden menjawab setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sepakat berpendapat bahwa pemimpin senang mengikutsertakan anggota dalam berbagai forum-forum diskusi keilmuan dilingkungan pemerintahan Kota Bogor.

Adapun diskusi yang dimaksud seperti hanya hearing dengan DPRD Kota Bogor maupun diskusi dalam seminar maupun bimbingan teknis yang diselenggarakan baik oleh pemerintahan Kota Bogor maupun yang diselenggarakan oleh kementrian.

Tabel 4.26
Pemimpin bersedia melayani keluhan dari anggota secara pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Setuju	31	17.6	17.6	17.6
	Sangat Setuju	145	82.4	82.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.26** di atas**,** tentang pemimpin bersedia melayani keluhan dari anggota secara pribadi sebagian besar responden 145 orang atau sma dengan (82,4%) menjawab sangat setuju, 31 orang atau sama dengan 17.6% menjawab setuju . Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung berpendapat bahwa pemimpin bersedia melayani keluhan dari anggota secara pribadi.

Tabel 4.27
Pemimpin selalu berupaya memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang kinerja anggota

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	12	6.8	6.8	6.8
	Setuju	12	6.8	6.8	13.6
	Sangat Setuju	152	86.4	86.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tentang pemimpin selalu berupaya memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang kinerja anggota sebagian besar responden (86,4%) atau sama dengan 152 responden menjawab sangat setuju , 12 orang responden dengan presentase 6,8% menjawab setuju dan 12 orang lainnya menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pemimpin selalu berupaya memberikan pelatihan kerja yang dapat menunjang kinerja anggota. Walaupun masih ada beberapa responden yang memiliki pendapat dan jawwaban yang berbeda dan cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4.2 Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 4.28
Anggota memiliki loyalitas yang tinggi pada instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	21	11.9	11.9	15.9
	Sangat Setuju	148	84.1	84.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.28**, tentang anggota memiliki loyalitas yang tinggi pada instansi sebagian besar responden dengan jumlah 148 atau (84,1%) menjawab sangat setuju, 21 orang atau sama dengan 11,9% menjawab setuju dan sebagian kecilnya dengan jumlah 7 responden atau sama dengan (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota memiliki loyalitas yang tinggi pada instansi.

Tabel 4.29
Anggota bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Sangat Setuju	162	92.0	92.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.29** tentang anggota bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku sebagian besar responden dengan jumlah 148 orang responden atau sama dengan (84,1%) menjawab sangat setuju, lalu 21 orang responden atau sama dengan 11.9% menjawab setuju dan sebagian kecilnya dengan jumlah 7 responden (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar respondencenderung menjawab dan berpendapat bahwa anggota bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku.

Tabel 4.30
Anggota bersedia memenuhi panggilan kerja walau di hari libur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	19	10.8	10.8	10.8
	Setuju	5	2.8	2.8	13.6
	Sangat Setuju	152	86.4	86.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.30** tentang anggota bersedia memenuhi panggilan kerja walau di hari libur. sebagian besar responden (86,4%) menjawab sangat setuju, 5 orag responden atau (2,8%) menjawab setuju dan 19 orang menjawab tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bersedia memenuhi panggilan kerja walau di hari libur. Artinya, sebagian besar anggota Satpol PP Kota Bogor memiliki loyalitas dan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga bersedia memenuhi panggilan kerja walau di hari libur.

Tabel 4.31
Anggota merasa bersungguh- sungguh dalam melakukan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Sangat Setuju	162	92.0	92.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.31** tentang anggota merasa bersungguh- sungguh dalam melakukan tugas sebagian besar responden (86,4%) menjawab sangat setuju dan sebagian lain (2,8%) menjawab setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa anggota merasa bersungguh- sungguh dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa dengan kesungguhan anggota dalam melaksanakan tugasnya maka terdapat potensi sumber kinerja yang tinggi yang dapat diupayakan dari keseungguhan para anggota tersebut.

Tabel 4.32
Anggota bersedia bekerja melebihi batas waktu kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	11	6.3	6.3	10.2
	Sangat Setuju	158	89.8	89.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan pada data **tabel 4.32** tentang anggota bersedia bekerja melebihi batas waktu kerja sebagian besar responden dengan jumlah 158 anggota atau sama dengan (89,8%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju, 11 orang lainnya dengan presentase 6.3% menjawab setuju dan sebagian kecil (4,0%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui bahwa anggota bersedia bekerja melebihi batas waktu kerja. Dimana batas waku kerja yang ditentukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor yatu 8 jam per hari.

Tabel 4.33
Anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	24	13.6	13.6	13.6
	Setuju	16	9.1	9.1	22.7
	Sangat Setuju	136	77.3	77.3	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data data pada **tabel 4.33** tentang anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk instansi 136 responden dengan presentase (77,3%) menjawab sangat setuju, 16 orang responden atau 9.1% menjawab setuju,

Dan 24 responden dengan pesentase 13.6% menjawab tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk instansi.

Tabel 4.34
Anggota memiliki motivasi besar untuk memajukan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	7	4.0	4.0	4.0
	Setuju	14	8.0	8.0	11.9
	Sangat Setuju	155	88.1	88.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.34** menunjukan bahwa 155 orang responden dengan presentase (88,1%) menjawab sangat setuju, 14 orang dengan presentase 8.0% menjawab setuju dan 7 responden atau setara dengan (4,0%) menjawab tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota memiliki motivasi besar untuk memajukan instansi.

Tabel 4.35
Anggota dapat bekerja secara tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	14	8.0	8.0	8.0
	Setuju	5	2.8	2.8	10.8
	Sangat Setuju	157	89.2	89.2	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data **tabel 4.35** menunjukan bahwa 157 responden atau (89,2%) menjawab sangat setuju, 5 orang responden menjawab setuju, dan 14 reseponden menjawab tidak setuju. Dengan demikian disimpulkan

sebagian besar responden berpendapat dan menyetujui pernyataan bahwa anggota dapat bekerja secara tepat waktu.

Tabel 4.36
Anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	11	6.3	6.3	6.3
	Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Sangat Setuju	165	93.8	93.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data **tabel 4.36** diatas, 165 responden dengan presentase (93,8%) menjawab sangat setuju dan sebagian kecil responden dengan jumlah 11 orang atau (6,3%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian instansi.

Tabel 4.37
Anggota bersedia mengutamakan kepentingan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	70	39.8	39.8	39.8
	Setuju	15	8.5	8.5	48.3
	Sangat Setuju	91	51.7	51.7	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data **tabel 4.37** di atas, 91 responden atau (51,7%) menjawab sangat setuju, 15 orang responden degan presentase 8.5% menjawab setuju dan 70 orang responden dengan presentasse 39.8% menjawab tidak setuju.

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden anggota bersedia mengutamakan kepentingan instansi walau masih banyak responden anggota yang tidak setuju.

Tabel 4.38
Anggota mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	63	35.8	35.8	38.6
	Setuju	12	6.8	6.8	45.5
	Sangat Setuju	96	54.5	54.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.38** tentang anggota mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja 96 responden (54,5%) menjawab sangat setuju, 12 orang menjawab setuju, 36 orang responden menjawab tidak setuju dan (2,8%) menjawab sangat tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak semua menyepakati hal tersebut.

Tabel 4.39
Anggota mampu memahami tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	23	13.1	13.1	13.1
	Setuju	5	2.8	2.8	15.9
	Sangat Setuju	148	84.1	84.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data pada **tabel 4.39** tentang anggota mampu memahami tugas yang diberikan sebagian besar responden (54,5%) menjawab

sangat setuju dan sebagian kecil (2,8%) menjawab sangat tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu memahami tugas yang diberikan.

Tabel 4.40
Anggota mampu meyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi dilapangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	11	6.3	6.3	6.3
	Setuju	40	22.7	22.7	29.0
	Sangat Setuju	125	71.0	71.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data **tabel 4.40** tentang anggota mampu meyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi dilapangan sebagian besar responden dengan jumlah 125 orang anggota atau (71,0%) menjawab sangat setuju, 40 responden dengn presentase 22.7% menjawab setuju dan 11 respon atau sejumlah (6,3%) menjawab tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu meyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi dilapangan walaupun masih ada beberapa responden yang menoolak dan menyatkan tidak setuju tapi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyetujui pernyataan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi di lapangan.

Tabel 4.41
Anggota mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	6.8	6.8	6.8
	Tidak Setuju	30	17.0	17.0	23.9
	Setuju	29	16.5	16.5	40.3
	Sangat Setuju	105	59.7	59.7	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil analisis data tentang anggota mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas sebagian besar responden dengan jumlah 105 orang anggota dengan presentase (59,7%) menjawab sangat setuju, 29 orang menjawab setuju, 30 orang menjawab tidak setuju dan lainnya dengan jumlah 12 orang responden atau sama dengan (6,8%) menjawab sangat tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan hanya sebagian kecil dari responden yang tidak menyetujui pernyataan tersebut dengan makna bahwa beberapa responden menganggap bahwa belum seluruh anggota dapat bekerja secara jujur.

Tabel 4.42
Anggota mampu bekerja dengan baik di dalam tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	6.8	6.8	6.8
	Tidak Setuju	30	17.0	17.0	23.9
	Setuju	40	22.7	22.7	46.6
	Sangat Setuju	94	53.4	53.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data **tabel 4.42** tentang anggota mampu bekerja dengan baik di dalamtim sebagian besar responden dengan jumlah 94 orang atau (53,4%) menjawab sangat setuju, 40 orang lainnya menjawab setuju, sedangkan 30 responden lainnya menjawab tidak setuju dan sebagian kecil yaitu 12 responden dengan presentase jumlah (6,8%) dari jumlah keseluruhan menjawab sangat tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu bekerja dengan baik di dalam tim.

Tabel 4.43
Anggota memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	12	6.8	6.8	6.8
	Setuju	47	26.7	26.7	33.5
	Sangat Setuju	117	66.5	66.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data pada **tabel 4.43** tentang anggota memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya 117 responden dengan presentase (66,5%) menjawab sangat setuju, 47 responden dengan presentase 26,7% menjawab setuju dan sebagian kecilnya dengan jumlah 12 responden atau sama dengan (6,8%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 4.44
Anggota mampu bersikap tegas pada para pelanggar perda tanpa memperhatikan ikatan kekerabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	68	38.6	38.6	41.5
	Setuju	7	4.0	4.0	45.5
	Sangat Setuju	96	54.5	54.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data **tabel 4.44** di atas, 96 responden atau (54,5%) menjawab sangat setuju, 7 responden dengan presentase 4.0% menjawab setuju, sedangkan 68 responden atau 38.6% menjawab tidak setuju, dan 5 responden lainnya menjawab sangat tidak setuju. ini menunjukkan bahwa keberagaman pendapat terlihat sangat jelas dalam merespon pernyataan bahwa anggota mampu bersikap tegas pada para pelanggar perda tanpa memperhatikan ikatan kekerabatan.

Tabel 4.45
Anggota dapat diandalkan dan memiliki keandalan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	11	6.3	6.3	6.3
	Setuju	14	8.0	8.0	14.2
	Sangat Setuju	151	85.8	85.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data **tabel 4.45**, sebagian besar responden (85,8%) menjawab sangat setuju, 8.0% menjawab setuju, 6,3% menjawab tidak setuju dan (6,3%) menjawab sangat tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota dapat diandalkan dan memiliki keandalan dalam bekerja.

Tabel 4.46
Anggota mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pelanggar perda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	11	6.3	6.3	6.3
	Setuju	23	13.1	13.1	19.3
	Sangat Setuju	142	80.7	80.7	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data pada **tabel 4.46** diatas, 142 atau (80,7%) responden menjawab sangat setuju, 23 responden atau sama dengan 13.1% menjawab setuju dan sebagian kecil (6,3%) menjawab tidak setuju. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pelanggar perda.

Tabel 4.47
Anggota mampu Merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara terarah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0.0	0.0	0.0
	Tidak Setuju	54	30.7	30.7	30.7
	Setuju	36	20.5	20.5	51.1
	Sangat Setuju	86	48.9	48.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data pada **tabel 4.47**, 86 responden atau (48,9%) menjawab sangat setuju, 36 responden atau 20.5% menjawab setuju, dan 54 responden atau 30.7% menjawab tidak setuju. ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa anggota mampu merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara terarah waulun disamping itu masih banyak anggota yang merespon berbeda.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikasi dari hipotesis yang diajukan. Adapun hipotesis diajukan yaitu :

H_0 = tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

H_a = terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut perlu menggunkan teknik analisis statistik. Adapun beberapa pengujian yang akan diterapkan dalam penelitian ini antara lain :

4.5.1 Uji Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y. pengujian ini berlandaskan pada rumus *Product Moment Pearson's correlation,* untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Bogor berikut ini :

Tabel 4.48

Hasil uji korelasi variabel X terhadap variabel Y

Correlations

		Kepemimpinan Transformasioanl	Kinerja Anggota
Kepemimpinan Transformasioanl	Pearson Correlation	1	,816**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	176	176
Kinerja Anggota	Pearson Correlation	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	176	176

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.48 diatas, sesuai dengan hasil pengujian kofisiensi korelasi menggunakan teknik *korelasi product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r_y = 0,816. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota.

Adapun kekuatan hubungan antar variabel x dan y yaitu hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota dapat dilihat pada tabel 49 berikut ini:

Tabel 4.49
Tingkat Kekuatan Hubungan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2006 :h.81

Berdasarkan tabel diatas, hubungan koefisien korelasi berada dalam kategori "sangat kuat" karena nilai r_y = 0,816 berada diantara nilai 0,800 – 1,000.

4.5.2 Uji t test

Berdasarkan pengolahan data hasil pengujian sebelumnya, telah di dapat nilai koefisiensi korelasi yaitu, 0.816 dengan kategori sangat kuat. Hubungan tersebut berlaku untuk sampel yang berjumlah 176 orang. Selanjutnya untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel peneliti menggunakann rumus t- test untuk melakukan uji signifikansi dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% guna mengetahui t tabel. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji signifikansi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \qquad t = \frac{0{,}816\ \sqrt{176-2}}{\sqrt{1-(0{,}816)^2}}$$

$$t = 18{,}62$$

Berdasarkan pada hasil nilai t_{hitung} didapatkan nilai sebesar 18,62 maka terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau (18,62 > 1,970) dengan demikian dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel Y yaitu kinerja anggota adalah signifikan (nyata).

4.5.3 **Uji Regresi**

Tabel 4.50
Uji regresi variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816[a]	,665	,664	2,044

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasioanl
b.Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional
sumber : data olahan peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, terlihat besaran angka r square yang merupakan hasil dari pengkuadratan dari nilai korelasi 0,816 yaitu 0,665856 Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor. dengan cara penghitungan pada tabel diatas dapat diuraikan melalui rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

R = 0,816
KD = r^2 x 100%
KD = ($0{,}816^2$ x 100 %)
KD = 0,665856 x 100 %
KD = 66,6 % = 67 %

Dari hasil perhitungan diatas, didapat nilai koefisien determinasi = 67 %.

Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota sebesar 67 %.

4.5.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana *(simple regression)*

Analisis regresi sederhana dalam penelitian digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel indevendan terhadap variabel dipenden. Adapun variabel indevenden dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor. selanjutnya untuk melihat nilai koefisien tersebut dapat dilihat pada tabel 51 di bawah ini ;

Tabel 4.51

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,923	4,623		-3,011	,003
	Kepemimpinan Transformasioanl	1,115	,060	,816	18,605	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Berdasarkan pada data tabel 4.51 diatas dapat diuraikan bahwa nilai konstanta (a) memiliki nilai -13,923 dan b memiliki nilai sebesar 1,115. Maka dengan demikian di dapat hasil persamaan regresi Y = - 13,923 + 1,115 X. Artinya jika nilai X naik sebesar satu satuan maka, nilai Y juga akan bertambah sebesar 1,115 satu satuan.

4.5.5 Uji hipotesis regresi

Uji hipotesis regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau salah. Uji ini dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05. berikut ini :

Tabel 4.52
Hasil Uji Hipotesis Variabel X terhadap Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446,501	1	1446,501	346,141	,000[b]
	Residual	727,135	174	4,179		
	Total	2173,636	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasioanl

Untuk pengujian pada tabel diatas, diberlakukan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

H_a = terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor

Menurut sarwono (2006:124) pengujian nilai signifikansi dengan menggunakan nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika signifikansi penelitian < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika signifikansi penelitian > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada perhitungan tabel 51 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan, maka hasilnya adalah 0,000 < 0,05. Maka berdasarkan pada ketentuan diatas, maka di dapat pernyataan hasil hipotesis

yaitu ; H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerjaa anggota Satpol PP Kota Bogor. dengan demikian pernyataan tersebut dapat diatarik kesimpulan bahwa model regresi pada tabel sudah benar.

4.6 Pembahasan

Penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor" dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang mempertanyakan besarnya pengaruh dari sebuah kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor. Sesuai dengan hasil uji hipotesis penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor dengan beberapa tahapan pengujian, dari hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r_y = 0,816. Dimana nilai tersebut ada di tingkat kekuatan hubungan pada range nilai 0.800 – 1,000 yang dikategorikan berkorelasi sangat kuat. Artinya dari hasil perhitungan tersebut dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota yang sangat kuat. Selanjutnya, untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota. maka digunakan uji t. Adapun dalam pengujian uji t-test diperoleh Nilai t_{hitung} = 18,62 dan nilai t_{tabel} = 1,970 pada tingkat Sig = 0,05. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (18,62 > 1,970) berarti hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota adalah signifikan. karena nilai t hitung

lebih besar dari pada t tabel. Maka berdasarkan pada hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor.

Setelah dilakukan 2 pengujian sebelumnya sebagaimana dijabarkan diatas, diketahui besaran kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota maka dilakukan perhitungan berdasarkan nilai koefisien determinasinya sebagai berikut : KD = $(r_y)^2$ x 100% = $(0,816)^2$ x 100% = 67%. Dengan hasil nilai tersebut, maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 67 % terhadap kinerja anggota.

Untuk melihat hubungan fungsional kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota maka perlu dihitung menggunakan teknik analisis regresi sebagai berikut : Y = - 13,923 + 1,115 X Konstanta sebesar – 13,923

Menyatakan, jika tidak ada kepemimpinan transformasional maka kinerja anggota = -13,923. Koefisien regresi X sebesar 1,115 menunjukkan hubungan fungsional yang positif. Berarti variabel kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk memprediksi kinerja anggota. dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, dan teori serta hasil penelitian yang relevan. disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja anggota. Semakin positif (kondusif) kepemimpinan transformasional yang terbentuk dalam suatu organisasi, maka semakin positif (tinggi) kinerja anggota. Sebaliknya semakin negatif kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kinerja anggota.

Pada sub pembahasan ini, dipaparkan pula pendeskripsian dan analisis variabel yang didasarkan pada akumulasi berbagai dimensi dan indikator, adapun pengukuran atas variabel-variabel tersebut dilakukan berdasarkan penilaian pandangan, presepsi maupun sikap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diajukan dan kemudian diolah dalam bentuk tabulasi frekuensi. Dari 40 item pertanyaan yang disajikan berkaitan dengan variabel X yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Variabel Y yaitu kinerja anggota, kepada 176 responden penelitiann dengan 4 pilihan jawaban yang meliputi "sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju", maka di dapat hasil akumulatif skor jawaban responden yang kemudian dikelompokan dengan kriteria penilaian menggunakan rentan skor ideal, sebagai berikut :

1. Nilai skala pengukuran terbesar yaitu 4, dan terkecil yaitu 1. dengan responden sejumlah 167 orang, diperoleh nilai terbesar kumulatif yaitu 176 x 4 = 704 dan nilai terendah dari skor kumulatif yaitu 176 x 1 = 176
2. Rentang skor maksimum dan minimum adalah 704 – 176 = 528
3. Range skor untuk setiap kategori 528/4 = 132

Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria pengukuran skor sebagai berikut

Tabel 4.53
Kritteria penilaian berdasarkan rata-rata skor

No.	Rentang skor	Kategori
1	176,00 – 308,00	tidak baik
2	308,00 – 440,00	Kurang baik
3	440,00 – 572,00	Baik
4	572,00 – 704,00	Sangat baik

Sumber : data primer 2017 diolah

A. Variabel X "Kepemimpinan Transformasional"

Variabel X yaitu kepemimpinan transformasional meliputi 4 dimensi yaitu : pengaruh ideal, inspirasional, stmulus intelektual dan konsiderasi indiidual. Ke-4 dimensi tersebut merupakan suatu dimensi karakter kepemimpinan transformasional yang dianggap menentukan keberhasilan Kasat Pol PP Kota Bogor. adapun untuk mengukur variabel tersebut dilakukan pengukuran menggunakan alat ukur kuisioner yang berisikan 20 item pertanyaan dengan masing masing dimensi terdiri dari 5 item pertanyaan. Dengan gambaran skor sebagai berikut :

Tabel 4.54

Skor dimensi variabel kepemimpinan transformasional

No.	Dimensi	Skor	%	Jumlah item	Rata-rata skor	Kategori
1	Pengaruh ideal	3.366	29,5	5	673.2	Sangat Baik
2	Inspirasional	3.205	28,0	5	641,0	Sangat Baik
3	Stimulasi intelektual	2.180	19,1	5	436,0	KurangBaik
4	Konsiderasi individu	2.677	23,4	5	535,4	Baik
	Variabel kepempinan transformasional	**11.428**	**100**	**20**	**571.4**	**Baik**

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2017

Dari gambaran skor variabel x pada tabel 4.54 diatas, dapat diartikan bahwa skor rata-rata dengan nilai 571,4 tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kasat Pol PP Kota Bogor secara umum dikategorikan baik. Adapun untuk mengetahui lebih jelas kecenderungan setiap sub variabel yang terdiri dari 4 dimensi tersebut, akan diuraikan sebagai berikut :

a. Sub variabel : idealisme

Dimensi variabel idealisme dihitung dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan yang antara lain : pemimpin memiliki visi jauh ke depan (visioner), pemimpin memiliki program yang dapat diterapkan secara efektif, pemimpin merupakan sosok berwibawa yang disegani anggota, pemimpin memiliki target capaian yang tinggi, pemimpin mampu mempengaruhi individu untuk bergerak sesuai perintahnya tanpa merasa terebani. Dari tabel 4.54 yang berisikan Skor dimensi variabel kepemimpinan transformasional, pada butir nomer 1. Dimensi Idealisme. terlihat bahwa rata-rata skornya berada pada kategori sangat baik. Artinya, mayoritas responden penelitian memberikan jawaban yang cenderng menyatakan bahwa secara umum, dimensi idealisme sudah berjalan sangat baik. dan dapat dirasakan oleh anggota Satpol PP dengan presentase kontribusi pengaruh sebesar 29,5%. Dan merupakan dimensi dengan presentase terbesar.

Sebuah fenomena yang menjadi bukti bahwa kasat POL PP Drs. Herry Karnadi M.Si merupakan sosok pemimpin transformasional yang memiliki pengaruh ideal, terlihat dari bagaimana para anggota merasa bahwa Kasat Pol PP melalui program visioer yang digagasnya seperti program *srikandi goes to school* dan *park to park patrole* yang kini menjadi program unggulan dari Satpol PP Kota

Bogor dan bermuatan visi jauh ke depan. Hal tersebut juga dinilai anggota sebagai cara yang ideal untuk mendongkrak motivasi dan semangat anggota dalam mencapai kinerja yang tinggi tanpa merasa terbebani

Dengan program tersebut, anggota mendapatkan suasana baru dalam bekerja. terlepas dari rutinitas pekerjaan yang sebelumnya hanya terikat pada patroli dan floting disekitaran area pasar dan titik rawan Pkl lainnya. Yang mana hal tersebut cukup membosankan dan memberikan rasa jenuh pada waktu sangat panjang sehingga menurunkan semangat anggota dan mematikan kreativitas anggota dalam bekerja dan mengembangkan diri. Oleh karenanya, Program *Park To park patrol* menjadi salah satu bentuk nyata dari pengaruh ideal yang diterapkan sebagai upaya beradaptasi dengan kondisi sosial budaya masyarakat kota bogor yang saat ini semakin menuntut adanya ruang hijau kota yang aman dan nyaman.

Progra park to park patrole yang merupakan program patroli taman ke taman tersebut menjadi program yang sangat bersahabat bagi masyarkat. Dikatakan demikian, karena dengan bergeraknya Kota Bogor menuju Kota Sejuta Taman yang diusung oleh walikota Bogor saat ini, maka dengan adanya proram terebut maka dapat menjadi antisipasi dan bentuk *preventif action* dari Satpol PP Kota Bogor untuk menjaga ketertiban umum dan kemanan taman-taman yang saat ini semakin diminati dan dipadati oleh masyarakat kota khususnya anak remaja. Program tersebut menjadi sangat efektif untuk menjaga ketertiban di area taman dari penyalahgunaan area tersebut untuk hal-hal negatif yang dapat menciptkan keresahan dan melanggar ketertiban umum kota seperti halnya

perbuatan mesum di taman, konsumsi miras dan hal negatif lainnya. Oleh karenanya dengan program tersebut Satpol PP kota Bogor menunjukan bahwa adanya potensi kinerja yang sangat besar dari Satpol PP Kota Bogor dalam pelaksanaan tuugas pokok dan fungsinya melalui cara-cara baru yang dapat memacu ke aktifan anggota dan loyalitas anggota untuk dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Program srikandi Goes to school juga merupakan salah satu bukti dari transformasi yang terjadi pada satuan polisi pamong praja kota bogor, program pertama sepanjang sejarah Kota Bogor yang melibatkan anggota wanita Satpol PP Kota Bogor ini menjadi sebuah tampilan dan wajah baru Satpol PP Kota Bogor yang mengusung pendekatan huanisme melalui sosok para srikandi. Program tersebut menjadi program unggulan Satpol PP Kota Bogor dibawah bidang trantibum-linmas dan dibawah kendali seksi penyuluhan dan pembinaan Satpol PP, dimana melalui program tersebut pemimpin seolah sedang memacu anggotanya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitasnya, dikatakan demikian karena selama ini, sebelum digagas dan dilaksanakannya program *Srikandi Goes to School* dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Satpol PP Kota Bogor selalu menitik beratkan pada tingkat penindakan dan seringkali mengabaikan aksi pencegahan dan antisipasi. Sehingga yang diutamakan dari nggota hanyalaah kekuatan fisik semata, akan tetapi dengan program ini anggota dituntut untuk memiliki tingkat emosional yang stabil, pemahaman tupoksi kerja secara medalam dan tingkat intelektual yang memadai untuk bisa menjadi seorang

penyuluh dan memberikan pembinaan kepada masayarakat khususnya pada generasi muda.

Dapat dikatakan bahwa dengan program tersebut kepala satuan melalui kepemimpinannya yang membawa transformasi baik pada sistem maupun budaya di dalam organisasi Satpol pp kota bogor tersebut telah mendorong adanya motivasi kerja yang besar dari anggota, peningkatan kemampuan anggota serta potensi kinerja yang sangat baik.

b. Sub variabbel : inspirasional

Dimensi variabel ispirasional dihitung dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan yang antara lain : Pemimpin mampu mengispirasi anggota untuk berprestasi, Pemimpin mampu menjadi contoh yang dikagumi oleh anggota, Dari gambaran skor pada **tabel 4.54** diatas, dapat diartikan bahwa secara umum, dimensi inspirasional sudah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat dari tinginya rata-rata skor 656,6 yang menunjukan jawaban responden yang cenderung setuju pada pernyataaan aitem yang diajukan dalam kuisioner pada dimensi ini. Dimensi inspirasional juga merupakan dimensi yang memiliki kontribusi besar dalam kepemimpinan Transformasional yang diterapkan Kasat POL PP Kota Bogor dengan nilai kontribusi 28% dari kelima dimensi yang ada. , dimensi inspirasional merupakan dimensi yang menitik beratkan pada bagaimana seorang pemimpin dapat mengispirasi dan menjadi percontohan bagi anggotanya dalam bekerja dan mengembangkan diri sehingga dapat mencapai target capaian yang tinggi dalam organisasi. dalam hal ini, disepakati bahwa dengan tingginya skor dalam pengisian kuisioner yang dihasilkan dari jawaban real responden, maka dapat

dikatakan bahwa secara signifikan anggota mengakui bahwa Kasat Pol PP sebagai seorang pemimpin yang transformassional telah sangat baik dalam memberikan contoh dan promotor bagi kemajuan anggotanya.

fenomenanya, dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan selama tahun 2017, peneliti menemukan besarnya peranan Kasat Pol PP dalam mendorong kinerja anggotanya. terlihat sangat jelas dari perannya pada setiap lini kegiatan anggota di lapangan, yang selalu disertai dengan kehadiran Kasat Pol PP yang senantiasa turun langsung membantu penertibn PkL, melakukan Razia Tempat hiburan malam hingga kesediaanya untuk menjadi mentor bagi anggota dalam beberapa diklat kepemimpianan (Diklat Pim) yang tengah dijalani oleh anggotanya. Selain itu, Kasat Pol PP juga selalu bersedia untuk bekerja melewati batas waktu kerja yang ditentukan untuk mendampingi dan memantau kegiatan anggota dilapangan dalam beberapa giat yang dilakukan,. Maka, dengan demikian. Antara jawaban ressponden dengan kenyataan real dilapangan sudah sejalan. Walaupun jika melihat kembali kepada angka capaian kinerja Satpol PP Kota Bogor di tahun 2016 secara umum memang masih berada pada nilai yang rendah. akan tetapi memang hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang sangat krusial.

c. Sub variabel : stimulasi intelektual

Dimensi variabel stimulasi intelektual dihitung dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan yang antara lain : Pemimpin memiliki intelektual yang tinggi, Pemimpin mampu menciptakan inovasi-inovasi, Pemimpin mampu memberikan instruksi yang mudah dipahami anggota, Pemimpin mampu

Menyederhanakan penyampaian tujuan organisasi, Pemimpin mampu mendorong tingkat intelektualitas anggota, terlihat pada tabel 4.54 hasil skor mengenai dimensi stimulasi intelektual yang diperoleh dari tanggapan responden pada kusioner penelitian yaitu 436,0. Rendahnya rata-rata skor yang hanya mencapai 436.0 tersebut menunjukan bahwa jawaban responden yang kurang setuju pada pernyataan aitem yang diajukan dalam kuisioner pada dimensi ini. Adapun dimensi stimulus intelektual dari 4 dimensi yang ada, merupakan dimensi yang paling kecil skornya dan hanya satu satunya yang berada pada kategori kurang baik. Dengan kontribusi 19,1% dalam penerapan kepemimpinan transformasional.

Dimensi yang menitik beratkan pada bagaimana seorang pemimpin memiliki kemampuan intelektualitas yang tinggi dan mampu memberikan stimulus, rangsangan dan dorongan kepada anggotanya untuk menningkatkan intelektualitas serta pemahaman anggota terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya dalam mewujudkan capaian dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Yang dalam hal ini, melalui intelektualitas yang dimiliki seorang pemimpin, digunakan untuk juga menuntut dan mendorong anggota guna terus mengembangkan diri menjadi individu yang memiliki potensi intelektual dan senantiasa dapat terus berembang menunjang kinerjanya dalam organisasi.

Sejauh ini, dari observasi peneliti di lapangan, ditemukan bahwa banyak anggota yang merasa Kasat Pol PP telah memenuhi dimensi stimulus intelektual dengan anggapan bahwa sosok Kasat Pol PP merupakan sosok intelektual yang cerdas. Akan tetapi keyataanya dimensi ini berperan sangat lemah dan berjalan kurang baik serta tidak banyak memberikan kontribusi pada capaian organisasi.

hal demikian terjadi karena pada realitanya, sebagaimna telah dipaparkan sebelumnya pada pembahasan identitas responden. Dapat diketahui bersama bahwa masih rendahnya tingkat pendidikaan anggota, dan banyaknya anggota yang mulai memasuki usia non produktif menjadi suatu hambatan bagi seorang pemimpin dalam menerapkan dan menstimulus intelektual anggotanya yang berpendidikan rendah dan berusia terlalu tua karena alamiahnya mereka selalu mendapatkan kesulitian untuk beradaptasi baik dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan maupun dengan sisttem yang berubah mengikuti kebutuhan juga tuntutan zaman. Seperti contohnya yaitu masih banyakya anggota Satpol PP kata Bogor yang tidak mengerti cara menggunakan sosial media, menggunakan aplikasi GPS dan hal-hal yang berbau teknologi. Sehingga sering kali ketika dilapangan mereka yang tidak mampu beradaptassi pada ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami keulitan untuk beradaptasi pada sistem yang mulai transformasional, mereka juga sering mendapatkan kesulitan untuk berkoordinasi dengan grup grup WA dan tentunya juga menjadi pembatas bagi mereka ketika ada yang menanyakan wilayah atau suatu lokasi di kota Bogor yang mereka juga tidak mengetahuinya.

Selain itu, yang menjadi kelemahan pada dimensi ini adalah 80% anggota Satpol PP Kota Bogor bekerja dilapangan. maka dengan kondisi tersebut 80% anggota bekerja berdasarkan intuisi dan insting untuk menentukan tindakan dilapangan, sesuai dengan tuntutan kerja dilapangan yang identik menggunakan kekuatas insting dan fisik untuk melakukan tindakan penegakan perda, maka yang banyak ditekankan dan diperankan oleh anggota yaitu kekuatan fisik dan insting

mereka terhadap suatu permasalahan dilapanggan. Sehingga banyak dari mereka tidak lagi tertarik bahkan cenderung mengindar untuk terlibat dalam hal-hal yang bermuatan pengetahuan dan peningkatan intelektualitas berisikan teori-teori seperti halnya, forum diskusi, penyuluhan, rapat, maupun seminar. Berdasarkan hasil observasi di lapangan selama tahun 2017, peneliti mendapatkan temuan bahwa 90% dari anggota dilapangan selalu menghindar dan tidak hadir dalam kegiatan bermuatan materi dan teori. Seperti contohnya pada kegiatan penyuluhan perda yang rutin dilakukan bidang Tratibum Linmas Satpol PP Kota Bogor, biasanya pada kegiatan ini akan diundang 50 perwakilan anggota lapangan untuk turut hadir, akan tetapi biasanya hanya sekita 10 orang yang datang dan ikut sertasisanya selalu digantikan dengan anggota staf yang ada dikantor. Begitu pula pada kegiatan rapat dan forum diskusi terbuka yang kerap diselenggarakan oleh satpol pp sendiri ataupun pemkot Bogor biassanya jika ada undangan terbuka untuk Satpol PP Kota Bogor maka sebagian besar yang akan tertarik hadir hanyalah anggota staf saja. Hal tersebut menunjukan bahwa stimuluss intelektual yang berjalan dan diterapkan oleh Kasat Pol PP Kota Bogor memang masih belum berhasil dan terglong berjalan kurang baik sehingga masih banyak anggota yang tidak terstimulus intelektualnya.

4. Sub variabel : konsiderasi individu

Dimensi variabel konsiderasi individu dihitung dengan menggunakan 5 indikator pertanyaan yang antara lain : Pemimpin selalu memberikan perhatian pada individu anggota dengan cara-cara baru, Pemimpin bersedia melayani kebutuhan anggota sebagai mentor, Pemimpin menyediakan sarana kerja individu,

Pemimpin bersedia melayani keluhan dari anggota secara pribadi, Pemimpin selalu berupaya memberikan pelatihan yang dapat menunjang kinerja anggota.

Dari hasil skor pada **tabel 4.54** diatas, dapat diartikan bahwa secara umum, dimensi konsiderasi individu sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari rata-rata nilai skor yang masuk dalam kategori baik degan presentasse kontribusi pengaruh dimensi 23,4% dari kepemimpinan transformasional. Dimensi konsiderasi individu yang merupakan dimensi yang menitik beratkan pada bagaimana seorang pemimpin dapat memahami anggota secara individu. Seperti halnya memahami kemampuan dan keterbatasan anggota. sehingga Kasat Pol PP sebagai pemipin tertinggi, dapat berlaku bijaksana dalam memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan individu tersebut. agar tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dijalankan dengan baik tanpa membebani anggota tersebut.

Dalam hal ini memang banyak anggota setuju dan bahkan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan aitem yang diajukan pada kuisioner yang menunjukan bahwa Kasat Pol PP Kota Bogor dalam kepemimpinannaya yang transformasional sudah mampu memenuhi dimensi kriteria tersebut. Akan tetapi memang pada kondisi realnya, banyaknya anggota Satpol PP Kota Bogor yang berjumlah 314 anggota dan tersebar di titik-titik di lapangan maupun yang berada di Markas Komando yang berbeda, seperti halnya bidang damkar yang memiliki markas komando terpisah, rasanya sangat tidak memungkinkan bagi seorang Kasat Pol PP untuk memenuhi dimensi ini. Terbukti dari rendahnya kontribusi capaian bidang damkar sebagaimana telah di paparkan sebelumnya pada

pemaparan latar belakang dan rumusan masalah, menunjukan bahwa konsiderasi individu merupakan salah satu dimensi dari kepemimpinan transformasional Kasat Pol PP yang tidak dapat terpenuhi dengan optimal.

B. Variabel Y "Kinerja Anggota"

Variabel kinerja anggota terdiri dari 2 dimensi yaitu : motivasi dan kemampuan, setiap dimensi diukur dengan masing-masing 10 item pertanyaan. Adapun untuk melihat kecenderungan jawaban responden mengenai hal tersebut, maka diuraikan dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 4.59

Skor Dimensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Skor	Jumlah Item	Rata – rata skor	Kategori
1	Motivasi	6.320	10	632	Sangat Baik
2	Kemampuan	6.225	10	622,5	Sangat Baik
3	Variabel Kinerja	12.545	20	627,25	Sangat Baik

Dari tabel ditas, dapat dilihat bahwa skor yang tertera pada variabel kinerja pegawai yang merupakan variabel Y dari penelitian ini, menunjukan rata-rata jawaban responden ada pada skor 627,25 yang artinya adalah melalui dimensi motivasi dan kemampuan, kinerja anggota sudah sangat baik. Dimaa dari 10 item yang diajukan dalam kuisioner,, mendapakan respon yang baik berkaiatn dengan variabel tersebut. Adapun utuk jelasnya maka akan dirincikan sebagai berikut :

a. Sub variabel : motivasi

Dimensi variabel motivasi dihitung dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan yang antara lain : Anggota dapat melaksanakan tugas sesuai perintah dari pimpinan, Anggota memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas, Anggota dapat menggunakan pengalaman sebagai bekal kerja, Anggota merasa bersungguh- sungguh dalam melakukan tugas, Anggota bersedia melakukan penilaian tugas sebagai bentuk evaluasi diri, Anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk organisasi, Anggota dapat bekerja sesuai jadwa, Anggota dapat bekerja secara tepat waktu , Anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian organisasi, Anggota bersedia mengutamakan kepentingan instansi dari pada pribadi. Dari ke 10 indikator tersebut, terlihat hasil tanggapan responden untuk setiap item indikator sebagai berikut :

Tabel 4.60

Skor dimensi motivasi

No	Indikator	Skor	Jumlah item	Rata–rata skor	Kategori
1	Anggota melaksanakan tugas sesuai perintah dari pimpinan	635	1	635	Sangat Baik
2	Anggota memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas	579	1	579	Sangat Baik
3	Anggota menggunakan pengalaman sebagai bekal	603	1	603	Sangat Baik
4	Anggota merasa bersungguh-sungguh melakukan tugas	648	1	648	Sangat Baik
5	Anggota bersedia melakukan penilaian evaluasi diri	641	1	641	Sangat Baik
6	Anggota memiliki daya juang yang tinggi untuk organisasi	663	1	663	Sangat Baik
7	Anggota dapat bekerja sesuai jadwal	598	1	598	Sangat Baik

8	Anggota dapat bekerja secara tepat waktu	611	1	611	Sangat Baik
9	Anggota merasa memiliki tanggung jawab capaian	682	1	682	Sangat Baik
10	Anggota mengutamakan kepentingan instansi	660	1	660	Sangat Baik
	Dimensi Motivasi	6.320	10	632	Sangat Baik

Pada tabel 4.60 diatas, dapat diartikan bahwa dimensi motivasi secara umum tergolong sangat baik, terlihat dari skor rata-rata yaitu 632. Adapun skor tertinggi yang muncul ada pada item 9. berisikan bahwa anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian, artinya sejauh ini responden yang merupakan anggota Satpol PP Kota Bogor sudah memiliki motivasi akan rasa memiliki organisasi, sehingga mereka sudah merasa memiliki tanggung jawab terhadap capaian organisasi.

Pada aitem-aitem selanjutnya, mereka antusias menyatakan bahwa mereka bersedia mengutamakan kepentingan organisasi, dan berkomitmen untuk bekerja tepat waktu, sesuai jadwal dan kriteria dimensi motivasi lainnya yang dapat dipenuhi dengan sangat baik. Artinya adalah sejauh ini, motivasi yang terbentuk dan dimiliki oleh respnden selaku anggota Satpol PP Kota Bogor dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sudah sangat baik. Walaupun pada kondisinya, motivasi yang sudah sangat baik, tidak cukup untuk dapat menunjang kinerja dan meningkatkan kinerja anggota begitu saja. karena pada dimensi selanjutnya kemampuan anggota juga menjadi faktor lain yang berdampak pada kinerja anggota.

b. Sub variabel : kemampuan

Dimensi variabel kemampuan dihitung dengan menggunakan 10 indikator pertanyaan yang antara lain : Anggota mampu Beradaptasi dengan lingkungan kerja, Anggota mampu memahami tugas yang diberikan, Anggota memiliki Ketelitianyang baik, Anggota memiliki kemampuan ketepatan yan baik dalam bekerja, Anggota mampu bekerja dengan baik di dalam tim, Anggota memiliki Inisiatif dalam elaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Anggota memiliki kreatifitas yang baik, Anggota dapat diandalkan dan memiliki Keandalan dalam bekerja, Anggota memiliki Ketegasan dalam bersikap,Anggota mampu Merumuskan tujuanyang ingin dicapai secara terarah. Dari ke-10 indikator tersebut, terlihat hasil tanggapan responden untuk setiap item indikator sebagai berikut :

Tabel 4.61

Skor indikator dimensi kemampuan

No	Indikator	Skor	Jumlah item	Rata –rata skor	Kategori
1	Anggota mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	577	1	577	Sangat Baik
2	Anngota mampu memahami tugas yang diberikan	653	1	653	Sangat Baik
3	Anggota mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi lapangan	642	1	642	Sangat Baik
4	Anggota mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas	579	1	579	Sangat Baik
5	Anggota mampu bekerja dengan baik didalam tim	604	1	604	Sangat Baik
6	Anggota memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas poko dan fungsi	632	1	632	Sangat Baik

7	Anggota mampu bersikap tegas pada para pelanggar Perda tanpa memperhatikan ikatan kekerabatan	597	1	597	Sangat Baik
8	Anggota dapat diandalkan dan memiliki keandalan dalam bekerja	668	1	668	Sangat Baik
9	Anggota mampu mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan pelanggar Perda	659	1	659	Sangat Baik
10	Anggota mampu merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara terarah	614	1	614	Sangat Baik
	Dimensi Kemampuan	6.225	10	622,5	Sangat Baik

Pada tabel 4.61 diatas, dapat diartikan bahwa dimensi kemampuan secara umum tergolong sangat baik, terlihat dari skor rata-rata yaitu 622.5, kemampuan individu anggota Satpol PP Kota Bogor merupakan dasar yang paling penting dalam menentukan kinerja, pada tabel terebut terlihat bahwa sejauh ini, Anggota mampu Beradaptasi dengan lingkungan kerja, Anggota mampu memahami tugas yang diberikan, Anggota memiliki Ketelitian yang sangat baik, Anggota memiliki kemampuan ketepatan yan baik dalam bekerja, Anggota mampu bekerja dengan baik di dalam tim, Anggota memiliki Inisiatif dalam elaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Anggota memiliki kreatifitas yang baik, Anggota dapat diandalkan dan memiliki Keandalan dalam bekerja, Anggota memiliki Ketegasan dalam bersikap, Anggota mampu Merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara terarah. Maka, dengan demikian. Dapat disimpulkan bahwa, sejauh ini kemampuan anggota Satpol PP Kota Bogor sudah sangat baik dan berpotensi terhadap peningkatan kinerja dan capaian target organisasi Satpol PP Kota Bogor yang tinggi.

Walaupun pada kenyataanya masih banyak permasalahan kinerja dan permasalahan berkaitan dengan anggota di Satpol PP Kota Bogor.

Dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kasat Pol PP Drs. Herry Karnadi M.Si., selama masa jabatannya di awal tahun 2016 hingga memasuki tahun 2018, dianggap telah berhasil Mentransformasikan Satpol PP Kota Bogor dari berbagai sisi negatif yang melekat di dalamnya kepada sisi yang lebih positif dan menyelesaikan berbagai permasalahaan yang pada tahun sebelumnya menjadi sorotan negatif terhadap Satpol PP Kota Bogor seperti halnya permasalahan pelanggaran disiplin anggota berkaitan dengan jumlah kehadiran kerja dan apel yang mengalami tingkat pelanggaran disiplin yang cukup tinggi pada tahun 2016, sudah dapat didisiplikan di tahun 2017 dengan adanya kebijakan pengubahan waktu absensi finger print yang sebelumnya pukul 08.00 setelah apel menjadi pukul 07.30 sebelum apel pagi, sehingga dengan aturan tersebut baik staff yang bekerja di markas komando maupun anggota lapangan seluruhnya didorong untuk mengikuti apel tanpa terkecuali dan datang ke kantor 30 menit sebelum waktu kerja. Selain itu di pertengahan tahun 2017 Kasat Pol PP telah mengambil tidakan tegas dengan melayangkan surat peringatan 1 bagi anggota yang diketahui jarang mengikuti apel, an surat peringata 2 bagi satu orang anggota yang melakukan tindakan mangkir kerja pada waktu melakukan floting titik jaga, dan memiliki jumlah pemenuhan hari kerja dan apel dibawah rata-rata. Dari keseriusan Kasat Pol PP dalam menangani permasalahan disiplin selama tahun 2016 tersebutlah pada akhirnya dapat memicu disiplin kerja anggota yang jauh lebih baik ditahun 2017

dengan pemenuhan absensi apel dan hari kerja yang mencapai 100% ditahun 2017.

Selain itu, dalam kepemimpinannya yang transformasional, Kasat Pol PP juga menerapkan sistem kerja yang lebih optimal. Jika pada kepemimpinan sebelumnya floting titik rawan PKL hanya dijaga oleh 3 orang, di awal tahun 2017 anggota floting ditambah menjadi 4-6 personil disesuaikan dengan tingkat kerawanan titik. Selain itu Kasat Pol PP juga menerapkan patroli berkala terhadap titik ploting yang dilakukan dua kali sehari oleh unit srikandi Satpol PP Kota Bogor untuk mengecek kondisi dan memantau kegiatan personil diflotingan, dengan demikian personil lapangan tidak dapat lagi mangkir dari lokasi flotingan, patroli tersebut juga berhasil menutup kemungkinan adanya pungli dilapangan. Adapun kasus pungli yang sempat mencuat di 2016, kini di tahun 2017 sudah dapat diselesaikan dengan menguak beberapa oknum yang terlibat dan dari beberaapa oknum tersebut dua diantaranya diberhentikan dari Satpol PP Kota Bogor.

Untuk dapat memenuhi target kinerja, Kasat Pol PP juga menambahkan jadwal razia skala besar yang sebelumnya hanya sebulan sekali menjadi setiap minggu, penambahan volume kerja tersebut menjadi bentuk dorongan kepada anggota untuk bekerja lebih optimal. Di lain sisi, program-program baru yang visioner dan adaptif terhadap kondisi Kota Bogor yang digagas Kasat Pol PP Kota Bogor Drs. Herry Karnadi M.Si., juga menjadi satu dari sekian keberhasilannya mentransformasikan Satpol PP Kota Bogor menjadi jauh lebih baik dan tentunya semakin dikenal humanis oleh masyarakat.

Keberhasilan Kasat Pol PP mentrasnformasikan berbagai hal di dalm tubah Satpol PP Kota Bogor tentunya tidak terlepas dari berbagai kekurangan dan kelemahan, dari observasi dan pengamatan peneliti selama lebih dari satu tahun, ditemukan beberapa fakta yang menunjukan bahwa kepemimpinan Kasat Pol PP Kota Bogor yang terbilang transformasional ini ternyata tidak terlepas dari subjektifitas, dimana subjetivitas terhadap anggota masih terjadi seperti halnya Kepala Satuan yang merupakan alumni salah satu sekolah tinggi kedinasann tersebut lebih sering memberikan perhatian khusus dan prioritas terhadap kebutuhan bidang-bidang yang didalamya dipimpin oleh perwira dari alumni yang sama, sehingga dari ke-4 bidang yang ada di Satpol PP Kota Bogor terlihat adanya kesenjangan kontribusi capaian yang cukup signifikan antara 2 bidang yang didalamnya terdapat banyak alumni dari sekolah kedinasan tersebut. Sehingga dalam beberapa hal perhatian dan kesigapan Kasat dalam penangana permasalahn dibidang lainnya terlihat sangat berbeda dan jauh lebh lambat dari pada bidang-bidang tersebut.

Sehingga dinyatakan bahwa antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja anggota memiliki hubungan yang kuat. kedua hal tersebut saling berhubungan erat, sehingga diantara keduanya memiliki kekuatan yang dapat mempengaruhi maupun dipengaruhi dengan besaran pengaruh diketahui yaitu 67% yang didominasi oleh dimensi idealisme dan inspirasional. Hal tersebut menunjukan bahwa adanya pengaruh yang besar dari kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja anggota. adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota di Satpol PP Kota Bogor yang dikaji dengan teori kepemimpinan transformasional menurut Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P (2004:68) dan kinerja anggota Stephen. P.Robbins dalam buku perilaku organisasi (1996 : 218). Menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja anggota di Satpol PP Kota Bogor dengan besaran pengaruh yaitu, 67 %. Realitanya, kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Satpol PP Kota Bogor terdiri dari 4 dimensi karakter dalam penerapan kepemimpinan transformasional Kasat Pol PP Kota Bogor yang meliputi, dimensi idealisme dengan kontibusi penerapan 29,5% , dimensi inspirasional dengan kontiribusi 28,0%, dimensi stimulus intelektual 19,1% dan konsiderasi individu 23,4%, melalui empat dimensi tersebut, kepemimpinan Transformasional berhasil meningkatkan motivasi dan kemampuan anggota untuk meningkatkan kinerja dengan membawa banyak transformasi baik pada sistem kerja maupun pada budaya kerja yang ada. dapu kelemahan pada proses kepemimpinan transformasional tersebut, masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai capaian kinerja optimal yang belum dapat direalisasikan

karena dipengaruhi juga oleh faktor krusial lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transormasional terhadap kinerja anggota Satpol PP Kota Bogor tahun 2016, maka peneliti mencoba memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Perlu adanya konsistensi standar target capaian yang tinggi dan pengembangan inovasi program yang adaptif dengan kondisi Kota Bogor yang dinamis untuk meningkatkan dimensi idealisme
2. Perlu adanya pendekatan yang objektif dan lebih aktif dari Kasat Pol PP maupun jajaran pimpinan bidang dan seksi untuk menginspirasi anggota dalam meningkatkan kinerjanya
3. Perlu adanya program pelatihan-pelatihan keterampilan kerja sesuai tupoksi kerja anggota, melakukan evaluasi secara terbuka dan pemberian apresiasi kinerja sebagai bentuk nyata untuk menstimulus anggota dalam meningkatkan kinerja.
4. Perlu adanya perhatian khusus dari Kasat Pol PP terhadap kesesuaian kondisi SDM, seperti halnya usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin dalam menentukan pembagian tupoksi dan pemberian beban pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

Sosro Agus, Soekarso.2010. *Teori Kepemimpinan* Jakarta : Mitra wacana media

Sutarso. 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Adminnistrasi*. Jakarta : Universitas Gajah Mada Press

Robbins. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi.* : *Konsep.* Alih Bahasa : Hadayana Pujatamaka. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H, Johnson, Dewey E. 1996. *Management of Organization Behavior, Ultilizing Human Resources.* Seventh Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Harold Koontz, et al. 1980. *Management. Seventh Edition*. Tokyo : Mc. Graw Hill Kogakusha, Ltd.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi.* Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bass M.Bernard, Brunc J. Avolio. 2013. *Improving Organization Effectivenesss trought Transformasional Leadership* USA

Sashkin, Marshall dan G, Sashkin, Molly. 2011. *Prinsip Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga

Frans Mardi Hartanto.2009. *Paradigma Baru Manajemen*. Jakarta: Mizan.

Elizabeth O'Leary. 2002. *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*. Alih Bahasa: Deddy. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Irawan. Prasetya, 2003 *pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta : STIA Lembaga Admnistrasi Negara Press

Ilyas, Yaslis. 2002. Kinerja : *Teori, Penilaian, dan Penelitian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat* Universitas Indonesia, Depok

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.

AA, Gondokusumo. 1995. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Buchari, Zainun. 2000. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.

Burns, James MacGregor. 1978. *Leadership.* First Edition. New York: Harper

Sedamayanti. 2007. *Manajemen SDM*. Bandung: PT. Refika Aditam

Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Gibson, J.L. Ivanicevich, J.M and Donnelly. J. 1989. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Timothy A. Judge. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep.* Alih Bahasa : Hadayana Pujatamaka. Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Schermerhorn, John R. Jr. 2003. *Manajemen* : buku 1 edisi bahasa Indonesia manajemen. Yogyakarta :Andi

John L. Thompson. 2001. *Strategic Management*. New York : Thomson Learning

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Prasetya Irawan, 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP-UI.

Achmadi, A dan Narbuko. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Bumi.Aksara.

Adi, Rianto. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit

Ridwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru – Karywan dan peneliti pemula*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

.

Dokumen

Peraturan Daerah Kota Bogor No. 4 thn 2014 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Walikota Bogor No. 60 thn 2015 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi tata kerja dan uraian tugas jabatan struktural di lingkungan Satpol PP Kota Bogor

Peraturan Daerah Kota Bogor No. 8 Tahun 2006 Tentang Ketertiban Umum

Peraturan Daerah Kota Bogor No. 13 Tahun 2005 Tentang Penataan Pedagang Kaki Lima di Kota Bogor

Peraturan Walikota Bogor No. 57 Tahuun 2017 Tentang Standar Operasional Kerja (SOP) Satpol PP Kota Bogor

Surat Perjanjian Kinerja Satpol PP Kota Bogor tahun 2016

Dokumen Rekapitulasi Absensi Satpol PP Kota Bogor tahun 2016

Dokumen Kontribusi Capaian per bidang Satpol PP Kota Bogor tahun 2016

Sumber lain

Ladzuard, Hegar Aditya. 2015. Pengaruh Komunikasi Orangtua Terhadap Pola Perilaku Remaja warga RT 05 RW 09 Penancangan Baru – Serang. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik : UNTIRTA

Anikmah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Jati Agung Aristama Grogol. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah : Surakarta

Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. 1999. *Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire. Journsl of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 2, No. 4, pp. 441-426.

Bass.B.M, B.J. Avolio. (1993*). Transformational Leadership and Organizational Culture. Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp. 112-121

Horner M. 1997. *Leadership Theory: Past, Present and Future. Team Performance Management*, Vol. 3, No.4, pp. 270-287.

http://www.scribd.com/mobile/dokumen/70633703/TEORI-KEPEMIMPINAN-TRANSFORMASIONAL (diakses pada tanggal 21 Maret 2017 pukul14.00)

LAMPIRAN

FOTO DOKUMENTASI

KONDISI PEDAGANG KAKI LIMA YANG MASIH BERJUALAN DI AREA BEBAS PKL

SEPANJANG TROTOAR STATSIUN BOGOR

PEDAGANG KAKI LIMA DIBIARKAN BERJUALAN DI DEPAN SPANDUK LARANGAN BERJUALAN DAN SEPANJANG JALAN TROTOAR STATSIUN KOTA BOGOR MESKI ADA ANGGOTA SATPOL PP KOTA BOGOR YANG TERLIHAT SEDANG BERJAGA DI LOKASI TERSEBUT

WUJUD KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KASAT POL PP KOTA BOGOR YANG SELALU AKTIF DAN TURUT SERTA DALAM BERBAGAI KEGIATAN ANGGOTA DI LAPANGAN, MEMIMPIN DAN MEMBERIKAN CONTOH TERDEPAN BAGI ANGGOTANYA

DOKUMENTASI KEGIATAN SRIKANDI GOES TO SCHOOL SATPOL PP KOTA BOGOR

DOKUMENTASI KEGIATAN SRIKANDI GOES TO SCHOOL SATPOL PP KOTA BOGOR

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA PEDAGANG KAKI LIMA BERKAAITAN DENGAN ADANYA ISU PUNGUTAN LIAR OLEH OKNUM SATPOL PP KOTA BOGOR

PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 13 TAHUN 2008

TENTANG

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka dipandang perlu menata kembali Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Bogor ;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Organisasi Perangkat Daerah ;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551) ;

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 168, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890 Jo) ;

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) ;

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) ;

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) ;

6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Undang-Uundang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844) ;

7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) ;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578) ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593) ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota ;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4871) ;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
14. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil ;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah ;
16. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 2 Seri E) ;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BOGOR
DAN
WALIKOTA BOGOR

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bogor .
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah .
3. Walikota adalah Walikota Bogor .
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Bogor .
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah DPRD Kota Bogor .

6. Organisasi Perangkat Daerah adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah .
7. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah .
8. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bogor .
9. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bogor .
10. Inspektorat adalah Inspektorat Pemerintah Kota Bogor .
11. Dinas adalah Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Bogor .
12. Badan adalah Badan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor .
13. Kantor adalah Kantor di lingkungan Pemerintah Kota Bogor .
14. Kecamatan adalah Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor .
15. Kelurahan adalah Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor .
16. Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disebut Sat. Pol. PP. Kota Bogor adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor .
17. Pemimpin Satuan Organisasi adalah Pemangku Jabatan Struktural .
18. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disebut UPTD adalah Unsur Pelaksana Teknis pada Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas .
19. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Bogor tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Bogor .
20. Jabatan Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan profesinya dalam upaya mendukung kelancaran tugas pokok Perangkat Daerah Kota Bogor.

BAB II

PEMBENTUKAN

Pasal 2

Dengan Peraturan Daerah ini, dibentuk Perangkat Daerah, yaitu :

a. Sekretariat Daerah .
b. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah .
c. Inspektorat .
d. Dinas – Dinas, yang terdiri dari :
    1. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga .
    2. Dinas Kesehatan .
    3. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi .
    4. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika .
    5. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata .
    6. Dinas Bina Marga dan Pengairan .
    7. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang .
    8. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi .
    9. Dinas Pertanian .
    10. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil .
    11. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah .

e. Badan – Badan, yang terdiri dari :
   1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah .
   2. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .
   3. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu .
   4. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana .
f. Kantor – Kantor, yang terdiri dari :
   1. Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah .
   2. Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat .
   3. Kantor Lingkungan Hidup .
   4. Kantor Ketahanan Pangan .
g. Satuan Polisi Pamong Praja .
h. Kecamatan :
   1. Kecamatan Bogor Utara .
   2. Kecamatan Bogor Selatan .
   3. Kecamatan Bogor Timur .
   4. Kecamatan Bogor Barat .
   5. Kecamatan Bogor Tengah .
   6. Kecamatan Tanah Sareal .
i. Kelurahan :
   1. Kelurahan pada Kecamatan Bogor Utara, terdiri dari :
      a. Kelurahan Tegal Gundil ;
      b. Kelurahan Bantarjati ;
      c. Kelurahan Cibuluh ;
      d. Kelurahan Kedung Halang ;
      e. Kelurahan Ciparigi ;
      f. Kelurahan Ciluar ;
      g. Kelurahan Tanah Baru ;
      h. Kelurahan Cimahpar .
   2. Kelurahan pada Kecamatan Bogor Selatan, terdiri dari
      a. Kelurahan Lawang Gintung ;
      b. Kelurahan Batutulis ;
      c. Kelurahan Bondongan ;
      d. Kelurahan Empang ;
      e. Kelurahan Cikaret ;
      f. Kelurahan Pamoyanan ;
      g. Kelurahan Rangga Mekar ;
      h. Kelurahan Mulyaharja ;
      i. Kelurahan Bojong Kerta ;
      j. Kelurahan Rancamaya ;
      k. Kelurahan Kertamaya ;
      l. Kelurahan Harjasari ;
      m. Kelurahan Muara Sari ;
      n. Kelurahan Genteng ;
      o. Kelurahan Pakuan ;
      p. Kelurahan Cipaku ;

3. Kelurahan pada Kecamatan Bogor Timur, terdiri dari
    a. Kelurahan Sukasari ;
    b. Kelurahan Baranangsiang ;
    c. Kelurahan Tajur ;
    d. Kelurahan Katulampa ;
    e. Kelurahan Sindang Sari ;
    f. Kelurahan Sindang Rasa .
4. Kelurahan pada Kecamatan Bogor Barat, terdiri dari
    a. Kelurahan Menteng ;
    b. Kelurahan Semplak ;
    c. Kelurahan Cilendek Barat ;
    d. Kelurahan Cilendek Timur ;
    e. Kelurahan Pasir Kuda ;
    f. Kelurahan Gunung Batu ;
    g. Kelurahan Sindang Barang ;
    h. Kelurahan Bubulak ;
    i. Kelurahan Marga Jaya ;
    j. Kelurahan Balumbang Jaya ;
    k. Kelurahan Situ Gede ;
    l. Kelurahan Curug Mekar ;
    m. Kelurahan Curug ;
    n. Kelurahan Pasir Jaya ;
    o. Kelurahan Pasir Mulya;
    p. Kelurahan Loji .
5. Kelurahan pada Kecamatan Bogor Tengah, terdiri dari
    a. Kelurahan Bababakan ;
    b. Kelurahan Sempur ;
    c. Kelurahan Tegallega ;
    d. Kelurahan Babakan Pasar ;
    e. Kelurahan Gudang ;
    f. Kelurahan Paledang ;
    g. Kelurahan Panaragan ;
    h. Kelurahan Pabaton ;
    i. Kelurahan Kebon Kelapa ;
    j. Kelurahan Cibogor ;
    k. Kelurahan Ciwaringin .
6. Kelurahan pada Kecamatan Tanah Sareal, terdiri dari
    a. Kelurahan Kebon Pedes ;
    b. Kelurahan Tanah Sareal ;
    c. Kelurahan Kedung Badak ;
    d. Kelurahan Sukaresmi ;
    e. Kelurahan Kedung Waringin ;
    f. Kelurahan Kedung Jaya ;
    g. Kelurahan Sukadamai ;
    h. Kelurahan Mekarwangi ;
    i. Kelurahan Kencana ;
    j. Kelurahan Kayu Manis ;
    k. Kelurahan Cibadak .

BAB III

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 3

Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Kota Bogor dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota .

Bagian Kedua
Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
Pasal 4

(1) Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Daerah mempunyai Fungsi :
   a. penyusunan kebijakan Pemerintahan Daerah ;
   b. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah ;
   c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintahan Daerah ;
   d. pembinaan administrasi dan aparatur Pemerintahan Daerah ;
   e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Sekretariat Daerah, terdiri atas :
   a. Asisten Tata Praja, membawahkan dan mengkoordinasikan :
      1. Bagian Tata Pemerintahan, membawahkan :
         a. Sub Bagian Bina Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan ;
         b. Sub Bagian Pemerintahan Umum ;
         c. Sub Bagian Pertanahan .
      2. Bagian Hukum, membawahkan :
         a. Sub Bagian Perundang-undangan ;
         b. Sub Bagian Bantuan Hukum ;
         c. Sub Bagian Pengkajian dan Dokumentasi .
      3. Bagian Organisasi, membawahkan :
         a. Sub Bagian Ketatalaksanaan ;
         b. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan;
         c. Sub Bagian Pendayagunaan Aparatur .
   b. Asisten Administrasi Kemasyarakatan dan Pembangunan, membawahkan dan mengkoordinasikan :
      1. Bagian Kemasyarakatan, membawahkan :
         a. Sub Bagian Keagamaan ;
         b. Sub Bagian Bina Kemasyarakatan .

2. Bagian Pengendalian Program, membawahkan :
   a. Sub Bagian Administrasi Pengendalian Program dan Bina Program ;
   b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan .
3. Bagian Perekonomian, membawahkan :
   a. Sub Bagian Sarana Perekonomian dan Produksi ;
   b. Sub Bagian Pengembangan Usaha Daerah..

c. Asisten Administrasi Umum, membawahkan dan mengkoordinasikan :
1. Bagian Umum, membawahkan :
   a. Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan dan Santel ;
   b. Sub Bagian Perlengkapan ;
   c. Sub Bagian Urusan Dalam .
2. Bagian Keuangan Sekretariat, membawahkan :
   a. Sub Bagian Perbendaharaan;
   b. Sub Bagian Penatausahaan .
3. Bagian Humas, membawahkan :
   a. Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol;
   b. Sub Bagian Peliputan dan Penyiaran .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Sekretaris Daerah, Asisten, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Daerah ini .

BAB IV

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 5

(1) Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

(2) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD .

Bagian Kedua
Tugas Pokok, fungsi dan Struktur Organisasi
Pasal 6

(1) Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat DPRD mempunyai fungsi :

a. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD ;
b. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD ;
c. penyelenggaraan rapat-rapat DPRD ;
d. penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD .

(3) Struktur Organisasi Sekretariat DPRD, terdiri atas :

a. Bagian Perundang-undangan, membawahkan :
   1. Sub Bagian Penyusunan Perundang-undangan ;
   2. Sub Bagian Persidangan .
b. Bagian Keuangan, membawahkan :
   1. Sub Bagian Perbendaharaan ;
   2. Sub Bagian Pembukuan .
c. Bagian Umum, membawahkan :
   1. Sub Bagian Urusan Dalam ;
   2. Sub Bagian Tata Usaha, Humas dan Protokol .

(4) Pada Sekretariat DPRD dapat dibentuk tenaga ahli dengan tugas membantu anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya .

(5) Tata Cara Pembentukan Tenaga Ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Walikota atas usul Dewan Perwakilan Rakyat Daerah .

(6) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Sekretaris DPRD, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian pada Sekretariat DPRD ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(7) Bagan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Daerah ini .

BAB V

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI INSPEKTORAT

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 7

(1) Inspektorat merupakan Perangkat Daerah Kota Bogor sebagai unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah .

(2) Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua
Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
Pasal 8

(1) Inspektorat mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Inspektorat mempunyai fungsi :

a. perencanaan program pengawasan ;
b. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan ;
c. pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan .

(3) Struktur Organisasi Inspektorat, terdiri atas :
a. Inspektur ;
b. Sekretariat, membawahkan :
1. Sub Bagian Perencanaan ;
2. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan ;
3. Sub Bagian Administrasi dan Umum .
c. Inspektur Pembantu Wilayah I Bidang Keuangan ;
d. Inspektur Pembantu Wilayah II Bidang Pemerintahan ;
e. Inspektur Pembantu Wilayah III Bidang Pembangunan ;
f. Inspektur Pembantu Wilayah IV Bidang Sosial dan Ekonomi ;

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Inspektur, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Inspektur Pembantu pada Inspektorat ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Inspektorat sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Daerah ini .

BAB VI

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS DAERAH

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 9

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua
Paragraf 1
Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga
Pasal 10

(1) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga mempunyai fungsi :
a perumus kebijakan teknis dibidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga ;
b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga ;
c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga ;
d pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Pendidikan Dasar, membawahkan :

1. Seksi Kurikulum ;
2. Seksi Kesiswaan ;
3. Seksi Sarana Prasarana .

d. Bidang Pendidikan Menengah Umum membawahkan :

1. Seksi Kurikulum ;
2. Seksi Kesiswaan ;
3. Seksi Sarana Prasarana .

e. Bidang Pendidikan Menengah Kejuruan, membawahkan :

1. Seksi Kurikulum ;
2. Seksi Kesiswaan ;
3. Seksi Sarana Prasarana .

f. Bidang Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga (Dikluspora), membawahkan :

1. Seksi Pembinaan Kepemudaan ;
2. Seksi Keolahragaan ;
3. Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kelembagaan .

g. UPTD Gelanggang OLah Raga ;

h. UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) ;

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Pendidikan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g dan huruf h terdiri dari : a. Kepala UPTD,
b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran IVa.

Paragraf 2

Dinas Kesehatan

Pasal 11

(1) Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Kesehatan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Kesehatan mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Kesehatan ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kesehatan ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kesehatan ;

d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Kesehatan, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;
b. Sekretariat, membawahkan :
   1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
   2. Sub Bagian Keuangan ;
   3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .
c. Bidang Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat, membawahkan :
   1. Seksi Promosi Kesehatan ;
   2. Seksi Peran Serta Masyarakat ;
   3. Seksi Pembiayaan Kesehatan Masyarakat .
d. Bidang Pencegahan, Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan, membawahkan :
   1. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular ;
   2. Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit tidak Menular ;
   3. Seksi Penyehatan Lingkungan .
e. Bidang Pembinaan Kesehatan Keluarga, membawahkan :
   1. Seksi Kesehatan Ibu dan Anak ;
   2. Seksi Kesehatan Remaja dan Lansia ;
   3. Seksi Gizi .
f. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahkan :
   1. Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan ;
   2. Seksi Pembinaan dan Pengendalian Sarana Kesehatan Swasta ;
   3. Seksi Perbekalan Kesehatan, Pengawasan Obat dan Makanan .
g. UPTD Puskesmas (jumlah 24) ;
h. UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Kesehatan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g dan huruf h terdiri dari : a. Kepala UPTD,
b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran Va.

Paragraf 3

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pasal 12

(1) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas:

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, membawahkan :

1. Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja ;
2. Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Bina Lembaga Latihan Swasta ;
3. Seksi Transmigrasi .

d. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahkan :

1. Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja ;
2. Seksi Pengawasan Norma Kerja ;
3. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja .

e. Bidang Pelayanan Sosial, membawahkan :

1. Seksi Rehabilitasi Sosial ;
2. Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial .

g. UPTD Pelatihan Kerja dan Pengujian Kompetensi ;

h. UPTD Pembinaan Mental Kesejahteraan Sosial .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g dan huruf h terdiri dari : a. Kepala UPTD,
b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran VIa.

Paragraf 4

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

Pasal 13

(1) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika ;

d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;
b. Sekretariat, membawahkan :
   1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
   2. Sub Bagian Keuangan ;
   3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .
c. Bidang Lalu Lintas, membawahkan :
   1. Seksi Manajemen Lalu Lintas ;
   2. Seksi Rekayasa Lalu Lintas ;
   3. Seksi Teknik Prasarana .
d. Bidang Angkutan, membawahkan :
   1. Seksi Angkutan Dalam Trayek ;
   2. Seksi Angkutan Tidak Dalam Trayek .
e. Bidang Keselamatan dan Ketertiban, membawahkan :
   1. Seksi Bimbingan Keselamatan ;
   2. Seksi Pengendalian dan Ketertiban ;
   3. Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor .
f. Bidang Komunikasi dan Informatika, membawahkan :
   1. Seksi Pengelolaan Komunikasi dan Informatika ;
   2. Seksi Jaringan ;
   3. Seksi Aplikasi/Sistem .
g. UPTD Perparkiran ;
h. UPTD Terminal .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika serta UPTD pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g dan huruf h terdiri dari :
a. Kepala UPTD,
b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran VIIa.

Paragraf 5

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Pasal 14

(1) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Kebudayaan dan Pariwisata .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Kebudayaan dan Pariwisata ;
b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kebudayaan dan Pariwisata ;
c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kebudayaan dan Pariwisata ;
d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Kebudayan, membawahkan :

1. Seksi Kesenian ;
2. Seksi Pelestarian Benda Cagar Budaya ;
3. Seksi Pemeliharaan dan Pengembangan Nilai Tradisional .

d. Bidang Pariwisata, membawahkan :

1. Seksi Jasa dan Sarana Pariwisata ;
2. Seksi Pengembangan dan Promosi Pariwisata ;
3. Seksi Obyek dan Daya Tarik Pariwisata .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII Peraturan Daerah ini .

Paragraf 6

Dinas Bina Marga dan Pengairan

Pasal 15

(1) Dinas Bina Marga dan Pengairan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Pekerjaan Umum ;

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Bina Marga dan Pengairan mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Bina Marga dan Pengairan ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Bina Marga dan Pengairan ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Bina Marga dan Pengairan ;

d pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Bina Marga dan Pengairan, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Pembangunan Jalan Jembatan dan Drainase, membawahkan:

1. Seksi Pembangunan Jalan ;
2. Seksi Pembangunan Jembatan ;
3. Seksi Pembangunan Drainase .

d. Bidang Pemeliharaan Jalan, Jembatan dan Drainase, membawahkan :

1. Seksi Pemeliharaan Jalan ;
2. Seksi Pemeliharaan Jembatan ;
3. Seksi Pemeliharaan Drainase .

e. Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air dan Pengairan, membawahkan :
   1. Seksi Sumber Daya Air ;
   2. Seksi Pengairan .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Bina Marga dan Pengairan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Bina Marga dan Pengairan sebagaimana tercantum dalam Lampiran IX Peraturan Daerah ini .

Paragraf 7

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang

Pasal 16

(1) Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Pekerjaan Umum .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang mempunyai fungsi :
   a perumusan kebijakan teknis dibidang Cipta Karya dan Tata Ruang ;
   b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Cipta Karya dan Tata Ruang ;
   c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Cipta Karya dan Tata Ruang ;
   d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang, terdiri atas :
   a. Kepala Dinas ;
   b. Sekretariat, membawahkan :
      1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
      2. Sub Bagian Keuangan .
      3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .
   c. Bidang Tata Ruang dan Tata Bangunan, membawahkan :
      1. Seksi Tata Ruang ;
      2. Seksi Tata Bangunan ;
      3. Seksi Pengawasan dan Pengendalian .
   d. Bidang Kebersihan, membawahkan :
      1. Seksi Penyapuan ;
      2. Seksi Pengangkutan ;
      3. Seksi Retribusi Sampah .
   e. Bidang Permukiman dan Perumahan, membawahkan :
      1. Seksi Sarana dan Prasarana ;
      2. Seksi Pengelolaan dan Pengembangan .
   f. Bidang Pertamanan dan Penerangan Jalan Umum (PJU), membawahkan :
      1. Seksi Pertamanan dan Dekorasi Kota;
      2. Seksi Penerangan Jalan Umum .
   g. UPTD Pemakaman ;
   h. UPTD IPAL ;
   i. UPTD Rumah Susun ;
   j. UPTD Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Alam ;
   k. UPTD Tempat Pembuangan Akhir .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang sebagaimana tercantum dalam Lampiran X Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g, h, i, j dan huruf k terdiri dari : a. Kepala UPTD,
b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran Xa.

Paragraf 8

Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi

Pasal 17

(1) Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi ;

d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(1) Struktur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :
   1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
   2. Sub Bagian Keuangan ;
   3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Perindustrian, membawahkan :
   1. Seksi Industri Agro dan Hasil Hutan ;
   2. Seksi Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka ;
   3. Seksi Industri Kimia .

d. Bidang Perdagangan, membawahkan :
   1. Seksi Perdagangan Dalam Negeri ;
   2. Seksi Perdagangan Luar Negeri ;
   3. Seksi Perlindungan Konsumen .

e. Bidang Koperasi Usaha Kecil Menengah, membawahkan :
   1. Seksi Bina Lembaga dan Usaha Koperasi ;
   2. Seksi Bina Usaha Mikro Kecil Menengah dan Pedagang Kaki Lima ;
   3. Seksi Permodalan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah .

f. Bidang Metrologi, membawahkan :
   1. Seksi Ukur Arus, Panjang, Volume dan Barang Dalam Keadaan Terbungkus ;
   2. Seksi Masa dan Timbangan ;
   3. Seksi Penyuluhan dan Pengawasan Kemetrologian .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran XI Peraturan Daerah ini.

Paragraf 9

Dinas Pertanian

Pasal 18

(1) Dinas Pertanian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Pertanian .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Pertanian mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Pertanian ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pertanian ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pertanian ;

d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Pertanian, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
4. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, membawahkan :

1. Seksi Bina Produksi ;
2. Seksi Bina Sarana dan Prasarana ;
3. Seksi Pengolahan Hasil dan Pemasaran .

d. Bidang Peternakan, membawahkan :

1. Seksi Kesehatan Hewan dan Produksi ;
2. Seksi Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Pengolahan Hasil ;
3. Seksi Pembibitan dan Penyebaran Pengembangan Ternak .

e. Bidang Perikanan, membawahkan :

1. Seksi Bina Budidaya dan Pengembangan ;
2. Seksi Bina Pengolahan dan Mutu Hasil ;
3. Seksi Bina Pemasaran dan Kelembagaan Usaha .

f. UPTD Rumah Potong Hewan .

(4) Tatakerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala UPTD serta Sub Bag Tata Usaha UPTD pada Dinas Pertanian ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Pertanian sebagaimana tercantum dalam Lampiran XII Peraturan Daerah ini .

(6) Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f terdiri dari : a. Kepala UPTD,

b. Sub Bagian Tata Usaha.

(7) Bagan Struktur Organisasi UPTD sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam lampiran XIIa.

Paragraf 10

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Pasal 19

(1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;

b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;

d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Kependudukan, membawahkan :

1. Seksi Pendaftaran Penduduk ;
2. Seksi Pengendalian Penduduk .

d. Bidang Pencatatan Sipil, membawahkan :

1. Seksi Kelahiran dan Kematian ;
2. Seksi Perkawinan, Perceraian, Pengakuan anak dan Pengesahan Anak

e. Bidang Informasi dan Dokumentasi, membawahkan :

1. Seksi Informasi Kependudukan ;
2. Seksi Dokumentasi .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIII Peraturan Daerah ini .

Paragraf 11

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Pasal 20

(1) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ;
b penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ;
c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ;
d pelaksanan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, terdiri atas :

a. Kepala Dinas ;
b. Sekretariat, membawahkan :
   1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
   2. Sub Bagian Keuangan ;
   3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .
c. Bidang Pendapatan Asli Daerah, membawahkan :
   1. Seksi Pendaftaran dan Pendataan ;
   2. Seksi Pembukuaan dan Penagihan ;
   3. Seksi Penetapan dan Keberatan .
d. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan, membawahkan :
   1. Seksi Perencanaan dan Pengembangan ;
   2. Seksi Pengendalian dan Pemeriksaan ;
   3. Seksi Pengelolaan Dana Perimbangan .
e. Bidang Pengelolaan Keuangan, membawahkan :
   1. Seksi Anggaran ;
   2. Seksi Perbendaharaan ;
   3. Seksi Akuntansi .
f. Bidang Pengelolaan Aset Daerah, membawahkan :
   1. Seksi Inventarisasi Aset Daerah ;
   2. Seksi Penggunausahaan ;
   3. Seksi Evaluasi Aset .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Seksi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIV Peraturan Daerah ini .

BAB VII

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 21

Badan merupakan unsur pendukung tugas Walikota yang masing-masing dimpimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua

Paragraf 1

Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Pasal 22

(1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah menyelenggarakan fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis perencanaan ;

b. pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan ;

c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah ;

d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya ;

e. pengelolaan urusan ketatausahaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah .

(3) Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, terdiri dari :

a. Kepala Badan ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Fisik, membawahkan :

1. Sub Bidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup ;
2. Sub Bidang Sarana dan Prasarana Kota .

d. Bidang Sosial dan Budaya, membawahkan :

1. Sub Bidang Kesejahteran Sosial ;
2. Sub Bidang Pendidikan, Seni dan Budaya .

e. Bidang Anggaran, Statistik dan Pelaporan, membawahkan :

1. Sub Bidang Anggaran ;
2. Sub Bidang Statistik dan Pelaporan .

f. Bidang Ekonomi, Pemerintahan, Penelitian dan Pengembangan, membawahkan :

1. Sub Bidang Ekonomi dan Pemerintahan ;
2. Sab Bidang Penelitian dan Pengembangan .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XV Peraturan Daerah ini .

Paragraf 2

Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan

Pasal 23

(1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor mempunyai fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ;

b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ;

c. pembinaan dan pelaksanaan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ;

d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor, terdiri atas :

a. Kepala Badan ;

b. Sekretariat, membawahkan :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Administrasi Pegawai, membawahkan :

1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai ;
2. Sub Bidang Kesejehteraan Pegawai .

d. Bidang Mutasi Pegawai dan Pengembangan Karir, membawahkan :

1. Sub Bidang Mutasi ;
2. Sub Bidang Pengembangan Karier .

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahkan :

1. Sub Bidang Diklat Struktural ;
2. Sub Bidang Diklat Fungsional dan Teknis Umum .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVI Peraturan Daerah ini .

Paragraf 3

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu

Pasal 24

(1) Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan dibidang Pelayanan Perizinan Terpadu .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bogor mempunyai fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis dibidang Pelayanan Perizinan Terpadu ;

b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu ;
c. pembinaan dan pelaksanaan Pelayanan Perizinan Terpadu ;
d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bogor, terdiri atas :
a. Kepala Badan ;
b. Sekretariat, membawahkan :
1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .
c. Bidang Pelayanan Perizinan, membawahkan :
1. Sub Bidang Pelayanan Perizinan dan Penerimaan Berkas ;
2. Sub Bidang Pengolahan dan Pemberian Izin .
d. Bidang Pelaporan dan Pengaduan, membawahkan :
1. Sub Bidang Sistem Informasi ;
2. Sub Bidang Penerimaan dan Pengolahan Pengaduan .
e. Bidang Penanaman Modal dan Promosi, membawahkan :
1. Sub Bidang Pengembangan dan Pengendalian Penanaman Modal ;
2. Sub Bidang Promosi dan Kerjasama Penanaman Modal .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVII Peraturan Daerah ini .

Paragraf 4

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana

Pasal 25

(1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan dibidang Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor mempunyai fungsi :
a. perumusan kebijakan teknis dibidang Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana ;
b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana ;
c. pembinaan dan pelaksanaan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana;
d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kota Bogor, terdiri atas :
a. Kepala Badan ;
b. Sekretariat, membawahkan :
1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;

2. Sub Bagian Keuangan ;
3. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan .

c. Bidang Penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Partisipasi Masyarakat, membawahkan :

1. Sub Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyaratan;
2. Sub Bidang Pengembangan Partisipasi Masyarakat .

d. Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat dan Teknologi Tepat Guna, membawahkan :
1. Sub Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat ;
2. Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya dan Tekonologi Tepat Guna .

e. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, membawahkan :
1. Sub Bidang Pemberdayaan Perempuan ;
2. Sub Bidang Perlindungan Anak .

f. Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera, membawahkan:
1. Sub Bidang Keluarga Berencana ;
2. Sub Bidang Keluarga Sejahtera .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Badan, Sekretaris, Kepala Sub Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bidang pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVIII Peraturan Daerah ini .

BAB VIII

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI KANTOR

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 26

Kantor merupakan unsur pendukung tugas Walikota yang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua
Paragraf 1
Tugas Pokok dan Fungsi
Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah
Pasal 27

(1) Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang Arsip dan Perpustakaan Daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang arsip dan perpustakaan Daerah ;

b pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang arsip dan perpustakaan Daerah ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang arsip dan perpustakaan Daerah ;

d pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah, terdiri atas :

a. Kepala Kantor ;

b. Sub Bagian Tata Usaha ;

c. Seksi Pengelolaan Arsip ;

d. Seksi Pengelolaan dan Pengembangan Perpustakaan ;

e. Seksi Penghapusan Arsip dan Dokumentasi .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi pada Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIX Peraturan Daerah ini .

Paragraf 2

Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat

Pasal 28

(1) Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat ;

b pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat ;

d pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat, terdiri atas :

a. Kepala Kantor ;

b. Sub Bagian Tata Usaha ;

c. Seksi Pembauran ;

d. Seksi Penanganan Masalah Strategis ;

e. Seksi Perlindungan Masyarakat .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat sebagaimana tercantum dalam Lampiran XX Peraturan Daerah ini .

Paragraf 3

Kantor Lingkungan Hidup

Pasal 29

(1) Kantor Lingkungan Hidup mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Lingkungan Hidup .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kantor Lingkungan Hidup mempunyai fungsi :

a perumusan kebijakan teknis dibidang Lingkungan Hidup ;

b pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Lingkungan Hidup ;

c pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Lingkungan Hidup ;

d pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup terdiri atas :

a Kepala Kantor ;

b Sub Bagian Tata Usaha ;

c Seksi Pengendalian Dampak dan Pencemaran Lingkungan ;

d Seksi Konservasi dan Rehabilitasi SDA ;

e Seksi Pembinaan dan Kemitraan Lingkungan .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi pada Kantor Lingkungan Hidup ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXI Peraturan Daerah ini .

Paragraf 4

Kantor Ketahanan Pangan

Pasal 30

(1) Kantor Ketahanan Pangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang Ketahanan Pangan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kantor Ketahanan Pangan mempunyai fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis dibidang Ketahanan Pangan ;

b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Ketahanan Pangan ;

c. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Ketahanan Pangan ;

d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya .

(3) Struktur Organisasi Kantor Ketahanan Pangan terdiri atas :

a. Kepala Kantor ;

b. Sub Bagian Tata Usaha ;

c. Seksi Ketersediaan dan Kerawanan Pangan ;

f Seksi Penganekaragaman dan Keamanan Pangan ;

g Seksi Informasi Penyuluhan Pertanian .

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi pada Kantor Ketahanan Pangan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kantor Ketahanan Pangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXII Peraturan Daerah ini .

BAB IX

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Bagian Pertama

Kedudukan

Pasal 31

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur penyelenggara Ketentraman dan Ketertiban Umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua

Paragraf 1

Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Pasal 32

(1) Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas pokok memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban Umum dan Penegakan Peraturan Daerah .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :

a penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan kertiban umum, penegakkan Peraturan Daerah ;

b pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di Daerah ;

c pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah ;

d pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah ;

e pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah .

(3) Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja, terdiri atas :

a. Kepala Satuan ;
b. Sub Bagian Tata Usaha ;
c. Seksi Bina Ketenteraman dan Ketertiban ;
d. Seksi Penegakan Peraturan Daerah ;
e. Seksi Operasional dan Pengendalian ;

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Kepala Satuan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan Kepala Seksi pada Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja, sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXIII Peraturan Daerah ini .

BAB X

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN

Bagian Pertama
Kedudukan
Pasal 33

Kecamatan merupakan Wilayah Kerja Camat sebagai Perangkat Daerah yang masing-masing dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah .

Bagian Kedua
Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
Pasal 34

(1) Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang pemerintahan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kecamatan mempunyai fungsi :
   - a pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat ;
   - b pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
   - c pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan ;
   - d pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum ;
   - e pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan ;
   - f pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan ;
   - g pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya ;
   - h pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota ;
   - i penyelenggaraan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota .

(3) Struktur Organisasi Kecamatan, terdiri atas :
   - a. Camat ;
   - b. Sekretaris Camat, membawahkan :
     1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
     2. Sub Bagian Keuangan .
   - c. Seksi Tata Pemerintahan ;
   - d. Seksi Sosial ;
   - e. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum ;
   - f. Seksi Ekonomi dan Pembangunan .

(4) Tata kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Camat, Sekretaris, Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi pada Kecamatan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kecamatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXIV Peraturan Daerah ini .

BAB XI

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI KELURAHAN

Kedudukan
Pasal 35

Kelurahan merupakan Wilayah Kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah yang masing-masing dipimpin oleh seorang Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Camat .

Bagian Kedua
Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
Pasal 36

(1) Kelurahan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan di bidang pemerintahan .

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kelurahan mempunyai fungsi :
   - a pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota ;
   - b fasilitasi tugas-tugas dinas dan lembaga teknis yang dilaksanakan diwilayah Kelurahan ;
   - c pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat ;
   - d penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh atasan .

(3) Struktur Organisasi Kelurahan, terdiri atas :
   - a. Lurah ;
   - b. Sekretaris Kelurahan ;
   - c. Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban ;
   - d. Seksi Sosial ;
   - e. Seksi Ekonomi dan Pembangunan..

(4) Tata Kerja, Tugas Pokok dan Fungsi serta Uraian Tugas Jabatan Lurah, Sekretaris, dan Kepala Seksi pada Kelurahan ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

(5) Bagan Struktur Organisasi Kelurahan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXV Peraturan Daerah ini .

BAB XII

ESELON PERANGKAT DAERAH
Pasal 37

1. Sekretaris Daerah merupakan Jabatan Sruktural Eselon II a .
2. Asisten, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Inspektur merupakan Jabatan Struktural Eselon II b .
3. Kepala Kantor, Camat, Kepala Bagian, Sekretaris pada Dinas, Badan dan Inspektorat, Inspektur Pembantu merupakan Jabatan Struktural Eselon III a .
4. Kepala Bidang pada Dinas, Badan dan Sekretaris Kecamatan merupakan Jabatan Struktural Eselon III b .
5. Lurah, Kepala Seksi pada Kecamatan dan Kantor, Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas merupakan Jabatan Struktural Eselon IV a .

6. Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi pada Kelurahan, Kepala Sub Bagian pada Unit Pelaksana Teknis Dinas, Kepala Tata Usaha Sekolah Kejuruan dan Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Kecamatan merupakan Jabatan Struktural Eselon IV b .
7. Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama dan Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah Atas merupakan Jabatan Struktural Eselon V a .

BAB XIII

STAF AHLI

Pasal 38

(1) Walikota dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu Staf Ahli .

(2) Staf Ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 5 (lima) Staf Ahli .

(3) Staf Ahli diangkat dan diberhentikan oleh Walikota dari Pegawai Negeri Sipil Daerah .

(4) Nomenklatur Jabatan Staf Ahli dapat terdiri dari :
   a. Staf Ahli bidang Hukum dan Politik ;
   b. Staf Ahli bidang Pemerintahan ;
   c. Staf Ahli bidang Pembangunan ;
   d. Staf Ahli bidang Kemasyarakatan dan Sumberdaya Manusia ;
   e. Staf Ahli bidang Ekonomi dan Keuangan .

(5) Tugas dan Fungsi Staf Ahli Walikota ditetapkan oleh Walikota diluar tugas dan fungsi perangkat daerah .

Pasal 39

(1) Staf Ahli Walikota merupakan Jabatan Struktural Eselon II b .

(2) Staf Ahli dalam pelaksanaan tugasnya secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah .

BAB XIV

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 40

(1) Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat dibentuk Kelompok Jabatan Fungsional .

(2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya .

(3) Setiap Kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Walikota atas usul Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah .

(4) Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Walikota berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku .

BAB XV

TATA KERJA

Pasal 41

(1) Setiap pimpinan satuan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya wajib menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, simplikasi dan sinkronisasi .
(2) Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk dalam pelaksanaan tugas .
(3) Setiap pimpinan satuan organisasi mengikuti dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan tepat waktu .
(4) Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan diolah dan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan lebih lanjut .

BAB XVI

PEMBIAYAAN

Pasal 42

Pembiayaan Organisasi Perangkat Daerah berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bogor dan sumber lain yang sah .

BAB XVII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 43

Pengaturan tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas mengenai hal-hal lain, yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, diatur oleh Walikota

BAB XVIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 44

(1) Sepanjang belum ditetapkan ketentuan pelaksanaan Peraturan Daerah ini, maka segala ketentuan yang mengatur Organisasi Perangkat Daerah sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku .
(2) Pengangkatan dan pengukuhan para pejabat sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan paling lambat tanggal 1 Januari 2009 .
(3) Sepanjang belum ada pengangkatan dan pengukuhan pemangku jabatan baru sesuai dengan Peraturan Daerah ini, maka pemangku jabatan perangkat daerah yang lama masih tetap melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sampai dengan diangkat dan dikukuhkan pemangku jabatan yang baru .

BAB XIX

PENUTUP

Pasal 45

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan ini mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Walikota.

Pasal 46

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2004 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Bogor dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 47

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Bogor .

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 26 September 2008

WALIKOTA BOGOR,

DIANI BUDIARTO

Diundangkan di Bogor
pada tanggal

Plt. SEKRETARIS DAERAH,

BAMBANG GUNAWAN SUGANDA

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR

TAHUN NOMOR SERI

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR

TAHUN 2006 NOMOR 3 SERI E

PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 8 TAHUN 2006

TENTANG

KETERTIBAN UMUM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

Menimbang :

a. bahwa Pemerintah Kota memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat serta memelihara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;

b. dalam rangka meningkatkan tata kehidupan Kota Bogor yang tertib, teratur, nyaman, tenteram, serta berdisiplin, diperlukan adanya pengaturan di bidang ketertiban umum yang mampu melindungi warga kota, serta sarana dan prasarana kota berikut kelengkapannya;

c. bahwa pengaturan ketertiban umum sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor Nomor 01 Tahun 1990 tentang Ketertiban, Kebersihan, dan Keindahan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor dipandang sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan dinamika masyarakat Kota Bogor;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Peraturan Daerah Kota Bogor tentang Ketertiban Umum;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah- daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495);

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);

3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);

4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3501);

5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3480);

6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1992 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3501);

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3694);

8. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);

10. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247);

11. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4377);

12. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);

14. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang Jalan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 132, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4444);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1993 tentang Prasarana dan Lalu Lintas Jalan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3529);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2003 tentang Pengamanan Rokok Bagi Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4276);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4427);

18. Peratuan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1987 tentang Penyerahan Prasarana Lingkungan, Utilitas Umum dan Fasilitas Sosial Perumahan kepada Pemerintah Daerah;

19. Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 15/M-DAG/PER/3/2006 tentang Pengawasan dan Pengendalian Impor, Pengedaran dan Penjualan, dan Perizinan Minuman Beralkohol;

20. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Operasional Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah;

21. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2000 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2000 Nomor 5 Seri D);

22. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 1 Tahun 2001 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2001 Nomor 1 Seri C);

23. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2004 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2004 Nomor 4 Seri D);

24. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 17 Tahun 2004 tentang Rencana Strategis Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2004 Nomor 17 Seri E);

25. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Kesehatan (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 1 Seri E);

26. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 6 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Lalu lintas dan Angkutan Jalan (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 8 Seri E);

27. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 12 Tahun 2005 tentang Izin Gangguan (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 8 Seri E);

28. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2005 tentang Penataan Pedagang Kaki Lima (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 9 Seri E);

29. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2006 tentang Bangunan Gedung (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2006 Nomor 2 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bogor Nomor 6);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BOGOR
dan
WALIKOTA BOGOR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETERTIBAN UMUM

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bogor.

2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

3. Walikota adalah Walikota Bogor.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bogor.

5. Badan adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Negara atau Daerah dengan nama dan dalam bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi yang sejenis, lembaga, bentuk usaha tetap, dan bentuk badan lainnya.

6. Ketertiban adalah suatu keadaan kehidupan yang serba teratur dan tertata dengan baik sesuai ketentuan perundang-undangan guna mewujudkan kehidupan masyarakat yang dinamis , aman, tenteram lahir dan batin.

7. Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makluk hidup lain.

8. Persil adalah sebidang tanah dengan atau tanpa bangunan dalam wilayah daerah baik untuk tempat tinggal, tempat usaha maupun kegiatan lainnya, kecuali makam.

9. Jalan adalah suatu prasarana perhubungan darat dalam bentuk apapun meliputi segala bagian jalan termasuk bangunan pelengkap dan perlengkapannya yang diperuntukkan bagi lalu lintas umum.

10. Jalur hijau adalah setiap jalur tanah yang terbuka tanpa bangunan yang diperuntukan untuk pelestarian lingkungan sebagai salah satu sarana dan pengadaan taman kota.

11. Taman adalah lahan yang ditanami dengan bunga-bungaan dan pepohonan sebagai tempat yang nyaman dan indah.

12. Trotoar adalah lahan, bangunan, dan peralatan atau perlengkapan yang disediakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau pihak lain.

13. Sumber Air adalah wadah air yang terdapat di atas dan di bawah permukaan tanah termasuk dalam pengertian ini aquifer, mata air, sungai, rawa, danau, situ, waduk, dan muara.

14. Minuman beralkohol adalah minuman yang diproses dari bahan hasil pertanian yang mengandung karbohidrat dengan cara fermentasi atau fermentasi yang dilanjutkan dengan penyulingan sesuai keperluan, baik dengan cara memberikan perlakuan terlebih dahulu atau tidak, menambahkan bahan lain atau tidak, maupun yang diproses dengan cara mencampur konsentrat dengan alkohol atau dengan cara pengenceran minuman beralkohol, sehingga produk akhirnya berbentuk cairan yang mengandung etanol.

15. Kawasan Tanpa Rokok adalah ruangan atau area yang dinyatakan dilarang untuk kegiatan produksi, penjualan, iklan, promosi, dan/atau penggunaan rokok.

16. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II

KETERTIBAN

Bagian Pertama
Umum

Pasal 2

Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan ketertiban umum di daerah.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketertiban umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi :

a. tertib jalan, trotoar, jalur hijau, taman, dan fasilitas umum lainnya;
b. tertib usaha tertentu
c. tertib lingkungan
d. tertib sungai, saluran air, dan sumber air;
e. tertib penghuni bangunan;
f. tertib kawasan tanpa rokok;
g. tertib minuman beralkohol;
h. tertib susila;
i. tertib sosial.

Bagian Kedua
Tertib Jalan, Trotoar, Jalur Hijau, Taman dan Fasilitas Umum lainnya

Pasal 4

(1) Setiap orang berhak menikmati kenyamanan berjalan, berlalu lintas dan mendapat perlindungan dari Pemerintah Daerah.

(2) Untuk melindungi hak setiap orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah melakukan penertiban penggunaan jalur lalu lintas, trotoar dan bahu jalan, jalur hijau jalan, jembatan dan jembatan penyeberangan orang, marka penyeberangan *(zebra cross)* dan atau terowongan *(under pass).*

Pasal 5

(1) Setiap pejalan kaki yang akan menyeberang jalan wajib menggunakan sarana jembatan orang, marka penyeberangan *(zebra cross)* dan atau terowongan *(under pass).*

(2) Setiap orang yang memakai jasa angkutan di jalan umum wajib naik atau turun dari kendaraan pada tempat pemberhentian yang telah ditetapkan.

(3) Setiap pejalan kaki wajib berjalan pada bagian jalan yang diperuntukkan bagi pejalan kaki (trotoar) atau jalan yang paling tepi apabila tidak terdapat bagian jalan yang diperuntukkan bagi pejalan kaki.

Pasal 6

Setiap orang dan/ atau badan dilarang :

a. mengotori dan atau merusak jalan, trotoar, jalur hijau, taman serta fasilitas umum lainnya;
b. membuang dan atau membongkar sampah di jalan, trotoar, jalur hijau, taman dan fasilitas umum lainnya;
c. menumpuk, menaruh, membongkar bahan bangunan dan atau barang-barang bekas bangunan di jalan dan trotoar yang dapat mengganggu lalu lintas lebih dari 1 X 24 jam, kecuali atas izin Walikota;
d. membuang air besar (hajat besar) dan buang air kecil (hajat kecil) di jalan, trotoar, jalur hijau, dan taman;
e. menjemur, memasang, menempelkan atau menggantungkan benda-benda di jalan, jalur hijau, taman dan tempat umum lainnya kecuali di tempat yang telah diizinkan oleh Walikota;
f. membuat tempat tinggal darurat, bertempat tinggal, atau tidur di jalan, jalur hijau, taman dan tempat-tempat umum lainnya;
g. menebang, memotong, mencabut pohon, tanaman, dan tumbuh-tumbuhan di sepanjang jalur hijau, taman-taman rekreasi umum, kecuali atas izin Walikota;
h. menempelkan selebaran, poster, slogan, pamflet, kain bendera atau kain bergambar, spanduk dan yang sejenisnya pada pohon, rambu-rambu lalulintas, lampu-lampu penerangan jalan, taman-taman rekreasi, telepon umum, dan pipa-pipa air kecuali di tempat yang telah diizinkan oleh Walikota;
i. mencoret atau menggambar pada dinding bangunan pemerintah, bangunan milik orang lain, swasta, tempat ibadah, pasar, jalan raya, dan pagar;
j. bermain layangan, ketapel, panah, senapan angin, melempar batu dan benda-benda lainnya di jalan, trotoar, dan taman;
k. mempergunakan jalan, trotoar, jalur hijau, dan taman selain untuk peruntukkannya tanpa mendapat izin Walikota;

l. membuka, mengambil, memindahkan, membuang dan merusak penutup riul, rambu-rambu lalu lintas, pot-pot bunga, tanda-tanda batas persil, pipa-pipa air, gas, listrik, papan nama jalan, lampu penerangan jalan dan alat-alat semacam itu yang ditetapkan oleh Walikota;
m. mengangkut muatan dengan kendaraan terbuka yang dapat menimbulkan pengotoran jalan;
n. mengotori dan atau merusak jalan akibat dari suatu kegiatan proyek;
o. membakar sampah atau kotoran di jalan, trotoar, jalur hijau, dan taman yang dapat mengganggu ketertiban umum;
p. berdiri, duduk, menerobos pagar pemisah jalan, pagar pada jalur hijau dan pagar di taman;
q. mencuci mobil, menyimpan, menjadikan garasi, membiarkan kendaraan dalam keadaan rusak, rongsokan memperbaiki kendaraan dan mengecat kendaraan di daerah milik jalan;
r. mengotori, merusak, membakar atau menghilangkan tempat sampah yang telah disediakan;
s. memarkir kendaraan bermotor di atas trotoar;
t. membuat pos keamanan di jalan, trotoar, jalur hijau, taman dan fasilitas umum lainnya tanpa seizin Walikota.

Bagian Ketiga
Tertib Usaha Tertentu

Pasal 7

(1) Setiap orang atau badan berhak melaksanakan usaha dan mendapatkan jaminan perlindungan dari Pemerintah Daerah.

(2) Untuk melindungi hak setiap orang atau badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan penertiban kegiatan usaha tertentu.

Pasal 8

Setiap orang dan /atau badan kecuali mendapat izin Walikota dilarang :
a. menempatkan benda-benda dengan tujuan untuk menjalankan suatu usaha ataupun tujuan lainnya di tepi jalan, di atas trotoar, di emperan toko, jalur hijau dan taman;

b. melakukan usaha penjagaan kendaraan yang diparkir di tempat-tempat umum dengan maksud untuk memungut pembayaran;
c. menjajakan dagangan di jalan, jalur hijau, angkutan umum, dan taman yang dapat menimbulkan gangguan ketertiban, keamanan, kebersihan dan kenyamanan;
d. membagikan selebaran untuk usaha-usaha tertentu dengan mengharapkan imbalan di jalan, jalur hijau, angkutan umum, dan taman yang dapat menimbulkan gangguan ketertiban, keamanan, kebersihan dan kenyamanan;
e. mengadakan pertunjukan hiburan atau mengamen dengan mengharapkan imbalan di jalan, jalur hijau, angkutan umum, dan taman yang dapat menimbulkan gangguan ketertiban, keamanan, kebersihan dan kenyamanan.

Bagian Keempat
Tertib Lingkungan

Pasal 9

Pemerintah Daerah wajib melindungi setiap orang dari gangguan ketertiban lingkungan baik yang datang dari luar maupun dari dalam daerah.

Pasal 10

(1) Setiap orang dan/atau badan dilarang :
   a. membuat, mengedarkan, menyimpan, menimbun, menjual menyulut petasan tanpa izin;
   b. membuat gaduh sekitar tempat tinggal atau berbuat sesuatu yang dapat mengganggu ketentraman orang lain;
   c. memperjualbelikan hewan-hewan yang dilestarikan dan/atau membiarkan hewan peliharaan berkeliaran di tempat umum;
   d. menangkap dan memelihara binatang-binatang yang dilestarikan;
   e. membuang benda yang berbau busuk yang dapat mengganggu penghuni sekitarnya.

(2) Setiap orang yang datang ke Wilayah Kota Bogor, baik dari dalam maupun dari luar daerah lebih dari 2x24 jam wajib melaporkan diri pada Ketua Rukun Tetangga setempat dalam waktu paling lama 1x24 jam.

Bagian Kelima
Tertib Sungai, Saluran Air dan Sumber Air

Pasal 11

(1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas keberlangsungan pemanfaatan sungai, saluran irigasi, saluran air, saluran drainase dan pelestarian sumber air.

(2) Pemerintah Daerah bersama-sama masyarakat wajib memelihara, menanam dan melestarikan pohon pelindung di sempadan sungai, saluran air dan sumber air,

Pasal 12

Setiap orang dan/atau badan dilarang :
a. mengotori, merusak sungai, saluran air dan sumber air;
b. membuang sampah atau limbah ke sungai, saluran air dan sumber air;
c. membuang air besar atau air kecil atau memasukan kotoran serta limbah lainnya pada sumber mata air, kolam air minum, dan sumber air bersih lainnya;
d. mengambil atau memindahkan penutup got, selokan atau saluran air lainnya, kecuali dilakukan oleh petugas untuk kepentingan umum;
e. memelihara, menempatkan keramba ikan di saluran air dan/atau sungai, kecuali mendapatkan izin Walikota.

Bagian Keenam
Tertib Penghuni Bangunan

Pasal 13

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan program tertib penghuni bangunan bagi masyarakat di daerah.

(2) Dalam rangka mendukung program tertib penghuni bangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap pemilik dan pengguna persil, atau penanggung jawab kegiatan wajib :

a. menanam pohon pelindung, tanaman hias, tanaman apotek hidup, atau tanaman lainnya di halaman atau pekarangan bangunan;
b. membuat sumur resapan air hujan pada setiap bangunan yang akan dibangun, serta pada sarana jalan/gang sesuai dengan ketentuan teknis yang berlaku;
c. menyediakan tempat sampah di dalam pekarangan bagian depan;
d. memelihara trotoar, selokan (drainase), brand gang, bahu jalan (berm) yang ada di sekitar bangunan;
e. memelihara rumput taman, pohon dan tanaman lainnya di halaman dan sekitar bangunan;

(3) Pemeliharaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, khusus untuk bangunan dan pekarangan yang berada di sekitar lingkungan jalan protokol dilakukan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali dan selambat-lambatnya setiap awal bulan Agustus.

Bagian Ketujuh
Tertib Kawasan Tanpa Rokok

Pasal 14

(1) Setiap orang dilarang merokok pada :

a. tempat dan atau sarana kesehatan;
b. tempat yang secara spesifik sebagai tempat proses belajar mengajar;
c. tempat yang secara spesifik sebagai arena kegiatan anak;
d. tempat ibadah;
e. tempat yang secara spesifik sebagai sarana olah raga;
f. di dalam angkutan umum;
g. tempat lain yang diatur Walikota.

(2) Dikecualikan dari larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e pada angkutan umum yang menyediakan tempat khusus merokok.

Pasal 15

(1) Pemerintah Daerah wajib mewujudkan kawasan tanpa rokok.

(2) Setiap orang dilarang merokok di kawasan tanpa rokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) Pelaksanaan kawasan tanpa rokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota**.**

Pasal 16

(1) Pimpinan atau penanggung jawab tempat umum dan tempat kerja dapat menyediakan tempat khusus untuk merokok.

(2) Pimpinan atau penanggung jawab tempat umum dan tempat kerja yang menyediakan tempat khusus untuk merokok harus menyediakan alat penghisap udara sehingga tidak mengganggu kesehatan bagi yang tidak merokok.

(3) Penanggung jawab atau pemilik usaha angkutan umum dapat menyediakan tempat khusus untuk merokok dengan ketentuan :

a. lokasi tempat khusus untuk merokok terpisah secara fisik atau tidak bercampur dengan kawasan tanpa rokok pada angkutan umum yang sama.
b. dalam tempat khusus untuk merokok harus dilengkapi alat penghisap udara atau memiliki sistem sirkulasi.

(4) Setiap orang dilarang merokok di tempat umum dan tempat kerja di luar tempat khusus untuk merokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedelapan
Tertib Minuman Beralkohol

Pasal 17

(1) Setiap orang dan /atau badan tanpa izin dilarang :

a. menyimpan, menimbun, mempunyai dalam persediaan, memiliki, menggunakan, menjual atau menguasai minuman beralkohol;

b. memproduksi, mengolah dan mengekstraksi minuman beralkohol;
c. membawa, mengirim, mengangkut atau menyimpan sementara minuman beralkohol.

(2) Setiap orang dan/atau badan tanpa izin dilarang menjual, mengedarkan dan atau memberikan minuman beralkohol di tempat-tempat umum, lingkungan sekolah, tempat peribadatan atau keramaian yang dapat mengganggu ketertiban umum.

(3) Setiap orang dilarang menggunakan, mengkonsumsi atau mabuk minuman beralkohol di tempat-tempat umum, lingkungan sekolah, tempat peribadatan atau keramaian yang dapat mengganggu ketertiban umum.

(4) Setiap Pengemudi Kendaraan Bermotor baik Umum, Pribadi atau Kendaraan Dinas dilarang mengkonsumsi minuman beralkohol

Bagian Kesembilan
Tertib Kesusilaan

Pasal 18

(1) Setiap orang dilarang :

a. berada di jalan umum atau tempat-tempat yang mudah dilihat umum atau tempat terselubung untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.
b. menjadi perantara dan/atau melindungi kegiatan yang bertentangan dengan kesusilaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan ayat (2).
c. di tempat umum, tempat kerja, tempat yang secara spesifik sebagai tempat belajar mengajar, arena kegiatan anak, dan tempat ibadah dengan terang-terangan mempertunjukkan atau menempelkan tulisan maupun gambar yang bertentangan dengan kesusilaan.
d. di tempat umum, tempat yang secara spesifik sebagai tempat belajar mengajar, arena kegiatan anak, dan tempat ibadah dengan terang-terangan menawarkan, menjual atau memberikan tulisan maupun gambar yang bertentangan dengan kesusilaan.

(2) Setiap pemilik rumah, penyewa rumah, asrama, warung, rumah makan, hotel, losmen, tempat hiburan, atau jenis bangunan lainnya dilarang menampung atau memberi tumpangan tetap atau sementara kepada perempuan dan atau laki-laki untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.

Bagian Kesepuluh
Tertib Sosial

Pasal 19

Setiap orang dan /atau badan dilarang meminta bantuan atau sumbangan dengan cara dan alasan apapun, baik dilakukan sendiri-sendiri atau bersama-sama di jalan, di angkutan umum, rumah tempat tinggal, kantor dan tempat umum lainnya kecuali atas ijin tertulis Walikota.

BAB III

PEMBINAAN, PENGENDALIAN, PENGAWASAN,PENERTIBAN

Bagian Pertama
Pembinaan

Pasal 20

Walikota melaksanakan pembinaan penyelenggaraan ketertiban umum di daerah melalui kegiatan :

a. sosialisasi produk hukum daerah;
b. bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat dan aparat;
c. pendidikan ketrampilan bagi masyarakat dan/ atau;
d. bimbingan teknis kepada aparat dan pejabat perangkat daerah.

Bagian Kedua
Pengendalian

Pasal 21

Walikota wajib melaksanakan pengendalian penyelenggaraan ketertiban melalui kegiatan perizinan, pengawasan dan penertiban di daerah.

Bagian Ketiga
Pengawasan

Pasal 22

Walikota dapat menunjuk pejabat atau dinas yang berwenang berdasarkan tugas pokok dan fungsinya untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketertiban umum yang dilakukan melalui kegiatan pemantauan, pelaporan dan evaluasi secara rutin.

Bagian Keempat
Penertiban

Pasal 23

(1) Walikota wajib melakukan penertiban tempat-tempat hiburan atau kegiatan yang mengganggu ketertiban dan ketentraman masyarakat dan/atau dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi masyarakat.

(2) Untuk melindungi masyarakat dalam pelaksanaan peribadatan atau kegiatan keagamaan, Walikota dapat menutup atau menutup sementara tempat-tempat hiburan atau kegiatan yang dapat mengganggu pelaksanaan peribadatan.

(3) Penertiban terhadap pelanggaran ketertiban umum dapat dilakukan berdasarkan temuan langsung di lapangan atau berupa laporan baik dari unsur masyarakat maupun aparat.

(4) Dalam melaksanakan penertiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Walikota dapat menunjuk pejabat atau dinas yang berwenang berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

(5) Dalam rangka pelaksanaan ketertiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Walikota dapat meminta bantuan aparat Kepolisian Republik Indonesia

BAB IV

PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 24

(1) Masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam membantu upaya penyelenggaraan ketertiban umum.

(2) Masyarakat wajib melaporkan kepada pejabat yang berwenang apabila mengetahui adanya pelanggaran terhadap ketertiban umum.

(3) Pemerintah Daerah wajib memberikan jaminan keamanan dan perlindungan kepada pelapor sebagaimana dimaksud ayat (2).

(4) Pemerintah Daerah memberi penghargaan kepada anggota masyarakat yang telah berjasa dalam membantu upaya penyelenggaraan ketertiban umum.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai peran serta masyarakat, jaminan keamanan dan perlindungan, syarat dan tata cara pemberian penghargaan ditetapkan dengan Peraturan Walikota

BAB V

PENYIDIKAN

Pasal 25

(1) Penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh PPNS di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatanya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Wewenang PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :

a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
b. melakukan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan ;
c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
d. melakukan penyitaan benda dan atau surat;
e. mengambil sidik jari dan memotret tersangka;
f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik umum jika tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik umum memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya;
i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

(3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik berada di bawah koordinasi penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Hukum Acara Pidana yang berlaku.

(4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penuntut umum sesuai yang diatur dalam Hukum Acara Pidana yang berlaku.

BAB VI

SANKSI ADMINISTRASI
Bagian Pertama
Umum

Pasal 26

(1) Setiap orang yang melanggar Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi.

(2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

a. pencabutan izin;
b. denda; atau
c. sanksi polisional.

(3) Ketentuan teknis lebih lanjut mengenai sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur oleh Walikota.

Bagian Kedua
Pencabutan Izin

Pasal 27

(1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan Pasal 8, Pasal 10 ayat (1) huruf a, Pasal 10 ayat (1)huruf b, Pasal 10 ayat (1) huruf c, Pasal 10 ayat (1) huruf e, Pasal 12 huruf a, Pasal 12 huruf b, Pasal 12 huruf c, Pasal 12 huruf e, Pasal 13 ayat (2), Pasal 17 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), Pasal 17 ayat (4), atau Pasal 18 ayat (2) dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin.

(2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara :

a. pemberian teguran tertulis pertama;
b. pemberian teguran tertulis kedua disertai pemanggilan;

c. pemberian teguran tertulis ketiga;
d. pencabutan izin.

Bagian Ketiga
Denda

Pasal 28

Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan Pasal 5, Pasal 6 huruf a, Pasal 6 huruf b, Pasal 6 huruf d, Pasal 6 huruf e, Pasal 6 huruf f, Pasal 6 huruf g, Pasal 6 huruf k, Pasal 6 huruf l, Pasal 6 huruf n, Pasal 6 huruf o, Pasal 6 huruf p, Pasal 6 huruf r, Pasal 6 huruf t, Pasal 10 ayat (1) huruf e, Pasal 12 huruf a, Pasal 12 huruf b, Pasal 12 huruf c, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), Pasal 16 ayat (4), Pasal 17 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), atau Pasal 17 ayat (3) dikenakan denda.

Bagian Keempat
Sanksi Polisional

Pasal 29

(1) Barang siapa melanggar ketentuan Pasal 6 huruf c, Pasal 6 huruf e, Pasal 6 huruf f, Pasal 6 huruf h, Pasal 6 huruf k, Pasal 6 huruf t, Pasal 8, Pasal 10 ayat (1) huruf a, Pasal 12 huruf e, Pasal 17 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), atau Pasal 18 ayat (2) dapat dikenakan sanksi polisional.

(2) Sanksi polisional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

a. penutupan sementara;
b. penyegelan; atau
c. pembongkaran.

BAB VII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 30

(1) Setiap orang dan/atau badan yang melanggar ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 8, Pasal 10, Pasal 12, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), Pasal 16 ayat (2), Pasal 16 ayat (3), Pasal 16 ayat (4), Pasal 17, Pasal 18, atau Pasal 19 diancam dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi sebesar Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

(3) Selain tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), baik berupa tindak pidana kejahatan dan/atau tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi Pemerintah Daerah, orang pribadi/badan atau pihak lain diancam dengan hukuman pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Hasil penerimaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan langsung ke rekening Kas Daerah setelah ada putusan pengadilan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor Nomor 01 Tahun 1990 tentang Kebersihan, Keindahan, dan Ketertiban Dalam Wilayah Kotamadya Daerah tingkat II Bogor dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 33

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Bogor.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 8 Agustus 2006

WALIKOTA BOGOR,
t.t.d.
DIANI BUDIARTO

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 9 Agustus 2006

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR
t.t.d
DODY ROSADI

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2006 NOMOR 3 SERI E

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 8 TAHUN 2006

TENTANG

KETERTIBAN UMUM

I. UMUM

Ketertiban umum merupakan kebutuhan masyarakat umum yang harus diupayakan secara terus menerus demi mencapai derajat kenyamanan dan kehidupan yang layak, maka Pemerintah Kota dalam batas-batas kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat perlu mengadakan pengaturan.

Disamping hal di atas untuk mewujudkan fungsi pemerintah di dalam negara hukum yang demokratis yaitu mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh maka salah satu upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Kota Bogor adalah menerbitkan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum.

Dalam menyelenggarakan ketertiban dan kebersihan di Kota Bogor, Pemerintah Kota Bogor telah mempunyai Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor Nomor 01 Tahun 1990 tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan di wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor. Namun demikian, dengan perkembangan pemerintahan di daerah saat ini dan dinamika perubahan sosial kemasyarakatan yang pesat maka ketentuan dimaksud sudah tidak memadai lagi, sehingga dipandang perlu diganti dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kota Bogor tentang Ketertiban Umum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1
Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan penertiban kegiatan usaha tertentu adalah suatu kegiatan penertiban terhadap tempat usaha di luar lokasi yang sudah ditentukan yang dapat menimbulkan bahaya kerugian, gangguan dan pencemaran lingkungan, melaksanakan kegiatan usaha di luar izin yang diberikan.

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Yang dimaksud dengan gangguan ketertiban lingkungan adalah segala bentuk ancaman dan gangguan terhadap ketentraman dan ketertiban umum di dalam masyarakat

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a : Cukup Jelas

Huruf b : Termasuk suara gaduh seperti suara binatang, suara musik, suara kendaraan dan lain-lain.

Huruf c : Termasuk kotoran lainnya adalah bangkai hewan
Huruf d : Cukup Jelas
Huruf e : Cukup Jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 11
Cukup Jelas

Pasal 12
Cukup Jelas

Pasal 13
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan penanggung jawab kegiatan adalah orang atau badan hukum yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembangunan, seperti pengembang, kontraktor dan sejenisnya
Huruf a : Yang dimaksud menanam adalah bebas memilih untuk menanam tanaman atau pohon, kalau tidak ada halaman dapat menggunakan pot atau dengan media lain
Huruf b : Cukup jelas
Huruf c : Cukup jelas
Huruf d : Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 14
Tempat kerja berlaku baik kantor pemerintah maupun swasta.
Tempat belajar mengajar misalnya tempat kursus, sekolah, kampus, pesantren dan sejenisnya.

Pasal 15
Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Izin dimaksud dikeluarkan oleh Walikota yang tata caranya diatur dalam peraturan tersendiri

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 18

Yang dimaksud dengan perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan antara lain: pelacuran, perzinahan, perbuatan cabul, tarian erotis, tarian striptease, barang cetak dan elektronik yang memuat gambar atau visualisasi porno, atau sejenisnya.

Pasal 19

Yang dimaksud dengan sosial adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perorangan maupun kelompok masyarakat yang mengharapkan bantuan atau sumbangan dengan tujuan untuk kegiatan antara lain penanggulangan bencana alam, gelandangan/pengemis jalanan yang beroperasi di jalan-jalan dengan meminta-minta uang kepada pengendara kendaraan bermotor

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Masyarakat memiliki hak dan sekaligus kewajiban untuk berperan aktif dalam menjaga ketertiban umum dan Walikota dapat memberikan penghargaan bagi anggota masyarakat yang dianggap berjasa.

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR
NOMOR 7

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR

TAHUN 2005 NOMOR 9 SERI E

PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 13 TAHUN 2005

TENTANG

PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

Menimbang : a. bahwa keberadaan Pedagang Kaki Lima di Kota Bogor pada dasarnya adalah hak masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup;

b. bahwa kegiatan perdagangan yang dilakukan oleh Pedagang Kaki Lima merupakan usaha ekonomi kerakyatan yang perlu pembinaan dan penataan dalam melaksanakan usahanya sehingga sejalan dengan upaya mewujudkan kota yang bersih, indah, tertib, dan aman dengan sarana dan prasarana perkotaan yang memadai dan berwawasan lingkungan sesuai dengan visi Kota Bogor Kota Jasa yang Nyaman dengan Masyarakat Madani dan Pemerintahan Amanah;

c. bahwa dalam rangka peningkatan upaya perlindungan, pemberdayaan, pengendalian, dan pembinaan terhadap Pedagang Kaki Lima serta perlindungan terhadap hak-hak pihak lain perlu dilakukan penataan dan pengaturan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, maka perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penataan Pedagang Kaki Lima;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3215);

3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1992 tentang Lalu lintas dan Angkutan Jalan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3480);

4. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3611);

5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3685) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4048);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3685);

7. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);

9. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 tentang Jalan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 132, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4444);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2001 tentang Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4139);

11. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 1 Tahun 1990 tentang Kebersihan, Keindahan dan Ketertiban di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 1990 Nomor 01 Seri C);

12. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 4 Tahun 1999 tentang Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 1999 Nomor 2 Seri B);

13. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2000 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2000 Nomor 5 Seri D);

14. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 1 Tahun 2001 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2001 Nomor 1 Seri C);

15. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 2 Tahun 2001 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2001 Nomor 1 Seri B);

16. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2002 tentang Pajak Restoran (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2002 Nomor 2 Seri A);

17. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2004 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2004 Nomor 4 Seri D);

18. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 6 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Lalu lintas dan Angkutan Jalan (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 3 Seri E);

19. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Pasar (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2005 Nomor 4 Seri E);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BOGOR

dan

WALIKOTA BOGOR

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. **Daerah** adalah Kota Bogor.

2. **Pemerintah Daerah** adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

3. **Walikota** adalah Walikota Bogor.

4. **Pedagang Kaki Lima** yang dapat disingkat PKL adalah penjual barang dan atau jasa yang secara perorangan dan atau kelompok berusaha dalam kegiatan ekonomi yang tergolong dalam skala usaha kecil yang menggunakan fasilitas umum dan bersifat sementara/tidak menetap dengan menggunakan peralatan bergerak maupun tidak bergerak dan atau menggunakan sarana berdagang yang mudah dipindahkan dan dibongkar pasang.

5. **Jalan** adalah prasarana transportasi darat yang meliputi segala bagian jalan, termasuk bangunan pelengkap dan perlengkapannya yang diperuntukan bagi lalu lintas, yang berada pada permukaan tanah, di atas permukaan tanah, di bawah permukaaan tanah, dan atau air, serta diatas permukaan air, kecuali jalan kereta api, jalan lori, dan jalan kabel.

6. **Jalan umum** adalah jalan yang diperuntukkan bagi lalu lintas umum.

7. **Jalan khusus** adalah jalan yang dibangun oleh instansi, badan usaha, perseorangan, atau kelompok masyarakat untuk kepentingan sendiri.

8. **Trotoar** adalah bagian dari jalan yang fungsi utamanya diperuntukan bagi lalu lintas pejalan kaki.

9. **Jalur Hijau** adalah setiap jalur tanah yang terbuka tanpa bangunan yang diperuntukkan untuk pelestarian lingkungan sebagai salah satu sarana dalam pengadaan Taman Kota.

10. **Fasilitas Umum** adalah lahan, bangunan dan peralatan atau perlengkapan yang disediakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah dan atau pihak lain.

11. **Lokasi** adalah batasan-batasan wilayah atau kawasan tertentu sesuai dengan pemanfaatan wilayah atau kawasan tersebut yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan usaha bagi PKL.

12. **Izin** adalah penggunaan lokasi pedagang kaki lima yang diberikan oleh Walikota.

13. **Retribusi Daerah**, yang selanjutnya disebut retribusi, adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan usaha bagi orang pribadi atau kelompok.

14. **Penyidik Pegawai Negeri Sipil** yang dapat disingkat PPNS adalah pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II

PENATAAN DAN PENGATURAN

Bagian Pertama
Penunjukan Lokasi

Pasal 2

(1) Kegiatan usaha PKL dapat dilakukan di Daerah.

(2) Usaha PKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan pada tempat yang ditetapkan oleh Walikota.

(3) Lokasi yang tidak dapat ditetapkan sebagai tempat usaha PKL adalah sebagai berikut:

a. di dalam lingkungan instansi pemerintah;
b. di dalam lingkungan Sekolah;
c. di dalam lingkungan tempat peribadatan;
d. di sekitar lokasi pasar;
e. menempati parit dan tanggul;
f. menempati taman kota dan jalur hijau;
g. di sekitar monumen dan taman pahlawan;
h. di sekeliling Kebun Raya dan Istana Bogor;
i. di seluruh badan jalan.

(4) Penetapan lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan serta mempertimbangkan kepentingan umum, sosial, budaya, pendidikan, kesehatan, ekonomi, keamanan, dan ketertiban serta kebersihan lingkungan sekitarnya.

(5) Walikota dalam menetapkan lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat melibatkan masyarakat di sekitar lokasi PKL.

Pasal 3

Setiap orang dilarang melakukan transaksi perdagangan dengan PKL pada lokasi yang dilarang digunakan untuk tempat usaha PKL.

Bagian Kedua
Jenis Komoditi

Pasal 4

(1) Jenis komoditi yang diperdagangkan oleh PKL berupa barang dan atau jasa, kecuali :

a. daging, ikan, dan telur;
b. palawija dan bumbu;
c. sayuran, tahu, dan tempe;
d. sembako;
e. pakan ternak; serta
f. unggas dan atau ternak kecil.

(2) Jenis komoditi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Walikota.

Bagian Ketiga
Bangunan dan Jenis Tempat Usaha

Pasal 5

(1) Bentuk bangunan tidak permanen/sementara yang bentuk dan jenisnya diatur oleh Walikota.

(2) Jenis tempat usaha terdiri dari lesehan, gelaran, tenda, gerobak beroda, motor, dan mobil.

Bagian Keempat
Waktu Berjualan

Pasal 6

Penetapan waktu berjualan PKL diatur oleh Walikota.

BAB III

MEKANISME IZIN

Bagian Pertama
Perizinan

Pasal 7

(1) Setiap PKL yang akan menggunakan tempat usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) wajib mendapat izin tertulis Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

(2) Setiap PKL hanya dapat memiliki satu izin.

(3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

Bagian Kedua
Permohonan Izin

Pasal 8

(1) Setiap permohonan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) diajukan secara tertulis kepada Walikota.

(2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:

a. kartu tanda penduduk Kota Bogor;
b. pas photo terbaru ukuran 4 x 6 cm sebanyak dua lembar;
c. mengisi formulir yang memuat tentang:
   1) nama;
   2) alamat/tempat tinggal/lama tinggal;
   3) jenis usaha yang dimohon;
   4) tempat usaha yang dimohon;
   5) luas tempat usaha;
   6) waktu usaha;
   7) perlengkapan yang digunakan;
   8) surat pernyataan persetujuan dari pemilik tanah;
   9) jumlah modal usaha.
d. membuat surat pernyataan belum memiliki tempat usaha;
e. membuat surat pernyataan kesanggupan untuk menjaga ketertiban, keamanan, kesehatan, kebersihan, dan keindahan serta fungsi fasilitas umum;
f. membuat surat pernyataan yang berisi :
   1) tidak akan memperdagangkan barang ilegal;
   2) tidak akan merombak, menambah, dan mengubah fungsi serta fasilitas yang ada ditempat atau lokasi PKL;
   3) kesanggupan mengosongkan atau mengembalikan atau menyerahkan lokasi PKL kepada Pemerintah Daerah tanpa syarat apapun apabila:
      a) lokasi dimaksud sewaktu-waktu dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah;
      b) lokasi usaha tidak ditempati selama satu bulan.

(3) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

(4) Bentuk dan isi formulir permohonan izin beserta lampiran-lampirannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga
Penerbitan Izin

Pasal 9

(1) Izin diterbitkan setelah pemohon memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.

(2) Permohonan izin yang diterima, Walikota menerbitkan izin paling lambat 5 (lima) hari kerja.

(3) Permohonan izin yang ditolak, Walikota memberikan alasan yang jelas secara tertulis paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah pemohon mengajukan permohonan izin.

Bagian Keempat
Pencabutan Izin

Pasal 10

Izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, dicabut apabila:

a. pemegang izin melanggar ketentuan yang terdapat di dalam Surat Izin;
b. lokasi usaha yang bersangkutan tidak lagi ditetapkan sebagai tempat usaha PKL;
c. pemegang izin melanggar ketentuan perundang-undangan;
d. berakhir masa berlaku izin;
e. tidak memperpanjang izin;
f. tidak melakukan usaha PKL lagi;
g. melanggar ketentuan jenis komoditi yang telah ditetapkan;
h. memperjual-belikan izin PKL.

Bagian Kelima
Perpanjangan Izin

Pasal 11

(1) Setiap permohonan perpanjangan izin harus diajukan secara tertulis kepada Walikota paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya masa izin.

(2) Persetujuan perpanjangan izin merupakan kewenangan Walikota.

BAB IV

PAJAK DAN RETRIBUSI

Pasal 12

PKL wajib membayar pajak dan/atau retribusi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

HAK, KEWAJIBAN, DAN LARANGAN

Bagian Pertama
Hak

Pasal 13

Setiap PKL mempunyai hak:
a. melakukan kegiatan usaha di lokasi yang telah diizinkan;
b. mendapatkan pelayanan perizinan;
c. mendapatkan pengaturan, penataan, dan pembinaan, supervisi dan pendampingannya dalam pengembangan usahanya.

Bagian Kedua
Kewajiban

Pasal 14

Setiap PKL mempunyai kewajiban:

a. mematuhi ketentuan perundang-undangan;
b. mematuhi jam buka dan jam tutup kegiatan usaha yang ditetapkan oleh Walikota;
c. memelihara kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan dan kesehatan lingkungan tempat usaha;
d. menempatkan dan menata barang dagangan dan atau jasa serta peralatan dagangan dengan tertib dan teratur serta tidak mengganggu lalu lintas dan kepentingan umum;
e. mencegah kemungkinan timbulnya bahaya kebakaran;
f. menyerahkan tempat usaha atau lokasi usaha tanpa menuntut ganti rugi dalam bentuk apapun, apabila sewaktu-waktu lokasi tersebut dibutuhkan oleh pemerintah daerah atau lokasi usaha tidak ditempati selama 1 (satu) bulan;
g. menempati tempat atau lokasi usaha yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah sesuai izin yang dimiliki PKL;
h. melaksanakan kewajiban-kewajiban lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Larangan

Pasal 15

PKL dilarang:
a. melakukan kegiatan usahanya di dalam lingkungan instansi pemerintah, sekolah dan tempat peribadatan serta di sekitar lokasi pasar, menempati parit, tanggul, taman kota, jalur hijau, monumen dan taman pahlawan;

b. melakukan kegiatan usahanya di ruas-ruas jalan tertentu yang tidak ditetapkan untuk lokasi PKL;
c. merombak, menambah, dan mengubah fungsi serta fasilitas yang ada di tempat atau lokasi usaha PKL yang telah disediakan dan atau ditentukan Walikota;
d. menempati lahan atau lokasi PKL untuk kegiatan tempat tinggal (hunian);
e. berpindah tempat atau lokasi dan atau memindahtangankan izin tanpa sepengetahuan dan seizin Walikota;
f. menelantarkan dan atau membiarkan kosong tanpa kegiatan secara terus menerus selama 1 (satu) bulan;
g. mengganti jenis komoditi dan atau memperdagangkan barang ilegal;
h. melakukan kegiatan usaha dengan cara merusak dan atau mengubah bentuk trotoar, fasilitas umum, dan/atau bangunan di sekitarnya;
i. menggunakan badan jalan untuk tempat usaha, kecuali yang dikhususkan untuk lokasi PKL;
j. PKL yang menggunakan kegiatan usaha dengan menggunakan kendaraan dilarang berdagang di tempat-tempat larangan parkir, pemberhentian sementara, atau trotoar;
k. membuat bangunan tempat usaha yang bersifat permanen;
l. memperjualbelikan tempat usaha PKL kepada pedagang lainnya.

BAB VI

PEMBINAAN, PEMBERDAYAAN, DAN PENGEMBANGAN

Pasal 16

(1) Pembinaan, pemberdayaan, dan pengembangan usaha PKL dilakukan untuk meningkatkan usaha dari PKL menjadi Pedagang Kecil di dalam pasar yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan atau bekerja sama dengan pihak lain.

(2) Bentuk pembinaan, pemberdayaan, dan pengembangan, meliputi :
a. pembinaan manajemen usaha;
b. penguatan modal usaha;
c. peningkatan kualitas dan kuantitas usaha PKL;
d. peningkatan kualitas alat peraga PKL;
e. pengembangan usaha melalui kemitraan dan pelaku ekonomi yang lain;
f. pembinaan kesehatan lingkungan usaha.

BAB VII

PENGAWASAN

Pasal 17

(1) Pengawasan terhadap usaha PKL dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Walikota.

(2) Walikota dalam melaksanakan pengawasan terhadap PKL dapat meminta bantuan kepada komponen masyarakat dan/atau instansi yang terkait.

BAB VIII

PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 18

(1) Masyarakat berhak:
a. berperan serta dalam penataan PKL;
b. memperoleh informasi mengenai penataan PKL;
c. memperoleh manfaat atas penataan PKL;
d. dapat membentuk paguyuban PKL.

(2) Masyarakat dapat ikut menjaga ketertiban PKL.

BAB IX

KETENTUAN PIDANA

Pasal 19

(1) Setiap orang yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Pasal 2 ayat (2), Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 14, dan Pasal 15, dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan dibayarkan langsung ke rekening kas daerah setelah ditetapkan oleh Hakim Sidang Pengadilan Negeri Bogor.

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

(3) Selain tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tindakan yang menyebabkan perusakan dan pencemaran lingkungan hidup, serta mengakibatkan kerugian bagi pihak lain diancam hukuman pidana sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB X

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 20

(1) Selain diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1), terhadap pelanggaran ketentuan dalam Pasal 2 ayat (2), Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 14, dan Pasal 15 Walikota atau pejabat yang ditunjuk berwenang untuk :

a. Mencabut ijin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10;
b. Menutup usaha Pedagang Kaki Lima yang tidak mempunyai izin dan/atau menempati lokasi selain yang telah diizinkan.

(2) Walikota atau pejabat yang ditunjuk selain mempunyai kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), juga mempunyai kewenangan untuk mencabut izin penggunaan lokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, apabila :
   a. Lokasi yang dipergunakan oleh Pedagang Kaki Lima, digunakan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan umum yang lebih luas;
   b. 30 (tiga puluh) hari berturut-turut lokasi tidak dipergunakan tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan;
   c. Pedagang Kaki Lima melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 21

Tindakan pencabutan izin dan menutup usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dapat dilaksanakan tanpa harus menunggu adanya Keputusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

BAB XI

PENYIDIKAN

Pasal 22

Selain oleh penyidik umum, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 23

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 berwenang:
a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi dan atau kelompok tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi dan atau kelompok sehubungan dengan tindak pidana;

d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
h. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
j. menghentikan penyidikan setelah mendapatkan petunjuk dari penyidik POLRI bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik POLRI memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 24

(1) Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, PKL yang melakukan kegiatan usaha di luar tempat atau lokasi yang ditetapkan oleh Walikota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menempati lokasi yang telah ditentukan.

(2) Pedagang Kaki Lima yang telah melakukan usaha sebelum Peraturan Daerah ini ditetapkan tetap dapat melaksanakan usahanya dan diberikan hak lebih dahulu untuk memperoleh izin dari Walikota sepanjang tempat usahanya ditetapkan sebagai lokasi atau tempat usaha Pedagang Kaki Lima.

(3) Semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penataan PKL sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku.

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini mengenai pelaksanaannya ditetapkan dengan Peraturan Walikota paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 26

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Bogor.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 20 Desember 2005

WALIKOTA BOGOR,
t.t.d
DIANI BUDIARTO

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 21 Desember 2005

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,
t.t.d
DODY ROSADI

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2005 NOMOR 9 SERI E

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BOGOR
Kepala Bagian Hukum,

IDA PRIATNI

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 13 TAHUN 2005

TENTANG

PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA

I. PENJELASAN UMUM

Sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteran masyarakat berdasarkan prinsip demokrasi ekonomi, masyarakat Kota Bogor perlu diikutsertakan dan berperan aktif dalam kegiatan ekonomi. Namun demikian disadari bahwa kemampuan Pemerintah Daerah dalam menyediakan fasilitas tempat berusaha disektor formal sangat terbatas, disisi lain masyarakat berharap mendapatkan peluang usaha yang disediakan oleh Pemerintah Daerah, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan fasilitas yang tersedia. Oleh karena itu perlu diciptakan iklim yang mendorong kegiatan usaha oleh masyarakat, termasuk didalamnya yang dilaksanakan oleh Pedagang Kaki Lima (PKL) dengan tetap memperhatikan hubungan yang saling menguntungkan dan persaingan usaha yang sehat dengan usaha lainnya dengan membentuk Peraturan Daerah tentang Penataan Pedagang Kaki Lima.

Tujuan dibentuknya Peraturan Daerah ini adalah untuk memberikan jaminan tempat usaha yang layak serta menjadikan sektor usaha PKL tersebut sebagai suatu usaha yang lebih produktif dalam membangun perekonomian daerah. Dengan demikian PKL, masyarakat, dan Pemerintah Daerah dapat memperoleh manfaat yang maksimal. Peraturan Daerah ini merupakan dasar hukum bagi Pemerintah Kota untuk memfasilitasi, membina, mengatur, dan menertibkan PKL.

Selain hal tersebut diatas tujuan Penataan PKL juga untuk mewujudkan sistem perkotaan Kota Bogor yang seimbang, aman, tertib, lancar, bersih, dan sehat. Dengan demikian, disamping PKL diberi kesempatan untuk dikembangkan, keseimbangan terhadap kebutuhan bagi kegiatan lainnya juga harus tetap terjaga.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 : cukup jelas

Pasal 2

ayat (1) : cukup jelas
ayat (2) : cukup jelas
ayat (3) : cukup jelas
ayat (4) : cukup jelas
ayat (5) : yang dimaksud masyarakat di sekitar lokasi PKL antara lain LSM, LPM, RT, RW, Paguyuban PKL, dan Kelompok masyarakat lainnya

Pasal 3 : cukup jelas

Pasal 4

ayat (1) : yang tidak termasuk dalam komoditi yang dilarang adalah Talas Bogor dan yang dimaksud dengan barang dan jasa antara lain:

a. perlengkapan rumah tangga atau kelontong;
b. aksesoris;
c. alat-alat elektronik;
d. sandang dan pakaian;
e. buah-buahan;
f. komoditi campuran;
g. makanan dan minuman;
h. Percetakan, Reklame;
i. Cukur Rambut;
j. Tukang Semir Sepatu;
k. Jasa BPKB, STNK;
l. Salon Motor.

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 5

ayat (1) : Bentuk bangunan tidak permanen adalah bangunan yang bersifat tidak tetap dan mudah dibongkar pasang.

ayat (2) : Adanya penyeragaman dalam bentuk dan warna bangunan

Pasal 6 : cukup jelas

Pasal 7 :

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

ayat (3) : cukup jelas

Pasal 8

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : Telah tinggal di Kota Bogor dan memiliki KTP Kota Bogor minimal 5 tahun ke belakang setelah Peraturan Daerah ini diberlakukan.

ayat (3) : cukup jelas

ayat (4) : cukup jelas

Pasal 9

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

ayat (3) : cukup jelas

Pasal 10 : cukup jelas

Pasal 11

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 12 : Jenis pungutan yang dipungut bagi yang melakukan kegiatan PKL adalah retribusi pemakaian kekayaan daerah, retribusi pelayanan persampahan/kebersihan dan pajak restoran atau pajak rumah makan

Pasal 13 : cukup jelas

Pasal 14 : ketentuan pada pasal ini dimaksudkan untuk tetap menjaga kebersihan, keindahan, ketertiban, dan kesehatan lingkungan tempat usaha.

Pasal 15 : cukup jelas

Pasal 16 :

ayat (1) : Yang dimaksud dengan penyelenggaraan pembinaan adalah bimbingan, penyuluhan, dan pelaksanaan penataan tempat kepada PKL agar dapat tetap terjaga keamanan, ketertiban, keindahan dan kesehatan lingkungan.

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 17

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 18

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 19

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

ayat (3) : cukup jelas

Pasal 20

ayat (1) : cukup jelas

ayat (2) : cukup jelas

Pasal 21 : cukup jelas

Pasal 22 : cukup jelas

Pasal 23 : cukup jelas

Pasal 24

ayat (1) : Khusus lokasi Jl. MA. Salmun, Jl. Nyi Raja Permas, dan Jl. Dewi Sartika berakhir sampai akhir bulan Oktober 2007

ayat (2) : cukup jelas

ayat (3) : cukup jelas

Pasal 25 : cukup jelas

Pasal 26 : cukup jelas