

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SATPOL PP DI KABUPATEN DONGGALA

Norita¹, Rudin. M², Muhammad Darma Halwi³

Pasca Sarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl. DR. Suharso,
Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah
Email: rudin.ternate@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala. (2) Mengetahui dan menganalisis Peningkatan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala dan (3) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan Faktor penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan informan yang dipilih sebanyak empat orang. Pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu (1) Pengumpulan data (2) Reduksi Data (3) Penyajian Data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti maka disimpulkan; (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas penegakan Peraturan Daerah, serta penyelenggaraan ketertiban dan perlindungan masyarakat. (2) Peningkatan kinerja dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, mencakup penguatan kompetensi aparat, penyediaan sarana prasarana memadai, peningkatan koordinasi lintas sektor, serta pembangunan budaya organisasi yang disiplin dan humanis. (3) Faktor pendukung yaitu; (a) Adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk meningkatkan mutu pelayanan publik. (b) Adanya kerja sama lintas sektor. Satpol PP dengan berbagai instansi seperti Kepolisian, TNI, Dinas Perhubungan, Dinas Sosial, serta BPBD (c) Adanya motivasi internal dari anggota Satpol PP. Kemudian faktor penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala yaitu; (a) Keterbatasan anggaran (b) Keterbatasan sarana dan prasarana (c) Variasi kompetensi antar anggota yang cukup beragam. (d) Lokasi geografis dan kondisi sosial Kabupaten Donggala yang beragam.

Kata kunci : Sumber daya manusia, kinerja dan Polisi Pamong Praja.

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to determine and analyze the development of human resources in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Donggala Regency. (2) to determine and analyze the performance improvement of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Donggala Regency. And (3) to determine and analyze the supporting and inhibiting factors for the development of human resources in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Donggala Regency. This study was a qualitative study with four selected informants. Data collection used observation, interviews, and documentation techniques. The data analysis techniques used were (1) Data collection (2) Data reduction (3) Data presentation (4) Verification (5) Conclusions. Based on the research results and analysis conducted by the researcher, the following conclusions were drawn: (1) Human Resource Development for the Civil Service Police Unit in Donggala Regency is a strategic step to improve the quality of public services, the effectiveness of enforcing Regional Regulations, and maintaining public order and protection. (2) Performance improvement is carried out through a comprehensive approach, including strengthening officer competency, providing adequate infrastructure, improving cross-sector coordination, and developing a disciplined and humanistic organizational culture. (3) Supporting factors include: (a) Commitment from the local government to improving the quality of public services. (b) Cross-sectoral collaboration between the Civil Service Police Unit (Satpol PP) and various agencies such as the Police, the Indonesian National Armed Forces (TNI), the Transportation Agency, the Social Service Agency, and the Regional Disaster Management Agency (BPBD). (c) Internal motivation among Satpol PP members. Furthermore, inhibiting factors for Human Resource Development for the Civil Service Police Unit in Donggala Regency include: (a) Budget limitations, (b) Limited facilities and infrastructure, (c) Varied competencies among members, which are quite diverse. (d) The diverse geographic location and social conditions of Donggala Regency.

Keywords: *Human resources, performance, and Civil Service Police Unit.*

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Donggala memiliki latar belakang yang kuat terkait dengan peningkatan kinerja dan efektivitas penegakan peraturan daerah serta ketertiban umum. Faktor-faktor seperti perubahan sosial, peraturan daerah yang dinamis, dan kebutuhan

penanganan bencana menjadi dasar perlunya peningkatan kualitas SDM Satpol PP agar mampu menghadapi tantangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Satuan Polisi Pamong Praja merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Melalui pengembangan SDM, Satpol PP dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas anggotanya dalam menjalankan tugas dan fungsi penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Peningkatan kinerja Satpol PP ini akan berdampak positif pada terciptanya kondisi keamanan dan ketertiban yang lebih baik di Masyarakat.¹

Perubahan dalam masyarakat dapat menciptakan tantangan baru dalam menjaga ketertiban dan keamanan. Satpol PP perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan ini dengan tepat melalui pengembangan SDM yang profesional. Adanya perubahan atau penambahan peraturan daerah yang mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk lingkungan, perizinan, dan lain-lain, menuntut Satpol PP untuk memiliki pemahaman dan kemampuan yang kuat dalam penegakan hukum. Pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi kunci, (Rudin, 2024),

Kabupaten Donggala, seperti wilayah lain, rentan terhadap bencana alam. Satpol PP perlu memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi darurat, melakukan evakuasi, dan menjaga ketertiban selama dan setelah bencana. Pengembangan SDM yang mencakup pelatihan penanggulangan bencana menjadi sangat

¹ Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10 (1),186-199.

penting.. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja Satpol PP dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penegakan peraturan daerah, pelayanan kepada masyarakat, serta penanganan ketertiban umum dan ketenteraman. Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Satpol PP, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010, mengamanatkan Satpol PP untuk melaksanakan tugas penegakan Perda, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Peningkatan kualitas SDM menjadi kunci dalam mewujudkan amanat tersebut.²

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal krusial dalam meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Donggala. Dengan SDM yang berkualitas, Satpol PP dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan akan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan anggota Satpol PP. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas seperti penertiban umum, penegakan Perda, dan penanganan situasi darurat.

Pelatihan dan uji kompetensi secara berkala akan memastikan anggota Satpol PP memiliki standar profesionalisme yang tinggi. Ini penting, terutama dalam menghadapi situasi yang kompleks dan kritis, seperti demonstrasi atau bencana alam. Perkembangan

² Danarsiwi Tri Lastiwi, Fajar Suryono, Badi' Zulfa Nihayati (Artikel 2022), Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Arah Kebijakannya (Sebuah Literature Review). Nusantara Innovation Journal Vol. 1 No. 1 (2022): 38-46

zaman dan perubahan sosial menuntut Satpol PP untuk selalu beradaptasi. Pengembangan SDM membantu anggota Satpol PP memahami perubahan tersebut dan meresponsnya dengan tepat. Anggota Satpol PP yang memiliki kompetensi dan profesionalisme tinggi akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, termasuk dalam hal persuasif dan komunikatif.

Pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang bagi peningkatan kinerja Satpol PP di Kabupaten Donggala. Dengan komitmen dan dukungan dari pemerintah daerah, serta partisipasi aktif dari anggota Satpol PP, diharapkan Satpol PP dapat menjadi garda terdepan dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah, sehingga tercipta suasana yang aman, nyaman, dan kondusif bagi masyarakat.³

Berdasarkan penelitian awal menunjukan bahwa Permasalahan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja Satpol PP di Kabupaten Donggala mencakup berbagai aspek, mulai dari (1) kualitas dan kuantitas SDM, (2) kompetensi, pelatihan, (3) sarana prasarana yang mendukung. Selain itu, tantangan juga muncul dari faktor internal seperti budaya kerja dan motivasi, serta faktor eksternal seperti perubahan sosial dan regulasi. Perubahan Peraturan Daerah (Perda) dan perundang-undangan memerlukan pemahaman dan adaptasi dari Satpol PP agar tindakan penegakan hukum sesuai dengan regulasi yang berlaku. Kemudian kekurangan sarana dan prasarana yang memadai dapat menghambat kinerja

³ Everistus Rikardus. (Tesis 2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Merauke. Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar 2020.

Satpol PP dalam menjalankan tugas. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka menarik untuk diteliti dalam karya ilmiah Tesis dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Satuan polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Donggala

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala?
2. Bagaimana Peningkatan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁴

⁴ Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menggambarkan secara rinci mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Satpol PP di Kabupaten Donggala. Pendekatan diskriptif ini digunakan untuk mengembangkan konsep dan menghimpun fakta dan tidak melakukan pengujian hipotesis.⁵ Lokasi penelitian yang penulis lakukan bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama tiga bulan yaitu Agustus, September dan Oktober 2025.

D. PEMBAHASAN

1. Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Donggala merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang penegakan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam menciptakan ketertiban di ruang publik, Satpol PP dituntut memiliki personel yang profesional, responsif, dan mampu mengatasi berbagai dinamika sosial yang berkembang. Kondisi masyarakat yang semakin kompleks, ditambah dengan berbagai permasalahan seperti maraknya aktivitas pedagang kaki lima, pelanggaran tata ruang, hingga meningkatnya kebutuhan penanganan bencana, membuat peran Satpol PP tidak hanya sekadar

⁵ Sugiyono, 2017, *Statistika untuk penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Edisi ke 12. Bandung.

menjalankan operasi penertiban, tetapi juga menjadi mediator, komunikator, dan pelindung masyarakat.

Dalam konteks Kabupaten Donggala, penguatan SDM Satpol PP perlu didukung dengan pemetaan kebutuhan kompetensi secara komprehensif. Selama ini, sebagian besar pelatihan masih berfokus pada penguatan fisik dan kemampuan dasar pengamanan, padahal tugas di lapangan menuntut keterampilan yang lebih luas. Personel Satpol PP membutuhkan kecakapan komunikasi persuasif untuk menghadapi masyarakat yang menolak penertiban, pemahaman hukum yang memadai agar tindakan yang dilakukan tetap sesuai aturan, kemampuan manajemen konflik untuk mencegah bentrokan, serta literasi teknologi agar pelaporan dan pendataan dapat dilakukan secara efektif. Pengembangan kapasitas yang menitikberatkan pada aspek-aspek tersebut akan membawa perubahan signifikan terhadap kualitas kinerja organisasi.⁶

Upaya peningkatan SDM harus dilakukan melalui berbagai strategi yang terintegrasi. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan merupakan langkah utama yang dapat ditempuh, baik melalui kerja sama dengan lembaga pemerintah seperti BPSDM maupun dengan instansi TNI, Polri, atau institusi pendidikan lainnya. Pelatihan mengenai teknik negosiasi, manajemen kerumunan, komunikasi publik, serta penanganan demonstrasi perlu diperluas agar anggota Satpol PP dapat menjalankan tugas secara profesional dan humanis. Selain itu, proses rekrutmen anggota baru perlu dirancang berbasis kompetensi, dengan mengedepankan integritas, kemampuan dasar, serta motivasi kuat untuk mengabdikan dalam pelayanan publik. Seleksi

⁶ Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

yang objektif akan menjamin kualitas SDM sejak awal dan mencegah adanya ketidaksesuaian antara kemampuan anggota dengan tuntutan pekerjaan.

Pembinaan etika dan disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam pengembangan SDM. Sebagai aparat pemerintah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, anggota Satpol PP harus mampu menjadi teladan dalam sikap dan perilaku. Etika yang baik tidak hanya mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang atau tindakan represif yang berlebihan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi. Dalam pelaksanaannya, pembinaan dapat dilakukan melalui mentoring, forum evaluasi, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional.⁷

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi menjadi keharusan dalam menghadapi era digital. Sistem pendataan pelanggaran, dokumentasi lapangan, dan pelaporan berbasis aplikasi akan memudahkan koordinasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal, anggota Satpol PP perlu diberikan pelatihan literasi digital dan keterampilan teknis sesuai kebutuhan operasional. Kemampuan mengoperasikan perangkat komunikasi modern, kamera dokumentasi, hingga aplikasi administrasi menjadi aspek penting yang harus dikuasai.

Namun demikian, pengembangan SDM Satpol PP di Kabupaten Donggala tidak terlepas dari berbagai kendala. Keterbatasan anggaran sering kali membuat program pelatihan tidak dapat dilakukan secara rutin. Selain itu, fasilitas pendukung seperti

⁷ Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta

kendaraan operasional, alat perlindungan diri, serta peralatan komunikasi belum sepenuhnya memadai. Variasi kemampuan antaranggota juga menjadi tantangan tersendiri, sebab sebagian sudah mendapatkan pelatihan formal, sementara lainnya masih minim pengalaman atau pelatihan teknis. Tingginya risiko kerja di lapangan, terutama ketika menghadapi massa atau melakukan penertiban pada situasi sensitif, turut menghambat efektivitas kinerja jika tidak dibarengi dengan dukungan peralatan dan keterampilan yang memadai.

Meski menghadapi berbagai hambatan, pengembangan SDM tetap memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan Satpol PP. Ketika anggota memiliki kompetensi yang baik, efektivitas penegakan Perda akan meningkat tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan. Pendekatan yang lebih persuasif dan humanis akan membuat masyarakat merasa dilayani, bukan ditekan. Kepercayaan publik pun akan tumbuh, sehingga kerja sama antara pemerintah dan masyarakat dalam menciptakan ketertiban dapat berjalan lebih harmonis. Selain itu, kemampuan koordinasi antarinstansi akan semakin kuat karena anggota Satpol PP memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik. Dalam konteks penanggulangan bencana, yang merupakan isu penting di Donggala, SDM yang terlatih juga akan lebih siap memberikan perlindungan dan pertolongan kepada masyarakat.⁸

Dengan demikian, pengembangan SDM Satpol PP Kabupaten Donggala merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan,

⁸ Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

dan didukung oleh komitmen pemerintah daerah. SDM yang kompeten dan profesional bukan hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga memperkuat pelayanan kepada masyarakat serta mempercepat terwujudnya ketertiban, keamanan, dan kesejahteraan di Kabupaten Donggala. Jika pengembangan SDM dilakukan secara konsisten, Satpol PP akan mampu menjalankan fungsi strategisnya sebagai penjaga ketertiban umum sekaligus pelindung masyarakat dengan baik.

2. Peningkatan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala

Peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Donggala merupakan sebuah kebutuhan penting dalam rangka memperkuat pelayanan publik, menjaga ketertiban umum, serta memastikan penegakan Peraturan Daerah dilakukan secara profesional dan humanis. Sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas strategis di ruang publik, Satpol PP berhadapan langsung dengan dinamika masyarakat yang semakin kompleks. Kondisi sosial ekonomi yang beragam, pertumbuhan kawasan permukiman, maraknya aktivitas pedagang kaki lima, hingga tingginya potensi bencana alam di Donggala menjadikan tugas Satpol PP tidak hanya sebatas menjaga ketertiban, melainkan juga memberikan perlindungan serta menjamin rasa aman bagi masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Satpol PP menjadi bagian integral dari upaya pemerintah daerah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif.

Upaya peningkatan kinerja Satpol PP harus dimulai dari pemahaman yang komprehensif terhadap berbagai tantangan yang dihadapi organisasi ini. Salah satu tantangan terbesar adalah kondisi

sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan baik dari sisi kompetensi maupun profesionalisme. Sebagian anggota Satpol PP masih membutuhkan pelatihan lebih lanjut mengenai teknik penanganan konflik, kemampuan komunikasi, dan pemahaman mendalam mengenai peraturan perundang-undangan. Tidak jarang, tugas penertiban yang dilaksanakan menimbulkan gesekan dengan warga karena pendekatan yang digunakan belum sepenuhnya persuasif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan soft skills menjadi sama pentingnya dengan kemampuan fisik dan teknis.

Selain kompetensi personel, fasilitas dan sarana pendukung juga menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja Satpol PP di Kabupaten Donggala. Kendaraan operasional, alat komunikasi, hingga perlengkapan keamanan masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kelancaran tugas di lapangan. Keterbatasan sarana sering membuat pelaksanaan operasi tidak optimal dan memengaruhi kecepatan respons terhadap laporan masyarakat. Di era digital saat ini, kinerja Satpol PP juga menuntut dukungan teknologi informasi yang memadai, seperti sistem pelaporan berbasis aplikasi, data pelanggaran terintegrasi, dan dokumentasi digital untuk mendukung transparansi dan akurasi data.⁹

Peningkatan kinerja Satpol PP juga sangat berkaitan dengan aspek perencanaan program dan koordinasi lintas sektor. Penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum membutuhkan kolaborasi dengan berbagai perangkat daerah, seperti Dinas Perhubungan, Dinas Perdagangan, Dinas Sosial, BPBD, serta unsur kepolisian dan TNI. Tanpa koordinasi yang kuat, operasi penertiban

⁹ Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara

sering kali berjalan parsial dan kurang efektif. Melalui koordinasi yang baik, Satpol PP akan memiliki dukungan regulasi yang jelas, pembagian tugas yang terarah, serta dukungan sumber daya yang lebih terintegrasi. Hal ini akan berdampak langsung pada efektivitas tindakan penertiban dan perlindungan masyarakat.¹⁰

Di samping itu, peningkatan kinerja Satpol PP tidak dapat dilepaskan dari pentingnya pembinaan moral dan etika aparatur. Anggota Satpol PP merupakan wajah pemerintah daerah yang secara langsung berinteraksi dengan warga dalam situasi yang sering kali menegangkan. Sikap profesional, santun, dan humanis harus menjadi ciri utama dalam setiap tindakan. Pembinaan etika kerja dapat dilakukan melalui sosialisasi kode etik, pemberian contoh dari pimpinan, serta penerapan sistem reward and punishment yang adil. Keberhasilan Satpol PP dalam menjalankan tugas tidak hanya diukur dari berapa banyak pelanggaran yang ditertibkan, tetapi juga dari bagaimana proses penertiban dilakukan tanpa menimbulkan konflik dan tetap menghormati hak-hak masyarakat.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Sebagian aparatur Satpol PP di berbagai daerah menghadapi risiko kerja yang tinggi, seperti berhadapan dengan massa, mengamankan demonstrasi, atau melakukan penertiban yang memerlukan pendekatan tegas namun terukur. Untuk menjaga semangat dan dedikasi kerja, pemerintah daerah perlu memberikan penghargaan, insentif, dan peningkatan kesejahteraan yang sesuai dengan beban kerja mereka. Pengakuan terhadap prestasi, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan

¹⁰ Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

operasional, serta peluang pengembangan karier akan meningkatkan komitmen personel terhadap kinerja organisasi.

Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan memperkuat budaya organisasi yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Satpol PP perlu membangun citra sebagai institusi pelindung, bukan sekadar aparat penertib. Pendekatan yang lebih persuasif, edukatif, dan preventif harus diutamakan. Misalnya, sebelum melakukan operasi penertiban, sosialisasi dapat dilakukan secara intensif agar masyarakat memahami dasar hukum dan tujuan tindakan tersebut. Pendekatan preventif ini akan mengurangi potensi konflik serta meningkatkan kesadaran hukum masyarakat.

Pada akhirnya, peningkatan kinerja Satpol PP Kabupaten Donggala membutuhkan upaya yang terintegrasi, mulai dari pengembangan SDM, penyediaan sarana dan prasarana, penguatan koordinasi, hingga pembinaan moral dan peningkatan kesejahteraan. Satpol PP yang profesional dan responsif akan menjadi pilar penting dalam menciptakan kondisi masyarakat yang tertib, aman, dan kondusif. Peningkatan kinerja bukan hanya untuk memperkuat fungsi penegakan Perda, tetapi juga untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Dengan komitmen dan dukungan yang berkelanjutan, Satpol PP Donggala akan mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai penjaga ketertiban dan pelindung seluruh warga di kabupaten tersebut.¹¹

¹¹ Rudin M, Maria Lea Frensy Bakarbesy, Analysis of Independent Curriculum .Management at SMK Palu City in Central Sulawesi Province, Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, / Vol. 11 No. 7 (2025)

E. Kesimpulan

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas penegakan Peraturan Daerah, serta penyelenggaraan ketertiban dan perlindungan masyarakat. Upaya pengembangan SDM menjadi sangat penting mengingat tugas Satpol PP yang semakin kompleks dan dinamis, terutama dalam menghadapi perubahan sosial, ekonomi, serta meningkatnya tantangan keamanan di wilayah kabupaten. Melalui pemetaan kebutuhan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, peningkatan etika kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi, Satpol PP diharapkan mampu memiliki personel yang profesional, responsif, dan berintegritas. Secara keseluruhan, keberhasilan pengembangan SDM Satpol PP Kabupaten Donggala sangat bergantung pada kolaborasi antara pemerintah daerah, pimpinan Satpol PP, dan anggota itu sendiri. Dengan pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan, Satpol PP akan mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai penjaga ketertiban umum dan pelindung masyarakat, serta menjadi institusi yang dipercaya dan dihormati oleh seluruh warga Kabupaten Donggala.
2. Peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Donggala merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk memastikan penegakan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat dapat berjalan secara efektif dan profesional. Satpol PP sebagai garda terdepan dalam menjaga ketertiban di ruang publik menghadapi tantangan yang semakin kompleks, mulai dari

dinamika sosial, maraknya aktivitas informal, hingga tingginya potensi bencana. Oleh karena itu, peningkatan kinerja harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, mencakup penguatan kompetensi aparat, penyediaan sarana prasarana memadai, peningkatan koordinasi lintas sektor, serta pembangunan budaya organisasi yang disiplin dan humanis. Dengan kinerja yang optimal, Satpol PP dapat menjalankan tugas secara lebih responsif, persuasif, dan humanis, sehingga mampu menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif bagi seluruh masyarakat. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan akan menjadikan Satpol PP sebagai institusi yang profesional dan semakin relevan dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan maka saran dalam penelitian ini yaitu ;

1. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan

Pengembangan kompetensi anggota Satpol PP harus dilakukan secara sistematis melalui program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Hal ini meliputi: (a) Pelatihan teknis terkait penegakan Peraturan Daerah, manajemen ketertiban umum, dan prosedur penanganan konflik masyarakat. (b) Pelatihan soft skill seperti komunikasi publik, pelayanan masyarakat, etika kerja, dan pengendalian emosi, agar anggota mampu bersikap humanis saat menegakkan aturan. (c) Program sertifikasi dan kerja sama dengan lembaga pendidikan formal atau Politeknik/Sekolah Pemerintahan Daerah, sehingga kompetensi anggota diakui secara profesional.

2. Penguatan Sistem Pembinaan dan Evaluasi Kinerja

SDM yang berkualitas membutuhkan pembinaan dan evaluasi yang jelas. Saran operasionalnya meliputi: (a) Pembinaan rutin berupa pengarahan, mentoring, dan pengawasan oleh pimpinan atau senior. (b) Sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, mencakup penilaian disiplin, efektivitas tugas, kehadiran, serta kepuasan masyarakat. (c) Reward and punishment untuk meningkatkan motivasi: penghargaan bagi anggota berprestasi, dan sanksi administratif bagi anggota yang tidak memenuhi standar kerja. Sistem ini memastikan pengembangan SDM berjalan secara berkelanjutan dan meningkatkan profesionalisme aparatur Satpol PP di Kabupaten Donggala.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Burhanudin A Tayibnapis. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Danarsiwi Tri Lastiwi, Fajar Suryono, Badi' Zulfa Nihayati (Artikel 2022), Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dan Arah Kebijakannya (Sebuah Literature Review). Nusantara Innovation Journal Vol. 1 No. 1 (2022): 38-46 diakses 1 Juli 2025.
- Everistus Rikardus. (Tesis 2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Merauke. Program Studi Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar 2020.
- Ekowati, 2015, *Perumusan Kebijakan Publik*, Penerbit Gramedia Jakarta

- Flippo B. Adwin, 2014. *Personal Management*, Diterjemahkan Moh Masud. 1984. *Manajemen Personalia*, Erlangga. Jakarta.
- Gana, K Judistira, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*, The Judistira Gana Foundation dan Promaco Akademika. Bandung.
- Gouzali. Saydam, 2007. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Hardijanto, 2003, *Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Jakarta: Diklatpim Tingkat II. LAN
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Harrison, Rosemary. 2000. *Human Resource Management: Issues and Strategies*. Wokingham-England : Adison-Wesley Publication Corporation.
- Ilham Hamzah, Burhanuddin, Nur Wahid (Artikel 2020), Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar
- Islamy 2017. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kansil, Christine, 2018. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kussriyanto, Bambang. 2014. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*, PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Manullang. M. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit. Alumni Bandung.
- Manuel (Tesis 2022), Manajemen Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Sistem Merit Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau *Universitas Borneo Tarakan Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum Program Magister 2022*

- Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musanef. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Nadler, Leonard. 2017. *Development Human Resources. 8 th Edition* Texas : Gulf. Publishing Co.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moekijat. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nabila Azura (Artikel 2020), Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pascasarjana Universitas Abdul Azis Lamadjido, 2023, *Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis*.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robinson, P. Stephen, 2017. *Pelaku Organisasi Lengkap, Terjemahan*, Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, 2001, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior. 9 th Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10 (1),186-199.
- Rudin M, Maria Lea Frensy Bakarbesy, Analysis of Independent Curriculum. Management at SMK Palu City in Central

Sulawesi Province, Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, /Vol. 11
No. 7 (2025): July

Safaah, T. N., & Kamaluddin, K. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1234-1243.

Said, Mas'ud M, 2010, *Birokrasi di Negara Birokratis*, UMM Press. Malang

Salman (Tesis 2019), Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar. Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar 2019

Sambas, Ali Muhidin dan Maman Abdul Rahman, 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia. Jakarta.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2003. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk .menghadapi Dinamika Essensial dan Aktual*. Bandung: Mandar Maju

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedarsono, Soemarsonoi, 2002, *Character Building, Membentuk Watak*, Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2017, *Statistika untuk penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Edisi ke 12. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi .Publik*,Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha. Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Kencana. Jakarta
- Widodo, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN.