

ANALISIS MANAJEMEN PELATIHAN DASAR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Mohammad Akib H Lawisa¹, 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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Provinsi Sulawesi Tengah, yang merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kapasitas dan profesionalisme aparat keamanan daerah. pelatihan dasar yang baik perlu menerapkan manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berfokus akhirnya adalah pengembangan kompetensi anggota Satpol PP dalam menjalankan tugas-tugasnya di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi langsung di berbagai tempat pelatihan di Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan dasar Satpol PP di Provinsi Sulawesi Tengah masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, keterbatasan anggaran, serta ketidaksesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan nyata di lapangan. Namun, program pelatihan yang ada telah berhasil meningkatkan kemampuan dasar aparat, meskipun masih perlu adanya perbaikan dalam hal pelaksanaan secara berkelanjutan, koordinasi antar instansi terkait serta penyusunan materi pelatihan yang lebih aplikatif. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya pembenahan dalam hal fasilitas pelatihan, peningkatan kualitas instruktur, dan penyusunan kurikulum yang lebih relevan dengan tugas Satpol PP di lapangan.

Kata kunci: Manajemen, Pelatihan Dasar dan Satuan Polisi Pamong Praja

ABSTRACT

This study aims to analyze management of basic training for the Civil Service Police Unit (Satuan Polisi Pamong Praja/Satpol PP) in Central Sulawesi Province, which constitutes an essential component in efforts to enhance the capacity and professionalism of regional security personnel. Effective basic training requires the implementation of sound management practices encompassing planning, implementation, and evaluation, with an ultimate focus on developing the competencies of Satpol PP personnel in carrying out their duties in the field. The research employs a qualitative method with a descriptive approach, involving in-depth interviews and direct observations at various training sites across Central Sulawesi Province. The findings indicate that the management of basic training for Satpol PP in Central Sulawesi Province still faces several challenges, including inadequate facilities, budgetary constraints, and a mismatch between training materials and actual field requirements. Nevertheless, the existing training programs have succeeded in improving the basic capabilities of personnel, although further improvements are needed in terms of sustainable implementation, inter-agency coordination, and the development of more practical and applicable training materials. The study recommends improvements in training facilities, enhancement of instructor quality, and the development of a curriculum that is more closely aligned with the operational duties of Satpol PP in the field.

Keywords: Management, Basic Training and Civil Service Police Unit,

A. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap sumber daya manusia, keuangan, dan material guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam praktiknya, manajemen menuntut pengambilan keputusan yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan optimal dan meraih target yang telah ditentukan. Proses ini mencakup beberapa fungsi utama, di antaranya Perencanaan (*Planning*) yaitu proses menetapkan tujuan dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya, pengorganisasian (*organizing*) yaitu proses menyusun sumber daya yang diperlukan dan menentukan struktur organisasi

yang sesuai, pengarahan (*leading*) yaitu proses memimpin dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan organisasi dan pengendalian (*controlling*) yaitu tahapan memantau dan mengevaluasi kemajuan serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk mencapai tujuan.¹

Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu dalam bidang atau pekerjaan tertentu. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kompetensi peserta agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Proses pelatihan biasanya berlangsung secara sistematis dan terstruktur, dengan memanfaatkan berbagai metode seperti pembelajaran di ruang kelas, praktik langsung, simulasi, maupun pelatihan lapangan. Pelatihan ini umumnya diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan performa karyawan, namun juga dapat dilakukan secara mandiri untuk tujuan pengembangan diri atau profesional. Sesungguhnya, pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk pegawai yang baru saja, melainkan pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.²

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat pemerintah di tingkat provinsi dan kabupaten/kota yang memiliki tugas utama menjaga ketenteraman, ketertiban umum, serta menegakkan peraturan daerah. Struktur dan tata kerja Satpol PP diatur melalui Peraturan Daerah, sementara secara kelembagaan, Satuan Polisi Pamong Praja berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam

¹ M Rudin, MLF Bakarbesy - 2025 Evaluation of Mining Sector Tax Collection Performance from the Perspective of Regional. Fiscal Management, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan,

² Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Negeri. Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi dan tugas Satpol PP ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri atau melalui Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja hadir di seluruh wilayah provinsi serta kabupaten/kota di Indonesia. Di tingkat provinsi, Satpol PP dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan di tingkat kabupaten/kota, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.³

Agar pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta memberikan Pelindungan kepada masyarakat dapat berjalan optimal, diperlukan penguatan kelembagaan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, keberadaan Satpol PP dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah diharapkan dapat membantu adanya kepastian hukum dan memperlancar proses pembangunan di daerah sehingga berdampak pada terciptanya masyarakat yang tertib dan tenteram.⁴

Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja merupakan program yang disusun untuk membekali personel Satpol PP dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan peran mereka sebagai penegak peraturan daerah, penjaga ketertiban umum, serta pelindung masyarakat. Program pelatihan ini umumnya diselenggarakan oleh instansi yang berwenang, seperti Kementerian Dalam Negeri atau pemerintah

³ Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi

⁴ Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.

daerah, dan diperuntukkan bagi calon anggota maupun anggota baru Satuan Polisi Pamong Praja. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membentuk personel yang profesional dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, kompeten, serta efektif dalam menjalankan fungsinya, pengembangan kompetensi menjadi syarat mutlak yang tidak dapat diabaikan. Karena melalui kompetensi yang berkualitas akan menunjukkan kemampuan (*competency*) sebagaimana diharapkan.⁵

Saat ini, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dasar bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja belum berjalan secara berkelanjutan. Selama lima tahun terakhir, program ini belum kembali dilaksanakan, meskipun masih banyak anggota Satuan Polisi Pamong Praja baik yang baru maupun yang telah lama bergabung belum pernah mengikuti pelatihan dasar tersebut. Kondisi ini dinilai menjadi salah satu penyebab terjadinya kesalahan informasi dan tindakan saat menjalankan tugas di lapangan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan dasar juga merupakan salah satu persyaratan administratif dalam pengurusan berbagai dokumen kepegawaian.

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang secara komprehensif mengkaji bagaimana pelatihan dasar tersebut dikelola di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah, padahal konteks lokal dan kebijakan daerah berpotensi mempengaruhi efektivitas program pelatihan. Kesenjangan ini penting untuk dikaji mengingat keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi atau instruktur, tetapi juga oleh materi atau

⁵ Jensen, M., & Meckling, W. (2012). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303.

instruktur, tetapi juga oleh efektivitas manajemen pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program.⁶

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengamatan secara menyeluruh dan mendalam terhadap manajemen yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Tengah, mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung dalam pelatihan dasar serta menganalisis hasil pelatihan dasar terhadap kinerja personel Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Tengah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka peneliti mengemukakan beberapa rumusan masalah yaitu:

- 1) Bagaimana manajemen pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Tengah ?
- 2) Bagaimana hasil pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Tengah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personel?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melakukan wawancara informan yang mempunyai kompetensi tentang obyek penelitian. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti sebagaimana adanya.⁷Lokasi penelitian yang peneliti lakukan bertempat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah

⁶ M Rudin, MLF Bakarbessy, Effectiveness of Additional Employee Income Policy at the Central Sulawesi Provincial DPRD Secretariat, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13 (5), 3663-3674

⁷ Heru Setiawan. (2018). Manajemen Pelatihan. In *Jurnal Aktualita* (Vol. 9, Issue 1).

dengan waktu penelitian dilaksanakan selama enam puluh hari yaitu Juni-Agustus 2025.

D. PEMBAHASAN

Sejarah Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja yang dahulu kala dikenal dengan erat sebutan baillu adalah sebuah organisasi yang sangat erat dengan masyarakat. Karena fungsi utamanya adalah menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat telah mengalami beberapa kali perubahan nama sesuai dengan perkembangannya. Polisi Pamong Praja pertama kali dibentuk di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Nama Detasemen Polisi Penjaga Kapanewon. Namun demikian, tidak sampai sebulan berdasarkan perintah Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1948, tanggal 10 November 1948. Nama Detasemen Polisi Penjaga Kapanewon diubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.

Seiring dengan berjalannya waktu, bila ditelaah dari sisi kependudukan maka masyarakat dalam suatu wilayah selalu tumbuh dan berkembang.⁸ Hal ini mengakibatkan perlu adanya pengaturan yang lebih baik dari sisi pemerintah untuk dapat mengantisipasi segala macam tantangan yang bermuara pada terancamnya ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di wilayah kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, Menteri Dalam Negeri pada tanggal 3 Maret 1950 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor UR32/2/21. Tentang perubahan nama Detasemen Polisi Pamong Praja menjadi Satuan Polisi Pamong Praja. Surat keputusan tersebut menjadi dasar peringatan hari jadi Satuan Polisi Pamong Praja yang diperingati setiap tanggal 3 Maret.

⁸ Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Perkembangan Pertahanan Sipil Pelindungan Masyarakat dimulai pada zaman India Belanda, pada tahun 1939, terbentuk *Lucht Buschermings Dienst* (LBD) sebagai wadah partisipasi rakyat Indonesia dalam upaya pelindungan dan penyelamatan dari bencana akibat perang. Pada zaman penjajahan Jepang, LBD disempurnakan menjadi gumi atau rukun tetangga yang merupakan embryo pertahanan sipil. Dalam menghadapi berbagai pemberontakan dalam negeri, telah dibentuk Organisasi Keamanan Desa atau OKD dan Pasukan Keamanan Desa atau PKD yang kemudian diintegrasikan menjadi Organisasi Perlawanan Rakyat atau WANRA sebagai cikal bakal pertahanan sipil pada tanggal 20 Mei 1960.

Indonesia secara resmi terdaftar sebagai anggota *Internasional Civil Defence Organization* (ICDO) yang kemudian mengilhami Pembentukan Organisasi Pertahanan Sipil secara formal pada tanggal 19 April 1962 yang selanjutnya dijadikan sebagai Hari Ulang Tahun Pertahanan Sipil dengan terbitnya Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, khususnya Pasal 12 Huruf e yang menyatakan bahwa urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, diantaranya adalah penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan pelindungan masyarakat, dan Pasal 255 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamung Praja ditetapkan sebagai perangkat daerah, maka Undang-Undang No. 23 tahun 2014 dapat dijadikan landasan yang kuat bagi eksistensi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Satuan Pelindungan Masyarakat.

Analisis manajemen Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Tengah

Rincian dari hasil wawancara untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini di uraikan sebagai berikut

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses sistematis dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya dalam periode tertentu. Dalam konteks pemerintahan daerah, perencanaan mencakup penyusunan strategi, kebijakan dan program kerja untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan evektifitas penyelenggaraan pemerintahan.⁹

Perencanaan anggaran kegiatan pemerintahan daerah merupakan bagian dari siklus perencanaan dan penganggaran daerah yang disusun berdasarkan visi, misi serta prioritas pembangunan daerah. Perencanaan anggaran untuk pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah perlu dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan regulasi keuangan pemerintah. Berikut adalah tahapan dalam proses perencanaan anggaran tersebut:

a. Identifikasi Kebutuhan Anggaran

Sebelum menyusun anggaran Satuan Polisi Pamong Praja mengidentifikasi kebutuhan yang mencakup

- 1) Jenis pelatihan : Misalnya pelatihan dasar, pelatihan tekhnis atau pelatihan fungsional
- 2) Sasaran peserta : Jumlah peserta, latar belakang (jabatan pelaksana atau jabatan fungsional)

⁹ Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pedidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.

- 3) Durasi dan lokasi : Berapa lama pelatihan berlangsung dan dimana lokasinya
- 4) Peralatan dan perlengkapan : Misalnya alat pelindung diri, alat komunikasi dan logistik lainnya

b. Penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB)

Rencana Anggaran Biaya (RAB) adalah elemen kunci dalam perencanaan pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah. Setelah kebutuhan teridentifikasi, dibuat RAB yang mencakup:

RAB bukan sekedar dokumen administrasi, tetapi merupakan alat penting dalam memastikan pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja berjalan efektif, efisien dan akuntabel.¹⁰ Dengan RAB yang baik, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat mengelola anggaran secara transparan dan memberikan manfaat maksimal dalam peningkatan sumber daya manusia. Setelah disusun RAB ini harus disesuaikan dengan pagu anggaran yang tersedia di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah.

c. Sumber pendanaan

Satuan Polisi Pamong Praja menggunakan beberapa sumber pendanaan untuk pelatihan ini, seperti:

- 1) APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) : Bantuan dari Kementerian Dalam Negeri
- 2) APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) : Dana dari Pemerintah Provinsi
- 3) Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

¹⁰ Gaol, P. L. (2023). Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 11, 50–55.

d. Pengajuan dan Persetujuan Anggaran

RAB diajukan ke Badan Pendapatan dan Keuangan Daerah untuk verifikasi. Setelah disetujui, anggaran masuk dalam DPA-OPD (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah). Jika ada dana dari APBN atau hibah, dilakukan koordinasi dengan Kementerian Dalam Negeri atau pihak pemberi hibah.

Perencanaan Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah sangat penting untuk pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah/peraturan kepala daerah, menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, dengan peningkatan sumber daya dan kapasitas, Satpol PP dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dalam menjamin ketertiban dan ketentraman di masyarakat.

Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja memerlukan perencanaan anggaran yang matang agar dapat berjalan efektif, efisien dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja, anggaran yang dikelola dengan baik akan memastikan pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah/peraturan kepala daerah, menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat terlaksana secara optimal.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat dikatakan bahwa perencanaan yang telah disusun harus dapat terlaksana secara baik, sehingga dapat berimplikasi atau diterapkan secara baik dalam pelaksanaan tugas dilapangan. Pekerjaan dikatakan dapat dipercaya atau akuntabel apabila penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana biaya yang telah

¹¹ Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik bilamana tugas itu diselesaikan dan dapat menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasilnya pekerjaan terlihat pada output berdasarkan standar operasi prosedur yang telah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam Manajemen Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja adalah proses penyusunan dan pengelompokan sumber daya, baik manusia maupun fasilitas, agar pelatihan dapat berjalan efektif, terkoordinasi dan mencapai tujuan yang diharapkan. Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah, pengorganisasian melibatkan pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang kepada berbagai pihak yang terlibat dalam pelatihan.

Peneliti berpendapat bahwa dalam meningkatkan kompetensi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi tengah maka perlu dilakukan pengorganisasian agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah meliputi kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah harus mampu mendukung pelaksanaan strategi serta setiap perubahan yang dilakukan manajemen.¹² Dengan kata lain pengorganisasian anggota Satuan

¹² Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Satandar Operasi Prosedur yang telah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah, proses pengorganisasian dalam Pelatihan Dasar di Satpol PP Prov. Sulawesi Tengah melibatkan beberapa tahapan penting untuk memastikan kegiatan berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut langkah-langkah pengorganisasian yang biasanya diterapkan :

1) Pembentukan Tim Pelaksana

Agar kegiatan pelatihan dasar berjalan lancar, Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sulteng membentuk tim pelaksana kegiatan dengan pembagian tugas yang jelas dan dituangkan dalam Surat Keputusan :

- a) Ketua Pelaksana : Bertanggung jawab atas keseluruhan jalannya pelatihan
- b) Sekretariat : Mengurus administrasi, surat-menyurat dan dokumentasi
- c) Seksi Perlengkapan : Menyediakan alat pelatihan, seperti alat pelindung diri, alat komunikasi dan kebutuhan lainnya.¹³
- d) Seksi Konsumsi dan Akomodasi : Mengatur konsumsi peserta dan penginapan jika diperlukan
- e) Instruktur/Narasumber : Pihak dari Kemendagri, Balai Diklat Pol PP dan Damkar, TNI, Polri atau akademisi yang berkompeten

¹³ Selitubun, Y. Y. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 319–326.

2) Sosialisasi dan Rekrutmen Peserta

- a) Menyebarluaskan informasi pelatihan ke instansi Kabupaten/Kota
- b) Melakukan seleksi peserta jika kuota dibatasi
- c) Mengundang – pihak terkait seperti tenaga kesehatan, organisasi radio antar penduduk dan pihak terkait lainnya¹⁴

Peneliti berpendapat bahwa pengorganisasian dalam Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan efektif apabila penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab semua tim dan panitia kegiatan selesai tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasilnya pekerjaan yang dilakukan oleh anggota Satpol PP Provinsi Sulawesi Tengah terlihat pada output berdasarkan standar operasi prosedur yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan dengan baik. Dengan pengorganisasian yang baik, pengorganisasian yang baik, Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat meningkatkan sikap dan kemampuan penegakan peraturan daerah/peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.¹⁵

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan dalam manajemen pelatihan dasar adalah tahap implementasi dari rencana yang telah disusun, dimana berbagai kegiatan pelatihan dilakukan sesuai dengan prosedur, metode dan standar yang telah ditetapkan. Di Satuan Polisi Pamong Praja

¹⁴ Sari, F. M. (2018). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(1), 41–61.

¹⁵ Faisal, Sanapiah. 2013. *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Provinsi Sulawesi Tengah, pelaksanaan ini bertujuan untuk meningkatkan sikap, keterampilan dan kemampuan anggota Satpol PP dalam pelaksanaan tugas dan fungsi penegakan perda/perkada, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil wawancara peneliti dengan empat orang informan diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah sudah berjalan dengan baik. Maka dapat dipahami bahwa dalam konteks kemampuan anggota Satpol PP Prov. Sulteng sudah sesuai dengan harapan kebijakan yang berlaku. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa sasaran pelatihan dalam bentuk apapun harus merupakan hasil langsung dari analisis pekerjaan dan spesifikasi pelatihan dan agar sasaran mempunyai arti maka ia perlu dinyatakan secara jelas, sekuantitatif mungkin dan perilaku dinyatakan sedemikian rupa sehingga setiap perubahan dapat diamati.¹⁷

Peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan dalam manajemen pelatihan dasar adalah tahap implementasi dari rencana yang telah disusun, dimana berbagai kegiatan pelatihan dilakukan sesuai dengan prosedur, metode dan standar yang telah ditetapkan. Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah, pelaksanaan ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan, koordinasi dan keterampilan personel dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

¹⁶ Daniel A.S.R. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.

¹⁷ Achmad, M., & Zubakhrum, M. B. (2024). *Administrasi Pemerintahan Daerah 15 X 22 prof Mansyur* (pp. 1–181).

4. Pengawasan

Pengawasan dalam manajemen pelatihan dasar adalah proses pemantauan, evaluasi dan koreksi terhadap pelaksanaan pelatihan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai rencana, prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah, pengawasan bertujuan untuk menilai efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi kendala atas pelaksanaan pelatihan dasar.¹⁸

Peneliti berpendapat bahwa pengawasan Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah terlihat dari kemampuan melakukan sosialisasi, mendorong diri untuk mencapai hasil kerja yang dimiliki. Kualitas kerja tim pelatihan dasar dalam melakukan sosialisasi pengawasan merupakan bagian yang dapat diukur dari pekerjaan pegawai yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi termasuk dalam melakukan sosialisasi mekanisme pengawasan tim kerja Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan diatas, peneliti berpendapat bahwa kualitas kerja pengawasan Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah sudah maksimal dilakukan dengan mengedepankan profesionalisme, khususnya bagaimana pengawasan Pelatihan Dasar Satpol PP Provinsi Sulawesi tengah bermanfaat bagi pengembangan hasil pelatihan serta perbaikan dan peningkatan bagi pelatihan di masa yang akan datang.

Peneliti berpendapat bahwa kualitas kerja pengawasan Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah yang berkaitan dengan penegakan peraturan daerah/kepala

¹⁸ Aan Komariah & Djam'an Satori, 2011, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Alfabeta.

daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat, memerlukan komunikasi yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sebagai suatu sarana yang berkualitas dalam melaksanakan aktifitas, baik dalam organisasi maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Melalui komunikasi, berbagai hal dapat disampaikan dengan jelas oleh satu pihak ke pihak yang lain dalam bentuk informasi, perintah bahkan yang dapat mempengaruhi pikiran dan tingkah laku orang lain. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pekerjaan tim kerja maupun Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah yang melakukan pengawasan sudah memiliki mekanisme yang baik.¹⁹

Oleh karena itu peneliti menarik kesimpulan bahwa dengan adanya pengawasan yang baik pada Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah hal ini memastikan bahwa pelatihan telah berjalan efektif, efisien dan sesuai dengan tujuan. Dengan pengawasan yang baik ini, pelatihan terus dapat ditingkatkan sehingga pelaksanaan tugas penegakan perda/perkada, penyelenggaraan trantibum serta penyelenggaraan linmas semakin optimal.

Kontribusi Hasil Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Peningkatan Kinerja Personil

Pelatihan dasar bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah menjadi hal yang sangat penting, mengingat keberagaman latar belakang pendidikan dan pengalaman anggota yang direkrut baik anggota yang berkedudukan di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Pelatihan dasar dirancang untuk memberikan bekal pengetahuan,

keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar operasional dan etika profesi Satpol PP.²⁰

a. Tingkat Partisipasi Personil Dalam Pelatihan Dasar

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar anggota Satuan Polisi Pamong Praja mengikuti pelatihan dasar yang diselenggarakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah. Materi pelatihan mencakup:

- 1) Tugas dan Fungsi serta SOP Polisi Pamong Praja
- 2) Sistem Pemerintahan Indonesia
- 3) Kebijakan Otonomi Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
- 4) Perencanaan dan Penganggaran Penyelenggaraan Urusan Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat
- 5) Kepemimpinan Tim
- 6) Teknis Penegakan Peraturan Daerah/Peraturan Kepala Daerah
- 7) Teknis Ketentraman dan Ketertiban Umum
- 8) Teknis Perlindungan Masyarakat
- 9) Penerapan Hak Asasi Manusia (HAM) dan Kesetaraan Gender dalam Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat
- 10) Revolusi Mental Satuan Polisi Pamong Praja

Kehadiran dan partisipasi aktif personil dalam setiap sesi pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan berjalan sesuai rencana.

²⁰ Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.

b. Aspek Pengetahuan dan Keterampilan

Setelah mengikuti pelatihan, sebagian besar personil melaporkan adanya peningkatan dalam hal pemahaman terhadap:

- 1) Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar tugas
- 2) Prosedur penanganan pelanggaran
- 3) Teknik negosiasi dan komunikasi dengan masyarakat

Hasil wawancara menunjukkan sebagian besar anggota Satpol PP merasa pelatihan membantu meningkatkan kompetensi teknis mereka.²¹

c. Perubahan Sikap dan Etos Kerja

Pelatihan dasar juga memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap kerja personil. Wawancara dengan atasan langsung menunjukkan bahwa personil yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan:

- 1) Peningkatan kedisiplinan
- 2) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 3) Kemampuan bekerja dalam tim
- 4) Penurunan insiden pelanggaran etika tugas

d. Dampak terhadap Kinerja

Kinerja personil setelah pelatihan dianalisis berdasarkan indikator berikut:

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- 2) Jumlah tugas yang diselesaikan per bulan
- 3) Penilaian dari atasan langsung dan rekan kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan wawancara menunjukkan peningkatan kinerja pasca pelatihan

²¹ Gaol, P. L. (2023). Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 11, 50–55.

dibandingkan sebelumnya. Analisis ini diperkuat dengan dokumen evaluasi kinerja yang dikeluarkan oleh bagian kepegawaian.²²

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dasar memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yakobus Selias Selitubun yang menjelaskan bahwa Hasil secara parsial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. Ditemukan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi, tetapi juga oleh metode penyampaian, kedisiplinan peserta, dan tindak lanjut pasca pelatihan. Evaluasi berkala dan pemberian umpan balik sangat membantu dalam memperkuat hasil pelatihan.²³

Namun, terdapat juga beberapa kendala seperti masih minimnya dukungan anggaran dari pemerintah provinsi selaku pengambil kebijakan anggaran yang sering menyebabkan pelatihan belum dapat dilaksanakan meskipun setiap tahunnya selalu diajukan dalam program kegiatan tahunan, keterbatasan waktu pelatihan dan variasi latar belakang pendidikan peserta. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem pelatihan, seperti komunikasi yang lebih intensif mengenai kebijakan anggaran pelatihan kepada Gubernur atau Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD), penyesuaian kurikulum, metode pelatihan yang lebih interaktif, serta integrasi hasil pelatihan dengan sistem penilaian kinerja.

²² Heru Setiawan. (2018). Manajemen Pelatihan. In *Jurnal Aktualita* (Vol. 9, Issue 1).

²³ Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Manajemen Pelatihan Dasar di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Manajemen Pelatihan Dasar di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat dikatakan telah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan penelitian yang secara umum menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, telah dilaksanakan secara sistematis dan terkoordinasi. Perencanaan pelatihan disusun dengan mengacu pada kebutuhan organisasi dan regulasi yang berlaku, pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan kewenangan yang jelas, pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai dengan rencana dan kurikulum yang ditetapkan, serta pengawasan dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan tercapainya tujuan pelatihan dasar bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja.
- 2) Hasil Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personel. Kontribusi tersebut tercermin dari meningkatnya tingkat partisipasi personel dalam mengikuti pelatihan dasar, baik dari segi kehadiran maupun keterlibatan aktif selama proses pelatihan. Selain itu, pelatihan dasar berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan personel, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman tugas pokok dan fungsi, penegakan peraturan daerah, serta kemampuan teknis dan operasional di lapangan. Pelatihan

dasar juga mendorong terjadinya perubahan sikap dan etos kerja ke arah yang lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Dampak akhir dari pelaksanaan pelatihan dasar tersebut terlihat pada peningkatan kinerja personel secara keseluruhan, yang tercermin dalam efektivitas pelaksanaan tugas, peningkatan kualitas pelayanan, serta kemampuan personel dalam menjalankan peran dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja secara optimal.

F. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Kepada pengambil keputusan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah disarankan agar melaksanakan Manajemen Pelatihan Dasar Satuan Polisi Pamong Praja secara konsisten dan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja serta Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi. Penerapan regulasi tersebut diharapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diimplementasikan secara substansial dalam setiap tahapan manajemen pelatihan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan, guna menjamin tercapainya tujuan pelatihan dasar secara efektif dan berkelanjutan.
- 2) Kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah disarankan agar mengalokasikan anggaran kerja kepada Satuan Polisi Pamong

Praja secara proporsional dan berbasis kebutuhan organisasi, khususnya untuk mendukung program Pelatihan Dasar dan pengembangan kompetensi personel. Pengalokasian anggaran yang memadai diharapkan mampu menjamin keberlangsungan dan kualitas program-program pelatihan, baik dari aspek perencanaan, penyediaan sarana dan prasarana, pelaksanaan kegiatan, maupun evaluasi pelatihan, sehingga seluruh program pelatihan di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Tengah dapat terlaksana secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah & Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Achmad, M., & Zubakhrum, M. B. (2024). *Administrasi Pemerintahan Daerah 15 X 22 prof Mansyur* (pp. 1–181).
- Bernadetha. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan *Disusun*.
- Daniel A.S.R. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.
- Faisal, Sanapiah. 2013. *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Gaol, P. L. (2023). Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dalam Pencapaian Visi Organisasi. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 11, 50–55.
- Heru Setiawan. (2018). Manajemen Pelatihan. In *Jurnal Aktualita* (Vol. 9, Issue 1).

- Jensen, M., & Meckling, W. (2012). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303.
- Lexy J. Moleong, (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Maman Abdul Rahman. Sambas, Ali Muhidin. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. CV. Pustaka Setia. Jakarta.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja. *Jakarta: Sekretariat Negara.*, 4–7.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Satuan Polisi Pamong Praja
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M Rudin, MLF Bakarbesy - 2025 Evaluation of Mining Sector Tax Collection Performance from the Perspective of Regional. Fiscal Management, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan,
- M Rudin, MLF Bakarbesy, Effectiveness of Additional Employee Income Policy at the Central Sulawesi Provincial DPRD Secretariat, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 13 (5), 3663-3674
- Sari, F. M. (2018). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(1), 41–61.
- Selitubun, Y. Y. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 319–326.

