

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI PAPUA

SITI FATIMAH<sup>1</sup>, FARIDA TUHAREA<sup>2</sup>, LA BANTARA<sup>3</sup>

## ABSTRAK

*Penelitian dengan judul Pengembangan SDM Aparatur Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua, merupakan suatu kajian deskriptif dengan instrument utama yang digunakan adalah wawancara dengan teknik analisa data melalui tiga tahap yaitu reduksi data, display data dan verifikasi data, dengan memfokuskan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan SDM melalui berbagai jenis diklat.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat Teknik Fungsional, diklat tersebut membantu ASN untuk dapat mengembangkan keterampilannya, namun waktu pelaksanaan diklat tersebut terlalu singkat, perlu waktu yang lebih lama pelaksanaan diklat tersebut agar benar-benar mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan dari diadakannya diklat tersebut dan perlu diperhatikan secara cermat berkaitan dengan penunjukan pegawai yang ditugaskan mengikuti diklat tersebut harus benar-benar sesuai dengan melihat jenis diklatnya dan bidang mana yang bertugas atau memiliki kompetensi dalam tupoksinya untuk mengikuti diklat tersebut. Selanjutnya Diklat dalam jabatan, suatu Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, untuk memenuhi semua persyaratan dalam suatu jabatan. Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan ASN agar memenuhi persyaratan dalam suatu jabatan yang telah diikuti oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua cukup baik dan dengan adanya kegiatan diklat membuat ASN yang menduduki suatu jabatan mengetahui manajemen administrasinya, landasan yuridis atau hukum dan teoritis dalam suatu jabatan fungsional. Diklat dalam jabatan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih pada ASN yang akan menduduki jabatan tertentu, sehingga memiliki pemahaman dasar tentang jabatan yang akan diembannya pada posisi tertentu dan lebih selektif dalam memilih calon agar benar-benar sesuai dengan bidang yang menjadi tupoksinya dengan jenis atau materi Diklat yang akan diikutinya.*

*Non Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan, bertujuan mengembangkan individu melalui sekolah, akademik dan perguruan tinggi yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Salah satu program pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menempuh studi lanjut pada berbagai perguruan tinggi yang ada di wilayah kota Jayapura, walaupun sejauh ini baru sebatas ijin belajar, karena itu merupakan hak bagi siapa saja termasuk ASN, Seorang ASN harus mengembangkan dirinya selain dalam kegiatan diklat-diklat structural maupun fungsional, tetapi juga melalui pendidikan formal dan pendidikan vokasi, sehingga selain keterampilan, ASN juga harus memiliki wawasan berfikir yang kritis sesuai dengan teori yang diperoleh dan juga pengalaman dilapangan.*

*Promosi adalah perpindahan dari jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi. Seorang ASN bila diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi pada jabatan atau posisi tertentu dalam upaya meningkatkan kualitas diri dan pengembangan kariernya, jelas melalui berbagai pertimbangan bahwa yang bersangkutan mampu untuk mengemban suatu tanggung jawab yang lebih besar, apabila kita mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi, maka kita harus menjaga dan melaksanakan tugas dan amanah dengan baik dan yang bersangkutan harus memiliki kemampuan yang mendukung dalam upaya memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya aparatur yang berada di Kota Jayapura secara spesifikasi memang masih jauh dari apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dengan pengelolaan sumber daya alam yang

tanpa ditunjang dengan kesiapan sumber daya manusia yang mapan, sehingga praktis segala keterbatasan keilmuan juga merupakan salah satu faktor penghambat dalam menata organisasi setiap SKPD yang berada dilingkungan Satuan Polisi

Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua

Apabila dilihat dari segi biaya, pengembangan aparatur memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan aparatur memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Aparatur merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan berkembang. Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua”

#### B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah antara lain adalah Bagaimana pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua ?

#### C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Pengembangan

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan **Hasibuan** (2000:69). Menurut Moekijat (1991:8) Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Sedangkan Robert L. Manthis mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Jadi pengembangan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai melalui kegiatan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan dan pertumbuhan suatu organisasi. Menurut Moenir (1992:160) Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan

pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien Heldjrachman (1991: 74).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan. Contohnya adalah Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua mengadakan program pengembangan pegawai bagi semua pegawai sesuai dengan bidangnya.

Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil kebijakan pengembangan Aparatur dilakukan melalui :

#### 1) Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil dikemukakan bahwa : “pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggara belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur pegawai negeri sipil. Berdasarkan peraturan pemerintah ini, terlihat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil memiliki tujuan tertentu yaitu meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pokok pada jabatannya.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengertian yang berbeda satu sama lain. **Flipo** (1996:223), memberikan penjelasan bahwa : Latihan berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada. Sedangkan pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pengertian akan seluruh lingkungan kita.

Khusus mengenai latihan ada beberapa pengertian yang diberikan oleh beberapa ilmuan di bidang kepegawaian, yang dikemukakan oleh **Moenir** (1971:55) sebagai berikut :

1. Latihan adalah proses belajar yang menghendaki kemampuan konsep, sikap atau pengetahuan dari orang-orang untuk membantu mereka untuk mencapai tujuan
2. Istilah latihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecaakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan khusus.
3. Latihan berarti mendidik dalam arti sempit, terutama dengan cara instruksi, berlatih dan disiplin. Hal ini dipandang sebagai pelaksanaan penting untuk perbaikan kemampuan dan dari sisi mempelajari bagaimana melaksanakan tugas tertentu.

Pengembangan aparatur melalui pendidikan dan latihan seharusnya di berikan kepada semua aparatur dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya agar memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur Negara, baik persyaratan untuk diangkat dalam pangkat, maupun pengangkatan dalam suatu jabatan Moenir (1971:51). Untuk itu pemerintah menempuh suatu kebijaksanaan pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 31 Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dikemukakan bahwa : untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Pada dasarnya, pendidikan dan pelatihan terbagi atas 2 (dua) jenis :

1. Diklat Prajabatan, yaitu pendidikan yang diberikan atau persyaratan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil agar terampil dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
2. Diklat dalam jabatan, suatu Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, untuk memenuhi semua persyaratan dalam suatu jabatan (PP No. 101 Tahun 2000).

Pasal 8 ayat 2, Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, mengemukakan jenis Diklat Jabatan terdiri dari : Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Pada Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara nomor : 304/A/IX/6/4/1995, juga dikemukakan syarat-syarat umum peserta pendidikan dan pelatihan sebagai berikut : Memiliki potensi untuk berkembang, Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi, Berprestasi dalam melaksanakan tugas, Mampu menjaga reputasi diri dan instansinya, Sehat jasmani dan rohani dan Memiliki minat yang tinggi untuk mengikuti Diklat yang bersangkutan.

Agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan aparatur, syarat-syarat umum diatas harus terpenuhi dengan baik sebelum menyertakan Aparatur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Karena pengembangan aparat yang didasarkan pada standar kompetensi memerlukan adanya penyesuaian dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai. Oleh karena itu, strategi penyelenggaraan Diklat PNS diarahkan pada Diklat yang didasarkan pada kompetensi

Menurut Locwood (1994:23) dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, kita perlu

menghubungkan keputusan pelatihan dengan standar-standar pelaksanaan kerja yang mungkin belum ada. Mula-mula kita dapat mengecek standar klasifikasi jabatan, namun standar tersebut harus disesuaikan dengan kondisi setempat.

## 2) Non Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat)

Selain pendidikan dan pelatihan, maka pengembangan aparatur dapat juga dilakukan melalui Non Diklat. Tindakan pengembangan aparatur melalui non diklat berupa pendidikan, dan promosi serta penempatan aparatur sebagai berikut:

### a. Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan manusia yang dijalankan dengan sengaja, teratur dalam berencana untuk mengubah tingkah laku kearah yang diinginkan. Pendidikan merupakan jalur utama untuk membangun pondasi kualitas tenaga kerja. Pendidikan harus mampu mengembangkan kepribadian, sikap mental, daya analisa, kreatifitas dan inofasi serta penguasaan pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan.

Pendidikan bertujuan mengembangkan individu melalui sekolah, akademik dan perguruan tinggi yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Sedangkan pelatihan merupakan proses sistematik perubahan perilaku para aparatur dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional melalui peningkatan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Flippo (1992), pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan seorang aparatur untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

### b. Promosi

Promosi adalah perpindahan dari jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi. Menurut Moenir (1991:173): Promosi adalah perubahan kedudukan seorang aparatur dalam rangkaian susunan kepangkatan jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab maupun syarat-syarat kerja penghasilan. Sebagai salah satu usaha pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap aparatur, karena dengan promosi aparatur akan mendapatkan hak-hak yang lebih dari sebelum promosi.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan pegawai pada hakikatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerja yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya secara optimal untuk mencapai karier setinggi-tingginya didalam organisasi. Dalam

rangka pengembangan pegawai sebagai upaya meningkatkan kualitas, seperti: kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan, sehingga peningkatan kualitas pegawai akan benar-benar terpenuhi.

Untuk melaksanakan pengembangan pegawai dilakukan berdasarkan hasil penyusunan analisa jabatan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengadakan seleksi tenaga kerja guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada.
- b. Mengadakan identifikasi kemampuan, ketrampilan, potensi pegawai yang telah ada dengan mengarah pada alat ukur, yakni:
  - 1) Seberapa jauh pegawai sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.
  - 2) Seberapa jauh penetapan pegawai sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang bersangkutan.

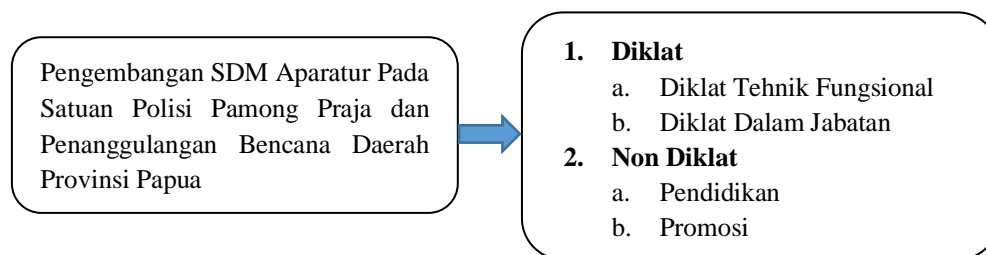
- 3) Seberapa jauh pegawai dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya. Pola karier merupakan arah PNS yang menggambarkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun

### 3. Pengembangan Pegawai / Aparatur Pemerintahan

Upaya pemberdayaan dan pengembangan aparatur merupakan suatu proses yang didalamnya melibatkan pemimpin dan karyawan lain. Peran pemimpin disini cukup besar dan mewujudkan pemberdayaan dan pengembangan aparaturnya. Menurut Aileen Mitchell Stewart adalah "delapan butir Pemberdayaan dan Pengembangan Aparatur yang perlu dilakukan oleh Pemimpin" (1994:110), yaitu : Mengembangkan Visi Bersama, Mendidik, Menyingkirkan Rintangan - rintangan, Mengungkapkan, Menyemangati, Melengkapi, Menilai dan Mengharapkan.

## B. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## III. METODE PENELITIAN

### A. Tipe Dan Dasar Penelitian

Jadi dengan pendekatan induktif ini penulis ingin memperoleh kesimpulan umum yang telah diperoleh dari fakta-fakta yang ada di lapangan, berusaha menemukan alternatif-alternatif solusi sehingga masalah-masalah dapat diselesaikan dengan baik. Nawawi (2002 : 63) mengemukakan pengertian kata deskriptif serta induktif adalah : "prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek peneliti, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak/sebagaimana adanya. Sedangkan pengertian kata induktif adalah cara mempelajari sesuatu dengan penyelidikan hal-hal/peristiwa satu-satu untuk menentukan hukum yang umum".

### B. Fokus Penelitian

focus penelitian dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor : 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, secara khusus melihat hal-hal yang berkaitan dengan :

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat), terdiri dari : Diklat Teknik Fungsional dan Diklat dalam jabatan
2. Non Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat), terdiri dari: Pendidikan dan Promosi

### C. Informan

Para informan yang akan diwawancarai antara lain adalah sebagai berikut: Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penaggulangan Bencana Daerah; Kepala Sub Bagian Program Satuan Polisi Pamong Praja dan Penaggulangan Bencana Daerah; Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Penaggulangan Bencana Daerah; Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Satuan Polisi Pamong Praja dan Penaggulangan Bencana Daerah.

#### D. Jenis dan Sumber Data

Arikunto (2006:129) mengemukakan bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”, khusus untuk pengambilan jenis dan sumber data, penulis mengambil melalui :

1. Data Primer, Adalah data yang diambil langsung dilapangan, yang dilakukan dengan cara wawancara, yaitu dengan memberikan pertanyaan langsung kepada responden yang menjadi informan dalam penelitian ini
2. Data Sekunder, Yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, termasuk data dalam bentuk buku, jurnal atau arsip-arsip laporan..

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat serta relevan dengan topic penelitian serta teknik analisis, maka teknik pengumpulan data yang ada dilakukan penulis sebagai berikut :

1. Observasi, Merupakan kegiatan pengamatan awal untuk melihat fenomena atau gejala yang terjadi dilapangan berkaitan dengan focus kajian yang telah ditetapkan.
2. Wawancara, Menurut Nazir (2003:193), adalah “proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.
3. Dokumentasi, Menurut Arikunto (2002:206) yaitu “mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, lengger, agenda, dan sebagainya”.

#### F. Tehnik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2005:147) , dilakukan secara interaktif melalui proses data *reduction* atau reduksi data, data *display* atau penyajian data, dan *verification* atau verifikasi data.

1. Reduksi Data, Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan atau verifikasi. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau data lapangan ditulis dalam uraian yang jelas dan lengkap yang nantinya akan direduksi, dirangkum, dan difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penelitian kemudian dicari

tema atau pola (melalui proses penyuntingan, pemberian kode, dan pembuatan tabel).

2. Penyajian Data, Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara sederhana, rinci, utuh, dan integratif yang digunakan sebagai pijakan untuk menentukan langkah berikutnya dalam menarik kesimpulan dari data yang ada. Dikarenakan penelitian ini juga penelitian kuantitatif maka penyajian data yang digunakanya itu tabel distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah penyusunan suatu data mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar yang membagi banyaknya data kedalam beberapa kelas. Kegunaan data yang masuk dalam distribusi frekuensi adalah untuk memudahkan data dalam penyajian, mudah dipahami dan mudah dibaca sebagai bahan informasi, pada gilirannya digunakan untuk perhitungan membuat gambar statistik dalam berbagai bentuk penyajian data (Riduwan, 2008:66).
3. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi), Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data berlangsung, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan dan hal-hal yang sering timbul yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentative namun dengan bertambahnya data melalui verifikasi terus menerus memperoleh kesimpulan-kesimpulan yang bersifat grounded (dasar).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan mencoba memaparkan dan menganalisa data dan informasi yang diperoleh dilapangan, dengan instrument inti wawancara dengan sejumlah informan dilapangan, adapun hal-hal yang dapat dianalisa adalah berkaitan dengan :

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) ,

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggara belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur pegawai negeri sipil.

- a. Diklat Teknik Fungsional,

Diklat Teknik Fungsional yaitu pendidikan dan **pelatihan** yang dilakukan untuk capai syarat kapabilitas yang sama sesuai jenjang jabatan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi seperti berikut di bawah ini: *Tanggapan saya sebagai seorang ASN tentang*

*sejauhmana Diklat Teknik Fungsional untuk mencapai syarat kapabilitas yang sesuai dengan jenjang jabatan ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah sangat sesuai dengan tuntutan birokrasi saat ini. Saya menilai bahwa diklat tersebut membantu ASN untuk dapat mengembangkan keterampilannya.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Wawancara lainnya, peneliti lakukan dengan Kepala Sub Bagian Program Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, berkaitan dengan sejauhmana ASN diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat Teknik Fungsional, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Diklat teknik fungsional yang diikuti oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua, sejauh ini dapat berjalan dengan baik, namun berdasarkan pengalaman saya, waktu pelaksanaan diklat tersebut terlalu singkat, yakni hanya berlangsung maksimal 1 bulan saja, menurut saya perlu waktu yang lebih lama pelaksanaan diklat tersebut agar benar-benar mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan dari diadakannya diklat tersebut.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Pada kesempatan yang sama, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Diklat teknik fungsional sangat membantu dalam upaya peningkatan pemahaman dan kemampuan ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua dalam penyelesaian tugas yang menjadi tupoksinya, namun perlu diperhatikan secara cermat berkaitan dengan penunjukan pegawai yang ditugaskan mengikuti diklat tersebut harus benar-benar sesuai dengan melihat jenis diklatnya dan bidang mana yang bertugas atau memiliki kompetensi dalam tupoksinya untuk mengikuti diklat tersebut.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, maka berkaitan dengan Diklat Teknik Fungsional untuk mencapai syarat kapabilitas yang sesuai dengan jenjang jabatan ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah sangat sesuai dengan tuntutan birokrasi saat ini. Diklat tersebut membantu ASN untuk dapat mengembangkan keterampilannya, namun waktu pelaksanaan diklat tersebut terlalu singkat, yakni hanya berlangsung maksimal 1 bulan saja, perlu waktu yang lebih lama pelaksanaan diklat tersebut agar benar-benar mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan apa

yang diharapkan dari diadakannya diklat tersebut dan perlu diperhatikan secara cermat berkaitan dengan penunjukan pegawai yang ditugaskan mengikuti diklat tersebut harus benar-benar sesuai dengan melihat jenis diklatnya dan bidang mana yang bertugas atau memiliki kompetensi dalam tupoksinya untuk mengikuti diklat tersebut

#### b. Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan adalah suatu Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, untuk memenuhi semua persyaratan dalam suatu jabatan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi seperti berikut di bawah ini: *Tanggapan saya mengenai sejauhmana suatu diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan ASN agar memenuhi persyaratan dalam suatu jabatan yang telah diikuti oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua, saya menilai cukup baik dan dengan adanya kegiatan diklat membuat ASN yang menduduki suatu jabatan mengetahui manajemen administrasinya, landasan yuridis atau hukum dan teoritis dalam suatu jabatan fungsional.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Wawancara lainnya, peneliti lakukan dengan Kepala Sub Bagian Program Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, berkaitan dengan sejauhmana ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat dalam jabatan, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Diklat dalam jabatan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih pada ASN yang akan menduduki jabatan tertentu, sehingga memiliki pemahaman dasar tentang jabatan yang akan diembannya pada posisi tertentu.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Pada kesempatan yang sama, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Dalam pemberian kesempatan kepada ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua untuk mengikuti Diklat dalam jabatan, sebaiknya lebih selektif dalam memilih calon agar benar-benar sesuai dengan bidang yang menjadi tupoksinya dengan jenis atau materi Diklat yang akan diikutinya, sehingga lebih mampu meningkatkan SDM pada instansi tempatnya bekerja.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, maka diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan ASN agar memenuhi persyaratan dalam suatu jabatan yang telah diikuti oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua, saya menilai cukup baik dan dengan adanya kegiatan diklat membuat ASN yang menduduki suatu jabatan mengetahui manajemen administrasinya, landasan yuridis atau hukum dan teoritis dalam suatu jabatan fungsional. Diklat dalam jabatan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih pada ASN yang akan menduduki jabatan tertentu, sehingga memiliki pemahaman dasar tentang jabatan yang akan diembannya pada posisi tertentu, sebaiknya lebih selektif dalam memilih calon agar benar-benar sesuai dengan bidang yang menjadi tupoksinya dengan jenis atau materi Diklat yang akan diikutinya, sehingga lebih mampu meningkatkan SDM pada instansi tempatnya bekerja

## 2. Non Pendidikan dan Pelatihan ( Diklat)

### a. Pendidikan

Pendidikan bertujuan mengembangkan individu melalui sekolah, akademik dan perguruan tinggi yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi seperti berikut di bawah ini: *Salah satu program pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menempuh studi lanjut pada berbagai perguruan tinggi yang ada di wilayah kota Jayapura, walaupun sejauh ini baru sebatas ijin belajar, dimana pegawai diberikan ijin studi dengan syarat tidak meninggalkan tugasnya dan biaya studi dibebankan pada yang bersangkutan, adapun kontribusi lain dari instansi kami adalah bantuan studi akhir bagi pegawai yang akan memasuki tahap akhir pendidikannya .* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Wawancara lainnya, peneliti lakukan dengan Kepala Sub Bagian Program Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada pegawai sebagai upaya pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Program pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua, salah satunya adalah pemberian ijin belajar bagi pegawai yang berminat melanjutkan pendidikannya pada jenjang sarjana, karena itu merupakan hak bagi siapa saja*

*termasuk ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Pada kesempatan yang sama, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Seorang ASN harus mengembangkan dirinya selain dalam kegiatan diklat-diklat structural maupun fungsional, tetapi juga melalui pendidikan formil dan pendidikan vokasi, sehingga selain keterampilan, ASN juga harus memiliki wawasan berfikir yang kritis sesuai dengan teori yang diperoleh dan juga pengalaman dilapangan agar dapat meningkatkan kualitas diri, khususnya bagi ASN yang sedang menduduki suatu jabatan structural dan fungsional.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 September 2021)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, maka Salah satu program pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menempuh studi lanjut pada berbagai perguruan tinggi yang ada di wilayah kota Jayapura, walaupun sejauh ini baru sebatas ijin belajar, karena itu merupakan hak bagi siapa saja termasuk ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah. Seorang ASN harus mengembangkan dirinya selain dalam kegiatan diklat-diklat structural maupun fungsional, tetapi juga melalui pendidikan formil dan pendidikan vokasi, sehingga selain keterampilan, ASN juga harus memiliki wawasan berfikir yang kritis sesuai dengan teori yang diperoleh dan juga pengalaman dilapangan agar dapat meningkatkan kualitas diri, khususnya bagi ASN yang sedang menduduki suatu jabatan structural dan fungsional

### b. Promosi

Promosi adalah perpindahan dari jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi seperti berikut di bawah ini: *Seorang ASN bila diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi pada jabatan atau posisi tertentu dalam upaya meningkatkan kualitas diri dan pengembangan kariernya, jelas melalui berbagai pertimbangan bahwa yang bersangkutan mampu untuk mengemban suatu tanggung jawab yang lebih besar atau lebih kompleks.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Wawancara lainnya, peneliti lakukan dengan Kepala Sub Bagian Program Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah,

berkaitan dengan efektivitas pencapaian tujuan dari dilakukannya restrukturisasi tersebut, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Promosi suatu jabatan merupakan suatu kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, dimana menurut saya apabila kita mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi, maka kita harus menjaga dan melaksanakan tugas dan amanah dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Pada kesempatan yang sama, peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah, dan diperoleh informasi sebagai berikut: *Kesempatan yang diterima oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua untuk mengikuti promosi baik itu perpindahan antar jabatan atau antar Satuan Kerja Perangkat Daerah cukup terbuka, asalkan yang bersangkutan memiliki kemampuan yang mendukung dalam upaya memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan instansi tempatnya bekerja.* (Wawancara di Kantor Satpol PP pada tanggal 23 Juni 2021)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, maka Seorang ASN bila diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi pada jabatan atau posisi tertentu dalam upaya meningkatkan kualitas diri dan pengembangan kariernya, jelas melalui berbagai pertimbangan bahwa yang bersangkutan mampu untuk mengemban suatu tanggung jawab yang lebih besar. Promosi suatu jabatan merupakan suatu kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan, dimana menurut saya apabila kita mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi, maka kita harus menjaga dan melaksanakan tugas dan amanah dengan baik, baik itu perpindahan antar jabatan atau antar Satuan Kerja Perangkat Daerah cukup terbuka, asalkan yang bersangkutan memiliki kemampuan yang mendukung dalam upaya memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan instansi tempatnya bekerja.

## V. KESIMPULAN

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) , adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur pegawai negeri sipil.
  - a. Diklat Teknik Fungsional, yaitu pendidikan dan **pelatihan** yang dilakukan untuk capai syarat kapabilitas yang sama sesuai jenjang jabatan. Diklat Teknik Fungsional sangat sesuai dengan tuntutan birokrasi saat ini. Diklat tersebut membantu ASN untuk dapat mengembangkan keterampilannya, namun waktu pelaksanaan diklat tersebut terlalu singkat, perlu waktu yang lebih lama pelaksanaan diklat tersebut agar benar-benar mencapai hasil yang optimal dan

sesuai dengan apa yang diharapkan dari diadakannya diklat tersebut dan perlu diperhatikan secara cermat berkaitan dengan penunjukan pegawai yang ditugaskan mengikuti diklat tersebut harus benar-benar sesuai dengan melihat jenis diklatnya dan bidang mana yang bertugas atau memiliki kompetensi dalam tupoksinya untuk mengikuti diklat tersebut.

- b. Diklat dalam jabatan, suatu Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, untuk memenuhi semua persyaratan dalam suatu jabatan. Diklat untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan ASN agar memenuhi persyaratan dalam suatu jabatan yang telah diikuti oleh ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua cukup baik dan dengan adanya kegiatan diklat membuat ASN yang menduduki suatu jabatan mengetahui manajemen administrasinya, landasan yuridis atau hukum dan teoritis dalam suatu jabatan fungsional. Diklat dalam jabatan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih pada ASN yang akan menduduki jabatan tertentu, sehingga memiliki pemahaman dasar tentang jabatan yang akan diembannya pada posisi tertentu dan lebih selektif dalam memilih calon agar benar-benar sesuai dengan bidang yang menjadi tupoksinya dengan jenis atau materi Diklat yang akan diikutinya.
2. Non Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
    - a. Pendidikan, bertujuan mengembangkan individu melalui sekolah, akademik dan perguruan tinggi yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Salah satu program pengembangan SDM pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menempuh studi lanjut pada berbagai perguruan tinggi yang ada di wilayah kota Jayapura, walaupun sejauh ini baru sebatas ijin belajar, karena itu merupakan hak bagi siapa saja termasuk ASN, Seorang ASN harus mengembangkan dirinya selain dalam kegiatan diklat-diklat structural maupun fungsional, tetapi juga melalui pendidikan formil dan pendidikan vokasi, sehingga selain keterampilan, ASN juga harus memiliki wawasan berfikir yang kritis sesuai dengan teori yang diperoleh dan juga pengalaman dilapangan.
      - b. Promosi adalah perpindahan dari jabatan atau pekerjaan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi. Seorang ASN bila diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi pada jabatan atau posisi tertentu dalam upaya meningkatkan



kualitas diri dan pengembangan kariernya, jelas melalui berbagai pertimbangan bahwa yang bersangkutan mampu untuk mengemban suatu tanggung jawab yang lebih besar, apabila kita mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi, maka kita harus menjaga dan melaksanakan tugas dan amanah dengan baik dan yang bersangkutan harus memiliki kemampuan yang mendukung dalam upaya memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. A. 2008. *A Handbook of Human Resource Management*. PT. Transito Asri Media. Jakarta.
- Arcan Ruky, Ahmad. S (2006); *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bacal, R. 2004. *How to Manager Performance*. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dessler G., 1998. *Human Resources Management*. Terjemahan: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Katz M. L. and Rosen H. S. 1992. *Performance Management Hospitals*. Mc. Graw Hill Companies.
- Keban. Y. T., 2004. *Memahami Good Governance*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya - Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama - Bandung.
- Miner, J. B. 1980. *Theories of Organizational Behavior*. Dryden Press, Hinsdale III.
- Moekijat., 2001. *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.
- Mulyadi., 2001. *Balanced Score Card*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ndraha T., 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta – Jakarta.
- Nawawi, Hadari (2005); *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003); *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Osborne D, Plastrik P. 2000. *Memangkas Birokrasi*. Jakarta PPM.
- Ruky, AS. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama - Jakarta.
- Triton PB., 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu, Yogyakarta.
- Sadu Wasistiono, 2003. *Menata Ulang Manajemen Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Kumpulan Artikel (online) Asosiasi Pemerintah Propinsi Seluruh Indonesia (APPSI), (<http://id.appsi.or.id>, diakses tanggal 28 Oktober 2003).
- Saydam, G., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jembatan, Jakarta.
- Siagian Sondang, P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto J., 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Stoener Gunn JA., 1995. *Motivation and Leadership*, Holt, Rinehart, and Winston, Inc., New York.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta - Bandung.
- Salusu. J (2005); *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Proprofit*, Jakarta: Grasindo
- Soetjipto, Budi. W dan Martdianty, Fanny (2006); *Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LM FEUI
- Sulistiyani, Ambar. T, (2004); *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media
- Syamsudin, Sadili (2006); *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Simamora, Hanry, (1995); *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Tan, V. 2002. *Changing Your Corporate Culture*. Singapore : Time Books International.
- Triton PB., 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu, Yogyakarta.
- Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Asmara Books , Yogyakarta
- Wibowo. 2005. *Manajemen Perubahan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada - Jakarta.
- Winardi, 2001. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada – Jakarta.
- Yudhoyono, B. 2001. *Otonomi Daerah ; Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur PEMDA dan Anggota DPRD*. Sinar Harapan – Jakarta.
- Zainun, Buchari (2001); *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Gunung Agung Tbk.