

**MANFAAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI  
PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA BUKITTINGGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

**SALMAN MUBARAQ**  
**73330 / 2006**

**PROGRAM STUDI  
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK  
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Pelaksanaan Tugas  
Pokok Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi

Nama : Salman Mubaraq

NIM : 2006/73330

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

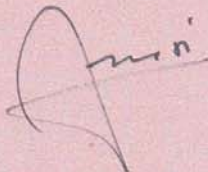
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Mei 2011

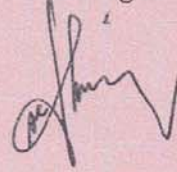
Disetujui oleh:

**Pembimbing I**



Dra. Jumiati, M.Si.  
NIP. 19621109 198602 2 001

**Pembimbing II**



Lince Magriasti, S.IP, M.Si  
NIP. 198001122 00604 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang  
Pada hari Kamis 12 mei 2011 pukul 11.00 s/d 12.30 WIB

### MANFAAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BUKITTINGGI

Nama : Salman Mubaraq  
NIM : 2006/73330  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Mei 2011

Tim Penguji:

|            | Nama                               | Tanda Tangan |
|------------|------------------------------------|--------------|
| Ketua      | : Dra. Jumiati, M.Si.              |              |
| Sekretaris | : Lince Magriasti, S.IP, M.Si      |              |
| Anggota    | : Drs. Yasril Yunus, M.Si          |              |
| Anggota    | : Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D |              |

Mengesahkan:

Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Azwar Ananda, MA  
NIP. 196107201986021001

## **ABSTRAK**

### **SALMAN MUBARAQ : 2006/73330. MANFAAT PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BUKITTINGGI**

Latar belakang penelitian ini ialah Satuan Polisi Pamong Praja bertugas sebagai penegak Peraturan Daerah dan keputusan Kepala Daerah, menciptakan ketentraman dan ketertiban umum serta melindungi masyarakat. Pegawai/ anggota Satuan Polisi Praja Kota Bukittinggi merupakan orang-orang yang memiliki latar belakang serta tingkat pendidikan yang berbeda, sehingga pola kerja dan pola pikir mereka belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sebagai anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini diatasi dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manfaat program pendidikan dan pelatihan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.

Menurut Wursanto (1989) pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk memperbaiki cara kerja pegawai dan mengembangkan diri serta kemampuan pegawai. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penentuan informan dilakukan secara *purposive*. Data dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, kemudian data dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dari data yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan program pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja yang disebut Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja (diksar Pol PP) telah memberikan beberapa manfaat bagi pelaksanaan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi. Manfaat yang terungkap antara lain peningkatan pengetahuan anggota Polisi Pamong Praja tentang Peraturan Daerah serta penerapannya, memiliki kemampuan dalam berkoordinasi dengan lembaga dan aparatur terkait lainnya, serta menambah kecakapan dan keahlian yang dibutuhkan sebagai anggota Satuan Polisi Pamong Praja. Materi dan ilmu yang didapat selama Diksar Pol PP agar terpakai dan dilaksanakan secara berkelanjutan, maka diperlukan kesadaran anggota serta program yang jelas dari tiap Kantor Satuan Pamong Praja.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MANFAAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BUKITTINGGI”**. Salawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

2. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si dan Dra. Aina selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik
3. Drs. Karjuni Dt. Maani M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan pembimbing akademik
4. Ibu Drs. Jumiati, M.Si selaku pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Lince Margriasti, S.IP, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, informasi, dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, MA, Drs. Yasril Yunus, M.Si, dan Drs Fachri Adnan, M.Si selaku tim penguji.
7. Bapak dan Ibu Dosen program studi Ilmu administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan yang bernilai.
8. Bapak/Ibu Kepala Bidang dan Kepala Seksi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat, seluruh Staff Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat, Bapak/Ibu Kepala Kantor Kepala Bagian dan Seksi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi, serta seluruh Staff di Kantor Kepala Bagian dan Seksi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi
9. Teristimewa untuk orang tuaku, keluargaku, dan seluruh orang-orang special dalam perjalanan hidupku yang telah memberikan doa' dan dukungan secara moril serta materil.

10. Rekan-rekanku program studi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2006 Reguler, terimakasih atas segala kebaikannya.

11. Semua teman-temanku yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan perhatian yang telah diberikan untuk penulis selama ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 19 April 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                                         |             |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                    | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                              | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                  | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                               | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR BAGAN .....</b>                                               | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GRAFIK.....</b>                                               | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                            | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                           | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang.....                                                  | 1           |
| B. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah.....  | 6           |
| C. Tujuan Penelitian.....                                               | 8           |
| D. Manfaat Penelitian.....                                              | 8           |
| <b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>                                      | <b>9</b>    |
| A.Kajian Teoris.....                                                    | 9           |
| 1.Pendidikan dan Pelatihan .....                                        | 9           |
| a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....                            | 9           |
| b.Jenis-Jenis Program Pendidikan dan Pelatihan .....                    | 10          |
| c. Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan .....                           | 12          |
| c. Proses Pendidikan dan Pelatihan .....                                | 13          |
| e. Metode Program Pendidikan dan Pelatihan .....                        | 15          |
| f. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....                    | 21          |
| 2. Satuan Polisi Pamong Praja .....                                     | 25          |
| a.Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja .....                           | 25          |
| b.Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja.....                      | 25          |
| c.Visi dan Misi Kantor Polisi Pamong Praja .....                        | 26          |
| d. Program Pendidikan dan Pelatihan di Satuan Polisi Pamong Praja ..... | 29          |
| B.Kerangka Konseptual .....                                             | 30          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                  | <b>31</b>   |
| A.Jenis Penelitian.....                                                 | 31          |
| B.Lokasi Penelitian .....                                               | 32          |
| C.Informan Penelitian .....                                             | 33          |
| D.Jenis, teknik dan alat Pengumpulan Data.....                          | 35          |
| E.Uji Keabsahan Data .....                                              | 38          |

|                                                                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| F. Teknik Analisis Data .....                                                                                                         | 38        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                   | <b>40</b> |
| A. Temuan Umum .....                                                                                                                  | 40        |
| 1. Gambaran Umum Kota Bukittinggi .....                                                                                               | 40        |
| 2. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi .....                                                                    | 42        |
| B. Temuan Khusus .....                                                                                                                | 53        |
| 1. Program Pendidikan dan Pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja .....                                                             | 53        |
| 2. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi .....                                | 56        |
| 3. Manfaat Program Pendidikan dan pelatihan bagi Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ....  | 68        |
| C. Pembahasan .....                                                                                                                   | 71        |
| 1. Program Pendidikan dan Pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja .....                                                             | 71        |
| 2. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi .....                                | 73        |
| 3. Manfaat Program Pendidikan dan pelatihan bagi Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ..... | 75        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                                                                            | <b>77</b> |
| A. Kesimpulan .....                                                                                                                   | 77        |
| B. Saran .....                                                                                                                        | 79        |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.1 Luas Wilayah serta Jumlah Kelurahan per Kecamatan Kota Bukittinggi<br>Tahun 2009 ..... | 41 |
| Tabel 4.5 Jadwal Kegiatan Harian Diksar Pol PP Sumatera Barat .....                              | 63 |

## **DAFTAR BAGAN**

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bagan 2.1 Kerangka Konseptual .....                                            | 30 |
| Bagan 4.1 Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ..... | 45 |
| Bagan 4.2 Pola Pelaksanaan Diksar Pol PP .....                                 | 60 |

## **DAFTAR GRAFIK**

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafik 4.1 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                                | 47 |
| Grafik 4.2 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                      | 48 |
| Grafik 4.3 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Berdasarkan Usia .....                                              | 49 |
| Grafik 4.4 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Berdasarkan Lama Tahun Diangkat Jadi PNS .....                      | 50 |
| Grafik 4.5 Jumlah Perwakilan Satpol PP Kota Bukittinggi yang mengikuti Diksar Pol PP di tiap Tahun.....                            | 51 |
| Grafik 4.6 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi yang Sudah Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan Dasar Satpol PP ..... | 52 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|              |                                                                  |    |
|--------------|------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran I   | Pedoman Wawancara .....                                          | 80 |
| Lampiran II  | Surat Izin Penelitian dari FIS UNP .....                         | 82 |
| Lampiran III | Surat Izin Penelitian di Kantor Satpol PP Sumatera Barat .....   | 83 |
| Lampiran IV  | Surat Izin Penelitian di Kantor Satpol PP Kota Bukittinggi ..... | 84 |
| Lampiran V   | Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian .....        | 85 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Ketentraman dan ketertiban umum adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan Pemerintah, Pemerintah Daerah dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib dan teratur. Untuk menunjang pelaksanaan pembangunan di daerah secara berkesinambungan, ketentraman dan ketertiban umum merupakan kebutuhan dasar dalam pelaksanaan pelayanan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan di bidang pertahanan dan keamanan dimaksudkan untuk menjamin bahwa kemerdekaan nasional dalam semua bidang kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi dan sosial budaya dijunjung tinggi oleh semua warga negara dan mendapat pengakuan *de jure* oleh dunia internasional (Siagian:2003).

Dalam rangka pencapaian tujuan nasional ini, diperlukan Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur Negara dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan yang adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Secara tegas dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri yang diperlukan adalah yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan

pembangunan bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Aparatur Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas mengemban amanat kepala daerah dalam menciptakan dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Keputusan Kepala Daerah disuatu daerah disebut dengan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat pemerintahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja Republik Indonesia.

Dalam Peraturan pemerintah Nomor 6 tahun 2010 juga dicantumkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja memiliki fungsi seperti: a. penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan b. pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan c. pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan masyarakat di daerah d. pelaksanaan kebijakan masyarakat; e. koordinasi penegakan Perda dan peraturan masyarakat dengan kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan /atau aparatur lainnya; f pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan mentaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Cukup banyak dan vitalnya tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, maka diperlukan program pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong di tiap-tiap daerah, karena Peraturan disetiap Provinsi serta

Kabupaten/Kota tidak sama. Sangat riskan, bila pegawai Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Penegak Peraturan Daerah tidak mengetahui dan memahami semua Peraturan yang berlaku di daerahnya, sehingga masing-masing anggota Satuan Polisi Pamong Praja sangat penting untuk mengetahui dan memahami Peraturan yang berlaku di daerah tempat mereka bertugas agar terlaksananya tugas dan fungsinya.

Dalam kenyataan di lapangan, belum semua anggota Satuan Polisi Pamong Praja (khususnya di Kota Bukittinggi) memahami bahkan tidak mengetahui Peraturan Daerah yang harus mereka tegakkan, seperti peraturan daerah mengenai penyakit masyarakat (Pekat) serta peraturan daerah tentang ketentraman dan keteriban umum, sehingga bekerja cenderung berdasarkan perintah atasan tanpa memahami atau mengetahui alasannya, ini seringkali membuat mereka lupa atau lalai akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai Penegak Peraturan Daerah. Bahkan Satpol PP dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sering timbul konflik sampai adu fisik dengan masyarakat yang terkena penertiban. Fakta ini pernah disampaikan Drs. Erneli, S.Pd selaku Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi pada awal tahun 2010.

Tentunya hal ini tidak akan terjadi, apabila anggota Satuan Polisi Pamong Praja mengetahui *Job Description* dan tanggung jawab mereka. Sangat penting bila setiap anggotanya mengetahui dan memahami bidang kerja masing-masing, serta mengetahui dan memahami Peraturan yang harus mereka tegakkan. Oleh sebab itu, perlu Satuan Polisi Pamong Praja berbenah

diri untuk lebih mengoptimalkan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.

Ketidakpahaman atau kurangnya penguasaan terhadap *Job Description* serta tanggungjawab yang diberikan juga dipengaruhi oleh pada umumnya masih terbatasnya jenjang pendidikan dan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas-tugas pada satuan polisi pamong praja. Khusus pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi dari 97 orang pegawai, baru 15 orang pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan formalnya sampai perguruan tinggi, sedangkan selebihnya lulusan SD, SLTP, serta SMA. Dilihat dari segi latar belakang pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi tidak sepenuhnya seluruh pegawai merupakan lulusan dari bidang ilmu yang dibutuhkan. Dari semua pegawai yang ada baru pada Kepala bagian , Kepala Seksi , serta staf-staf Tata Usaha dan Seksi Penyidikan dan Penindakan merupakan pegawai yang latar belakang pendidikannya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Satuan Polisi Pamong Praja (Kota Bukittinggi) dalam bentuk yang tepat dan sesuai, baik berupa Diklat teknis, operasional, ataupun akademik, serta pemahaman tentang kepomongprajaan . Hal ini diamanatkan dalam Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah serta dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang pedoman Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan pedoman pelaksanaan atau kurikulum pendidikan dasar dan pelatihan pada awalnya mengadopsi kurikulum pendidikan dasar dan pelatihan bagi pegawai selingkungan

Departemen Dalam Negeri serta lembaga-lembaga terdahulu yang sejenis seperti dinas ketentraman dan ketertiban umum dan atau mawil hansip. Pada saat ini hal ini lebih dipertegas aturannya dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 38 tahun 2010 tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dasar Satuan Polisi Pamong Praja.

Menurut Hasibuan (1991) pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatannya. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan teknis pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah No.32 Tahun 2004, Satpol PP memang ditentukan menjalankan sebagian fungsi kepolisian dan bersifat khusus di daerah tertentu, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan bagi anggota satuan pamong praja bersifat semi militer dan dalam pelaksanaan program pendidikan serta pelatihan bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan militer. Pada awal tahun 2005 pendidikan dan pelatihan dasar hanya diikuti oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja tingkat Provinsi Sumatera Barat yang dilaksanakan di SPN Padang Besi Sumatera Barat.

Sedangkan untuk pegawai Satuan Polisi Pamong praja tingkat kabupaten dan kota di Sumatera Barat termasuk pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi diikutsertakan pada pendidikan dan pelatihan dasar mulai pada akhir tahun 2005 yang diselenggarakan di Secata B kota Padang Panjang Sumatera

Barat. Setiap tahunnya tiap Kantor Satuan Polisi Pamong Praja tingkat Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat mengirimkan perwakilan pegawainya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan dasar bagi anggota Satuan Polisi pamong Praja. Khusus Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi rata-rata tiap tahunnya mengirimkan 9 atau 10 orang pegawainya untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dasar. Hingga tahun 2010 dari jumlah 97 orang pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi, 75 orang pegawai telah mengikuti diklat.

Berdasarkan paparan diatas, penulis melihat suatu perbedaan serta kekhususan program pendidikan dan pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja. Program tersebut tentunya bermuara dan bertujuan agar seluru anggota dan atau pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (khususnya di kota Bukittinggi) menjadi pegawai yang terdidik, terampil, profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Oleh sebab itu penulis tertarik mengkaji tentang *“Manfaat Pendidikan dan Pelatihan bagi Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Pamong Praja Kota Bukittinggi”*.

## **B. Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, & Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka ditemukan beberapa masalah dasar yakni:

- a. Belum semua pegawai memahami dan mengetahui Peraturan daerah yang ada di kota Bukittinggi.

- b. Pada umumnya pegawai belum menguasai sepenuhnya tanggungjawab yang diberikan.
- c. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi satuan polisi pamong praja masih terlibat konflik bahkan adu fisik dengan masyarakat atau pihak yang ditertibkan.
- d. Masih terbatasnya jenjang pendidikan sebagian besar pegawai Kantor Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi dan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas-tugas pada satuan polisi pamong praja.

## **2. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dalam hal pembahasan program-program pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Bukittinggi. Dalam penelitian ini akan mengkaji apa saja manfaat dari program pendidikan dan pelatihan tersebut bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.

## **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah maka hal yang ditelaah dalam penelitian ini :

- a. Bagaimanakah program pendidikan dan pelatihan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja ?
- b. Bagaimanakah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja?

- c. Apa saja manfaat dari program pendidikan dan pelatihan untuk Satuan Polisi Pamong Praja bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan Penelitian ini adalah:

1. Mengetahui program pendidikan dan pelatihan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.
2. Mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.
3. Mengetahui manfaat dari program pendidikan untuk Satuan Polisi Pamong Praja bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian:

1. Manfaat secara teoritis ialah penelaahan pelaksanaan program-program pendidikan dan pelatihan sehingga menjadi suatu kontribusi untuk ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia.
2. Manfaat praktisnya ialah sumbangan pemikiran bagi dunia praktis terutama bagi pimpinan Kantor Polisi Pamong Praja untuk pendidikan dan pelatihan agar lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta profesionalitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan**

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya (Widjaja, 1995 : 75). Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia (Susilo Martoyo, 1994:56). Pendidikan untuk pegawai dapat diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan (Widjaja, 1995 : 75). Pengertian pelatihan menurut Wursanto (1989:60) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Adapun Pendidikan dan Pelatihan dalam ketentuan Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan

belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan langsung dengan pengajaran tugas pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### **b. Jenis – Jenis Program Pendidikan dan Pelatihan**

Ditinjau secara umum program pendidikan dan pelatihan menurut Muhammad Agus Tulus (1996) dan Moenir (1983) dibagi berdasarkan cara, strategi serta metode pelaksanaan program tersebut yakni :

- 1) *On the job training* merupakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) tentang pekerjaan baru oleh supervise/pelatih langsung dari atasan atau karyawan yang lebih berpengalaman, program dilaksanakan sejalan langsung dengan praktek kerja dan ditempat kerja.
- 2) *Of the job training* merupakan program diklat yang dilaksanakan di tempat dan di waktu khusus oleh orang-orang yang ahli dan ber pengalaman di bidangnya.

Ditelaah menurut dokumen resmi yakni yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Pegawai Negeri Sipil serta dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil jenis diklat terdiri dari :

1) Diklat Prajabatan

Diklat untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan PNS. Diklat Prajabatan merupakan bagian dari persyaratan pengangkatan Calon PNS menjadi PNS. Diklat ini dibagi sesuai dengan tingkat/golongan CPNS yang akan diangkat jadi PNS.

2) Diklat Kepemimpinan

Diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan adalah Diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat ini dibagi sesuai dengan tingkat dan golongan eselon.

3) Diklat Fungsional

Diklat untuk memenuhi ataupun meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki Jabatan Fungsional.

4) Diklat Teknis

merupakan Diklat untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam jabatan PNS sesuai dengan bidang tugasnya.

### **c. Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Bernardin dan Russell dalam Ambar T. Sulistiyani (2003:178) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup :

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan di butuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan, bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan, bertujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P. Siagian (2001:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut yaitu :

#### **1) Penentuan kebutuhan**

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

#### **2) Penentuan sasaran**

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis, akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai

sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun peserta.

### 3) Penetapan isi program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua hal faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak di capai.

### 4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

### 5) Pelaksanaan program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, pada penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

### 6) Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap prilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

## **d. Proses Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan satu perubahan prilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan

prilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak dan perangkat keras (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:31-32).

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras disini adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan pelatihan dan lain sebagainya.

Dalam Peraturan pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 pasal 2 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Dasar pemikiran kebijaksanaan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian integral dalam sistim pembinaan pegawai.
- 2) Diklat mempunyai keterkaitan dengan pola pembinaan dan pengembangan pegawai.
- 3) Sistim Pendidikan dan pelatihan meliputi proses indentifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi.
- 4) Pendidikan dan latihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai agar memenuhi Persyaratan Jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader dan pimpinan serta staf.

5) Diklat meliputi dua fungsi yakni fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Disamping pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan lain yang dilaksanakan adalah dengan cara pemberian penghargaan berupa penghargaan kesetiaan dan kenaikan pangkat yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan diklat untuk jabatan fungsional yang tidak melalui tingkatan namun lebih diarahkan kepada kompetensi jabatan fungsional masing-masing. Sedangkan untuk pendidikan dan pelatihan teknis dilaksanakan untuk penunjang kegiatan atau pelaksanaan tugas masing-masing pegawai.

#### **e. Metode Program Pendidikan dan Pelatihan**

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Adapun metode-metode pendidikan dan pelatihan:

##### **1) Pelatihan**

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Metode pelatihan terdiri atas

(Tulus:1996):

*a) On the job training*

Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise Langsung seorang “pelatih” yang bagaimana berpengalaman (biasanya karyawan lain). Metode ini biasanya digunakan dalam praktek dan dilakukan di tempat kerja pekerja terdiri dari :

(1) Rotasi jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

(2) Latihan Instruksi Pekerjaan

Memberikan petunjuk pengerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan karyawan.

(3) Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

(4) Coaching

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

(5) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan Karyawan akan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

*b) Of the job training*

Karyawan dilatih di waktu serta tempat khusus diluar waktu kerja oleh orang-orang yang berpengalaman dan ahli di bidangnya (Tulus :1996). Dalam metode pendekatan ini dibagi menjadi 2 metode yaitu :

(1) Metode simulasi

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode simulasi yang paling umum digunakan adalah :

(a) Metode Studi Kasus

Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan keputusan.

(b) Role Playing

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

(c) *Business Games*

Business (Management) game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

(d) *Vestibule Training*

Latihan yang diberikan oleh pelatih khusus bukan oleh atasan.

(e) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi.

(f) Program-program Pengembangan Eksekutif

Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan, atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

(2) Presentasi Informasi

Teknik atau metode presentasi informasi ini mempunyai tujuan utama untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada para peserta. Metode-metode yang biasa digunakan (Schuler :1997) :

(a) Kuliah

Ini merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.

(b) Presentasi video

Metode ini serupa dengan bentuk kuliah dan biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.

(c) Metode konperensi

Metode latihan ini berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan untuk mengubah sikap karyawan.

(d) *Programmed instruction*

Metode ini menggunakan mesin pengajar atau computer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

(e) *Studi sendiri Self-study*

Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Studi ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:28).

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Adapun metode pendidikan adalah sebagai berikut (Musaneef:189)

a) *Training Method* atau *Classroom Method*

Merupakan metode latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan.

b) *Under Study*

*Under Study* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktis langsung bagi seorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya *under study* biasanya untuk jabatan kepemimpinan.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

*Job Rotation and Planned Progression* merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

d) *Coaching and counseling*

*Coaching* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya

*Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya dan aspirasinya.

e) *Junior Board of Executif or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tahap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (Top Management).

f) *Committee Assigmmment*

Komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Business Games* (ketrampilan bisnis)

Pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

*h) Sensitivity Training*

*Sensitivity Training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

*i) Other Development Method*

Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap orang-orang yang akan jadi manajer dan atau pimpinan, metodenya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing organisasi (Hasibuan, 2002: 69).

Dari beberapa metode diatas secara garis besar program yang diterapkan di Kantor Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ialah Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disebut Diklat Dasar Pol PP, adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan diangkat menjadi Pol PP. Program ini meliputi pendidikan dan pelatihan secara fisik dan mental, serta pengetahuan, keterampilan dan sikap dan perilaku kepamongprajaan.

**f. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

**1) Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan

untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003:174) yaitu :

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c) Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d) Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
- e) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
- f) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Wursanto (1989:60), tujuan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a) Menambah pengetahuan pegawai.
  - b) Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan pegawai.
  - c) Mengubah dan membentuk sikap pegawai.
  - d) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
  - e) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai.
  - f) Mempermudah pengawasan terhadap pegawai.
  - g) Mempertinggi stabilitas pegawai.
- 2) Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Wursanto (1989:60), ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu :

- a) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai.

- b) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai.
- c) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut:

- a) Meningkatkan rasa puas karyawan.
- b) Pengurangan pemborosan.
- c) Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan.
- d) Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e) Menaikkan tingkat penghasilan.
- f) Mengurangi biaya-biaya lembur.
- g) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- h) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- i) Mengurangi kecelakaan kerja.
- j) Memperbaiki komunikasi.
- k) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- l) Memperbaiki moral karyawan.
- m) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Manfaat lain yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Soeprihanto (1997:24) antara lain:

- a) Kenaikan produktivitas.

Kenaikan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja dengan program pendidikan dan pelatihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.

b) Kenaikan moral kerja.

Apabila penyelenggara pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.

c) Menurunnya pengawasan.

Semakin percaya pada kemampuan dirinya, maka dengan disadarinya kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap harus mengadakan pengawasan.

d) Menurunnya angka kecelakaan.

Selain menurunnya angka pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

e) Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja.

Stabilitas disini diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.

## **2. Satuan Polisi Pamong Praja**

### **a. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja**

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang dapat berbentuk Dinas Daerah atau Lembaga Teknis Daerah.(Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005). Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) mempunyai tugas menegakkan Peraturan daerah (Perda) dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. (Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2010).

### **b. Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja**

Kota Bukittinggi memiliki tugas pokok memelihara Satuan Polisi Pamong Praja dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum/masyarakat,menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota.

Dalam tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja memiliki fungsi;

- 1) Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
- 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- 4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;

- 5) Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparaturnya;
- 6) Pengawasan terhadap masyarakat, aparaturnya, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- 7) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

**c. Visi dan Misi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja**

Visi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi :

"Bagaimana terciptanya suatu kondisi masyarakat yang tertib, aman, tentram, sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku.

Misi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi :

- 1) Meningkatkan kualitas kesadaran masyarakat terhadap setiap produk Perundang-undangan yang berlaku khususnya Peraturan daerah dan Peraturan kepala daerah.
- 2) Terciptanya suatu kehidupan harmonis, tertib, aman, tentram, dan serasi ditengah – tengah masyarakat
- 3) Meningkatkan harmonisasi dengan instansi terkait
- 4) Meningkatkan sumber daya manusia Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi sebagai panutan peningkatan disiplin aparaturnya.

#### **d. Program Pendidikan dan Pelatihan di Satuan Pamong Praja**

Program pendidikan dan pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja pada awalnya disesuaikan dengan kurikulum program pengembangan sumber daya manusia pada instansi sejenis yang terdahulu seperti dinas ketentraman dan ketertiban umum, disamping program ini juga mengacu pada kurikulum yang berlaku bagi instansi selingkungan Departemen Dalam Negeri. Hal ini didasari oleh amanat yang terkandung pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja yang menyebutkan seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja harus mengikuti program pendidikan dan pelatihan sebelum diangkat menjadi anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Aturan secara teknis atau kurikulum pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja diatur secara rinci dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri. Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja yang diamanatkan pada Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 baru dijadikan lembaran Negara pada tahun 2010 yakni Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja.

Dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja bertujuan (Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010) :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Polisi Pamong Praja
- 2) Meningkatkan profesionalisme Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas penegak peraturan daerah, penyelenggara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat
- 3) Menyediakan PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan persyaratan untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja

Pola pendidikan dan pelatihan untuk Diklat Dasar Polisi Pamong Praja (Pol PP) tercantum dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja yakni:

- 1) Pola 300 jam pelajaran

Diikuti oleh PNS yang akan diangkat menjadi Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja (Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010).

- 2) Pola 150 jam pelajaran

Diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja (Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010).

- 3) Pola 100 jam pelajaran

Diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon IV di Satuan Polisi Pamong Praja (Pasal 6 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010).

4) Pola 50 jam pelajaran

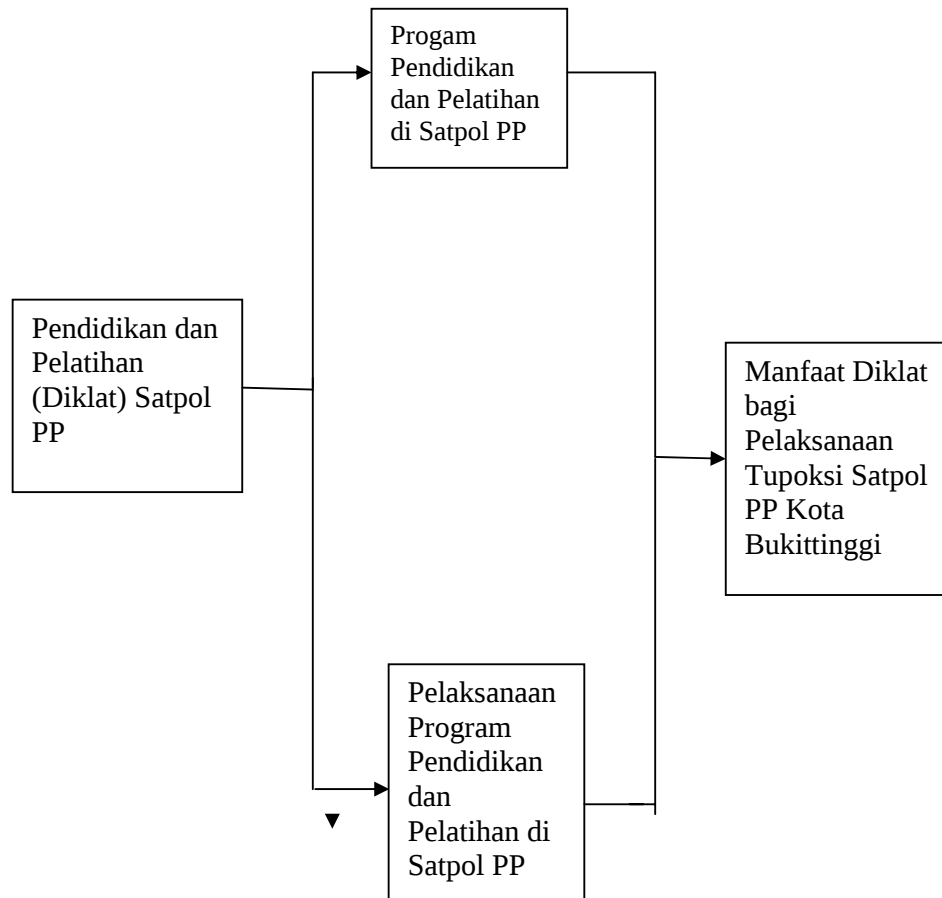
Diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon III di Satuan Polisi Pamong Praja (Pasal 7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010).

5) Pola 30 jam pelajaran

Diikuti oleh PNS yang telah diangkat menjadi Polisi Pamong Praja dan menduduki jabatan struktural eselon II di Satuan Polisi Pamong Praja (Pasal 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2010).

### **B.Kerangka Konseptual**

Penelitian ini mengemukakan program-program pendidikan dan pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja yakni pada Kantor satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi. Sesuai dengan peraturan yang ada yaitu Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004, Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2010 ada dua jenis Program pengembangan sumber daya manusia yakni melalui Pendidikan dan Pelatihan (diklat) serta program Promosi dan mutasi. Program-program tersebut akan diurai bagaimana bentuk-bentuk pelaksanaannya untuk selanjutnya dikaji manfaatnya bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.



**Bagan 2.1** Kerangka Konseptual

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan :

1. Program pendidikan dan pelatihan bagi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang disebut pendidikan dan pelatihan dasar Satpol PP (Diksar Pol PP) pada saat ini pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 38 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Polisi Pamong Praja (Diksar Pol PP). Program ini diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku anggota satuan polisi pamong praja. Meningkatkan profesionalisme, disiplin dan kompetensi anggota satuan Polisi pamong praja sesuai tugas pokok dan fungsi serta bidangnya.
2. Pelaksanaan Diksar Pol PP untuk di Sumatera Barat sebatas dan setingkat diklat prajabatan yakni diikuti oleh setiap anggota yang akan diangkat menjadi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja serta dilakukan selama 30 hari berturut-turut di Secata B Kota Padang Panjang. Kurikulumnya berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 38 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Polisi Pamong Praja (Diksar Pol PP). Komposisi materi diksar Pol PP ialah 30% pembinaan fisik, 10% pembinaan mental serta 60% peningkatan pengetahuan. Adapun metode pengajaran / pemberian materi Diksar Pol PP ialah *of job training* karena

dilaksanakan di waktu dan tempat khusus, dengan tenaga pengajar dan pelatih yakni pejabat, aparatur, akademisi serta praktisi yang ahli pada bidangnya. Materi diklat dilaksanakan dengan praktek, simulasi maupun metode dalam kelas dengan kuliah, diskusi serta peragaan.

3. Manfaat diklat bagi pelaksanaan Tugas Pokok dan fungsi Satuan Praja Kota Bukittinggi ialah : Anggota Satuan Polisi Pamong Praja lebih disiplin karena telah ditempa serta dilatih dengan program yang jelas dan terjadwal ; Anggota Satuan Polisi Pamong Praja lebih mengetahui serta memahami Peraturan daerah (Perda) dan peraturan kepala daerah dengan penerapan dan mekanisme penegakan Perda dan Peraturan Kepala daerah tersebut ; Anggota Satuan Polisi Pamong Praja lebih siap dan siaga dalam melaksanakan pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, serta badan hukum untuk patuh terhadap Perda dan Peraturan Kepala Daerah ; Anggota Satuan Pamong Praja mengetahui dan memahami tupoksi lembaga/aparatur lain yang terkait antara lain Polri, Dinas Pasar, Dinas Perhubungan, badan SAR, Dinas PU dan Badan Pemadam Kebakaran, sehingga dalam pelaksanaan tuposi satpol PP dalam penegakan Perda, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum (trantibum) serta perlindungan masyarakat (linmas) dapat berkoordinasi dengan baik dengan lembaga/aparatur tersebut dan meminimlisir segala bentuk tumpang tindih tugas dan tanggungjawab masing-masing ; anggota Satuan Polisi Pamong Praja lebih mengetahui, memahami, cakap, serta bertanggungjawab atas segala tugas yang diberikan sehingga menunjang

kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. Manfaat ini cenderung dirasakan dalam jangka pendek yakni selama beberapa waktu setelah mengikuti diksar Pol PP.

## **B. Saran**

Adapun saran terhadap program Diklat bagi Satuan Polisi Pamong Praja agar lebih bermanfaat lagi bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja :

1. Bagi Instansi penyelenggaraan Program pendidikan dan Pelatihan bagi satuan Polisi Pamong Praja perlu adanya kurikulum yang lebih jelas terperinci serta penjadwalan yang lebih baik sehingga semua materi dapat tersampaikan dan dikuasai dengan baik agar kompetensi yang diharapkan bisa tercapai. Perlu segera disusun dan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan lanjutan bagi Satuan Polisi Pamong Praja, karena sampai saat ini diklat baru sebatas diklat prajabatan.
2. Bagi instansi pengirim peserta diklat (Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi/Kabupaten/ Kota) perlu suatu jadwal dan pemograman kegiatan sebagai tindak lanjut diklat yang telah dilaksanakan sehingga manfaat diklat bisa dirasakan dalam jangka waktu lama.
3. Bagi peserta diklat setelah diklat hendaknya secara individu sadar akan penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama diklat diterapkan secara berkesinambungan serta ikut berperan aktif menyusun dan menyusun suatu program kerja yang berorientasi pada penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapat sewaktu Diksar Pol PP.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku:

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hadari Nawawi. 1987. *Metode Penelitian*. Bandung : Alumni
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press
- Husein Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama
- Lexy J. Moleong. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosda Karya
- M.A. Anwar ,dkk. 1995. *Prospek Ekonomi Indonesia Jangka Pendek (Sumber daya, Teknologi dan Pembangunan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Moenir. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alumni
- Muhammad Agus Tulus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Pemerintah Kota Bukittinggi. 2009. *Bukittinggi dalam Angka 2009*
- S.P. Hasibuan. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Haji Masagung
- \_\_\_\_\_. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV.Haji Masagung
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- S.P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- S.P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Administrasi Pembangunan Konsep Dimensi dan Strategis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuler, Randall S & Susan E Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga