

## PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI PAPUA

*Sherlly I.S.K. Rumakiek<sup>1</sup>*  
*Michael Mantiri<sup>2</sup>*  
*Frans Singkoh<sup>3</sup>*

### Abstrak

Satuan polisi pamong praja Provinsi Papua dalam unit reformasi birokrasi merupakan satu organisasi yang didalamnya terdapat aparatur sipil negara dimana mereka mempunyai tugas sekaligus merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan reformasi birokrasi. Jika seorang aparatur sipil negara tidak akuntabel dan tidak mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya, maka jalannya roda pemerintahan akan tersendat dan akan mengakibatkan efek domino kepada permasalahan yang meskipun itu permasalahan yang kecil tetapi jika dibiarkan akan menyangkut ke permasalahan yang penting karena seperti dalam sebuah organisasi semua komponen organisasi baik itu aparatur sipil negara maupun hanya staf biasa hingga yang memangkuk jabatan sampai kepala adalah satu keterkaitan yang saling bergantung satu sama lain. Untuk implementasi visi dan misi organisasi formal, maka dibutuhkan aparatur sipil negara yang benar-benar mampu, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya tidak serta merta muncul begitu saja. Tetapi harus dijaga dan dibina serta dibentuk melalui usaha-usaha pemberdayaan. Pemberdayaan sebagai usaha untuk mendukung aparatur sipil negara dalam mengembangkan seluruh potensinya guna melaksanakan tugasnya. Pemberdayaan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan, dalam hal ini pemberdayaan yang dilaksanakan di kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua melalui usaha pengadaan, pembinaan karier, penggajian dan tunjangan. Melalui usaha-usaha pemberdayaan tersebut diperoleh hasil penempatan aparatur pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, aparatur yang semakin bertanggung jawab akan tugas dan kewajibannya. Pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan senantiasa diadakan dan gaji serta tunjangan berjalan dengan baik hal tersebut berdampak positif yang membuat ASN di kantor satpol PP semakin giat dalam bekerja, meskipun tetap saja ada beberapa yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk melihat mengenai pemberdayaan aparatur sipil negara di kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan diadakan pemberdayaan aparatur maka produktivitas kerja di kantor satuan polisi pamong praja telah mengalami peningkatan.

**Kata Kunci: Pemberdayaan, ASN, Produktivitas Kerja.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

## Pendahuluan

Satuan polisi pamong praja dalam unit reformasi birokrasi pemerintah daerah merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga kerja lainnya, dimana mereka mempunyai tugas sekaligus merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan reformasi birokrasi. Aparatur sipil negara merupakan tenaga kerja profesional, dituntun menjadi manusia yang berdedikasi tinggi, loyal, memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin penuh, yang dapat mendukung berhasilnya visi dan misi suatu organisasi pemerintahan. Bagi suatu organisasi formal seperti satuan polisi pamong praja yang menetapkan reformasi birokrasi, dimana mempekerjakan aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan penuh ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Aparatur sipil negara dalam lingkup satuan polisi pamong praja, sudah seharusnya bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi, disiplin penuh dan sadar akan tanggung jawabnya untuk mengemban tugas, membangun kehidupan bangsa dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Jika seorang aparatur sipil negara tidak akuntabel dan tidak mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya, maka jalannya roda pemerintahan akan tersendat dan akan mengakibatkan efek domino kepada permasalahan yang meskipun itu permasalahan yang kecil tetapi jika dibiarkan akan menyangkut ke permasalahan yang penting karena seperti dalam sebuah organisasi semua komponen organisasi baik itu aparatur sipil negara yang hanya seorang staf biasa hingga yang memangku jabatan paling atas sampai kepala adalah satu keterkaitan yang saling bergantung satu

sama lain. Untuk implementasi visi dan misi organisasi formal pemerintahan yang adalah satuan polisi pamong praja dibutuhkan aparatur sipil negara yang benar-benar mampu, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, tidak serta merta muncul begitu saja. Tetapi harus dijaga dan dibina serta dibentuk melalui usaha-usaha pemberdayaan. Pemberdayaan sebagai usaha untuk mendukung aparatur sipil negara dalam mengembangkan seluruh potensinya guna melaksanakan tugasnya. Tugas aparatur sipil negara dalam masyarakat dan senantiasa mengabdikan kepada pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu menyejahterakan bangsa berupa memberikan tenaga dan pikirannya dengan sepenuh hati untuk tujuan mulia yaitu kepentingan bersama berupa kepentingan masyarakat dan negara sehingga perlu adanya proses pemberdayaan agar kualitas aparatur sipil negara dapat meningkat. Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan.

Tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah untuk meningkatkan mutu, keterampilan serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Dalam hal ini pemberdayaan terhadap aparatur sipil negara disesuaikan dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Hal diatas didasarkan pada pemikiran bahwa apabila suatu organisasi yang produktivitasnya relative rendah dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka melalui restrukturisasi, diharapkan organisasi

akan mampu memberdayakan semua potensi yang ada, sehingga apabila seluruh potensi dapat diberdayakan secara optimal, maka diharapkan akan menghasilkan produktivitas organisasi secara optimal pula. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur sipil negara pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Dalam hal ini yang dimaksud adalah aparatur sipil negara pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.

Satuan polisi pamong praja Provinsi Papua merupakan satu instansi pemerintahan di daerah yang tugas dan fungsinya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan polisi pamong praja Provinsi Papua mempunyai tugas menegakan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur. Dalam kesehariannya satuan polisi pamong praja Provinsi Papua merupakan satu instansi yang selalu bersentuhan dengan masyarakat dalam artian mempunyai tugas menegakan peraturan daerah (perda), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan dari peneliti, dalam kesehariannya ternyata tidak seluruhnya dari para aparatur sipil negara pada kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua yang mampu menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur sipil negara. Adapun beberapa masalah yang paling sering ditemui pada kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua ialah adanya aparatur sipil negara yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang seharusnya pekerjaan tersebut dapat

diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat, ada juga aparatur yang kurang disiplin, serta adanya aparatur sipil negara di kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua yang hanya lulusan sekolah menengah atas sehingga membuat aparatur sipil negara tersebut kurang atau bahkan tidak memahami akan tugas dan fungsinya yang dapat membuat atau mengakibatkan turunnya produktivitas kerja pada kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua.

## **Tinjauan Pustaka**

Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut dengan empowerment. Menurut Stewart yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2016:182) secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Sementara itu menurut Kadarisman (2012:222) Pemberdayaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Sedangkan menurut Osborne dan Gabler (dalam Sedarmayanti, 2016:309), pemberdayaan adalah sesuatu peningkatan kemampuan yang sesungguhnya potensinya ada, dimulai dari status kurang berdaya menjadi lebih berdaya, sehingga lebih bertanggung jawab. Pemberdayaan (empowerment) merupakan suatu proses dalam rangka menciptakan kekuatan atau kemampuan seseorang atau beberapa orang, sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan baik menggunakan fisik (tenaga) maupun menggunakan akal (pikiran) untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia. Sedangkan dalam sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki

pemberdayaan (empowerment) dapat dipastikan bahwa setiap anggotanya akan dihormati baik sesama anggota organisasi pemerintah maupun masyarakat pada umumnya, karena memainkan peran penting sehingga menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan setiap individu. Makmur (2009:213-215). Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan yang sesungguhnya potensinya sudah ada, dimulai dari status kurang berdaya menjadi lebih berdaya.

Menurut Tohardy dalam Edy Sutrisno (2012:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Laeha M dan Wexley dalam Tjutju Yuniarsih (2011:47) mengemukakan produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja dalam mencapai hasil yang ditargetkan.

Namun Menurut Sedarmayanti (2016:35-36) Produktivitas tenaga kerja secara spesifik adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja dalam tingkat operasi perusahaan merupakan salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa konsep produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil pengukuran

kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja diukur pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan/kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Sumber daya manusia di tempat kerja sangat penting dan perlu diperhitungkan. Produktivitas kerja mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Muchdarsyah (2008:78), beberapa factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreativitas, dan minat; partisipasi pada keputusan terkait pekerjaan; kompensasi; jalur komunikasi; pengawas; apresiasi hasil pekerjaan; kesempatan mengembangkan diri; penguasaan unit kerja, dan; gaya organisasi yang fleksibel. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada dasarnya berasal dari individu (internal) dan di lingkungan individu (eksternal). Faktor internal terkait bagaimana individu mau mengatasi sikap, cara berpikir, keinginan, cara mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor eksternal terkait bagaimana individu mampu mengambil nilai positif dari apa yang terjadi di sekitarnya untuk meningkatkan perbaikan kualitas kerja. Sedangkan pemikiran mengenai faktor-faktor produktivitas kerja menurut Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno (2011:102), setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa

factor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sara produksi, manajemen dan prestasi. Juga menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu 1). pelatihan, latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. 2). Mental dan kemampuan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. 3). Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Satuan polisi pamong praja adalah sebagai salah satu Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau aparat sipil Negara yang bertugas menjaga keamanan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 mengenai satuan polisi pamong praja dijelaskan satpol pp adalah bagian dari perangkat aparat di daerah yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum serta menciptakan ketenteraman di masyarakat. Ketertiban

umum dan ketenteraman masyarakat merupakan sebuah keadaan dinamis yang dimana memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat daerah dapat melakukan kegiatannya dengan tenang, tertib dan teratur. Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010.

1. Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.
2. Polisi Pamong Praja adalah anggota Satpol PP sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

## Metode Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis atau metode penelitian kualitatif. Menurut (Nawawi, 1994:104-106) Penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak berubah dalam simbol-simbol atau bilangan. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenai suatu masalah dalam kondisi aspek, atau bidang pada obyeknya.

Penelitian ini difokuskan pada pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan produktivitas kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. Maka konsep yang digunakan untuk pemberdayaan ASN diambil dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dirincikan dalam indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengadaan
2. Pengembangan Karier

### 3. Penggajian dan Tunjangan

Informan dalam penelitian ini ialah

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua (1)
2. Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur (1)

### Hasil Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pengadaan merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pengadaan di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan dan pengangkatan. Disampaikan oleh Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua bahwa pengadaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk benar-benar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka pada masa percobaan selama setahun Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua mengadakan pemberdayaan bagi calon ASN dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan agar potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh tiap calon ASN dapat dikembangkan, agar ketika diangkat menjadi ASN hingga pada saat penempatan ASN yang direkrut sudah benar-benar efektif dan efisien dalam bekerja. Hal yang disampaikan oleh Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua ini sejalan dengan yang dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 yaitu masa percobaan dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan

bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Calon ASN yang diangkat menjadi ASN harus memenuhi persyaratan lulus pendidikan dan pelatihan serta sehat jasmani dan rohani. Dalam penempatan ASN peneliti menemukan bahwa penempatan ASN benar-benar sudah terspesialisasi di bidangnya, hal ini dibuktikan dengan apa yang disampaikan oleh Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua bahwa dalam penempatan ASN kami tempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing ASN sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki agar produktivitas kerja di kantor kami dapat meningkat.

Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh organisasi untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karier merupakan alat untuk memotivasi ASN agar mereka dapat berprestasi dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh peneliti saat mewawancarai Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua beliau mengatakan bahwa tujuan dari diadakan pengembangan karier yaitu untuk melahirkan Aparatur Sipil Negara yang mandiri, terampil, kreatif serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja akan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal serupa juga disampaikan oleh Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur bahwa pengembangan karier diadakan agar Aparatur Sipil Negara dapat menyadari akan kemampuan dan potensinya sehingga Aparatur Sipil Negara dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya. Pengembangan karier yang diadakan di

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua ialah pendidikan dan pelatihan yang merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan, tingkah laku dan pengetahuan dari para ASN sesuai dengan kenutuhan dari organisasi, kemudian bentuk pengembangan karier yang kedua ialah promosi yang merupakan perubahan posisi / jabatan dari tingkat yang rendah ke posisi/ jabatan tingkat yang lebih tinggi. Dan bentuk pengembangan yang ketiga ialah mutasi, mutasi adalah bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian yang peneliti sering temukan di beberapa literatur mutasi disebut sebagai pemindahan. Dan bentuk pengembangan karier yang paling sering diadakan ialah pendidikan dan pelatihan, Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua juga mengatakan bahwa agar seorang ASN di menjadi lebih efektif dan efisien dalam bekerja maka diwajibkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) baik itu diklat dasar, diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan juga diklat fungsional yaitu bagi adanya staf yang cakap dan terampil. Plt. Kassat Pol PP Provinsi Papua menyatakan hasil dari pengembangan karier dalam bentuk pendidikan dan pelatihan cukup baik, kinerja dari ASN semakin meningkat, dan hampir sebagian besar ASN dikantor Satpol PP Provinsi Papua dapat dikatakan sudah disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya namun tetap saja masih ada ASN yang belum disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya, lebih lanjut beliau mengatakan bahwa memang mereka yang belum disiplin ini telah mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya saja masih kurang kesadaran untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil

wawancara dampak yang dirasakan oleh staf dengan adanya pendidikan dan pelatihan membuat pengetahuan menjadi bertambah, mereka jadi tahu bagaimana harus bersikap professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Secara umum gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur atas jasa dan hasil kerjanya, sedangkan tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pegawai. Berangkat dari hal tersebut, Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua menjelaskan bahwa penggajian dan tunjangan berjalan dengan baik karena semua telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut beliau menjelaskan kalau Daerah Provinsi Papua adalah Daerah Otonom oleh sebab itu para ASN di provinsi Papua mendapatkan tunjangan khusus bagi yang memiliki jabatan. Hasil wawancara dari para staf mereka mengatakan bahwa selain menerima gaji pokok mereka juga menerima tunjangan-tunjangan berupa Uang Lauk-Pauk (ULP), Tunjangan Penghasilan Bersyarat (TPB), Tunjangan Hari Raya (THR) dll, itu membuat mereka merasa sangat cukup dengan gaji dan tunjangan yang diterima serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

## **Kesimpulan**

### **1. Pengadaan**

Dalam penempatan pegawai sebagian besar sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

### **2. Pengembangan Karier**

Setelah dilaksanakan pengembangan karier maka kinerja dari aparatur sipil negara di kantor satuan polisi pamong praja Provinsi Papua dapat dikatakan semakin meningkat, hal ini dilihat dari adanya aparatur sipil

negara yang semakin disiplin dalam bekerja serta memahami dengan baik apa yang menjadi tugas dan fungsinya.

### 3. Penggajian dan Tunjangan

Sistem penggajian dan tunjangan selama berjalan dengan baik, para aparatur sipil negara tidak hanya menerima gaji pokok tetapi juga menerima insentif dan tunjangan-tunjangan lain seperti tunjangan khusus dll. Hal itu dapat membuat para aparatur sipil negara menjadi semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

### Saran

1. Pemberdayaan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan di kantor satuan polisi pamong praja provinsi Papua harus terus diadakan, agar aparatur yang belum berdaya dan belum paham akan tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih berdaya dan bertanggung jawab.
2. Memberi kesempatan kepada ASN untuk ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
3. Meningkatkan target pekerjaan di semua bidang.
4. Aparatur sipil negara yang dianggap cakap sudah selayaknya diberi kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Edy, S. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Eko, W. 2015. Manajemen Pengembangan Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Hasibuan. 2008. Dasar-dasar Perbankan. Jakarta: PT. Grafindo.
- Nur, A. 2016. Panduan Mudah & Praktis Menyusun Skripsi-Tesis dan Disertasi. Yogyakarta: Araska.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, M. 2008. Produktivitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2015. Memahami Penelitian Kualitatif. Cetakan kesebelas, Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Suwatno. dan Priansa . 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
  - Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
  - Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 12 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Papua.