

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PRABUMULIH

Jailani¹, Tony Mirza², Arry Halbadika Fahlevi³
STIA & P- Ads Palembang^{1,2,3}

Email : jaybadri.jb@gmail.com¹ tonymirza1234@gmail.com² Arryhalbadika85@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Prabumulih, yang didasari oleh adanya indikasi kinerja organisasi yang belum optimal. Latar belakang masalah ini adalah pentingnya SDM berkualitas untuk meningkatkan pelayanan publik, namun program pengembangan yang ada diduga belum berjalan efektif. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pelaksanaan program pengembangan SDM, khususnya pendidikan dan pelatihan (diklat), melalui empat fungsi manajemen. Langkah penelitian utama dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan data primer untuk mendapatkan gambaran menyeluruh. Temuan utama menunjukkan bahwa meskipun aspek perencanaan dan pengorganisasian diklat telah berjalan cukup baik, aspek pelaksanaan dan pengawasan masih sangat lemah. Banyak program tidak terealisasi sesuai rencana akibat kendala anggaran, yang berdampak pada rendahnya kinerja personel. Selain itu, simpulan utama menegaskan bahwa minimnya pengawasan pasca-diklat dan keterbatasan anggaran menjadi penghambat utama, menyebabkan motivasi petugas menurun dan tujuan pengembangan SDM tidak tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan fundamental dalam manajemen pelaksanaan dan pengawasan untuk memastikan efektivitas program dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : *Analisis, Pengembangan, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

This study examines the implementation of human resource (HR) development at the Prabumulih City Public Order Agency (Satpol PP), based on indications of suboptimal organizational performance. The background to this problem is the importance of quality human resources for improving public services, yet existing development programs are suspected of being ineffective. The focus of this study is to analyze in-depth the implementation of HR development programs, specifically education and training (diklat), through four management functions. The main research steps were conducted using a qualitative descriptive approach, with interviews as the primary data collection technique to obtain a comprehensive overview. The main findings indicate that although the planning and organization of training have been running quite well, implementation and oversight remain very weak. Many programs have not been realized as planned due to budget constraints, which has resulted in low personnel performance. Furthermore, the main conclusion confirms that the lack of post-training supervision and budget constraints are major obstacles, leading to decreased officer motivation and the inability to achieve HR development goals. Therefore, fundamental improvements in implementation management and oversight are needed to ensure program effectiveness and improve overall organizational performance.

Keywords: *Analysis, Development, Human Resources*

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi yang ditandai dengan kompetisi yang semakin intensif dan Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

kemajuan teknologi yang pesat, banyak organisasi pemerintah dihadapkan pada tuntutan untuk melakukan transformasi. Kinerja yang tidak optimal dan kualitas pelayanan publik yang kurang memuaskan sering kali menjadi sorotan, yang mengimplikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk perbaikan internal. Dalam konteks ini, praktik dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial. Pengelolaan SDM yang strategis diyakini mampu mendorong kesetiaan pegawai serta memampukan organisasi pemerintah untuk merespons berbagai perubahan secara lebih efektif dan efisien, sehingga dapat tetap relevan dan berkinerja tinggi dalam melayani masyarakat (Pratama & Frinaldi, 2025; Syah et al., 2021).

Secara ideal, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) utama bagi sebuah organisasi pemerintah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM seharusnya mendapatkan prioritas tertinggi dari para pengambil kebijakan. Sebuah sistem manajemen SDM yang ideal mencakup perencanaan karir yang jelas dan terstruktur bagi seluruh pegawai. Hal ini akan memperlakukan pegawai sebagai sumber daya yang berharga, yang perlu terus dilatih, dikembangkan, dan dipertahankan. Kunci dari penerapan sistem karir semacam ini adalah adanya mobilitas dan kesempatan pengembangan internal yang adil, yang pada akhirnya akan menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi (Essing et al., 2017; Nawangwulan, 2018).

Upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana merupakan sebuah pendekatan formal yang harus diimplementasikan oleh organisasi untuk menjamin bahwa setiap individu di dalamnya memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan. Bagi sebagian besar pegawai, adanya kepastian jenjang karir merupakan sebuah hal yang sangat penting. Dengan mengetahui posisi tertinggi yang secara realistik dapat mereka capai, mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik, berusaha terus meningkatkan kompetensinya, serta menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi yang menaunginya. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas kerja, yang pada akhirnya menjaga produktivitas dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Gustiana et al., 2022).

Dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memegang peranan yang sangat vital. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004, tugas utama Satpol PP adalah memelihara ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Untuk dapat menjalankan tugas yang berat dan kompleks ini, Satpol PP Kota Prabumulih, sebagai salah satu organisasi pemerintahan, telah menerapkan berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Program-program ini mencakup berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), serta penerapan sistem insentif, penghargaan, dan sanksi (*reward and punishment*) yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya (Astuti & Hanif, 2024).

Meskipun secara kelembagaan telah ada upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, hasil pengamatan awal di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih menunjukkan bahwa implementasinya, khususnya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, masih jauh dari optimal. Salah satu permasalahan yang paling mencolok adalah adanya ketidakmerataan dalam pemberian kesempatan. Ditemukan adanya pegawai yang telah lama bertugas namun tidak pernah sekalipun memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang berjalan belum sepenuhnya adil dan merata bagi seluruh pegawai di lingkungan organisasi tersebut (Alif et al., 2025).

Selain masalah pemerataan peserta, kelemahan juga ditemukan pada substansi dan Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan



metode pelatihan yang diselenggarakan. Materi yang disajikan dalam kegiatan diklat cenderung monoton dan lebih banyak menyangkut kebijakan-kebijakan pemerintah daerah yang bersifat sangat teoretis. Sering kali, materi teoretis ini tidak sepenuhnya selaras dengan implementasi praktis yang kompleks di lapangan. Metode penyajiannya pun masih sangat konvensional, yaitu hanya mengandalkan metode ceramah tanpa adanya kegiatan praktik lapangan atau studi kasus yang relevan. Akibatnya, hasil dari pendidikan dan pelatihan ini tidak terlihat secara nyata dalam peningkatan kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat (Nurfaizin & Firdaus, 2025; Pratama & Frinaldi, 2025).

Dari paparan di atas, terlihat sebuah kesenjangan yang sangat jelas antara kondisi yang diidealkan dengan realitas yang terjadi di Satpol PP Kota Prabumulih. Di satu sisi, terdapat sebuah visi ideal mengenai sistem pengembangan SDM yang adil dan efektif, yang mampu meningkatkan kompetensi dan komitmen seluruh pegawai. Namun di sisi lain, realitas di lapangan menunjukkan sebuah sistem yang belum optimal, ditandai oleh adanya ketidakmerataan kesempatan, materi pelatihan yang tidak relevan, serta metode yang usang. Kesenjangan ini pada akhirnya termanifestasi dalam perilaku pegawai, seperti masih adanya yang datang tidak tepat waktu dan belum kuatnya komitmen terhadap tugas pokok dan fungsi.

Berangkat dari latar belakang dan kesenjangan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki sebuah nilai kebaruan yang penting. Inovasi dari penelitian ini terletak pada upayanya untuk melakukan analisis yang mendalam dan kritis terhadap sistem pengembangan sumber daya manusia, khususnya program pendidikan dan pelatihan, di dalam sebuah organisasi pemerintahan yang spesifik yaitu Satpol PP Kota Prabumulih. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara detail berbagai kelemahan yang ada, mulai dari aspek pemerataan, relevansi materi, hingga metode pelaksanaan. Kontribusi utama yang diharapkan adalah tersusunnya serangkaian rekomendasi strategis yang dapat digunakan oleh para pengambil kebijakan untuk mereformasi sistem diklat yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh mengenai pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Lokasi penelitian bertempat di kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Prabumulih. Fokus utama dari studi ini adalah untuk menganalisis secara rinci implementasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para personel. Analisis dilakukan dengan menggunakan kerangka empat fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dan holistik, sehingga dapat menggambarkan secara utuh kondisi nyata yang terjadi di lapangan terkait proses pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Prabumulih, tidak hanya sebatas pada tataran konseptual.

Untuk memperoleh data yang kaya dan kredibel, penelitian ini menerapkan tiga teknik pengumpulan data utama. Teknik primer yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview) yang dilakukan dengan para informan kunci di lingkungan Satpol PP Kota Prabumulih. Para informan ini merupakan pihak-pihak yang terlibat langsung atau memiliki pengetahuan luas mengenai proses perencanaan dan pelaksanaan diklat. Selain itu, peneliti juga menggunakan metode observasi langsung di lapangan untuk mengamati berbagai fenomena dan dinamika kerja yang berkaitan dengan implementasi program pengembangan SDM. Sebagai data pendukung, dilakukan pula analisis dokumentasi dengan menelaah berbagai dokumen resmi yang relevan, seperti data rencana anggaran diklat serta susunan kepanitiaan pelaksana kegiatan, untuk memvalidasi dan melengkapi informasi yang diperoleh dari wawancara dan

observasi.

Prosedur penelitian diawali dengan tahap observasi awal untuk mengidentifikasi permasalahan, yang kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data secara sistematis melalui wawancara, observasi lanjutan, dan studi dokumen. Seluruh data yang terkumpul, baik yang bersifat kualitatif dari transkrip wawancara dan catatan lapangan maupun data kuantitatif pendukung dari dokumen, kemudian dianalisis secara deskriptif. Analisis dilakukan dengan mengorganisasi dan menyintesiskan data berdasarkan kerangka empat fungsi manajemen yang telah ditetapkan. Setiap temuan dikelompokkan ke dalam kategori perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, atau pengawasan. Melalui proses ini, peneliti dapat menggambarkan secara terperinci setiap tahapan manajemen pengembangan SDM, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, serta menarik kesimpulan secara holistik mengenai efektivitas program tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis hasil penelitian ini mengkaji secara mendalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang difokuskan pada aspek pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Prabumulih. Proses pengembangan ini dievaluasi berdasarkan empat fungsi manajemen fundamental yang saling terkait. Keempat fungsi tersebut meliputi tahap perencanaan (planning), di mana seluruh kerangka acuan kegiatan dirumuskan; tahap pengorganisasian (organizing), yang berfokus pada alokasi sumber daya dan penentuan struktur kerja; tahap pelaksanaan (actuating), yang merupakan realisasi dari rencana yang telah disusun; serta tahap pengawasan (controlling), yang bertujuan untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan. Pendekatan manajemen yang komprehensif ini menjadi tolok ukur untuk menilai efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparat Satpol PP, sehingga mampu menjawab tantangan tugas di lapangan secara optimal dan terukur.

1. Tahap Perencanaan (Planning)

Tahap perencanaan merupakan fase fundamental dalam siklus manajemen pengembangan SDM di lingkungan Satpol PP Kota Prabumulih. Pada tahap awal ini, seluruh elemen krusial yang akan menopang keberhasilan program pendidikan dan pelatihan telah diidentifikasi dan dirumuskan secara sistematis. Berdasarkan temuan, proses perencanaan ini mencakup tiga pilar utama yang tidak terpisahkan. Pertama adalah perencanaan peserta diklat, yang melibatkan identifikasi kebutuhan dan seleksi calon partisipan. Kedua adalah perencanaan anggaran diklat, yang memastikan ketersediaan sumber daya finansial yang memadai dan teralokasi dengan tepat. Ketiga adalah perencanaan pelaksana diklat, yang menunjuk dan membentuk tim atau panitia yang bertanggung jawab atas kelancaran teknis penyelenggaraan. Pelaksanaan ketiga pilar perencanaan ini menunjukkan adanya upaya awal yang terstruktur dari pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih untuk membangun sebuah program diklat yang solid, terarah, dan memiliki landasan yang kuat sebelum melangkah ke tahap implementasi lebih lanjut.

1) Perencanaan Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Proses perencanaan peserta diklat diawali dengan langkah strategis berupa identifikasi dan analisis kebutuhan kompetensi di kalangan anggota Satpol PP. Tahapan ini tidak hanya sekadar mendata jumlah anggota, tetapi lebih mendalam pada pemetaan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki saat ini dengan kualifikasi yang diharapkan untuk menjalankan tugas penegakan peraturan daerah secara efektif. Setelah analisis kebutuhan tuntas, proses dilanjutkan dengan perumusan kriteria dan persyaratan yang jelas bagi calon peserta. Persyaratan ini dapat

mencakup masa kerja, rekam jejak kinerja, penilaian atasan, serta potensi pengembangan diri. Berdasarkan kriteria tersebut, dilakukan proses seleksi yang objektif dan transparan untuk memilih anggota yang paling tepat untuk mengikuti diklat. Sebagai garda terdepan dalam menjaga ketertiban umum dan citra pemerintah kota, Satpol PP dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif dengan masyarakat. Oleh karena itu, perencanaan peserta ini menjadi vital untuk memastikan bahwa investasi pengembangan SDM tepat sasaran, menghasilkan aparat yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga akuntabel dan mampu menjadi pelayan publik yang baik.

2) Perencanaan Anggaran Pendidikan dan Pelatihan

Perencanaan anggaran memegang peranan vital dalam menjamin keberlangsungan dan kualitas program diklat. Mengingat luasnya wilayah yurisdiksi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih serta tingginya kompleksitas permasalahan ketenteraman dan ketertiban umum yang dihadapi, kebutuhan akan personel yang terampil menjadi sangat mendesak. Konsekuensinya, alokasi anggaran operasional yang signifikan mutlak diperlukan. Perencanaan yang cermat dan detail menjadi kunci untuk memastikan setiap rupiah yang dialokasikan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Efektivitas berarti anggaran tersebut mampu mendanai kegiatan yang secara langsung meningkatkan kompetensi peserta. Sementara itu, efisiensi berarti tujuan tersebut dicapai dengan penggunaan sumber daya yang paling minimal. Perencanaan anggaran ini harus mencakup seluruh komponen biaya, mulai dari honorarium tenaga pengajar atau ahli, pengadaan materi pelatihan, akomodasi dan konsumsi peserta, hingga biaya operasional untuk sesi praktik lapangan. Dengan demikian, perencanaan anggaran yang matang tidak hanya mengamankan pendanaan, tetapi juga menjadi instrumen pengendalian untuk mencegah pemborosan dan memastikan akuntabilitas penggunaan dana publik. Dari lapangan diperoleh data tentang perencanaan anggaran diklat, sebagai berikut :

Tabel 1. Rencana Anggaran Diklat Tiap Tahun

No	Jenis Kebutuhan	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)
1.	Pembelian ATK	15.000.000	12.500.000
2.	Makan, Minum,	7.500.000	5.000.000
3.	Snack	3.000.000	2.000.000
4.	Honor	1.500.000	1.000.000
5.	narasumber	2.000.000	1.500.000
6.	Transport narasumber	1.500.000	1.000.000
	Penggandaan materi diklat		
	Pelaporan		
	Jumlah	30.500.000	21.000.000

Sumber : Satpol PP Kota Prabumulih 2023

Tabel 1 menyajikan rincian rencana dan realisasi anggaran untuk program pendidikan dan pelatihan (diklat) tahunan yang diselenggarakan oleh Satpol PP Kota Prabumulih pada tahun 2023. Total anggaran yang direncanakan untuk keseluruhan kegiatan ini adalah sebesar Rp 30.500.000. Alokasi terbesar dalam perencanaan ini ditujukan untuk pembelian Alat Tulis Kantor (ATK) senilai Rp 15.000.000, yang merupakan komponen biaya paling dominan. Pos pengeluaran signifikan lainnya meliputi biaya konsumsi (makan, minum, dan snack), honor dan transportasi untuk narasumber, serta penggandaan materi diklat. Dari sisi realisasi, total biaya yang akhirnya dikeluarkan tercatat sebesar Rp 21.000.000. Angka ini menunjukkan adanya efisiensi dan penghematan anggaran yang cukup besar, yaitu senilai Rp 9.500.000. Terlihat bahwa setiap pos pengeluaran memiliki realisasi yang lebih rendah dari yang direncanakan,

mengindikasikan adanya upaya pengelolaan keuangan yang cermat dan terkendali dalam pelaksanaan program tersebut.

3) Pelaksanaan Diklat

Penetapan petugas pelaksana di lapangan merupakan langkah krusial untuk memastikan kelancaran dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Dengan adanya penanggung jawab yang jelas, setiap tahapan proses diklat dapat dipantau dan dievaluasi secara efektif. Ini tidak hanya memudahkan identifikasi kendala yang mungkin muncul selama pelaksanaan tugas di lapangan, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan dan pencarian solusi. Dari hasil pengamatan di lapangan, terungkap bahwa perencanaan mengenai petugas pelaksana diklat sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan adanya komitmen untuk memastikan bahwa setiap aspek diklat memiliki pengawasan yang memadai, sehingga potensi masalah dapat diminimalisir dan tujuan diklat dapat tercapai secara optimal. Kejelasan peran dan tanggung jawab ini juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan kualitas hasil diklat secara keseluruhan.

Tabel 2. Daftar Petugas Pelaksana Diklat Optimalisasi Kompetensi Satpol PP Kota Prabumulih

No	Petugas	Jabatan Dalam Pelaksanaan Diklat
1.	Kepala Satpol PP	Penanggung jawab
2.	Kabag Tata Usaha	Ketua Pelaksana Diklat
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Wakil Ketua Pelaksana
4.	Kasubag Keuangan	Bendahara
5.	Kabid PPNS	Narasumber
6.	Kabid Ketertiban dan Pengawasan	Narasumber
7.	Kabid Pengendalian Ops. Ketertiban	Narasumber
8.	Kabid Tertib Sosial & Lingkungan	Narasumber

Sumber : Satpol PP Kota Prabumulih, 2023

2. Tahap Pengorganisasian (Organizing)

Tahap pengorganisasian merupakan fase krusial yang menjembatani antara perencanaan strategis dan eksekusi di lapangan. Dalam konteks pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi Satpol PP Kota Prabumulih, fungsi ini diwujudkan sebagai langkah konkret untuk menstrukturkan seluruh sumber daya yang ada, baik manusia maupun material, agar dapat bekerja secara sinergis dan efisien. Fokus utama dari tahap ini adalah menciptakan sebuah kerangka kerja operasional yang jelas dan terkoordinasi. Proses ini dimulai dengan pembentukan struktur tim pelaksana yang solid, diikuti dengan pendefinisan serta pendistribusian tugas dan wewenang yang spesifik kepada setiap individu atau unit di dalamnya. Tujuan akhirnya adalah untuk membangun sebuah mesin organisasi yang berjalan lancar, di mana setiap komponen memahami perannya dan dapat berkolaborasi secara harmonis untuk mencapai tujuan diklat yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Keberhasilan tahap pengorganisasian menjadi fondasi utama bagi kelancaran implementasi program.

1) Tim Pelaksana

Untuk memastikan pelaksanaan diklat berjalan secara efektif dan terintegrasi, dibentuklah sebuah Tim Pelaksana yang komposisinya dibagi berdasarkan spesialisasi fungsi. Struktur ini terdiri dari Tim Pelaksana Teknis dan Tim Pelaksana Non-Teknis. Pembagian ini bertujuan untuk membangun sinergi dan memungkinkan setiap tim untuk fokus pada bidang keahliannya. Tim Pelaksana Teknis memegang tanggung jawab penuh atas substansi atau konten dari program



diklat. Tugas mereka mencakup aspek-aspek vital seperti melakukan identifikasi, seleksi, dan konfirmasi narasumber yang kompeten; memastikan kesiapan infrastruktur diklat seperti ruang belajar dan peralatan pendukung; menyusun serta menggandakan materi pelatihan yang relevan; hingga mengawal langsung jalannya sesi-sesi teknis selama diklat berlangsung. Di sisi lain, Tim Pelaksana Non-Teknis berfungsi sebagai sistem pendukung yang mengelola seluruh aspek administratif dan logistik. Mereka bertugas memastikan semua kebutuhan peserta dan narasumber, mulai dari konsumsi, akomodasi, hingga kelengkapan administrasi, terpenuhi dengan baik sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan tanpa hambatan.

2) Pembagian Tugas

Setelah pembentukan tim pelaksana, langkah logis berikutnya adalah pengaturan pembagian tugas yang jelas dan terperinci. Prinsip pembagian tugas ini sangat esensial untuk mencegah terjadinya tumpang tindih (overlapping) wewenang dan tanggung jawab di antara anggota tim. Dengan adanya demarkasi tugas yang tegas, setiap individu atau unit dalam tim teknis maupun non-teknis memahami secara spesifik apa yang menjadi ranah pekerjaannya. Berdasarkan arahan dari Ketua Pelaksana Kegiatan, setiap kelompok tugas diberikan mandat yang sesuai dengan fungsinya. Hal ini menciptakan sebuah alur kerja yang teratur dan meningkatkan akuntabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi pengorganisasian dalam diklat Satpol PP Kota Prabumulih telah dieksekusi dengan baik. Pembentukan tim yang terstruktur disertai dengan pembagian tugas yang jelas telah menciptakan fondasi organisasi yang kokoh, di mana semua elemen siap bergerak secara terkoordinasi sesuai dengan peran masing-masing, dan ini telah sesuai dengan harapan awal.

3. Tahap Pelaksanaan (Actuating)

Tahap pelaksanaan atau implementasi merupakan inti dari keseluruhan proses diklat, karena pada fase inilah semua rencana dan persiapan diwujudkan menjadi aksi nyata. Tahapan ini menjadi momen paling krusial untuk secara langsung meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan wawasan anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas menjaga ketenteraman dan ketertiban umum di Kota Prabumulih. Idealnya, pelaksanaan program mencakup realisasi dari seluruh komponen yang telah dirancang, mulai dari penentuan kebutuhan, penetapan sasaran, penyampaian isi program, hingga mekanisme penilaian. Namun, hasil pengamatan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dan realita. Implementasi program belum dapat berjalan secara optimal. Kendala utama yang dihadapi adalah faktor internal, yaitu keterbatasan kompetensi petugas pelaksana, serta faktor eksternal berupa kendala finansial. Anggaran yang diajukan sering kali tidak disetujui sepenuhnya, sehingga memaksa pelaksana untuk melakukan penyesuaian dengan memprioritaskan kegiatan berdasarkan urgensi dan menunda program lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan diklat belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan.

4. Tahap Pengawasan (Controlling)

Proses pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertugas untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan, serta untuk melakukan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan. Namun, dalam konteks pelaksanaan diklat Satpol PP Kota Prabumulih, fungsi vital ini ditemukan belum berjalan secara optimal. Proses pengawasan yang idealnya mencakup tiga pilar utama, yaitu monitoring (pemantauan), evaluasi, dan pelaporan, menghadapi sejumlah tantangan dalam implementasinya. Kelemahan pada salah satu atau seluruh pilar ini secara langsung berdampak pada efektivitas program secara keseluruhan. Tanpa pengawasan yang kuat, sulit untuk mengukur keberhasilan program secara objektif, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan memastikan bahwa investasi sumber daya yang telah dikeluarkan memberikan hasil yang sepadan. Akibatnya, siklus pengembangan SDM menjadi tidak lengkap karena kehilangan mekanisme umpan balik yang

krusial untuk perbaikan di masa mendatang.

1) Monitoring

Aspek monitoring atau pemantauan ditemukan sebagai titik lemah yang signifikan dalam proses pengawasan. Kegiatan monitoring tidak dilaksanakan secara kontinu dan konsisten, melainkan bersifat sporadis atau sesaat. Ketiadaan pemantauan yang berkelanjutan ini menciptakan celah dalam akuntabilitas, di mana petugas pelaksana cenderung menjadi lalai atau kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) mereka sesuai dengan rencana kerja. Dampak dari kelalaian ini sangat serius; efektivitas penyampaian materi dan pengelolaan kegiatan diklat menjadi berkurang. Pada akhirnya, hal ini berujung pada menurunnya kualitas hasil program, yang tercermin dari rendahnya motivasi dan kinerja anggota di lapangan. Ketika anggota merasa proses diklat tidak diawasi dengan baik, komitmen mereka untuk menyerap dan mengaplikasikan pengetahuan baru pun menurun, sehingga tujuan utama untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjaga ketertiban umum di Kota Prabumulih menjadi sulit tercapai.

2) Evaluasi

Kegiatan evaluasi terhadap program diklat sebenarnya telah dilaksanakan, namun cakupannya masih sangat terbatas dan belum komprehensif. Pelaksanaan evaluasi baru menyentuh level permukaan, yaitu sebatas mengukur penyerapan materi sesaat melalui tes awal (*pre-test*) dan tes akhir (*post-test*) bagi para peserta. Metode ini memang berguna untuk mengukur tingkat pengetahuan kognitif yang diperoleh selama pelatihan. Akan tetapi, evaluasi program secara menyeluruh yang seharusnya mengukur dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku di tempat kerja dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi belum pernah dilaksanakan. Tanpa evaluasi yang holistik ini, manajemen tidak dapat mengetahui apakah investasi yang dikeluarkan untuk diklat benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja nyata di lapangan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa fungsi pengawasan melalui evaluasi belum terlaksana secara optimal dan belum mampu memberikan gambaran utuh mengenai keberhasilan program seperti yang diharapkan.

3) Pelaporan

Aspek pelaporan merupakan tahap akhir dari siklus pengawasan yang berfungsi sebagai wujud akuntabilitas formal. Berdasarkan temuan, mekanisme ini sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Panitia pelaksana kegiatan telah secara konsisten menyusun laporan hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara tertulis. Laporan tersebut kemudian diserahkan secara hierarkis kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Selanjutnya, laporan ini diteruskan kepada Walikota Prabumulih melalui Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Prabumulih. Dari alur birokrasi ini, dapat disimpulkan bahwa dari segi administratif, pelaksanaan pelaporan telah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Prosedur formal telah diikuti dengan baik, memastikan bahwa pimpinan tingkat atas menerima dokumentasi resmi mengenai kegiatan yang telah berlangsung. Meskipun substansi laporan mungkin terbatas karena kelemahan pada tahap monitoring dan evaluasi, kepatuhan terhadap prosedur pelaporan ini menunjukkan adanya komitmen terhadap transparansi dan tata kelola administrasi yang baik.

Pembahasan

Analisis mendalam terhadap implementasi program pengembangan sumber daya manusia di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Prabumulih menyajikan sebuah studi kasus yang kaya akan pelajaran manajemen. Penelitian ini mengungkap adanya sebuah dikotomi yang tajam: di satu sisi, program pendidikan dan pelatihan (diklat) ini diawali dengan fondasi perencanaan dan pengorganisasian yang sangat kuat dan sistematis. Namun, di sisi lain, program ini menghadapi kendala serius pada tahap pelaksanaan dan menunjukkan kelemahan yang kritikal pada fungsi pengawasan (Lisdiana et al., 2025; Syamsunasir et al., 2020). Kesenjangan antara



persiapan yang matang dengan eksekusi dan kontrol yang kurang optimal ini menjadi inti dari permasalahan yang ada. Pembahasan ini akan menguraikan bagaimana kekuatan pada tahap awal tidak cukup untuk menjamin keberhasilan, serta menganalisis bagaimana kelemahan pada tahap akhir justru menumpulkan efektivitas program secara keseluruhan, memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan program serupa di masa depan (Arini et al., 2025; Retnawati et al., 2025; Sulaeman et al., 2025).

Kekuatan program ini secara nyata terletak pada fase perencanaan strategisnya yang cermat. Manajemen Satpol PP menunjukkan pemahaman yang komprehensif mengenai prasyarat sebuah program diklat yang berhasil dengan merumuskan tiga pilar perencanaan secara detail: peserta, anggaran, dan pelaksana. Proses identifikasi kebutuhan peserta, perencanaan anggaran yang teliti—bahkan berhasil mencapai efisiensi yang signifikan dengan penghematan sebesar 9,5 juta rupiah—serta pembentukan panitia pelaksana yang jelas, semuanya mengindikasikan adanya sebuah persiapan yang matang dan profesional. Tahap perencanaan ini berhasil menciptakan sebuah peta jalan yang solid, dengan tujuan yang jelas dan alokasi sumber daya yang terukur. Fondasi yang kokoh ini seharusnya menjadi modal yang sangat kuat untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan program pada tahap-tahap selanjutnya, menunjukkan kapasitas manajerial yang tinggi pada level konseptual (B. et al., 2020; Chepngeno & Kwasira, 2020; Ioana et al., 2019).

Keunggulan pada tahap awal ini dilanjutkan dengan fungsi pengorganisasian yang tidak kalah efektifnya. Kemampuan manajemen untuk menstrukturkan sumber daya manusia ke dalam tim teknis dan non-teknis merupakan sebuah langkah yang sangat tepat. Pembagian ini menciptakan spesialisasi fungsi, di mana tim teknis dapat fokus sepenuhnya pada kualitas substansi dan materi diklat, sementara tim non-teknis memastikan seluruh aspek logistik dan administratif berjalan tanpa hambatan (Harimurti, 2018; Zhu, 2023). Diperkuat dengan adanya pembagian tugas yang terperinci dan jelas, struktur organisasi ini berhasil mencegah terjadinya tumpang tindih wewenang dan menciptakan alur kerja yang sinergis. Tahap pengorganisasian ini berhasil mentransformasikan rencana strategis menjadi sebuah kerangka kerja operasional yang siap dieksekusi, di mana setiap individu memahami perannya masing-masing dalam mencapai tujuan bersama.

Namun, momentum positif yang dibangun pada dua tahap awal mulai tersendat ketika memasuki fase pelaksanaan. Di sinilah kesenjangan antara rencana ideal dengan realitas di lapangan mulai terlihat jelas. Program diklat tidak dapat berjalan secara optimal karena terhambat oleh dua faktor krusial: keterbatasan kompetensi internal dari sebagian petugas pelaksana dan kendala finansial eksternal akibat anggaran yang tidak disetujui sepenuhnya. Kombinasi dari kedua masalah ini memaksa para pelaksana untuk melakukan kompromi, memprioritaskan beberapa kegiatan dan menunda kegiatan lainnya, yang pada akhirnya mengurangi cakupan dan kedalaman program yang seharusnya. Fase ini menjadi pelajaran penting bahwa perencanaan dan pengorganisasian yang sehebat apa pun akan menjadi sia-sia jika tidak didukung oleh kapasitas eksekusi yang memadai dan jaminan sumber daya yang pasti (Khoirurrohman et al., 2024; Utami et al., 2025).

Kelemahan paling fatal dalam siklus manajemen program ini ditemukan pada fungsi pengawasan, terutama pada aspek monitoring. Penelitian ini mengungkap bahwa kegiatan pemantauan tidak dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan, melainkan hanya bersifat sporadis. Ketiadaan pengawasan yang rutin ini menciptakan sebuah celah akuntabilitas yang besar, yang memungkinkan para petugas pelaksana menjadi kurang disiplin dan lalai dalam menjalankan tugasnya sesuai rencana (Hariyani & Wondabio, 2019; Jemi et al., 2019). Dampak dari lemahnya monitoring ini sangat merugikan, karena secara langsung menurunkan kualitas penyampaian materi dan pengelolaan kegiatan diklat. Pada akhirnya, hal ini berimbang pada menurunnya motivasi dan komitmen peserta diklat, sehingga tujuan utama untuk meningkatkan



profesionalisme aparatur di lapangan menjadi sulit untuk tercapai secara efektif.

Selanjutnya, fungsi evaluasi sebagai bagian dari pengawasan juga ditemukan belum berjalan secara komprehensif. Meskipun evaluasi telah dilakukan, pelaksanaannya masih sangat terbatas pada pengukuran tingkat kognitif sesaat melalui mekanisme *pre-test* dan *post-test*. Evaluasi semacam ini memang berguna, namun ia gagal menangkap esensi dari keberhasilan sebuah program pelatihan, yaitu dampak jangka panjangnya terhadap perubahan perilaku dan peningkatan kinerja di tempat kerja. Tanpa adanya evaluasi yang mengukur dampak riil di lapangan, manajemen tidak akan pernah tahu apakah investasi besar yang telah dikeluarkan untuk program diklat ini benar-benar memberikan hasil yang sepadan. Akibatnya, program ini kehilangan kesempatan untuk belajar dari pengalamannya sendiri dan melakukan perbaikan yang berbasis bukti di masa mendatang.

Satu-satunya komponen pengawasan yang berjalan sesuai prosedur adalah pelaporan. Secara administratif, panitia pelaksana telah secara disiplin menyusun dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban kepada pimpinan secara hierarkis. Namun, kepatuhan prosedural ini menjadi kurang bermakna karena substansi dari laporan tersebut kemungkinan besar lemah. Mengingat minimnya data dari proses monitoring yang konsisten dan evaluasi dampak yang mendalam, laporan yang dihasilkan kemungkinan besar hanya bersifat deskriptif mengenai kegiatan yang telah terlaksana, bukan analisis kritis mengenai efektivitas dan hasil nyata. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun akuntabilitas formal telah terpenuhi, akuntabilitas substantif mengenai keberhasilan program masih menjadi tanda tanya besar, menutup siklus manajemen dengan sebuah catatan yang tidak lengkap (Muriuki et al., 2021; "The Effectiveness of the Filial Service in KPPN Alor," 2020).

Sebagai kesimpulan, studi kasus pengembangan SDM di Satpol PP Kota Prabumulih ini memberikan sebuah pelajaran manajemen yang sangat berharga. Sebuah program dapat memiliki perencanaan dan pengorganisasian yang sempurna, namun akan gagal mencapai potensi maksimalnya jika dihadapkan pada eksekusi yang terkendala dan, yang lebih penting, sistem pengawasan yang lemah. Keberhasilan sebuah inisiatif tidak ditentukan oleh seberapa baik ia dimulai, tetapi oleh seberapa konsisten ia dilaksanakan dan seberapa cermat ia dievaluasi. Untuk ke depannya, sangat krusial bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada tahap persiapan, tetapi juga membangun sebuah mekanisme pengawasan yang kuat dan berkelanjutan, yang mencakup monitoring rutin dan evaluasi dampak yang komprehensif, guna memastikan setiap program memberikan hasil yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan.

KESIMPULAN

Analisis implementasi program pengembangan SDM di Satpol PP Kota Prabumulih mengungkapkan dikotomi tajam antara perencanaan dan hasil. Program ini diawali dengan fondasi yang sangat kuat, ditandai oleh perencanaan strategis yang cermat meliputi identifikasi peserta, penyusunan anggaran yang efisien, hingga pembentukan panitia pelaksana. Tahap ini dilanjutkan dengan fungsi pengorganisasian yang tidak kalah efektif, melalui pembentukan tim teknis dan non-teknis dengan pembagian tugas yang jelas untuk mencegah tumpang tindih wewenang dan menciptakan sinergi. Namun, momentum positif ini mulai tersendat secara signifikan saat memasuki fase pelaksanaan. Dua kendala utama, yaitu keterbatasan kompetensi internal sebagian pelaksana dan kendala finansial eksternal akibat anggaran yang tidak disetujui penuh, memaksa adanya kompromi yang pada akhirnya mengurangi cakupan dan kedalaman program yang telah direncanakan secara ideal.

Kelemahan paling fatal dari siklus manajemen program ini ditemukan pada fungsi pengawasan. Kegiatan monitoring tidak dilakukan secara konsisten, melainkan hanya sporadis, yang menciptakan celah akuntabilitas dan menurunkan disiplin pelaksana. Selanjutnya, fungsi

evaluasi juga belum komprehensif, karena sangat terbatas pada pengukuran kognitif sesaat melalui pre-test dan post-test, tanpa mengukur dampak jangka panjang terhadap perubahan perilaku dan kinerja di lapangan. Meskipun pelaporan pertanggungjawaban telah dilakukan secara prosedural, kepatuhan administratif ini menjadi kurang bermakna karena substansi laporan yang lemah akibat minimnya data monitoring dan evaluasi dampak. Pelajaran utamanya adalah perencanaan yang sempurna akan sia-sia jika tidak didukung oleh eksekusi yang memadai dan, yang terpenting, sistem pengawasan yang kuat untuk memastikan akuntabilitas dan hasil nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, N., et al. (2025). Implementasi kebijakan electronic government di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 233. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4279>
- Arini, A., et al. (2025). Evaluasi manajemen pendidikan di Madrasah Negeri di Kalimantan Timur: Peran sistem informasi dalam penjaminan mutu pendidikan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 446. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5726>
- Astuti, D. S., & Hanif, M. (2024). Analisis dampak pelatihan dan pengembangan guru terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(4), 1163. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3848>
- B., S., et al. (2020). Project planning & scheduling. *Emperor Journal of Applied Scientific Research*, 2(4), 16. <https://doi.org/10.35337/ejasr.2020.v02i04.003>
- Chepngeno, J., & Kwasira, J. (2020). Influence of project planning practices on implementation of constituency development funded projects in Kericho County. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i11/8092>
- Essing, S. A., et al. (2017). Analisis pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*, 8(1). <https://doi.org/10.35800/jjs.v8i1.15331>
- Gustiana, R., et al. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 724-734. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Harimurti, C. (2018). Model peningkatan kinerja sistem logistik yang efektif dan efisien. *Jurnal Logistik Indonesia*, 1(1), 46. <https://doi.org/10.31334/jli.v1i1.127>
- Hariyani, D., & Wondabio, L. S. (2019). Evaluation of the effectiveness of Pusat Pembinaan Profesi Keuangan supervision of CPAs and public accounting firms. *Proceedings of the Annual Conference of the Professional, Religious, and Interdisciplinary Scientific Meeting (APRISH 2018)*. <https://doi.org/10.2991/aprish-18.2019.10>
- Ioana, A., et al. (2019). Management elements of conception and development of scientific research projects. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 591(1), 12092. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/591/1/012092>
- Jemi, J., et al. (2019). Challenges to accountability and transparency in implementing discretion in public services in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Public Sector Accounting (ICoPSA 2019)*. <https://doi.org/10.2991/iconprocs-19.2019.12>
- Khoirurrohman, M., et al. (2024). Mitigasi bencana dalam perspektif kebijakan publik di Kota Malang. *Jurnal Administrasi dan Pemerintahan*, 1(2), 67.

<https://doi.org/10.62085/jadment.v1i2.11>

- Lisdiana, L., et al. (2025). Analisis pengawasan digital melalui closed circuit television dalam pencegahan tindak pidana kriminalitas di wilayah kerja Kepolisian Sektor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2), 737. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.5101>
- Muriuki, N. L., et al. (2021). Efficacy of monitoring and evaluation systems in the performance of government sponsored projects. *International Journal of Advanced Research*, 9(12), 923. <https://doi.org/10.21474/ijar01/13991>
- Nawangwulan, S. (2018). Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr Soetomo*, 4(1), 24. <https://doi.org/10.29241/jmk.v4i1.98>
- Nurfaizin, F., & Firdaus, A. F. (2025). Kebijakan pemerintah tentang pendidik dan tenaga kependidikan. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 310. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5384>
- Pratama, T., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi dan partisipasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik: Studi kasus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Agam. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 639. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5732>
- Retnawati, L., et al. (2025). Strategi manajemen mutu untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 269. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.4180>
- Sulaeman, S., et al. (2025). Evaluasi program literasi Al-Qur'an untuk calon pengantin dengan menggunakan model evaluasi discrepancy di Kantor KUA Kec. Watang Sawitto. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 870. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.5350>
- Syah, N. A., et al. (2021). Analisis efektivitas kerja pemungutan pajak daerah berbasis daring pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kolaka. *Pamarenda: Public Administration and Government Journal*, 1(1), 65. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v1i1.19863>
- Syamsunasir, et al. (2020). Evaluation of the implementation of Air Force staffing programme at the Air Force Personnel Administration Service, Air Force Headquarters, Cilangkap. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(14). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i14/7683>
- The effectiveness of the filial service in KPPN Alor. (2020). *International Journal of Financial Accounting and Management*, 1(3). <https://doi.org/10.35912/ijfam.v1i3.122>
- Utami, Y., et al. (2025). Analisis collaborative governance pada pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN) di Provinsi DKI Jakarta.
- Zhu, Z. (2023). Research on human resource allocation pattern and its function -- Taking Google as an example. *Highlights in Business, Economics and Management*, 7, 8. <https://doi.org/10.54097/hbem.v7i.6810>