

**PENGEMBANGAN KARIER FUNGSIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN PROVINSI
JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
dalam Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syariah**



Oleh :
SILVIA PUTRI ANDINI
NIM : 105190068

Pembimbing :
Tri Endah Karya Lestiyani, S.I.P., M.I.P
Jalaluddin FA, M.H

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
1445 H/ 2023 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

**PENGEMBANGAN KARIER FUNGSIONAL APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN PROVINSI
JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
dalam Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syariah**



**Oleh :
SILVIA PUTRI ANDINI
NIM : 105190068**

**Pembimbing :
Tri Endah Karya Lestiyani, S.I.P., M.I.P
Jalaluddin FA, M.H**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
1445 H/ 2023 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelas sarjana starta 1 (S1) di Fakultas Syariah UIN STS Jambi

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN STS Jambi.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN STS Jambi.

Jambi, Juni 2023

Yang Menyatakan,




Silvia Putri Andini

NIM: 105190068

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi” telah diujikan pada Sidang Munaqasah Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 27 Juli 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (SI) dalam Ilmu Pemerintahan.

Jambi, Agustus 2023

Mengesahkan

Dekan,



Dr. Sayuti, S. Ag., MH
NIP. 197201022000031005

Panitia Ujian

Ketua Sidang : Yudi Armansyah, M.Hum
NIP. 198606062015031007

Sekretaris Sidang : Awaluddin, S.Ag
NIP. 196911202003121002

Penguji I : Nisaul Fadillah, M.Si., Ph. D
NIP. 197510102005012012

Penguji II : Drs. H. Sulaeman, M.H.I
NIP. 196110051995031001

Pembimbing I : Tri Endah Karya Lestiyani, S.IP., M.IP
NIP. 197107062007102001

Pembimbing II : Jalaluddin FA, M.H
NIDN. 2003049402

()
()
()
()
()
()

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ
فَارْغَبْ (٨)

Artinya : “...*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka Apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanla dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada tuhanmu lah hendaknya kamu berharap* ”
(Q.S.Al-Insyirah [94]: 6-8)

“untuk masa sulit yang dilalui, biarlah Allah SWT yang menguatkan, tugas kita harus tetap menjaga jarak antara kita dengan Allah SWT agar selalu dekat”

“tidak ada yang terlalu cepat atau terlambat, semua memiliki proses masing-masing tetap berjuang dan semangat”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,,

Puji syukur kepada Allah SWT. Atas nikmat rahmat yang dikaruniakan kepada penulis. Sholawat beriring salam juga dipanatkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan ini penulis yang bernama Silvia Putri Andini mempersembahkan karya tulis ini untuk penulis sendiri, terima kasih sudah bertahan sampai di titik ini dengan keadaan baik dan sehat hingga mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Kemudian untuk kedua orang tua tercinta. Bapak Jamilludin, SE dan Ibu Sugiarti. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, doa, dan pengertiannya kepada penulis karena selalu memberikan energi positif yang membuat penulis tetap bisa dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Untuk kakak Eky Kurniagus Priandani, SH dan Adik Safa Zahra Alya. Terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa penulis juga berterima kasih kepada seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendukung dan terus mendoakan penulis.

Untuk M. Hanif Adytia Harin. Terima kasih telah mendampingi dan memberikan waktu, doa, semangat kepada penulis serta selalu meyakinkan penulis untuk bisa sampai dititik ini. Untuk sahabat penulis satu-satunya Nisa Gistia Ningsih. Terima kasih selalu memberikan semangat dan saran serta selalu membersamai dalam masa senang ataupun sulit penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRAK

Nama : SILVIA PUTRI ANDINI
NIM : 105190068
JUDUL : Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi

Abstrak : Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui model pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara serta implikasinya di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi. Selanjutnya untuk mengetahui faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi. Metode Penulisan yang digunakan oleh penulis adalah jenis penulisan kualitatif dengan pendekatan legalistik. Hasil Penulisan ini adalah 1). Model Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diterapkan oleh Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi adalah model pengembangan karier fungsional ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014. 2). Faktor penghambat terdiri dari a) Tidak tercapainya nilai saat ujian kompetensi, b) Peraturan jabatan fungsional yang masih baru dan berubah-ubah, c) Terbatasnya anggaran untuk peningkatan kemampuan SDM, d) Kurangnya kemampuan SDM dalam pelaksanaan tugas, e) Ujian masih terpusat, f) Minimnya sarana, prasarana, dan pembiayaan dalam pengembangan karier, g) Keterbatasan formasi, h) Ketergantungan pada hasil uji kompetensi.

Kata Kunci: Pengembangan, Jabatan Fungsional, Peraturan, Satuan Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sathha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sathha Jambi

ABSTRACT

Name : SILVIA PUTRI ANDINI
NIM : 105190068
TITLE : **Functional Career Development for State Civil Servants in the Office of the Civil Service Police Unit and Fire Department in Jambi Province**

Abstract : This study aims to determine the functional career development model of the State Civil Apparatus and its implications in the Civil Service Police Unit Office and the Jambi Province Fire Department. Furthermore, to find out the inhibiting factors for the functional career development of State Civil Servants in the Civil Service Police Unit Office and the Jambi Province Fire Department. The research method used by researchers is a type of qualitative research with a legalistic approach. The results of this study are 1). The State Civil Apparatus Functional Career Development Model (ASN) implemented by the Satpol PP and the Jambi Province Damkar is the ASN functional career development model based on the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 4 of 2014. 2). Inhibiting factors consist of a) Not achieving a score on the competency exam, b) Regulations for functional positions that are still new and changing, c) Limited budget for improving HR capabilities, d) Lack of HR capabilities in carrying out tasks, e) Examinations are still centralized, f) Lack of facilities, infrastructure, and financing in career development, g) Limited formation, h) Reliance on competency test results.

Keywords: **Development, Functional, Regulation, civil service police and fire department**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suqam Negeri Sultthan Thaha Saifuddin Jambi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt berkat nikmat Iman, Islam, dan Ihsan beserta rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Di samping itu, shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah membawa kebaikan bagi umat manusia.

Skripsi ini berjudul **“Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi”**

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis temui baik dalam mengumpulkan data maupun dalam penyusunannya. Dan berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh dosen pembimbing, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini, terutama sekali kepada yang Terhormat :

1. Bapak Prof. Dr.H. Su'aidi, MA., Ph. D selaku Rektor UIN STS Jambi.
2. Bapak Dr. Sayuti, S.Ag., M.H, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
3. Bapak Agus Salim, S.Th.I, MA, M.IR., Ph.D, Dr. Ruslan Abdul Ghani, SH., M.Hum, dan Dr. H. Ishaq, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan I, II, dan III di lingkungan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4. Bapak Yudi Armansyah, M.Hum dan Ibu Wenny Destina, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
5. Ibu Tri Endah Karya Lestiyani, M.IP dan Bapak Jalaluddin FA, M.H, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen, asisten dosen, dan seluruh karyawan/karyawati Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
7. Bapak dan Ibu di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Di samping itu, disadari juga bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan skripsi ini. Kepada Allah swt kita memohon ampunan-Nya, dan kepada manusia kita memohon kemaafannya. Semoga amal kebajikan kita dinilai seimbang oleh Allah swt.

Jambi, Juni 2023

Penulis,



Silvia Putri Andini

NIM : 105190068

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penulisan	9
E. Kerangka Teori	11
F. Tinjauan Pustaka	14
G. Metode Penulisan.....	16
H. Teknik Analisis Data	20
I. Jadwal Penulisan	22
BAB II PENGEMBANGAN KARIER, JABATAN FUNGSIONAL	
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, DASAR HUKUM	
A. Pengertian Pengembangan Karier.....	23
B. Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

C. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014	34
--	----

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENULISAN

A. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi	46
B. Visi dan Misi	49
C. Struktur Organisasi	50
D. Tugas Pokok dan Fungsi	58

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Model Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara dan Implikasinya Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi	61
B. Faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jabatan Fungsional di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi.....	7
Tabel 1.2 : Daftar Informan Penulisan	19
Tabel 1.3 : Jadwal Penelian	22
Tabel 2.1 : Angka Kredit Kumulatif Tingkat Terampil	37
Tabel 2.2 : Angka Kredit Kumulatif Tingkat Ahli	37
Tabel 4.1 : Tingkat Pendidikan.....	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi.....	50
---------------------------------------	----

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
SATPOL PP	: Satuan Polisi Pamong Praja
DAMKAR	: Pemadam Kebakaran
POL PP	: Polisi Pamong Praja
PERMEN PAN RB	: Peraturan Menteri Pendayaagunaan dan Aparatur Negara Republik Indonesia
STTPP	: Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan
SLTA	: Sekolah Lanjutan Tingkat Atas
PPNS	: Penyidik Pegawai Negeri Sipil
HAM	: Hak Asasi Manusia
OPTD	: Unit Pelayanan Teknis Dinas
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
DUPAK	: Daftar Usulan Penilaian dan Penetapan Angka Kredit
BPSDM	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
KEMENDAGRI	: Kementerian dalam Negeri
SDM	: Sumber Daya Manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthah Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthah Jambi

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Birokrasi pemerintah sebagai lembaga pelayanan publik merupakan bentuk dari kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesionalisme sangat mempengaruhi dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mencapai keberhasilan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset bagi bangsa dan negara yang harus dijaga, dibina dan dikembangkan agar mampu bersaing secara global.

Setiap birokrasi pemerintahan dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam lingkungan yang dinamis. Perubahan dalam struktur birokrasi tersebut membawa dampak terutama dalam pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 yaitu Pengembangan Karier merupakan bagian dari manajemen karier pegawai negeri sipil pada tingkat instansi dan nasional. Maka dari itu Setiap birokrasi akan menggunakan kompetensi dan kinerja pegawai guna mencapai tujuan dengan memberikan kesempatan dan memfasilitasi setiap pegawai untuk mengembangkan kariernya.¹

Dalam proses perkembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara (ASN) diarahkan melalui berbagai peraturan hukum, termasuk Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

¹M. Sayamsul Ma'ari and Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"* (Bogor: IPB Press, 2012).

Nomor 4 Tahun 2014. Peraturan tersebut berperan penting dalam mengarahkan proses pengembangan karier fungsional ASN, dengan tujuan menciptakan ASN yang memiliki kualitas, kesempurnaan profesionalisme, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi memiliki jumlah pegawai fungsional lebih banyak dari pada pegawai struktural. Maka dari itu dalam rangka meningkatkan kompetensi dan mengoptimalkan kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi, pemerintah telah menetapkan aturan mengenai jabatan fungsional Polisi Pamong Praja melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya.²

Salah satu landasan hukum yang menjadi pijakan utama dalam pengembangan karier fungsional ASN adalah Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang ini mengamanatkan pemerintah untuk mengembangkan karier ASN dengan merujuk pada prinsip merit, kompetensi, profesionalisme, dan

²M Malik, I Farida, and M Alhusnuriski, "Efektifitas Kinerja Pejabat Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19," *e-JKPP* Vol 7, no. 1, (2021), hal. 1–2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jember



pelayanan publik yang unggul. Pada UU ASN Pasal 70 Ayat 1 menyebutkan bahwa :

“Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi”

Dasar hukum yang mengatur pengembangan karier fungsional ASN juga merupakan alasan kuat mengapa hal ini menjadi wajib dilakukan. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara memberikan amanat untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme ASN. Hal ini sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi administrasi pemerintahan.

Pentingnya pengembangan karier fungsional ASN juga berkaitan dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional. ASN memiliki peran sentral dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan suatu negara. Dalam hal ini, ASN yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi akan menjadi motor penggerak pembangunan yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Penerapan model pengembangan karier juga secara langsung memberikan dukungan kepada upaya mencapai sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul. Dalam pelaksanaan tugas-tugas dan teknologi semakin kompleks, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan menjadi semakin krusial. Lewat penggunaan model pengembangan karier yang sesuai, individu memiliki akses kepada pelatihan, pendidikan, dan pengalaman yang mendukung perkembangan mereka sesuai dengan keperluan instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



Model pengembangan karier menjadi alat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memberdayakan karyawan, dan mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Model ini menciptakan pandangan yang jelas tentang jalan karier, menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi, serta merangsang motivasi dan pencapaian yang berkelanjutan.

Di Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Peraturan ini memaparkan penilaian angka kredit untuk Jabatan Fungsional Pol PP, terdapat unsur kegiatan yang dapat dinilai dalam angka kreditnya, sebagai berikut :

1. Unsur Utama, terdiri atas :
 - a. Pendidikan
 - b. Penegakan Perda
 - c. Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat
 - d. Pengembangan Profesi
2. Unsur Penunjang, terdiri atas :
 - a. Sebagai pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis di bidang tugas Satpol PP
 - b. Berperan dalam seminar, lokakarya, konferensi di bidang tugas Satpol PP
 - c. Keanggotaan dalam organisasi profesi
 - d. Keanggotaan dalam tim penilai
 - e. Memperoleh penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



f. Memperoleh ijazah/gelar kesarjanaan

Dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 Tahun 2015 tentang ketentuan pelaksanaan PERMEN PAN RB Nomor 4 Tahun 2014. Beberapa syarat untuk bisa melakukan pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pol PP Keterampilan ke Jabatan Fungsional Pol PP

Keahlian yaitu :

1. Pol PP Keterampilan pangkat Pengatur Muda, Golongan ruang II/a sampai Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d, yang memperoleh ijazah Sarjana (SI)/Diploma IV (D.IV) dan akan diangkat dalam Pol PP Keahlian harus ditetapkan terlebih dahulu kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda Golongan ruang III/a.
2. Kenaikan pangkat sebagaimana yang dimaksud diatas, dilampiri dengan
 - a. Penetapan Angka Kredit yang didalamnya sudah memperhitungkan nilai ijazah Sarjana (SI)/Diploma IV (D.IV) sesuai kualifikasi yang ditentukan.
 - b. Fotocopi sah Ijazah Sarjana (SI)/Diploma IV (D.IV)
 - c. Fotocopi sah keputusan dalam pangkat terakhir
 - d. Fotocopi sah nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir
3. Pol PP Keterampilan yang memperoleh ijazah Sarjana (SI)/Diploma IV (D.IV) dapat diangkat dalam jabatan Pol PP keahlian dengan ketentuan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



- a. Tersedia formasi jabatan untuk Pol PP keahlian
- b. Ijazah yang dimiliki sesuai dengan kualifikasi bidang Ilmu Pemerintahan, Sosiologi, Politik, Hukum, dan Ekonomi dan bidang ilmu lain yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi Pembina
- c. Mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional Pol PP keahlian
- d. Memenuhi jumlah angka kredit kumulatif yang ditentukan untuk jabatan /pangkat yang didudukinya

Jabatan fungsional merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.³

Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berikut merupakan jabatan fungsional yang terdapat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi:

³Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, (Bandung: Fokusmedia, 2014), hal. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



**Tabel 1.1 Jabatan Fungsional
Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi
Jambi**

NO	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai
1	Jabatan Fungsional Pol PP Terampil	43 pegawai
2	Jabatan Fungsional Pol PP Mahir	6 pegawai
3	Jabatan Fungsional Pol PP Penyelia	1 pegawai
4	Jabatan Fungsional Pol PP Pertama	44 pegawai
5	Jabatan Fungsional Pol PP Muda	16 pegawai
6	Jabatan Fungsional Pol PP Ahli Madya	2 pegawai
7	Jabatan Fungsional Pol PP Umum	46 pegawai

Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Abrizal, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi menjelaskan bahwa :

“Untuk Pengangkatan Pengembangan karier diperiode Oktober 2023 ini. Tercatat ada sebanyak 43 PNS Satpol PP dan Damkar telah mengajukan berkas kenaikan pangkat dan jabatan untuk mengikuti serangkaian proses dan prosedur pengangkatan jabatan fungsional tetapi hanya 6 PNS Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi yang lulus dalam pengangkatan jabatan fungsional Pol PP ke jabatan karier yang semestinya.”⁴

Dalam pelaksanaan peraturan yang diterapkan dapat lihat bahwasanya masih terdapat beberapa PNS yang belum memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya terkait juga hal-hal yang melanggar kedisiplinan Pegawai Negeri

⁴Wawancara dengan Bapak Abrizal, S.Sos, M.Si., selaku Sekretaris Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi pada tanggal 29 Mei 2023

Sipil. Pelaksanaan jabatan fungsional di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi beberapa Pegawai Negeri Sipil sudah menerapkan peraturan dengan baik sesuai dengan pedoman telah ditetapkan tetapi masih terdapat juga beberapa Pegawai Negeri Sipil yang sudah fungsional tetapi belum bisa mencapai karier fungsional yang semesetinya. Dalam Hal ini terdapat jangka waktu yang telah ditetapkan untuk mencapai angka kredit yaitu 3-5 tahun.

Jika dalam waktu 5 tahun tidak dapat mencapai angka kredit yang telah ditentukan maka kenaikan pangkat untuk Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak dapat dilaksanakan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis berkeinginan untuk melakukan kajian secara lebih mendalam dan menyusunnya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul **“Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi”**

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah merupakan penjelasan mengenai alasan mengapa masalah dalam penulisan ini dipandang menarik dan perlu untuk diteliti. Dengan kata lain, perumusan masalah merupakan isi dari pernyataan lengkap dan rinci mengenai lingkup masalah yang akan diteliti berdasarkan dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, ada beberapa permasalahan yang dijadikan rumusan masalah, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jammi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jammi

1. Bagaimana model pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara serta implikasinya di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
2. Apa faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

C. Batasan Masalah

Dalam penulisan dibutuhkan adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang akan diteliti, Penulis perlu melakukan pembatasan masalah agar hasil penulisan yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai menjadi karya tulis yang sistematis. Adapun Pembatasan masalah yang akan diteliti adalah penulisan ini hanya mencakup kepada Model Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

D. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Pada dasarnya penulisan bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan mengkaji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti memperoleh pengetahuan yang baru, mengembangkan maksudnya memperluas dan menggali lebih dalam realitas yang ada. Maka dari itu, tujuan yang ingin penulis capai dalam penulisan ini, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- a. Untuk mengetahui bagaimana model pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara serta implikasinya di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

2. Kegunaan Penulisan

Setiap penulisan diharapkan mampu memberikan kegunaan terlebih lagi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan terhadap organisasi perangkat daerah itu sendiri, untuk itu yang menjadi kegunaan dari penulisan ini sebagai berikut :

- a. Secara Akademis, penulisan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa/i terhadap Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014.
- b. Secara Praktis, penulisan ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi lembaga tertentu, pemerintah daerah dan masyarakat dalam mengambil kebijakan dan pertanggungjawaban peraturan terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

E. Kerangka Teori

Sebagai dasar pertimbangan dalam penulisan ini, maka penulis perlu menggunakan kerangka teori sebagai landasan berpikir guna mempermudah untuk menyelesaikan skripsi yang benar dan tepat sebagai berikut :

1. Konsep dan Teori Pengembangan Karier Fungsional

Indikator Pengembangan Karir Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Ada lima indikator pengembangan karir menurut Hasibuan yakni :

a. Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh individu pegawai untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

c. Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.

d. Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang diperusahaan.

e. Masa kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan.⁵

2. Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noor Arifin “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia mendorong untuk seseorang menjadi kreatif di setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua

⁵Fransiska Sembiring and Darna Sitanggang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2022), hal 58.

keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi tersebut.⁶

3 Teori Motivasi

Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

⁶ Arifin Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus* (Jepara: UNISNU PRESS, 2013), hal. 2.

- e. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.⁷

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka adalah penelusuran terdahulu yang memiliki kaitan secara langsung atau tidak langsung dengan permasalahan penulisan yang diangkat. Penggunaan tinjauan pustaka dimaksudkan untuk menghindari duplikasi dalam penulisan. Berikut beberapa penulisan yang akan dihubungkan dengan masalah yang akan diteliti :

1. Ahmad Ali Maskur, dengan judul tulisan “Dampak Pengangkatan Jabatan Fungsional Pustakawan Ke Jabatan Struktural Terhadap Pelayanan Informasi Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi”. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Fakultas Adab dan Humaniora, Jurusan Ilmu Perpustakaan , 2019. Skripsi Ahmad Ali Maskur menjelaskan adanya dampak yang terjadi akibat pengangkatan jabatan fungsional pustakawan yang beralih ke jabatan stuktural terhadap pelayanan informasi, perbedaan dalam tulisan ini yaitu menggunakan metode penulisan kuantitatif dengan pendekatan inferensial sedangkan penulis menggunakan metode penulisan kualitatif dengan pendekatan legalistik.⁸

⁷ Lenny Gurning Gloria Cahaya, “Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier, Dan Prestasi Kerja”, (2019), hal. 155–166.

⁸ Ahmad Ali Maskur, “Dampak Pengangkatan Jabatan Fungsional Putakawan Ke Jabatan Struktural Terhadap Pelayanan Informasi Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi,” *UIN STS Jambi*, (2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Raja Oka Mahendra, dengan judul Tesis “Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Melalui Jalur Inpassing pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau” Universitas Islam Riau, Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 2021, Tesis Raja Oka Mahendra ini menjelaskan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian melalui Jalur Inpassing pada BKD Provinsi Riau masih ditemukan beberapa faktor kendala yaitu faktor penetapan angka kredit dan faktor analisis kebutuhan pegawai.⁹ Perbedaan dalam penulisan ini yaitu dari segi objek penulisnya membahas Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan jenis penulisan deskriptif. Sedangkan objek penulis yaitu jabatan fungsional PoL PP dan jenis penulisan kualitatif.

3. Johannes Supredo Sinaga Rumapea, dengan judul tulisan “Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru”, Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora, 2022, Universitas Riau. Tulisan Johannes menjelaskan bahwa Proses Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan banyaknya faktor yang menghambat fokus pemberian pelayanan kepegawaian untuk jabatan fungsional di Kota

⁹Raja Mahendra Oka, “Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Melalui Jalur Inpassing Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”, *Universitas Islam Riau*, (2021).

Pekanbaru.¹⁰ Perbedaan dalam penulisan ini yaitu objek penulisan yang membahas jabatan fungsional analis kepegawaian dan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan studi kasus. Sedangkan objek penulis yaitu jabatan fungsional Pol PP dan menggunakan pendekatan legalistik.

G. Metode Penulisan

1. Jenis Penulisan

Dalam penulisan ini penulis menggunakan jenis penulisan kualitatif karena metode penulisan kualitatif adalah metode penulisan yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana penulis adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penulisan kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹¹

2. Pendekatan Penulisan

Dalam penulisan ini menggunakan pendekatan legalistik, pendekatan ini digunakan untuk melihat gejala dan peristiwa dari sudut pandang aturan-aturan formal.¹²

Dengan menggunakan jenis pendekatan penulisan ini dapat memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif sehingga memudahkan penulis mengetahui Pengembangan Karier Fungsional Aparatur

¹⁰Johannes Supredo Sinaga Rumapea, "Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hummanioramania* Vol 6, no. 1, (2022), hal. 213.

¹¹Zuchri Abdussamad, *Metode Penulisan Kualitatif* (Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021), hal. 30-32.

¹²Tim Penyusun Penulisan Skripsi Ilmu Sosial Fakultas Syariah, *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Sosial*, ed. Yudi Armansyah (Fakultas Syariah UIN STS Jambi, 2020).hal. 81.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

3. Tempat dan Waktu Penulisan

Lokasi penulisan ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi. Adapun objek yang di tekankan dalam penulisan ini yaitu Model Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi. Waktu penulisan dilakukan mulai 12 April -12 Juli 2023.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder¹³ :

a. Data Primer

Dalam penulisan ini menggunakan data primer yaitu data pokok yang diperlukan dalam penulisan diperoleh langsung data hasil penulisan di lapangan. Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berkaitan dengan Pengembangan Karier Fungsional Apartur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi baik data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

¹³ Rini Nuraini, *Metodologi Penulisan* (Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2022), hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

b. Data Sekunder

Selain itu, Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber perantara. Dengan kata lain, Data Sekunder diperoleh dari berbagai sumber di lingkungan Kantor Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dapat berupa dokumen, jurnal, catatan buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penulisan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan ilmiah dapat dilakukan dengan berbagai teknik, namun dalam penulisan ini teknik yang digunakan adalah :

a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dengan cara menggunakan indera penglihatan untuk mendapatkan informasi terkait realita yang di amati.¹⁴ Maka penulis mengamati secara langsung dilapangan. Observasi dalam penulisan ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

b. Wawancara

Teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau mengajukan pertanyaan kepada informan terkait topik penulisan secara langsung dengan maksud menghimpun informasi dari informan. Dalam Tahap ini Jenis wawancara yang digunakan dalam penulisan ini adalah wawancara semi terstruktur. Dengan wawancara semi terstruktur ini

¹⁴ Ifit dkk Novita, *Metodologi Penulisan Kualitatif* (Malang: Unisma Press, 2022).

penulis menyiapkan beberapa pertanyaan untuk informan guna memperoleh dan mengambil data. ¹⁵Alat – alat yang digunakan penulis dalam wawancara ini adalah buku catatan, alat tulis dan penulis menanyakan terkait pengembangan karier aparatur sipil negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

Adapun daftar Informan dalam penulisan ini sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Infroman Penulisan

NO	Nama	Instansi/Jabatan	Keterangan
1	Rahmad Hidayat, S.Sos, M.Si	Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi	1 Orang
2	Abrizal, S.sos, M.Si	Sekretaris Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi	1 Orang
3	Kurniawan	Jabatan Fungsional Terampil	1 Orang
4	Rumiyati	Jabatan Fungsional Mahir	1 Orang
5	Winhar	Jabatan Fungsional Penyelia	1 Orang
6	Pamba Trisno, SE	Jabatan Fungsional Pertama	1 Orang
7	Wawan Kurniawan, SH	Jabatan Fungsional Muda	1 Orang
8	Iwan Surahman, SH	Jabatan fungsional Ahli Madya	1 Orang
9	Diana sari, SE	Jabatan fungsional Umum	1 Orang
10	Apnawita, SE,, M.E	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi	1 Orang

¹⁵ fitria dkk Widiyani, *Mtodologi Penulisan Kualitatif* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021),hal. 66.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan gambar, atau karya-karya dari seseorang yang di analisis sehingga menghasilkan data terkait topik penulisan. Dalam penulisan ini dokumentasi yang digunakan berupa foto lapangan dalam kegiatan pengumpulan informasi atau data.¹⁶Selain itu juga membutuhkan dokumen dalam bentuk data yang berkaitan dengan pengembangan karier aparatur sipil negara di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penulisan ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, terdapat beberapa tahapan analisis data kualitatif setelah dilaksanakannya tahapan pengumpulan data yaitu, sebagai berikut¹⁷ :

1. Reduksi Data (*Data Reduktion*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema-tema pola. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk melakukan pengumpulan dan pencarian data pada saat dibutuhkan.

¹⁶Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif Dan R &D* (Bandung: Alfabeta, 2009).

¹⁷ Umrati and Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif* (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020).

2. Penyajian (*Display Data*)

Penyajian data adalah proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penulisan. Penyajian data dapat berbentuk teks naratif, tabel, grafik dan sebagainya. Penyajian data dimaksudkan agar memudahkan bagi penulis untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penulisan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan setelah kegiatan analisis data yang berlangsung dilapangan maupun setelah selesai dilapangan. Selain itu penarikan kesimpulan ini harus berdasarkan analisis data baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi, dokumentasi dll yang didapat dari hasil penulisan di lapangan. Penarikan kesimpulan harus didukung bukti-bukti yang valid untuk menjawab rumusan masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

I. Jadwal Penulisan

No	Kegiatan	Tahun 2022-2023																																										
		September 2022			Oktober 2022				November 2022				Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pengajuan Judul	X																																										
2	Pembuatan Proposal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																	
3	Perbaikan Proposal dan Seminar														X	X																												
4	Surat Izin Riset															X																												
5	Pengumpulan Data																X	X	X	X																								
6	Pengolah dan Analisis data																							X																				
7	Pembuatan Laporan																							X																				
8	Bimbingan dan Perbaikan																							X	X																			
9	Agenda dan Ujian Skripsi																										X																	
10	Perbaikan dan Penjilidan																																							X	X			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum yang sah.
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi.
 2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi.

BAB II

PENGEMBANGAN KARIER, JABATAN FUNGSIONAL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, DASAR HUKUM

A. Pengertian Pengembangan Karier

Dalam menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan kekuasaan dan fungsinya, sebagai pegawai negeri sipil yang bertugas sebagai abdi negara, bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dalam tata kelola pemerintahan, melayani masyarakat, merumuskan sasaran, serta mengatasi masalah administrasi dan organisasi. Penting bagi pegawai negeri sipil untuk memiliki kompetensi yang meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku, dan keterampilan. Pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sipil negara dengan menerapkan pola pengembangan karir bagi PNS. Pengembangan karir adalah proses dimana individu memperoleh karir dan keterampilan kerja yang mereka peroleh untuk melaksanakan peran yang telah ditugaskan kepada mereka.¹⁸

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban melalui proses pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan usaha yang dilakukan dengan terarah dan terencana untuk membuat dan memperbaiki, sehingga menghasilkan produk atau sesuatu

¹⁸ Arifhan Dj Ady and Wahdaniah Wahdaniah, "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene," *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 2, no. 1, (2022), hal 54–64.

yang bermanfaat guna meningkatkan kualitas sebagai usaha untuk menciptakan mutu yang lebih baik.¹⁹

Menurut Bernadin dan Russel Karier adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas dan pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.²⁰

Beberapa pendapat tentang pengertian pengembangan karier sebagai berikut :

1. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan semakin matang.
2. Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan penambahan kemampuan seseorang.
3. Menurut Samsudin, Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.²¹

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa Pengembangan karier PNS

¹⁹ Engel, "Teori Pengembangan," *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2017), hal. 11–23.

²⁰ Djoko Soelistya, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategi* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021).

²¹ Mohamad Muspawi, "Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 1, (2017), hal. 114–122.

meliputi perencanaan pengembangan karir yang dilakukan pada tingkat instansi dan tingkat nasional, pelaksanaan pengembangan karier, serta pemantauan dan evaluasi pengembangan karier juga dilaksanakan pada tingkat instansi dan tingkat nasional.

Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Selain itu pengembangan karier juga merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karier pribadi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah upaya seorang untuk mencapai atau memperbaiki karier melalui jalur karier yang telah tersedia sesuai dengan perencanaan karier yang telah ditetapkan.²²

Pengembangan karier merupakan upaya peningkatan keahlian kerja seseorang yang diraih dalam rangka menggapai karier yang diidamkan. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan yaitu sikap atasan, rekan kerja, dan bawahan, pengalaman, pendidikan, kesuksesan, dan takdir.²³

Pengembangan karier ialah jalan serta aktivitas merencanakan seseorang karyawan buat menempati suatu posisi dilingkup pemerintahan maupun organisasi yang bakal dilaksanakan pada waktu yang akan datang.²⁴

²²Lia Fitrianingrum, Dina Lusyana, and Debby Lellyana, "Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi Dan Tantangan," *Civil Service Journal* Vol 14, no. 1, (2020), hal. 47.

²³Mulya Karnama, "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif* Vol 1, no. 2, (2016), hal. 120.

²⁴Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).



Menurut Haryani menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses identifikasi kemampuan karier karyawan dan penerapan model yang tepat untuk mencapainya. Pengembangan karier memiliki dampak pada kinerja seorang karyawan, karena merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika diperlukan. Menurut Caroline dan Susan untuk mencapai kinerja optimal dalam suatu organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karier.²⁵

Dalam lingkungan ASN, berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil bahwa pengembangan karier merupakan bagian dari manajemen karier pegawai negeri sipil pada tingkat instansi atau nasional dengan menerapkan sistem merit dan disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

Secara garis besar menurut Samsudin ada 3 (tiga) tahap perkembangan karir seseorang ketika berada dalam organisasi kerja formal yaitu:

1. Karir awal

Organisasi memiliki peran penting dalam membantu pegawai baru untuk terlibat dalam eksplorasi karier dan merencanakan perkembangan karier mereka selama fase awal dengan melalui kegiatan orientasi dan mentoring yang memberikan tantangan dan tanggung jawab yang efektif, serta memberikan umpan balik konstruktif terkait kinerja. Selain itu,

²⁵ Ni Luh Putu Ria Adnyani and A.A.Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 7, (2019), hal 4073.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jember



perusahaan sebaiknya mendorong partisipasi pegawai dalam pelatihan penilaian mandiri dan membantu mereka dalam menentukan jalur karir yang realistis dan fleksibel, serta merumuskan rencana karir.

2. Karir pertengahan

Pada fase ini, banyak individu mengalami transisi atau perubahan di pertengahan karier mereka, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan krisis pertengahan karir. Dalam tahap ini, individu melakukan refleksi terhadap pencapaian mereka dan mengevaluasi kemungkinan mencapai tujuan karier pribadi dan kehidupan di masa depan. Terdapat faktor-faktor positif seperti mengkaji kembali keputusan karier, mencari stabilitas keuangan, melanjutkan pendidikan, atau mempertimbangkan pensiun dini. Namun, terdapat juga faktor-faktor negatif seperti kejenuhan, kegelisahan, depresi, konflik antara pekerjaan dan tahap kehidupan, perubahan tuntutan organisasi, pengetahuan, keterampilan, atau gagasan yang tidak relevan, serta perubahan persyaratan tenaga kerja yang dapat berlangsung dengan cepat di pertengahan karier. Pelaku yang sudah stabil dan cenderung tidak berubah (*olateaued and absolute performers*) sering menghadapi kesulitan di tahap pertengahan karier. Melalui analisis situasional, penilaian diri, eksplorasi alternatif, penentuan tujuan, dan perencanaan, individu dapat menghadapi tahap pertengahan karier ini. Strategi lain dalam mengatasi masalah pertengahan karier adalah menghadapi atau mencegah keusangan (*absolescence*). Beberapa organisasi melibatkan pegawai dalam seminar, lokakarya, kursus, dan kegiatan lainnya yang bertujuan untuk "memperbarui" (*retooling*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengetahuan dan keterampilan. Namun, langkah terbaik adalah mencegah terjadinya keusangan sebelum terjadi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas awal yang menantang, perubahan periodik dalam tugas, proyek, atau pekerjaan, menciptakan iklim kerja yang berkomunikasi relevan dengan tugas, memberikan penghargaan yang terkait erat dengan kinerja, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif.

3. Karir Akhir

Pada akhirnya, individu mulai melepaskan diri dari tanggung jawab tugasnya dan bersiap-siap untuk masa pensiun. Upaya dilakukan untuk memberikan pelatihan kepada calon penerus, mengurangi beban kerja, atau mendelegasikan tugas-tugas utama pada periode karir akhir (*late career*) agar tetap produktif dan mempersiapkan diri untuk pensiun. Selama karir akhir, banyak pegawai harus menghadapi tantangan keusangan setelah pertengahan karir atau masa stabilitas, serta adanya bias usia negatif dalam pekerjaan. Untuk beradaptasi dengan sukses di karir akhir, individu sebaiknya mempertahankan sikap positif, berpikir ke depan, dan mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan pasangan hidup. Pegawai yang memasuki tahap akhir karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan keuangan jangka panjang, menghabiskan waktu berkualitas dengan pasangan hidup, dan merencanakan masa pensiun dengan baik.²⁶

²⁶ Johnly Riane Pio, "Perencanaan Dan Pengembangan Karir," *Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech)* (2017): 2012.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



B. Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja

Dalam arti etimologi, kata "jabatan" berasal dari kata "jabat" yang memiliki makna sebagai pekerjaan atau tugas yang terkait dengan kedudukan dan pangkat di dalam pemerintahan atau organisasi, sesuai dengan definisi yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Organisasi terdiri dari bagian-bagian yang memberikan berbagai tugas secara otomatis tugas ini akan dilaksanakan individu maka dari itu akan ada orang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi tersebut. Definisi jabatan pertama Yoder Jabatan adalah gabungan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggungjawab – tanggungjawab yang biasanya diserahkan dan diselesaikan oleh seseorang, kedua Flippo mendefinisikan jabatan adalah sekelompok tugas-tugas yang diserahkan kepada seseorang, dan ketiga Bellows menjelaskan suatu jabatan menunjukkan pelayanan-pelayanan seorang karyawan yang melakukan serangkaian kewajiban atau beberapa tugas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan jabatan merupakan suatu kumpulan tugas pekerjaan yang dilakukan atau dilaksanakan oleh pegawai dengan penuh kewajiban, tanggungjawab, serta syarat – syarat yang diperlukan.²⁷

Jabatan adalah posisi atau tingkatan di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki struktur hierarki dalam kepemimpinan. Setiap tingkatan tersebut memiliki dampak terhadap tingkat kepentingan dan posisi yang dipegang oleh jabatan tersebut. Setiap jabatan memiliki manfaat dan tanggung jawabnya

²⁷Ajib Rakhmawanto, "Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Model Analysis of Functional Position Development," *Civil Service Journal* Vol 10, no. 1, (2016), hal. 2-4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

sendiri yang berperan penting dalam menjalankan aktivitas prosedural di organisasi atau pemerintahan.²⁸

Dalam birokrasi pemerintahan dapat dikenal dengan jabatan karier, yaitu jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Jabatan karier ini dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Jabatan Struktural, merupakan jabatan yang secara jelas dan tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari yang paling rendah (eselon IV/b) hingga yang paling tinggi (eselon 1.a);
2. Jabatan fungsional, merupakan jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi.²⁹

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya yang menyebutkan bahwa Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja atau yang disingkat jabatan fungsional Pol PP adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan penegakan peraturan daerah dan

²⁸ Ekasari Dwi Harmanji, *Sumber Daya Manusia* (Padang: PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022). hal. 14-17.

²⁹ Malik, Farida, and Alhusnuriski, "Efektifitas Kinerja Pejabat Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19." *e-JKKP* Vol 7, no 1, (2022), hal.1.

penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Jabatan fungsional Pol PP termasuk dalam rumpun penyidik dan detektif. Selain itu, Jabatan fungsional Pol PP berkedudukan sebagai Pelaksana teknis di bidang penegakan peraturan daerah, dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1 angka 11 menjelaskan jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Berdasarkan Undang-Undang ASN pasal 18 ayat 1 Jabatan Fungsional PNS terdiri dari Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan. Jabatan fungsional keahlian adalah jabatan fungsional kompetensi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya berdasarkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidangnya keahliannya. Tugas pokok Jabatan Fungsional Keahlian meliputi pengembangan pengetahuan, penerapan konsep dan teori, ilmu dan seni untuk pemecah masalah dan pemberian pengajaran dengan cara yang sistematis.

Jabatan Fungsional Keterampilan adalah jabatan fungsional kompetensi teknis untuk penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya berdasarkan penguasaan pengetahuan teknis di suatu bidang ilmu pengetahuan tertentu. Tugas pokok Jabatan Fungsional Keterampilan meliputi pelaksanaan kegiatan teknis yang berkaitan dengan penerapan konsep dan metode operasional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
J A M B I

di bidang ilmu pengetahuan dan memberikan pengajaran di tingkat pendidikan tertentu.

Jabatan fungsional pada dasarnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum didalam struktur organisasi pemerintah tetapi tugas dan fungsi pekerjaannya tidak terlepas dari struktur organisasi dan sangat diperlukan dalam pelaksanaannya.

Jabatan fungsional dan angka kredit jabatan fungsional ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur negara dengan memperhatikan usulan dari pimpinan instansi atau organisasi pemerintahan yang bersangkutan yang selanjutnya bertindak sebagai pembina jabatan fungsional.³⁰

Pamong Praja adalah istilah yang terdiri dari kata "Pamong" dan "Praja". Kata "Pamong" merujuk pada seseorang yang bertindak sebagai pengasuh, yang berasal dari kata "Among" yang memiliki arti mengasuh. Misalnya, mengasuh anak kecil sering disebut "mengemong" anak kecil. Sementara itu, "Praja" merujuk pada pegawai negeri, yaitu pegawai pemerintahan atau pangreh praja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pamong praja adalah Pegawai Negeri yang bertanggung jawab dalam mengurus pemerintahan Negara. Disisi lain, definisi Polisi adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja

³⁰Mahendra Oka, "Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Melalui Jalur Inpassing Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



adalah Polisi yang bertanggung jawab mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah di wilayah kerjanya.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dinyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja didirikan untuk menegakkan Perda dan Perkada, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman, serta melindungi masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Satuan Polisi Pamong Praja, yang disingkat Satpol PP, merupakan bagian dari perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penegakan Perda dan menjaga ketertiban umum serta ketenteraman masyarakat. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa kedudukan hukum Polisi Pamong Praja dalam hierarki peraturan perundang-undangan diatur secara tegas dan jelas.

Dalam sejarahnya, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bukanlah sesuatu yang baru semata-mata hasil dari proses otonomi daerah. Satuan Polisi Pamong Praja telah ada sejak zaman VOC pada masa pemerintahan Gubernur Jenderal Pieter Both di Batavia. Pada masa itu, keamanan dan ketertiban di Batavia sangatlah penting. Untuk menjaga dan mencegah serangan massif dari tentara Inggris dan penduduk lokal, dibentuklah Baillaw yang berfungsi sebagai polisi yang juga memegang tugas jaksa dan hakim untuk membantu menyelesaikan perselisihan antara VOC dan warga, serta memelihara ketertiban dan keamanan di antara warga itu sendiri. Kemudian, pada masa kepemimpinan Raffles, Baillaw berkembang dengan pembentukan satuan lain yang disebut Besturrs Politie atau Polisi Pamong Praja, yang bertugas membantu pemerintah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



ditingkat kawedanan untuk menjaga ketertiban, ketenteraman, dan keamanan warga. Hal yang sama terjadi pada masa Kemerdekaan, tepatnya setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Polisi Pamong Praja tetap menjadi bagian dari Organisasi Kepolisian karena belum ada Dasar Hukum yang mendukung keberadaan Polisi Pamong Praja hingga diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948.³¹

C. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014

Peraturan yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia ini membahas Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya. Berdasarkan peraturan ini definisi Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disingkat Jabatan Fungsional Pol PP, adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Jabatan Fungsional Pol PP berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang Penegakan Perda, dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat. Dengan tugas pokok Pol PP yakni penegakkan perda dan Penyelenggaraan Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Di dalam jabatan fungsional Pol PP terdiri dari 2 jabatan yakni Pol PP Tingkat Terampil dan Pol PP Tingkat Keahlian yang akan dijabarkan sebagai berikut :

³¹ Muh. Hasrul, "Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Penegak Hukum Peraturan Daerah," *Jurnal Ilmu Hukum AMANNA GAPPA* 21, no. 1, (2013), hal. 60–69.

1. Jenjang Jabatan Pol PP Tingkat Terampil dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu Pol PP Pelaksana Pemula, Pol PP Pelaksana, Pol PP Pelaksana lanjutan dan Pol PP Penyelia.
2. Jenjang Jabatan Pol PP Tingkat Ahli dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, yaitu: Pol PP Pertama, Pol PP Muda dan Pol PP Madya.

Penetapan jenjang jabatan untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pol PP berdasarkan jumlah Angka Kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan Angka Kredit.³²

Penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Satpol PP dan Angka kreditnya. Peraturan ini menjadi pedoman dalam proses pengembangan karier ASN di Satpol PP Provinsi Jambi.

1. Proses Penyesuaian/*Inpassing*

Mengacu pada PERMEN PAN RB NO 4 Tahun 2014 Pasal 38 ayat 2 menyatakan bahwa :

PNS yang melalui jalur *inpassing* dalam jabatan fungsional Pol PP tingkat terampil harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Berijazah paling rendah SLTA atau yang setingkat;
- b. Pangkat paling rendah pengatur muda, golongan ruang II/a;
- c. Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
- d. Memiliki pengalaman di bidang Pol PP paling kurang 2 (dua) tahun;

³²Permenpan RI, "Permenpan Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya", *Kempan RB*, vol. 85, 2014.

- e. Sehat jasmani dan rohani;
- f. Nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. Mengikuti dan lulus uji kompetensi

Ayat 3

PNS yang melalui jalur *inpassing* dalam jabatan fungsional Pol PP tingkat ahli, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Berijazah paling rendah sarjana (S1)/Diploma IV;
- b. Pangkat paling rendah penata muda, golongan ruang III/a;
- c. Usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun;
- d. Memiliki pengalaman di bidang Pol PP paling kurang 2 (dua) tahun;
- e. Sehat jasmani dan rohani;
- f. Nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. Mengikuti dan lulus uji kompetensi

Berikut merupakan tabel kumulatif angka kredit jabatan fungsional Pol PP tingkat terampil dan tingkat ahli :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 2.1 Angka Kredit Kumulatif Tingkat Terampil³³

ANGKA KREDIT KUMULATIF UNTUK PENYESUAIAN (INPASSING)
DALAM JABATAN FUNGSIONAL POL PP TINGKAT TERAMPIL

NO.	GOLONGAN RUANG	STTB/LJAZAH ATAU YANG SETINGKAT	ANGKA KREDIT DAN MASA KEPANGKATAN				
			KURANG 1 TAHUN	1 TAHUN	2 TAHUN	3 TAHUN	4 TAHUN / LEBIH
1	2	3	4	5	6	7	8
1	II/a	SLTA/D.I	25	29	34	38	39
2	II/b	SLTA/D.I	40	43	47	52	57
		DII	40	44	48	53	58
3	II/c	SLTA/D.I	60	63	68	73	77
		DII	60	64	69	74	78
		SARJANA MUDA/D III	60	65	70	75	79
4	II/d	SLTA/D.I	80	83	87	92	97
		DII	80	84	88	93	98
		SARJANA MUDA/D III	80	85	89	94	99
5	III/a	SLTA/D.I	100	110	121	132	144
		DII	100	111	122	133	145
		SARJANA MUDA/D III	100	112	123	134	146
6	III/b	SLTA/D.I	150	161	172	183	195
		DII	150	162	173	184	196
		SARJANA MUDA/D III	150	163	174	185	197
7	III/c	SLTA/D.I	200	221	244	268	290
		DII	200	222	245	269	291
		SARJANA MUDA/D III	200	223	246	270	292
8	III/d	SLTA/D.I/DII/SARJANA MUDA / D III	300	300	300	300	300

Tabel 2.2 Angka Kredit Kumulatif Tingkat Ahli³⁴

ANGKA KREDIT KUMULATIF UNTUK PENYESUAIAN (INPASSING)
DALAM JABATAN FUNGSIONAL POL PP TINGKAT AHLI

NO.	GOLONGAN RUANG	STTB/LJAZAH ATAU YANG SETINGKAT	ANGKA KREDIT DAN MASA KEPANGKATAN				
			KURANG 1 TAHUN	1 TAHUN	2 TAHUN	3 TAHUN	4 TAHUN / LEBIH
1	2	3	4	5	6	7	8
1	III/a	SARJANA / D IV	100	112	124	136	148
2	III/b	SARJANA / D IV	150	162	174	186	197
		MAGISTER (S2)	150	166	177	188	199
3	III/c	SARJANA / D IV	200	225	247	271	294
		MAGISTER (S2)	200	226	249	273	296
		DOKTOR (S3)	200	227	251	275	298
4	III/d	SARJANA / D IV	300	325	345	368	391
		MAGISTER (S2)	300	326	347	370	393
		DOKTOR (S3)	300	327	351	372	395
5	IV/a	SARJANA / D IV	400	437	468	502	536
		MAGISTER (S2)	400	438	471	503	539
		DOKTOR (S3)	400	440	474	505	542
6	IV/b	SARJANA / D IV	550	587	618	652	686
		MAGISTER (S2)	550	588	621	655	689
		DOKTOR (S3)	550	590	624	658	692
7	IV/c	SARJANA / D IV	700	737	768	802	836
		MAGISTER (S2)	700	738	771	805	839
		DOKTOR (S3)	700	740	774	808	842

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambui
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambui

³³ Permenpan RI. *Permenpan Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya*. Kemenpan RB. Vol. 85, 2014

³⁴ Permenpan RI. *Permenpan Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya*. Kemenpan RB. Vol. 85, 2014.

Dijelaskan lebih lanjut dalam peraturan bersama Menteri dalam Negeri Republik Indonesia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 Tahun 2015 tentang ketentuan pelaksanaan PERMEN PAN RB Nomor 4 Tahun 2014. Beberapa syarat untuk bisa melakukan *inpassing* yaitu :

- a. Memiliki pengalaman di bidang Pol PP, pengalaman tersebut dapat dihitung secara kumulatif/ berturut-turut.
- b. Jenjang jabatan ditetapkan berdasarkan angka kredit sesuai dengan masa kerja dalam pangkat terakhir yang dimilikinya.
- c. Angka kredit kumulatif hanya berlaku sekali selama masa *inpassing*.
- d. Masa kerja untuk jalur *inpassing* yang tercantum pada tabel kumulatif dihitung dalam pembulatan kebawah yaitu :
 - 1) Masa kerja dalam pangkat , golongan kurang dari 1 (satu) tahun masuk kedalam masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
 - 2) Masa kerja dalam pangkat , golongan 1 (satu) tahun sampai kurang dari 2 (dua) tahun masuk kedalam masa kerja dari 1 (satu) tahun.
 - 3) Masa kerja dalam pangkat , golongan 2 (dua) tahun sampai kurang dari 3 (tiga) tahun masuk kedalam masa kerja dari 2 (dua) tahun.
 - 4) Masa kerja dalam pangkat , golongan 3 (tiga) tahun sampai kurang dari 4 (empat) tahun masuk kedalam masa kerja dari 3 (tiga) tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



- 5) Masa kerja dalam pangkat , golongan 4 (empat) tahun atau lebih masuk dalam masa kerja 4 (tahun).
- e. PNS yang ingin melakukan inpassing telah dapat dipertimbangan kenaikan pangkatnya, maka sebelum inpassing dalam jabatan fungsional Pol PP terlebih dahulu dipertimbangan kenaikan pangkatnya agar dalam inpassing dapat menggunakan pangkat terakhir.
- f. Keputusan inpassing dalam jabatan fungsional Pol PP, ditetapkan oleh pejabat sesuai peraturan undang-undang.

2. Penilaian angka kredit

Terdapat unsur kegiatan yang dapat dinilai dalam angka kreditnya, sebagai berikut :

- a. Unsur Utama, terdiri atas :
 - 1) Pendidikan, yang dimaksud pendidikan disini terdiri dari :
 - a) Pendidikan sekolah atau memperoleh gelar/ijazah
 - b) Diklat fungsional/teknis di bidang tugas Pol PP dan mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan Dan Pelatihan (STTPP) atau berupa sertifikat
 - c) Diklat Jabatan
 - 2) Penegakan Perda, terdiri dari :
 - a) Pelaksanaan Penindakan Yustisi
 - b) Pelaksanaan Penindakan Non Yustisi
 - c) Evaluasi penegakan Perda dan Peraturan Kepala Daerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- 3) Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, terdiri dari:
 - a) Pembuatan rencana induk
 - b) Pelaksanaan patroli
 - c) Pengamanan dan pengawalan
 - d) Pengendalian massa
 - e) Pendeteksi dini
 - f) Fasilitas dan pemberdayaan kapasitas serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat
- 4) Pengembangan Profesi, terdiri dari:
 - a) Pembuatan karya tulis/ilmiah di bidang tugas Satpol PP
 - b) Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan lainnya di bidang tugas Satpol PP
 - c) Penyusunan buku pedoman /ketentuan tentang pelaksanaan ketentuan teknis di bidang tugas Satpol PP
- b. Unsur Penunjang, terdiri atas :
 - 1) Sebagai pengajar/pelatih pada diklat fungsional/teknis di bidang tugas Satpol PP
 - 2) Berperan dalam seminar, lokakarya, konferensi di bidang tugas Satpol PP
 - 3) Keanggotaan dalam organisasi profesi
 - 4) Keanggotaan dalam tim penilai
 - 5) Memperoleh penghargaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



6) Memperoleh ijazah/gelar kesarajaan

3. Proses Kenaikan Jabatan Fungsional Satpol PP

Dalam proses pengembangan karier fungsional Satpol PP merupakan langkah yang penting untuk para PNS yang ingin terus mengasah kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas penegakan peraturan, penyelenggaraan ketertiban dan keamanan serta pengembangan profesi.

Dilingkungan yang terus berkembang, dengan mengembangkan karier fungsional ini memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, peningkatan pangkat dan berkontribusi lebih besar dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Dengan mengikuti langkah-langkah yang tepat, memperoleh pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan jabatan serta membangun jaringan koneksi yang kuat, maka dapat menjadi peluang pengembangan karier yang lebih baik di Satpol PP.

Kenaikan jabatan merupakan suatu langkah yang harus dilaksanakan secara tertib. Dalam hal ini untuk diperlukan beberapa persiapan sebelum mengikuti kenaikan jabatan Satpol PP.

4. Proses Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional

Berdasarkan PERMEN PAN RB NO 4 Tahun 2014, pejabat yang berwenang untuk mengangkat dalam jabatan fungsional Satpol PP adalah pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kemudian mengacu pada peraturan bersama Nomor 34 Tahun 2015 dan Nomor 9 Tahun 2015 menjelaskan tentang proses pengangkatan jabatan fungsional sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



- a. Pengangkatan pertama kali
- 1) Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional Pol PP merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan formasi dari calon PNS.
 - 2) Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional Pol PP tingkat keterampilan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Berijazah paling rendah SLTA atau yang setingkat dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi pembina;
 - b) Pangkat paling rendah Pengatur Muda, golongan ruang II/a;
 - c) Tinggi badan paling kurang 160 cm untuk laki-laki dan 155 cm untuk perempuan;
 - d) Sehat jasmani dan rohani;
 - e) Mengikuti dan lulus Diklat Dasar Pol PP; dan
 - f) Nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 3) Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional Pol PP tingkat keahlian harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a) Berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV di bidang Ilmu Pemerintahan, Sosial, Politik, Hukum, Ekonomi dan bidang ilmu lain yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi pembina;
 - b) Pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- c) Tinggi badan paling kurang 160 cm untuk laki-laki dan 155 cm untuk perempuan;
 - d) Sehat jasmani dan rohani;
 - e) Mengikuti dan lulus Diklat Dasar Pol PP; dan
 - f) Nilai prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- 4) Pelaksanaan tugas Pol PP selama masa calon PNS dapat dinilai selama dilengkapi dengan bukti fisik.
- 5) Calon PNS dengan formasi jabatan fungsional Pol PP setelah diangkat sebagai PNS paling lama 3 (tiga) tahun mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan dasar Pol PP.
- 6) PNS yang telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan dasar Pol PP paling lama 1 (satu) tahun harus diangkat dalam jabatan fungsional Pol PP.
- a. Pengangkatan dari jabatan lain
 - 1) Pengangkatan dari jabatan lain ke dalam Jabatan Fungsional Pol PP harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Memenuhi syarat yang sama dengan persyaratan untuk bisa menduduki jabatan fungsional keterampilan dan jabatan fungsional keahlian pada pengangkatan jabatan fungsional pertama kali.
 - b) Tersedia formasi untuk Jabatan Fungsional Pol PP.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- c) Memiliki pengalaman di bidang tugas Pol PP paling kurang 2 (dua) tahun.
 - d) Usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun.
- 2) Pengalaman tugas di bidang Satpol PP dapat dihitung secara kumulatif berdasarkan tabel kumulatif angka kredit.
 - 3) Pengalaman tugas di bidang Satpol PP paling lama 5 tahun sejak tidak melaksanakan kegiatan di bidang tugas Satpol PP.
 - 4) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS sama dengan pangkat yang dimilikinya dan jenjang jabatan fungsionalnya ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang sudah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit.
 - 5) Jumlah angka kredit ditetapkan dari unsur utama dan unsur penunjang.
 - 6) Angka kredit tidak didasarkan pada masa kerja pangkat dan golongan ruang, tetapi didasarkan pada kegiatan unsur utama dan unsur penunjang.
- b. Pengangkatan dari jabatan fungsional Pol PP keterampilan ke jabatan fungsional Pol PP keahlian
 - 1) Pol PP Tingkat Terampil yang memiliki ijazah Sarjana (S1)/Diploma IV dapat diangkat dalam jabatan Pol PP Tingkat Ahli, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Tersedia formasi untuk Pol PP Tingkat Ahli

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- b) Ijazah yang dimiliki sesuai dengan kualifikasi bidang Ilmu Pemerintahan, Sosiologi, Politik, Hukum, dan Ekonomi dan bidang ilmu lain yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri selaku pimpinan instansi Pembina
 - c) Mengikuti dan lulus diklat fungsional Pol PP Tingkat Ahli
 - d) Memenuhi jumlah Angka Kredit kumulatif yang ditentukan.
- 2) Pol PP Tingkat Terampil yang akan diangkat menjadi Pol PP Tingkat Ahli diberikan Angka Kredit sebesar 65% (enam puluh lima persen) Angka Kredit kumulatif dari diklat, tugas pokok, dan pengembangan profesi ditambah Angka Kredit ijazah Sarjana (S1)/Diploma IV dengan tidak memperhitungkan Angka Kredit dari unsur penunjang.

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENULISAN

A. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi beralamat di JL. Ahmad Yani No 10, Telanai Pura, Kota Jambi, Jambi. Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) memang mengalami pasang surut termasuk dalam pemberian nomenklturnya. Berdasarkan buku tentang pembinaan Polisi Pamong Praja yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia waktu itu, nama Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) sejak Tahun 1948 sampai dengan saat ini ternyata telah mengalami beberapa kali perubahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Pembentukan Polisi Pamong Praja diawali dengan surat perintah jawatan Praja DIY Nomor 1/1948 tanggal 30 Oktober 1948 dengan nama Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kepanewon. Kemudian pada tanggal 10 November 1948 nama Detasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kepanewon diubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja yang susunannya terdiri dari seorang pemimpin yang disebut Materi Polisi sebanyak 5 (lima) orang Agen Polisi dan 19 (sembilan belas) orang Pembantu Agen Polisi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sathha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sathha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Pada Tahun 1950 Menteri Dalam Negeri menerbitkan Surat Keputusan Nomor UP.32/2/21 tanggal 3 Maret 1950 yang dalam surat keputusan tersebut merubah Detasemen menjadi Kesatuan Polisi Pamong Praja yang sampai dengan saat ini dijadikan sebagai hari jadi Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Selanjutnya pada Tahun 1962, Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 10 Tahun 1962 tanggal 11 Juli 1962 menjadi Pagar Baya.
4. Setahun kemudian Pagar Baya diubah kembali dengan surat keputusan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 1 Tahun 1963 menjadi Kesatuan Pagar Praja.
5. Pada Tahun 1974, berdasarkan Undang-undang nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah dan Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 1974 Kesatuan Pagar Baya diubah kembali menjadi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Wilayah.
6. Kemudian berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat wilayah diubah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah.
7. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 148 dan kemudian diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk membantu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah, dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.

8. Terakhir dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 255 dan lebih lanjut diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, lebih memperkuat posisi Satuan Polisi Pamong Praja bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Sejak diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah, nama Satuan Polisi Pamong Praja sudah semakin dikenal oleh masyarakat luas terutama melalui atribut perlengkapan pakaian dinas yang dikenakannya, namun kenyataan menunjukkan bahwa peraturan mengenai keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) baru diatur secara hukum setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini berarti bahwa setelah 24 tahun berdirinya Polisi Pamong Praja baru diatur peraturan pemerintahannya. Waktu yang cukup lama, sementara keberadaan Polisi Pamong Praja pada waktu itu sangat strategis yaitu membantu Kepala Wilayah dalam menciptakan ketenteraman dan ketertiban di masyarakat. Kondisi dan situasi inilah yang menyebabkan keberadaan Polisi Pamong Praja sebagai aparat atau perangkat wilayah kurang mendapat perhatian yang sangat signifikan oleh Pemerintah dan Masyarakat.

Padahal apabila kita kembali melihat kebelakang Polisi Pamong Praja sangat dibutuhkan dalam melaksanakan fungsi teritorial yang tidak dapat dilaksanakan oleh pihak aparat meliter. Keterlambatan pembuatan peraturan pemerintah yang mengatur tentang Polisi Pamong Praja, menyebabkan fungsi teritorial lebih banyak dipegang oleh pihak meliter, bahkan sampai pada tingkat kecamatan ataupun pada tingkat desa.

Pada akhirnya setelah terjadinya reformasi disegala bidang, terutama dalam pelaksanaan teritorial yang memposisikan kembali aparat meliter, barulah terpikir oleh pemerintah untuk memberdayakan kembali Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan Penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, serta Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat.³⁵

B. Visi dan Misi

Visi :

“Terwujudnya Jambi lebih Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT”

Misi :

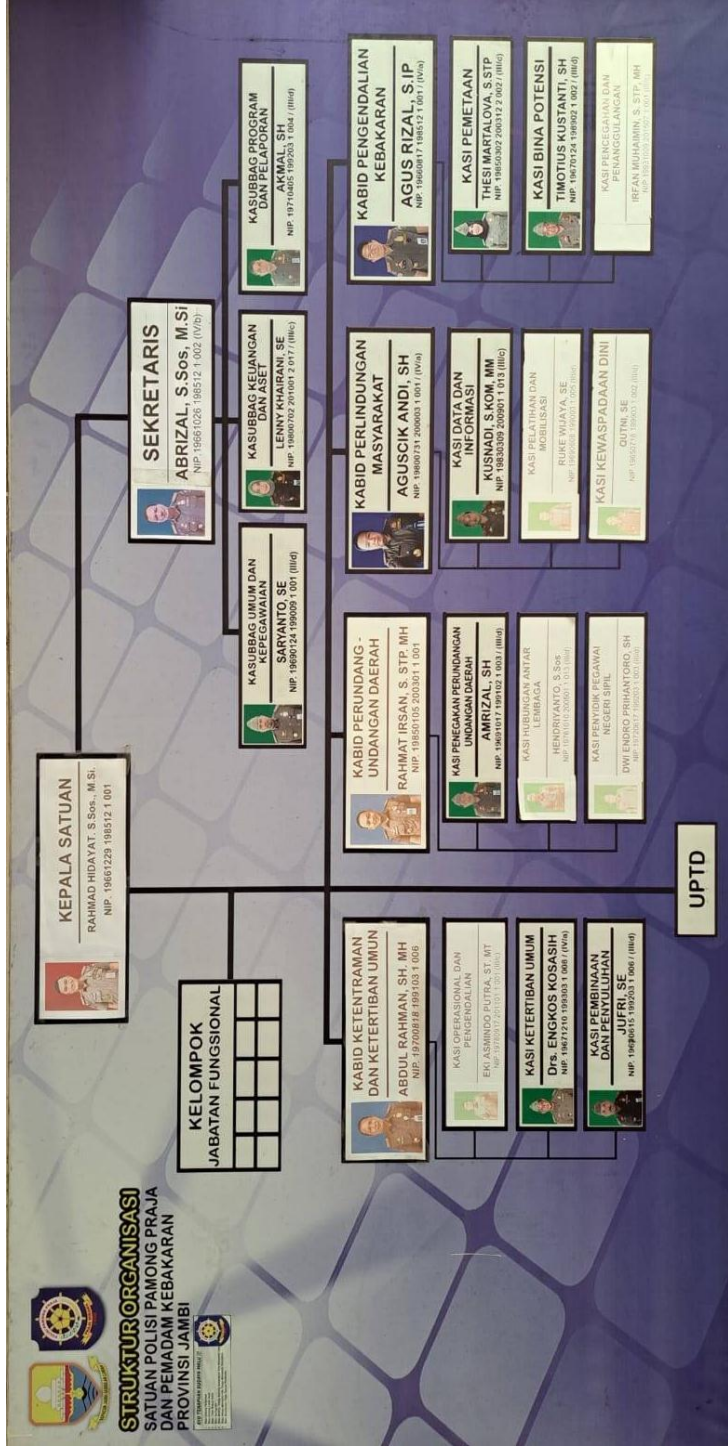
1. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan
2. Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah
3. Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

³⁵ Kurniawan Wawan, *Peranan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Menaggakan Peraturan Daerah Dan Peraturan Kepala Daerah*, 2022.

C. Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Seperti halnya dinas/badan/organisasi perangkat daerah lainnya di lingkungan pemerintahan Provinsi Jambi, Satuan Polisi Pamong Praja juga memiliki struktur organisasi dan kelembagaan yang terorganisir sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 50 Tahun 2016 mengenai posisi, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 yaitu :

Susunan organisasi Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi terdiri atas :

1. Kepala Satuan;
2. Sekretariat,

Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan dan koordinasi dalam urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, asset, organisasi, tatalaksana, hukum, hubungan masyarakat, dan rumah tangga dinas serta mengkoordinasikan program kegiatan pembinaan dan fungsional serta menyusun rencana pendataan dan pengembangan sumber daya aparatur dalam rangka menciptakan profesionalisme dilingkungan satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran. Fungsi Sekretaris meliputi:

- a. Merencanakan program dan kegiatan sekretariat;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan, monitoring, dan evaluasi program kegiatan di lingkungan satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran;
- c. Menyusun koordinasi dan sinkronisasi program dan kegiatan kabupaten/kota;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- d. Mengelola administrasi umum, kepegawaian, keuangan, aset, dan program;
- e. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan sekretariat;
- f. Menyusun anggaran sesuai dengan program kerja dan kegiatan keuangan;
- g. Menyusun tugas kehumasan dan perlengkapan operasional;
- h. Mengatur tata kelola, tatalaksana, kelembagaan, dan rumah tangga kantor;
- i. Merencanakan pendataan dan pengembangan sumber daya aparatur untuk mencapai profesionalisme baik pada pegawai negeri sipil (PNS) maupun non-PNS;
- j. Mengkoordinasikan tugas-tugas di bidang terkait;
- k. Melakukan pembinaan terhadap pegawai, baik PNS maupun non-PNS;
- l. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian keuangan dan asset
 - c. sub bagian program dan pelaporan.
3. Bidang ketentraman dan ketertiban umum,

Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyusun rencana operasional dan pengendalian, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,

pembinaan dan penyuluhan ketentraman dan ketertiban umum, pembinaan internal mental dan disiplin, pengamanan dan pengawalan para pejabat, unjuk rasa/kerusuhan massa, aset dan patroli wilayah/daerah, deteksi dan pengelolaan informasi potensi gangguan ketentraman dan ketertiban umum, serta pelaksanaan upacara kenegaraan dan kedaerahan. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum melaksanakan fungsi berikut:

- a. Menyusun rencana kebijakan patroli dan penanggulangan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di lintas kabupaten/kota.
- b. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait di lintas kabupaten/kota dalam rangka penanggulangan gangguan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Menyusun rencana pengamanan dan pengawalan untuk para pejabat, unjuk rasa/kerusuhan, aset, serta patroli wilayah/daerah.
- d. Menyusun rencana operasional dan pengendalian dalam penyelenggaraan keamanan dan ketertiban umum.
- e. Menyusun rencana upacara kenegaraan dan kedaerahan.
- f. Menyusun rencana pembinaan dan penyuluhan terkait ketertiban umum.
- g. Menyusun rencana deteksi dan pengelolaan informasi potensi gangguan terhadap ketentraman dan ketertiban umum.
- h. Menyusun laporan mengenai pelaksanaan hasil kegiatan.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Bidang ini terdiri dari:

- a. Seksi operasional dan pengendalian;
 - b. Seksi ketertiban umum; dan
 - c. Seksi pembinaan dan penyuluhan;
4. Bidang perundang-undangan daerah,

Bidang Perundang-undangan Daerah mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan koordinasi hubungan antar lembaga, penegakan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan koordinasi dengan penyidik pegawai negeri sipil dan instansi terkait dibidang penegakan produk hukum daerah. Fungsi bidang perundang-undangan sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana program untuk penegakan peraturan daerah, peraturan kepala daerah, hubungan antar lembaga, dan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS).
- b. Menyusun rencana koordinasi dengan instansi terkait dalam upaya penegakan perundang-undangan daerah, hubungan antar lembaga, dan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS).
- c. Melaksanakan koordinasi dan pembinaan terhadap penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dengan bekerja sama dengan instansi terkait.
- d. Menyusun laporan mengenai hasil pelaksanaan kegiatan.
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Bidang ini terdiri dari:

- a. Seksi penegakan perundang-undangan daerah;
- b. Seksi hubungan antar lembaga; dan
- c. Seksi penyidik pegawai negeri sipil.

5. Bidang perlindungan masyarakat,

Bidang Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan perlindungan masyarakat dalam rangka kenyamanan lingkungan, kegiatan sosial kemasyarakatan, membantu penanggulangan bencana, kewaspadaan dini, pengamanan dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan umum Kepala daerah serta penyebarluasan informasi perlindungan hak asasi manusia (HAM). Memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun program dan melakukan koordinasi untuk pendataan dan informasi perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana, kewaspadaan dini, pengamanan, penertiban penyelenggaraan pemilihan umum, pemilihan umum kepala daerah, serta penyebarluasan informasi perlindungan hak asasi manusia (HAM).
- b. Menyusun program pelatihan dalam menghadapi potensi ancaman, gangguan kenyamanan lingkungan, penanggulangan bencana, kewaspadaan dini, pengamanan, dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan umum kepala daerah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c. Menyusun program dan melakukan koordinasi untuk mobilisasi dalam menghadapi bencana, kewaspadaan dini, pengamanan, dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum serta pemilihan umum kepala daerah.
- d. Menyusun program pembinaan potensi masyarakat dalam kewaspadaan dan deteksi dini guna menghadapi potensi ancaman, gangguan kenyamanan lingkungan, penanggulangan bencana, pengamanan, dan penertiban penyelenggaraan pemilihan umum serta pemilihan umum kepala daerah.
- e. Menyusun laporan mengenai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan perlindungan masyarakat.
- f. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang ini terdiri dari:

- a. Seksi data dan informasi;
 - b. Seksi pelatihan dan mobilisasi; dan
 - c. Seksi kewaspadaan dini.
6. Bidang pengendalian kebakaran,

Bidang Pengendalian Kebakaran mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan pemetaan, pencegahan dan penanggulangan daerah rawan kebakaran serta bina potensi

kebakaran kawasan hutan dan lahan perkebunan, kawasan perkotaan, kawasan industri dan kawasan pedesaan. Memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana dan melakukan koordinasi untuk pemetaan daerah rawan kebakaran di kawasan hutan dan lahan perkebunan, kawasan perkotaan, kawasan industri, dan kawasan pedesaan.
- b. Menyusun rencana dan melakukan koordinasi untuk pencegahan dan penanggulangan kebakaran di daerah rawan, termasuk kawasan hutan dan lahan perkebunan, kawasan perkotaan, kawasan industri, dan kawasan pedesaan di seluruh kabupaten/kota.
- c. Menyusun program pelatihan dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran di kawasan perkotaan, industri, hutan, dan lahan perkebunan, serta kawasan pedesaan.
- d. Menyusun program dan melakukan koordinasi mobilisasi dalam penanggulangan kebakaran di kawasan perkotaan, industri, hutan, dan lahan perkebunan, serta kawasan pedesaan.
- e. Menyusun program pembinaan potensi masyarakat dalam kewaspadaan dan deteksi dini penanggulangan kebakaran di kawasan perkotaan, industri, hutan, dan lahan perkebunan, serta kawasan pedesaan.
- f. Menyusun laporan mengenai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan pengendalian kebakaran.
- g. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Bidang ini terdiri dari;

- a. Seksi pemetaan;
- b. Seksi pencegahan dan penanggulangan; dan
- c. Seksi bina potensi.

7. Unit pelayanan teknis dinas (UPTD); dan

8. Kelompok jabatan fungsional.

D. Tugas Pokok dan Fungsi

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas:

1. Menegakkan Perda dan Perkada; dan
2. Menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman; dan
3. Menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diatur pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) juga mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
3. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan ketenteraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum atas pelaksanaan Perda dan Perkada; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dalam melaksanakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) bertindak selaku koordinator PPNS dilingkungan Pemerintah Daerah serta dapat berkoordinasi dengan Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia, dan pengadilan yang berada di daerah provinsi/kabupaten/kota. Dari penjabaran pasal demi pasal Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) mempunyai tugas dan fungsi yang sangat luas dalam penyelenggaraan roda pemerintahan di daerah.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagai penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat, dan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, sangat penting untuk mematuhi wewenang yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas tersebut, terdapat aturan-aturan yang harus diikuti. Satuan polisi pamong praja juga memiliki kewenangan dalam upaya pencegahan, termasuk tindakan-tindakan yang diperlukan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 7, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jamb
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jamb

1. Melakukan tindakan penertiban sosial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melanggar Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah,
2. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan kenyamanan masyarakat,
3. Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melanggar Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah, dan
4. Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melanggar Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah.³⁶

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

³⁶ Ibid. 28 – 31

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Model Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara dan Implikasinya Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

Jabatan Fungsional di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mulai diterapkan sejak Tahun 2018. Penerapan PERMEN PAN RB Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya, peraturan ini dijadikan sebagai dasar pengembangan karier fungsional Pol PP, karena di dalam peraturan ini menjelaskan ketentuan-ketentuan yang dapat menjadi angka kredit dan syarat-syarat kenaikan jenjang jabatan.

1. Teori Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan terdapat 5 (lima) indikator perencanaan pengembangan karier yaitu³⁷:

a. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan perkembangan karier. Hal ini memiliki peran penting dalam membentuk

³⁷ Sembiring and Sitanggang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan.", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2022), hal 58.

individu agar memiliki kompetensi yang diperlukan dibidangnya.. Untuk jenjang pendidikan di kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi para pegawainya sebagai berikut :

Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	Strata 2 / S2	9 pegawai
2	Strata 1/ S1	84 pegawai
3	Diploma	2 pegawai
4	SLTA/Sederajat	80 pegawai

Jenjang pendidikan yang didominasi di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi adalah Strata 1/S1. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), semakin besar pula peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, S.Sos, M.Si. Selaku Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi menyatakan bahwa :

“Ada beberapa pejabat fungsional di Pol PP Provinsi Jambi ini yang sudah menepati Pol PP Madya dan menepati pangkat/ golongan IV, sedangkan apabila pejabat struktural dengan pendidikan S1, pangkat maksimal gol III/d.”³⁸

³⁸ Wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, S.Sos., M.SI., selaku Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi pada tanggal 29 Mei 2023

Berdasarkan penjelasan tersebut pendidikan sangat berpengaruh untuk pengembangan karier fungsional Pol PP, selain dari pada itu salah satu keuntungan menduduki jabatan fungsional dengan tingkat pendidikan Strata 1 /S1 yaitu bisa mencapai golongan IV sedangkan dalam jabatan struktural dengan pendidikan Strata 1/S1 hanya bisa mencapai maksimal golongan III/d.

Adapun pemisaha antara jabatan fungsional Pol PP berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Untuk tingkat terampil dengan ijazah paling rendah SMA adapun jenjang jabatan untuk tingkat terampil :

- 1) Pelaksana pemula : golongan II/a
- 2) Pelaksana : golongan II/b
- 3) Pelaksana Lanjutan : golongan II/c
- 4) Penyelia : golongan II/d

Untuk tingkat Keahlian/ ahli dengan ijazah paling rendah S1 adapun jenjang jabatannya untuk tingkat ahli :

- 1) Pertama : golongan III/a dan III/b
- 2) Muda : golongan III/c dan III/d
- 3) Madya : golongan IV/a dan IV/b

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang berfokus pada keterampilan atau keahlian tertentu yang difasilitasi oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



organisasi/instansi yang berguna untuk membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

Untuk kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi belum ada pelatihan yang disediakan oleh kantor, karena semuanya masih mengacu pada pelatihan ataupun kebijakan dari pusat. Namun, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi sebagaimana merupakan pusat pengembangan karier terdekat di tingkat provinsi telah membuat beberapa strategi yang akan diimplementasikan untuk mendukung pengembangan karier PNS. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Apnawita, S.E.,M.E selaku pejabat yang membidangi pembinaan jabatan fungsional di BKD Provinsi Jambi, Beliau menyatakan :

“Perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan yang memadai baik pelatihan kepemimpinan/ manajeral, pelatihan teknis, serta pelatihan sosio kultural agar pengembangan kompetensi Pol PP menjadi bersikap responsive, profesional, konsisten, adil dan teratur”³⁹

Berdasarkan indikator ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan untuk Pol PP masih belum mencapai tingkat optimal karena masih tergantung pada pelatihan yang disediakan oleh instansi pusat.

Dalam proses naik jabatan, penting untuk mengikuti pelatihan sebelum mengikuti ujian kompetensi yang dikenal sebagai Diklat Kompetensi Jabatan. Oleh karena itu, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

³⁹ Wawancara dengan Ibu Apnawita, S.E., M.E., selaku pejabat yang membidangi pembinaan jabatan fungsional di BKD Provinsi Jambi pada tanggal 16 Juni 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

yang akan menduduki jabatan fungsional di tingkat yang lebih tinggi diwajibkan untuk mengikuti Diklat Kompetensi Jabatan. Diklat jabatan ini telah diikuti oleh PNS di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi sebagai langkah persiapan sebelum mengikuti ujian kompetensi. Hal ini disampaikan oleh Bapak Wawan Kurniawan, SH, selaku perwakilan dari jabatan fungsional Pol PP Pertama, beliau menyatakan :

“Persiapan yang saya lakukan sebelum mengikuti uji kompetensi pertama saya mengikuti diklat kompetensi jabatan Pol PP, setelah itu, saya melaksanakan uji kompetensi jabatan fungsional Pol PP tingkat ahli dan saya dinyatakan kompeten ditandai dengan adanya sertifikat kemudian saya sudah bisa diangkat menjadi jabatan fungsional Pol PP pertama oleh pejabat yang sesuai dengan aturan yang berlaku”⁴⁰

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 71 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Polisi Pamong Praja (Pol PP) di Satpol PP telah diterbitkan. Kegiatan Diklat dalam peraturan ini terbagi menjadi tiga jenis, yaitu Diklat Dasar, Diklat Teknis, dan Diklat Fungsional. Dengan adanya peraturan ini, mengikuti Diklat menjadi kewajiban bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ingin naik jabatan.

⁴⁰ Wawancara dengan bapak Wawan Kurniawan, S.E., M.E., selaku pejabat fungsional Pol PP Pertama pada tanggal 30 Mei 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

c. Mutasi

Dalam konteks ini, mutasi mengacu pada perubahan tempat tugas seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya. Di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi, terjadi beberapa kali mutasi di mana individu PNS dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya.

d. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses di mana seorang individu naik ke posisi jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Dalam konteks kenaikan jabatan fungsional di Pol PP, promosi jabatan menjadi salah satu langkah penting. Sebelum seorang PNS di Pol PP dapat mengikuti kenaikan jabatan, mereka perlu melihat peluang jabatan yang tersedia. Jika ada peluang jabatan yang diinginkan, mereka dapat mengajukan diri untuk mengikuti seleksi kenaikan jabatan. Namun, jika peluang jabatan belum tersedia atau posisi jabatan sudah terisi penuh, mereka perlu menunggu sampai peluang jabatan tersebut tersedia kembali.

Dalam indikator ini yang mempengaruhi promosi jabatan di kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi yaitu :

1) Kompetensi para PNS

Karena pendidikan berpengaruh untuk karier kedepannya. Semakin tinggi pendidikan para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Maka Peluang untuk PNS di Satpol PP dan Damkar



Provinsi Jambi semakin besar. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Apnawita, S.E., M.E. selaku pejabat yang membidangi pembinaan jabatan fungsional di BKD Provinsi sebagai berikut :

“Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesifikasi pendidikan dan pelatihan, teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis, sedangkan kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Sementara kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.”⁴¹

Untuk saat ini pendidikan masih di dominasi oleh PNS dengan tingkat pendidikan Strata 1/S1. Untuk Jabatan fungsional Pol PP memiliki jenjang pendidikan dari yang rendah sampai yang tinggi. Untuk para PNS di Pol PP yang memiliki pendidikan SLTA/Diploma I maka bisa menduduki jabatan fungsional Pol PP tingkat Terampil dan untuk yang jenjang jabatan yang tinggi dengan pendidikan sampai pendidikan Doktor (S3) bisa mencapai jabatan fungsional Pol PP tingkat Ahli.

Kompetensi teknis dapat diukur dari pendidikan dan pelatihan, teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis, sedangkan untuk kompetensi manajerial dapat diukur dari pendidikan, pelatihan

⁴¹ Wawancara dengan Ibu Apnawita, S.E., M.E., selaku pejabat yang membidangi pembinaan jabatan fungsional di BKD Provinsi Jambi pada tanggal 16 Juni 2023

struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Sedangkan untuk kompetensi sosial kultural di ukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat yang bersifat keseluruhan baik dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

2) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga sebagai bahan pertimbangan dalam proses promosi jabatan. Memiliki pengalaman atau tugas-tugas yang relevan dengan tugas dan fungsi pokok Satpol PP itu semakin membuka peluang para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi mendapat promosi jabatan.

3) Prestasi dan Kinerja PNS

Kinerja para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi yang juga sebagai bahan pertimbangan. Sistem angka kredit yang dijelaskan di PERMEN PAN RB No 4 Tahun 2014 dan di jadikan pedoman membuat seluruh prestasi dan kinerja yang telah dilaksanakan PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi tercatat. Sistem seperti ini bergantung pada masing-masing individual. Para PNS yang rajin mengikuti kegiatan-kegiatan terkait dengan tugas dan fungsi pokok Satpol PP maka akan lebih muda mendapatkan peluang ini karena seluruh kegiatan sudah memiliki poin-poin yang berbeda, maka dari itu semakin sering mengikuti maka semakin mudah mengumpulkan angka kredit yang berguna untuk kenaikan jabatan.

4) Kebutuhan Organisasi

Promosi jabatan juga tergantung pada kebutuhan jabatan di organisasi atau instansi. Saat ini, Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi memiliki enam tingkatan jabatan fungsional Pol PP. Proses promosi jabatan merupakan langkah dalam pengembangan karier bagi PNS, karena dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi promosi jabatan, dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk memberikan yang terbaik sebelum mengikuti proses promosi jabatan.

e. Masa Kerja

Masa kerja disini mengacu pada jangka waktu seberapa lama telah bekerja dalam sistem kepegawaian. Masa kerja disini berpengaruh pada kenaikan jabatan fungsional di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi juga memiliki persyaratan untuk bisa menduduki jabatan fungsional yang bergantung pada masa kerja baik dalam masa kerja penilaian angka kredit atau masa kerja penilaian terhadap pengalaman tugas yang berkaitan dengan Satpol PP dan Damkar.

Selain itu, Dalam pengembangan karier fungsional PNS di Pol PP, masa kerja juga mempengaruhi jenis dan tingkat tugas yang diberikan kepada PNS. Di kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi Pada awal masa kerja, PNS akan mendapatkan tugas-tugas operasional yang melibatkan pelaksanaan kegiatan di lapangan. Namun, seiring berjalannya waktu, dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



meningkatnya masa kerja, PNS akan diberikan tugas yang lebih kompleks dan strategis, termasuk dalam pengambilan keputusan atas suatu kebijakan.

Dengan meningkatnya masa kerja, seorang PNS maka memiliki kesempatan lebih besar untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang lebih lanjut. Pelatihan dan program pengembangan karier fungsional guna meningkatkan kemampuan PNS dalam bidang keahlian mereka. Masa kerja yang lebih lama juga memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan pengalaman dan pengetahuan yang lebih mendalam.

Dalam beberapa situasi, pengalaman kerja yang cukup lama dapat menjadi faktor kunci dalam penunjukan seorang PNS ke posisi kepemimpinan di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Kepemimpinan mencakup tanggung jawab manajerial dan pengambilan keputusan strategis yang lebih tinggi. Lamanya masa kerja juga dapat memberikan pengalaman yang berharga dan catatan prestasi yang kuat dalam menjalankan tugas serta membuktikan kemampuan kepemimpinan.

Kenaikan gaji dan tunjangan juga berkaitan dengan lamanya masa kerja bagi PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Terdapat perbedaan gaji yang berkaitan dengan masa kerja, sehingga PNS yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan tunjangan yang lebih besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noor Arifin “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi⁴²”.

Proses perencanaan pengembangan karier fungsional di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mengacu pada PERMEN PAN RB Nomor 4 Tahun 2014. Sistem perencanaan pengembangan karier di kantor tersebut mewajibkan setiap individu PNS untuk mempersiapkan langkah-langkah yang terkait dengan pengembangan karier mereka. Individu tersebut diharapkan mampu mengevaluasi ketersediaan formasi jabatan yang diinginkan, apabila formasi tersebut tersedia. Mengambil langkah untuk mempersiapkan fisik dan mental juga merupakan bagian dari perencanaan pengembangan karier di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi, karena setiap individu PNS memiliki kondisi fisik dan mental yang berbeda-beda. Dalam perencanaan ini, menjaga kesehatan fisik dan mental menjadi hal yang penting karena kondisi tersebut akan mempengaruhi tingkat konsentrasi saat mengikuti ujian atau proses pengembangan karier. Jika fisik dan mental tidak optimal, hal tersebut dapat menghambat kemajuan dalam proses pengembangan karier.

⁴² Arifin Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus* (Jepara: UNISNU PRESS, 2013), hal. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Selanjutnya para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mempersiapkan berkas administrasi agar bisa mengikuti ujian kompetensi kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Adapun berkas administrasi yang dipersiapkan para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi yaitu :

- a. Membuat catatan atau mencatat semua kegiatan yang telah dilakukan terkait dengan tugas dan kriteria jabatan yang diinginkan merupakan langkah yang penting. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mempermudah proses penilaian dan penentuan angka kredit. Setelah kegiatan-kegiatan tersebut dinilai dan angka kreditnya ditetapkan, serta memenuhi kriteria jabatan yang diinginkan, para PNS perlu membuat Daftar Usulan Penilaian dan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). DUPAK berfungsi sebagai dokumen yang berisi catatan prestasi dan kualifikasi yang digunakan sebagai dasar untuk promosi jabatan..
- b. Setelah membuat DUPAK, langkah selanjutnya adalah mengajukannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kementerian Dalam Negeri. Dalam proses ini, PNS perlu meminta surat rekomendasi dari Sekretaris Daerah Provinsi Jambi. Setelah surat rekomendasi diterbitkan, PNS dapat mengikuti uji kompetensi jabatan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Tidak lupa sebelum mengikuti uji kompetensi para PNS Satpol PP mempelajari dan memahami yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Satpol PP Penegakan Perda dan Perkada, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat dijabatkan yang diinginkan.

Pengorganisasian sumber daya manusia di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi dilakukan berdasarkan tugas, fungsi, dan jabatan yang diemban oleh para PNS. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dilakukan sesuai dengan pengetahuan dan peraturan yang telah ditetapkan, serta melalui perjanjian kerja yang telah dibuat. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, PNS mengacu pada perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

Selain itu, kemampuan yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut dapat diaplikasikan melalui pembuatan karya tulis, penerjemahan buku, atau penyusunan buku pedoman. Dalam proses delegasi, anggota tim atau individu diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sambil tetap mempertahankan akuntabilitas.

Pengkoordinasian dilakukan antara unit-unit organisasi atau individu antar individu berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengkoordinasian di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi bertujuan untuk menguatkan kerjasama dan harmoni dalam mencapai tujuan organisasi. Mengingat Satpol PP dalam pelaksanaan tugasnya langsung berhadapan dengan masyarakat maka sangat diperlukan koordinasi untuk memudahkan dalam menjalankan tugas.

Pelaksanaan PERMEN PAN RB Nomor 4 Tahun 2014 di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mendapatkan respon yang baik dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan dengan Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi yaitu:

“ASN PNS di sini sangat merespon dengan bagus dengan dikeluarkannya peraturan tentang jabatan fungsional ini, banyak dari ASN PNS di kantor ini yang sudah menduduki jabatan fungsional Pol PP”⁴³

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan peraturan tersebut telah diterima dengan baik, yang terbukti dari jumlah PNS yang menduduki jabatan fungsional yang lebih banyak dibandingkan dengan jabatan lain di Satpol PP Provinsi Jambi. Sejumlah besar ASN PNS sudah menduduki jabatan fungsional Pol PP. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan tersebut telah memberikan kesempatan kepada ASN untuk memperoleh jabatan fungsional yang sesuai.

Selain itu, Kepala Satuan Pol PP juga menyatakan bahwa penerapan peraturan tersebut telah berhasil dalam pengembangan karier di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi, serta memberikan dampak positif dan keuntungan bagi mereka yang mengikuti jabatan fungsional.

Dalam proses pelaksanaan ujian kompetensi jabatan fungsional Pol PP, terdapat tahapan Diklat ujian kompetensi yang wajib diikuti oleh PNS di Satpol PP. Setelah itu, mereka dapat mengikuti ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh BPSDM KEMENDAGRI. Apabila berhasil lulus ujian kompetensi dan dinyatakan memiliki kompetensi yang memadai, akan

⁴³ Wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, S.Sos., M.SI., selaku Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi pada Tanggal 29 Mei 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



diberikan sertifikat sebagai tanda pengakuan atas pencapaian tersebut, yang kemudian dapat digunakan untuk pengangkatan jabatan yang sesuai.

3. Teori Motivasi

Berdasarkan wawancara saya dengan beberapa perwakilan pejabat yang menduduki jabatan fungsional Pol PP di Kantor Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mengambil kesimpulan yang menjadi motivasi para PNS di Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi mengambil atau memilih jabatan fungsional ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan dasar atau fisiologis keluarga, mereka dapat meningkatkan penghasilan atau memperoleh tunjangan tambahan ketika menjabat dalam posisi ini. dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar atau fisiologis keluarga, seseorang dapat meningkatkan penghasilan atau memperoleh tunjangan tambahan ketika mereka menjabat dalam posisi tertentu. Dengan kata lain, posisi atau jabatan tersebut memberikan peluang untuk meningkatkan pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga, seperti makanan, sandang, papan, dan kebutuhan lainnya.
- b. Untuk mendorong perkembangan karier dimasa depan dan meningkatkan kesejahteraan, motivasi ini memiliki manfaat dalam memberikan jaminan pekerjaan yang stabil dan peluang untuk peningkatan jabatan karier yang dapat meningkatkan kondisi keuangan. Dalam konteks ini, ketika seseorang memiliki motivasi untuk terus mengembangkan karier mereka, mereka cenderung mencari peluang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



untuk memperoleh pekerjaan yang lebih stabil dan menguntungkan secara finansial. Dengan meningkatkan jabatan karier, mereka juga dapat meningkatkan kondisi keuangan mereka dan mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

- c. Untuk membangun kolaborasi dan semangat kerja juga merupakan faktor motivasi dalam pengembangan karier di masa depan. Kedua alasan ini memiliki peran penting dalam memperkuat, meningkatkan, dan mencapai keberhasilan Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Kedua alasan tersebut memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat, meningkatkan, dan mencapai keberhasilan organisasi. Kolaborasi yang baik antar anggota Satpol PP dan Damkar serta semangat kerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.
- d. Untuk memperoleh pengakuan atas pencapaian pribadi dalam mencapai golongan IV/a dan untuk mendapatkan peluang naik jabatan yang memberikan tunjangan yang lebih besar serta penambahan masa kerja. Pencapaian ini dapat membawa keuntungan tambahan berupa peluang untuk naik jabatan yang memberikan tunjangan yang lebih besar dan penambahan masa kerja. Dengan mencapai golongan IV/a, seseorang dapat mendapatkan pengakuan yang menghargai prestasi kerja mereka dan juga berpotensi mendapatkan manfaat finansial yang lebih baik melalui tunjangan yang lebih besar dan penambahan masa kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- e. Untuk meningkatkan keterampilan dan memperbaiki profesionalisme dalam menjalankan tugas. salah satu alasan atau motivasi dalam pengembangan karier adalah untuk meningkatkan keterampilan dan memperbaiki profesionalisme dalam menjalankan tugas. Dengan meningkatkan keterampilan, seseorang dapat menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, dan produktivitas. Selain itu, peningkatan profesionalisme juga dapat memberikan kepercayaan diri yang lebih besar dan membuka peluang untuk tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang, serta kesempatan untuk memperoleh pengakuan dan keberhasilan dalam karier.

B. Faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi.

Pengembangan karier fungsional bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi merupakan suatu aspek yang penting dalam memperkuat kualitas dan keberhasilan pelayanan publik. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat yang dapat memperlambat atau menghambat proses pengembangan karier fungsional para ASN di instansi ini. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rumiwati selaku Pejabat Fungsional Pol PP Mahir yang menyatakan bahwa:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

“Berdasarkan pengalaman saya tidak tercapainya nilai saat ujian kompetensi menjadi salah satu faktor penghambat dalam pengembangan karier.”⁴⁴

Keberhasilan dalam mencapai nilai yang memadai dalam ujian kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kemajuan karier. Jika hasil ujian kompetensi tidak memenuhi standar yang diharapkan, hal tersebut dapat menjadi penghambat bagi kenaikan jabatan atau peluang pengembangan karier yang lebih tinggi. Ketergantungan pada hasil uji kompetensi dapat memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan karier. Keberhasilan dalam uji kompetensi dapat menjadi faktor penentu dalam kenaikan jabatan. Oleh karena itu, jika sumber daya manusia tidak mampu mencapai hasil yang memadai dalam ujian tersebut, hal tersebut dapat menghambat pengembangan karier mereka.

Kesuksesan dalam uji kompetensi dapat menjadi faktor penentu dalam kenaikan jabatan, sehingga jika sumber daya manusia tidak mampu mencapai hasil yang memadai, itu dapat menghambat pengembangan karier mereka.

Tidak hanya itu berdasarkan wawancara dengan Bapak Pamba Trisno, SE selaku Pejabat Fungsional Pol PP Pertama yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya peraturan mengenai jabatan fungsional Pol PP yang bisa di bilang masih baru dan mengalami perubahan yang cepat menyebabkan peraturan tersebut sulit untuk dipahami.”⁴⁵

⁴⁴ Wawancara dengan Ibu Rumiwati, selaku pejabat fungsional Pol PP Mahir pada tanggal 30 Mei 2023

⁴⁵ Wawancara dengan dengan Bapak Pamba Trisno, SE., selaku pejabat fungsional Pol PP Pertama pada tanggal 30 Mei 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jember

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Diana Sari, SE selaku pejabat fungsional umum yaitu :

“Adanya perubahan peraturan sehingga kita harus lebih cepat dalam memahami aturan yang baru dan kurangnya sarana dan prasarana dalam pengembangan karier.”⁴⁶

Adanya peraturan jabatan fungsional yang baru dan sering mengalami perubahan dapat menjadi penghalang dalam pengembangan karier. Keberagaman dan perubahan tersebut dapat menyulitkan pemahaman dan penerapan yang tepat, sehingga menghambat kemajuan karier dengan mempersulit pengembangan kompetensi yang diperlukan.

Keterbatasan sarana, prasarana, dan sumber daya finansial dalam pengembangan karier dapat menjadi penghalang dalam mencapai kemajuan yang efektif. Keadaan ini dapat menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk pengembangan karier yang optima

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Bapak Kurniawan selaku Pejabat Fungsional Pol PP Terampil yang menyatakan bahwa :

“Salah satu yang menjadi kendala dalam pengembangan karier yaitu pembiayaan yang masih ditanggung oleh individu itu sendiri dan ketersediaan Formasi jabatan.”⁴⁷

⁴⁶ Wawancara dengan dengan Ibu Diana Sari, SE., selaku pejabat fungsional umum pada tanggal 30 Mei 2023

⁴⁷ Wawancara dengan dengan Bapak Kurniawan, selaku pejabat fungsional Pol PP Terampil pada tanggal 30 Mei 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthar Jambina
 2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthar Jambina

Wawancara dengan Bapak Wawan Kurniawan, SH selaku pejabat fungsional Pol PP Muda yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya dengan terbatasnya anggaran yang dibutuhkan untuk peningkatan kemampuan sumber daya manusia di Satpol PP. Selain itu, kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas juga menjadi kendala dalam pengembangan karier.”⁴⁸

Selain itu Bapak Iwan Surahman, SH juga menyatakan beberapa hal yang menjadi kendala sebagai berikut :

”Kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh dalam pengembangan karier, anggaran untuk ujian kompetensi masih terbatas, peraturan yang cepat berubah-ubah, kemudian ujian yang masih terpusat dan terdapatnya pembatasan jumlah kuota jabatan yang tersedia.”⁴⁹

Keterbatasan anggaran yang ada dapat menjadi penghambat dalam upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Keterbatasan ini dapat menghambat penyelenggaraan pelatihan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban, sehingga dapat menghambat perkembangan karier.

Ketidakmampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dapat menjadi hambatan dalam pengembangan karier. Kurangnya kemampuan tersebut

⁴⁸ Wawancara dengan dengan Bapak Wawan Kurniawan, SH., selaku pejabat fungsional Pol PP Muda pada tanggal 30 Mei 2023

⁴⁹ Wawancara dengan dengan Bapak Iwan Surahman, SH., selaku pejabat fungsional Pol PP Ahli Madya pada tanggal 30 Mei 2023

dapat menghambat kemajuan karier karena kinerja yang tidak memuaskan, yang dapat menghambat kenaikan jabatan atau peluang pengembangan karier yang lebih tinggi.

Sistem ujian yang terpusat dapat menjadi penghambat, karena mungkin tidak mampu mengakomodasi kebutuhan individu dan variasi jabatan fungsional, sehingga tidak dapat memberikan penilaian yang akurat terhadap kemampuan dan potensi kinerja individu.

Keterbatasan jumlah formasi yang tersedia dapat menjadi hambatan dalam perkembangan karier. Hal ini dapat membatasi peluang untuk naik jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Suthan Thaha Saifuddin



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suthan Jambi

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis setelah melakukan penulisan dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Model Pengembangan Karier Fungsional yang diterapkan adalah model pengembangan karier fungsional ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014. Peraturan ini menjadi dasar bagi pengembangan karier fungsional Pol PP, termasuk penentuan angka kredit dan syarat kenaikan jabatan.
2. Faktor penghambat pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai berikut :
 - a) Tidak tercapainya nilai saat ujian kompetensi
 - b) Ketergantungan pada hasil uji kompetensi
 - c) Peraturan jabatan fungsional yang masih baru dan berubah-ubah
 - d) Minimnya sarana, prasarana, dan pembiayaan dalam pengembangan karier
 - e) Terbatasnya anggaran untuk peningkatan kemampuan SDM
 - f) Kurangnya kemampuan SDM dalam pelaksanaan tugas
 - g) Ujian masih terpusat
 - h) Keterbatasan formasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi terhadap model pengembangan karier fungsional yang diterapkan dan melakukan pembaruan jika diperlukan sesuai dengan perkembangan terkini serta menyediakan panduan yang jelas mengenai penentuan angka kredit dan syarat kenaikan jabatan, serta memastikan ketersediaan informasi yang mudah diakses bagi ASN.
2. Mengembangkan program pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsi Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi. Serta menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih terjangkau dan terjangkau di tingkat daerah untuk mengurangi ketergantungan pada pelatihan dari instansi pusat.
3. Menyiapkan ketersediaan jabatan berdasarkan jumlah tenaga kerja fungsional. Mengadakan program pembinaan dan mentoring untuk membantu ASN dalam mempersiapkan diri dan meningkatkan peluang mereka untuk promosi jabatan.
4. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk mendukung perkembangan karier.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



DAFTAR PUSTAKA

A. Artikel, Jurnal, Buku

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penulisan Kualitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press, 2021.

Adnyani, Ni Luh Putu Ria, and A.A.Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 7 (2019): 4073.

Ady, Arifhan Dj, and Wahdaniah Wahdaniah. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene." *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 2, no. 1 (2022)

Angelia Carissa, Debora. "Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah." *Soumatera Law Review* Vol 1, no. 2 (2018)

Engel. "Teori Pengembangan." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2017)

Htrianingrum, Lia, Dina Lusyana, and Debby Lellyana. "Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi Dan Tantangan." *Civil Service Journal* Vol 14, no. 1 (2020)

Gloria Cahaya, Lenny Gurning. "Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja,



Pengembangan Karier, Dan Prestasi Kerja” (2019)

Harmanji, Ekasari Dwi Dr. *Sumber Daya Manusia*. Padang: PT.GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.

Hasrul, Muh. “Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Penegak Hukum Peraturan Daerah.” *Jurnal Ilmu Hukum AMANNA GAPPA* 21, no. 1 (2013)

Karnama, Mulya. “Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Sekolah Staf Dan Pimpinan Polri Di Lembang Bandung.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif* Vol 1, no. 2 (2016)

M, Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Ma’ari, M. Sayamsul, and Lindawati Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia"Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. Bogor: IPB Press, 2012.

Mahendra Oka, Raja. “Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Melalui Jalur Inpassing Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.” Universitas Islam Riau, 2021.

Malik, M, I Farida, and M Alhusnuriski. “Efektifitas Kinerja Pejabat Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19.” *e-JKPP* Vol 7, no. 1 (2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Maskur, Ahmad Ali. “Dampak Pengangkatan Jabatan Fungsional Putakawan Ke Jabatan Struktural Terhadap Pelayanan Informasi Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi,” 2019.

Mohamad Muspawi. “Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 1 (2017)

Noor, Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori Dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS, 2013.

Novita, Ifit dkk. *Metodelogi Penulisan Kualitatif*. Malang: Unisma Press, 2022.

Nuraini, Rini. *Metodologi Penulisan*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2022.

Permenpan RI. *Permenpan Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya*. *Kemenpan RB*. Vol. 85, 2014.

Plo, Johnly Riane. “Perencanaan Dan Pengembangan Karir.” *Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech)* (2017): 2012.

Rakhmawanto, Ajib. “Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Model Analysis of Functional Position Development.” *Civil Service Journal* Vol 10, no. 1 (2016)

Republik Indonesia. “Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara” (2014)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



Rumapea, Johannes Supredo Sinaga. "Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hummanioramania* Vol 6, no. 1 (2022)

Sembiring, Fransiska, and Darna Sitanggang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 22 (2022)

Soelistya, Djoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategi*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021.

Sugiyono. *Metode Penulisan Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Syariah, Tim Penyusun Penulisan Skripsi Ilmu Sosial Fakultas. *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Sosial*. Edited by Yudi Armansyah. Fakultas Syariah UIN STS Jambi, 2020.

Umrati, and Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.

Wawan, Kurniawan. *Peranan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Menaggakan Peraturan Daerah Dan Peraturan Kepala Daerah*, 2022.

Widiyani, fitria dkk. *Mtodologi Penulisan Kualitatif*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.

Wijaya, Gandi Aria, M Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Career Development Strategies of the General Functional Civil Servants in Bogor Agricultural University." *Jurnal Penyuluhan* vol 10, no. 1 (2014)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363
Telp/ Fax : (0741) 583183 - 584118 website : www.iainjambi.ac.id

Nomor : B- 2606 /D.II.1/PP.00.11/4/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Jambi, 12 April 2023

Kepada Yth.
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jambi
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

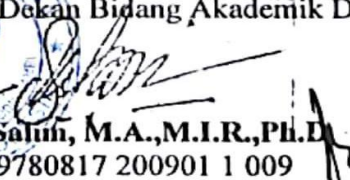
Schubungan dengan keperluan persyaratan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN STS Jambi, maka diperlukan data sesuai dengan bidang penelitian yang bersangkutan, dari itu mohon kiranya dapat menerima mahasiswa tersebut pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud adalah:

Nama : **Silvia Putri Andini**
NIM : 105190068
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Pemerintahan
Tahun Akademik : 2022/2023
Judul Skripsi : **Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 (Studi Kasus di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi)**

Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
Waktu Penelitian : 12 April 2023 – 12 Juli 2023

Atas kerjasama yang baik dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb

An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan

Agus Salim, M.A., M.I.R., Ph.D.
NIP. 19780817 200901 1 009

Tembusan :

1. Yth. Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi
2. Yth Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363
Telp/ Fax : (0741) 583183 - 584118 website : www.iainjambi.ac.id

Nomor : B- 2606 /D.II.1/PP.00.11/4/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Jambi, 12 April 2023

Kepada Yth.
Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
Dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi
Di -
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

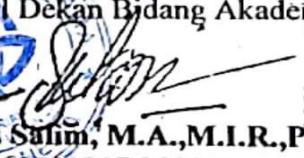
Sehubungan dengan keperluan persyaratan penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Syariah UIN STS Jambi, maka diperlukan data sesuai dengan bidang penelitian yang bersangkutan, dari itu mohon kiranya dapat menerima mahasiswa tersebut pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud adalah:

Nama : **Silvia Putri Andini**
NIM : 105190068
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Pemerintahan
Tahun Akademik : 2022/2023
Judul Skripsi : **Pengembangan Karier Fungsional Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 (Studi Kasus di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi)**

Lokasi Penelitian : Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi
Waktu Penelitian : 12 April 2023 – 12 Juli 2023

Atas kerjasama yang baik dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb

An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan

Agus Salim, M.A., M.I.R., Ph.D.
NIP.19780817 200901 1 009

Tembusan :

1. Yth. Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi
2. Yth Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan
3. Arsip

DATA INFORMAN

NO	Nama	Instansi/Jabatan	Keterangan
1	Rahmad Hidayat, S.Sos, M.Si	Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi	1 Orang
2	Abrizal, S.sos, M.Si	Sekretasis Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi	1 Orang
3	Kurniawan	Jabatan Fungsional Terampil	1 Orang
4	Rumiyati	Jabatan Fungsional Mahir	1 Orang
5	Winhar	Jabatan Fungsional Penyelia	1 Orang
6	Pamba Trisno, SE	Jabatan Fungsional Pertama	1 Orang
7	Wawan Kurniawan, SH	Jabatan Fungsional Muda	1 Orang
8	Iwan Surahman, SH	Jabatan fungsional Ahli Madya	1 Orang
9	Diana sari, SE	Jabatan fungsional Umum	1 Orang
10	Apnawita, SE,, M.E	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi	1 Orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

A. Pedoman Wawancara Adapun Pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi :

1. Kapan mulainya jabatan fungsional diterapkan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
2. Bagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 mempengaruhi pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
3. Apakah terdapat kebijakan atau program khusus yang diterapkan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi untuk meningkatkan kesempatan pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara?
4. Bagaimana respon dan partisipasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi terhadap kesempatan pengembangan karier fungsional yang disediakan berdasarkan peraturan tersebut?
5. Bagaimana efektivitas dan keberhasilan pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultthan Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi setelah diterapkan peraturan tersebut? Apakah terdapat perubahan positif yang dapat diamati?

6. Apakah terdapat tantangan atau hambatan tertentu yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam merencanakan dan mengembangkan karier fungsional mereka berdasarkan peraturan tersebut?

Sekretaris Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi :

1. Kapan mulainya diterapkan jabatan fungsional di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
2. Berapa jumlah pegawai jabatan struktural dan jabatan fungsional di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi
3. Apa model atau metode yang digunakan dalam pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
4. Apa saja komponen atau elemen penting yang terdapat dalam model pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014?
5. Bagaimana proses seleksi dan penilaian dalam pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi berdasarkan peraturan tersebut?

6. Apakah terdapat program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi untuk mendukung pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara? Bagaimana efektivitasnya?
7. Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam implementasi model pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?

Jabatan Fungsional Terampil :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional terampil ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional terampil ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional terampil ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional terampil ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Mahir :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional mahir ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional mahir ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional mahir ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional mahir ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Penyelia :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional penyelia ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional penyelia ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Saifudha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Saifudha Jambi

3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional penyelia ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional penyelia ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Pertama :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional pertama ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional pertama ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional pertama ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional pertama ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Muda :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional muda ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional muda ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional muda ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional muda ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Ahli Madya :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional ahli madya ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional ahli madya ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional ahli madya ini?
5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional ahli madya ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Jabatan Fungsional Umum :

1. Sejak kapan anda menduduki jabatan fungsional umum ini?
2. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam mencari atau mengambil jabatan fungsional umum ini?
3. Bagaimana Anda mempersiapkan diri untuk menjadi anggota Satpol PP dalam jabatan fungsional ini?
4. Bagaimana proses atau alur untuk menduduki jenjang jabatan fungsional umum ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Bagaimana Anda akan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas jabatan fungsional umum ini?
6. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi dalam mengikuti proses pengembangan karier fungsional berdasarkan peraturan tersebut?

Badan Kepegawaian Daerah :

1. Apa strategi atau program yang telah diimplementasikan oleh BKD untuk mendukung pengembangan karier pegawai di pemerintahan daerah?
2. Apa strategi yang diambil BKD untuk memotivasi pegawai agar lebih aktif dalam mengikuti program pengembangan karier?
3. Apa model atau metode yang digunakan dalam pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi?
4. Apa saja jenis karier fungsional yang tersedia di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi? Bagaimana proses pemilihan dan penempatan karyawan pada jabatan karier fungsional tersebut?
5. Bagaimana proses seleksi dan penilaian dalam pengembangan karier fungsional Aparatur Sipil Negara dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Provinsi Jambi berdasarkan peraturan tersebut?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6. Bagaimana BKD mengevaluasi hasil dari program pengembangan karier yang telah dilaksanakan dan bagaimana hasilnya dapat digunakan untuk perbaikan program selanjutnya?
7. Apa saja kendala yang dihadapi dalam melaksanakan program pengembangan karier pegawai di pemerintahan daerah?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, S.Sos., M.SI Selaku Kepala Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi



Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Abrizal, S.Sos., M.SI Selaku Sekretaris Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Ibu Apnawita, S.E., M.E Selaku Selaku Pejabat Pembina Jabatan Fungsional BKD Provinsi Jambi



Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Iwan Surahman, S.H Selaku Pejabat Fungsional Ahli Madya Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Wawan Kurniawan, S.H Selaku Pejabat Fungsional Muda Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dokumentasi Wawancara dengan Ibu Diana Sari, S.E Selaku Pejabat Fungsional Umum Satpol PP dan Damkar Provinsi Jambi



CURRICULUM VITAE



A. Identitas Diri

Nama : Silvia Putri Andini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Jambi, 20 Juli 2001
NIM : 105190068
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
No. Telp/ Hp : 0852-1944-5455
Email : silviaputrian@gmail.com
Alamat : Jalan Raden Wijaya Rt 28 Kel. Thehok Kec. Jambi Selatan Kota Jambi
Nama Ayah : Jamilludin, SE
Nama Ibu : Sugiarti
Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 99/IV : 2007 – 2013
2. SMP YKPP : 2013 - 2016
3. MAN 2 Kota Jambi : 2016 – 2019

C. Pengalaman Organisasi

1. PMR WR.006 MAN 2 Kota Jambi
2. MAPALA SUTHA UIN STS Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi