

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIER APARATUR SATPOL PP DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Ida Surya

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memberikan otonomi luas kepada Kabupaten/Kota dengan tidak melupakan asas pemberian otonomi yang nyata dan bertanggung jawab serta memberi peran Gubernur maupun Bupati/Walikota untuk menentukan otonomi daerah sehingga diharapkan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Masalah penempatan pejabat struktural di Kabupaten Lombok Tengah selama 5 (lima) tahun terakhir adalah terjadi ketidakadilan, ada beberapa pejabat struktural yang diturunkan eselonnya dan dibebaskan tugas dari jabatannya disebabkan karena adanya kepentingan politik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana implementasi kebijakan pengembangan karier aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah. (2) Faktor-faktor apa yang menghambat implementasi kebijakan dalam pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah. (3) Bagaimana strategi pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pola berpikir penelitian kualitatif mempergunakan pola induktif yang dimulai pada diri peneliti, peneliti berfungsi sebagai instrument/alat penelitian. Informan 25 orang yang ditentukan dengan *Snow Ball Technique*. Pengumpulan data sekunder menggunakan studi kepustakaan, Pengumpulan data primer menggunakan teknik wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan diskriptif yang dikembangkan dengan metode analisis trigulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan faktor-faktor yang menghambat implementasi kebijakan pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah adalah dipengaruhi oleh kepentingan politik dan sistem kerja yang kurang jelas serta sistem pengawasan yang tidak efektif dan efisien. Penyelesaian kasus kasus kepegawaian di Komisi Aparatur Sipil Negara, Pengadilan Tata Usaha Negara serta Ombudsman belum bisa memberikan kepastian hukum terhadap PNS karena rekomendasi dan Keputusan Pengadilan Tata Usaha Negara tidak terdapat lembaga eksekutorial dan kekuatan memaksa. Sentralisasi pengawasan yang dilakukan oleh KASN tidak efektif dan efisien karena KASN berkedudukan di ibu kota negara, seharusnya KASN ada di setiap Provinsi.

Kata kunci : Implementasi, kebijakan, pengembangan karier, PNS

PENDAHULUAN

Berbagai potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Lombok Tengah dimungkinkan untuk menggejut laju percepatan pembangunan, Kabupaten Lombok Tengah ke depan bisa berkembang pesat tetapi tidak meninggalkan nuansa agamais dan budaya yang berlaku di tengah tengah kehidupan masyarakat serta dalam rangka mempercepat pelaksanaan misi dan visi kabupaten Lombok Tengah. Kabupaten Lombok Tengah lagi giat giat dengan berbagai strategi yakni peningkatan SDM Untuk melalui diklat dan pelatihan pelatihan dalam rangka pengembangan karier Aparatur.

Pelaksanaan otonomi daerah untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik dan efisien, efektif dan berkualitas tentu di dukung adanya sumber daya aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan bertanggung jawab punya integritas dan kredibilitas. Kebutuhan akan desentralisasi tampaknya bersifat universal.

Desentralisasi umumnya dikaitkan dengan suatu lingkup tujuan-tujuan ekonomi sosial dan politik yang luas baik di negara maju maupun negara yang sedang berkembang. Secara ekonomis desentralisasi dimaksudkan untuk memperbaiki efisiensi dengan tuntutan untuk menyediakan pelayanan-pelayanan secara lokal dan barang publik. Secara politis desentralisasi diharapkan dapat memperkuat akuntabilitas (tanggung jawab), keterampilan politis dan integritas nasional. Desentralisasi membawa pemerintahan lebih dekat kepada masyarakat. Desentralisasi menyediakan suatu tempat pelatihan untuk partisipasi

dan kepemimpinan politik warga negara, baik lokal maupun nasional. Desentralisasi bahkan diberi peranan untuk menjaga nilai-nilai dasar manusia. Peranan-peranan yang dilekatkan pada desentralisasi menurut berbagai teori pemerintahan yang berbeda. Namun demikian desentralisasi tidaklah tanpa kritik. Desentralisasi bersifat “anti egalitarian” melalui dukungannya pada keanekaragaman regional dalam penyediaan barang-barang publik. Dari perspektif sosialis, desentralisasi cenderung dibicarakan dalam hubungannya sifat negara dan ekonomi di mana ia berlangsung. Di atas segalanya, desentralisasi akan dinilai berdasarkan rujukan pada kepentingan-kepentingan yang mengambil mamfaat dan mengontrol institusi politik di tingkat nasional. Pandangan mengenai desentralisasi yang baik dan idealistis, seperti bentuk kebaikan absolut yang harus dinilai dalam kebenarannya sendiri, akan di tolak, institusi lokal dilihat dengan mudah dimanipulasi oleh kelompok-kelompok yang dominan seperti pemerintahan nasional. Pada zaman sekarang ini dimana desentralisasi secara resmi ditujukan untuk mobilisasi kaum miskin dalam upaya pembangunan, dapat diakui bahwa institusi lokal sebaiknya menyediakan lebih banyak sumberdaya dan kekuasaan untuk kepentingan-kepentingan yang sudah ada

Pelaksanaan kewenangan birokratis yang desentralisir merupakan kontrol dan pengaruh organisasional. Legitimasi kewenangan yang dilaksanakan tersebut didasarkan pada pengangkatan yaitu, lebih kepada metode rekrutmen birokratis yang normal dalam sistem-sistem pemerintahan berdasarkan daerah. Kewenangan yang dideliasikan kepada staf lapangan bersifat manajerial atau administratif, walaupun signifikansi politis pada tingkat daerah

sangat penting. Desentralisasi birokratis atau dekonsentrasi pada umumnya dilakukan untuk mengurangi kekuatan-kekuatan dari paham kedaerahan dan memperkuat keragaman dalam pembuatan keputusan di seluruh negara, tidak seperti desentralisasi politik yang dirancang untuk mencerminkan karakteristik, masalah dan kebutuhan dari daerah dan lokalitas yang berlaku.

Desentralisasi kekuasaan memerlukan pembentukan institusi dan rekrutmen pejabat. Institusi pemerintahan daerah biasanya memerlukan rekrutmen yang disebut *'laypersonnel'* (pegawai biasa), yang berbeda dari para profesional dan administrator dalam birokrasi pemerintahan. Pejabat biasa (*Lay office holder*) mempunyai basis politik lokal, termasuk koneksi dengan keanggotaan dalam organisasi di daerah, khususnya partai-partai politik. Mereka direkrut dari daerah mereka dan umumnya hanya memegang jabatan dalam daerah tersebut, paling tidak dalam kaitannya dengan partisipasi mereka dalam pemerintahan daerah.

Pejabat lapangan adalah bagian dari suatu hirarki. Pemerintah daerah melakukan kebijakan pengembangan karier melalui kewenangan politis dan institusi awam dalam daerah-daerah yang ditentukan berdasarkan karakteristik masyarakat. Daerah-daerah yang ditentukan berdasarkan pelayanan, kewenangan birokratis dan personil lapangan menghasilkan administrasi lapangan atau dekosentrasi. Setiap sistem politik akan memperlihatkan suatu pola yang kompleks dari gabungan devolusi dan dekonsentrasi, yang kadang-kadang dilapisi oleh federalisme. Bagian-bagian pembentuk federasi akan melakukan desentralisasi terhadap institusi birokrasi

biasa. Administrasi lapangan ditemui dalam suatu sistem pemerintahan kota dan juga dalam negara bagian atau provinsi dari waktu federasi, dan berdampak dengan pemerintah daerah dalam suatu negara kesatuan.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah yang diubah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan otonomi yang luas kepada Kabupaten/Kota dengan tidak melupakan asas pemberian otonomi yang nyata dan bertanggung jawab serta banyak memberi peran kepada gubernur maupun Bupati/walikota untuk menentukan kebijakannya yang bersifat adil kepada warga masyarakatnya. Pelaksanaan Otonomi daerah diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan akhir adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat. Otonomi daerah merupakan salah satu bentuk demokratisasi dalam aspek penyelenggaraan pemerintahan. Demokrasi harus sejalan perkembangannya dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kekuasaan dalam birokrasi pemerintah selama ini dipergunakan sangat sentralistis dan eksklusif. Ada korelasi yang positif antara tingkatan hirarkijabatan dalam birokrasi dengan kekuasaan (*power*). Semakin tinggi layer atau lapis hierarki jabatan seseorang dalam birokrasi maka semakin besar kekuasaannya, dan semakin rendah lapis hierarkinya semakin tidak berdaya (*powerless*). Adapun yang berada di luar lapis hierarki adalah rakyat yang sama sekali tidak mempunyai kekuasaan untuk menghadapi kekuasaan birokrasi.

Penggunaan kekuasaan seperti itu lebih memberikan penekanan pada sisi power dilihat dari perspektif *capacity*

to act. Oleh karena penekanannya pada kemampuan untuk melakukan tindakan, maka kekuasaan dijadikan sebagai sarana dominasi. Birokrasi pemerintah mendominasi rakyat melalui kekuasaan yang disandangnya, sehingga terbenteng hubungan yang tidakimbang antara birokrasi pemerintah yang berkuasa dengan rakyat yang dikuasai. Konstelasi kekuasaan seperti ini yang membuat birokrasi tidak mempunyai akuntabilitas terutama kepada rakyat dan masyarakat pada umumnya. Adapun yang amat menonjol ialah diperkuatnya kewajiban untuk melakukan tanggungjawab terhadap pejabat pada hierarki di atas. Pejabat Birokrasi diangkat oleh pejabat yang berkuasa pada hierarki tertinggi dalam departemennya.

KAJIAN TEORI

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi sebab karier merupakan kebutuhan yang wajib dikembangkan oleh diri seseorang atau selaku PNS. Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di tempat kerja, agar kantor dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Dalam praktek pengembangan karier lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana kerja seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000; 123) bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu rencana kerja yang diinginkan

Pengembangan karier (*career development*) situs jurnalis yang meliputi bahwa ada beberapa prinsip pengembangan karier yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier. Bila setiap hari pekerjaannya menyajikan suatu tantangan yang berbeda apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting dari pada aktivitas rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan karier skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisi akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi *meddle manajer*
3. Pengembangan karier akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut di kembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/ dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional (Mondy;1992 dalam situs jurnal SDM).

Menurut Simamora (1995;392) proses pengembangan karier dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat di butuhkan. Sehingga pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan pengembangan karier adalah suatu pendekatan atau

kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan. Kepuasan kerja pengetahuan dan kemampuan staf agar organisasi memastikan bahwa orang-orang yang kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di instansi. Saat ini dan masa yang akan datang karena itu usaha sistem pembentukan pengembangan karier yang di rancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan satuan kerja perangkat daerah (SKPD).

Pengembangan karier pegawai dapat dilakukan melalui 2 cara diklat dan non diklat, pengembangan karier melalui cara diklat antara lain :

- a. Menyekolahkan pegawai
- b. Memberikan pelatihan (di dalam dan di luar negeri).
- c. Memberi pelatihansambil bekerja.

Sedangkan yang non diklat antara lain:

- a. Memberi penghargaan kepada pegawai.
- b. Menghukum pegawai.
- c. Mempromosikan pegawai kejabatan yang lebih tinggi.
- d. Merotasi pegawai kejabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Program pengembangan karier yang direncanakan mengandung 3 unsur pokok (Mokkijat, 1995; 103) yaitu :

- a. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan kebutuhan karier internnya sendiri.

- b. Mengembangkan dan memberitahukan kesempatan-kesempatan karier yang ada dalam organisasi.
- c. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan karier.

Berdasarkan tiga unsur diatas di harapkan karier pegawai ini merupakan suatu unsur yang sangat penting yang sifatnya pribadi. Organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani kariernya. Agar dapat menentukan jalur karier, tujuan karier dan pengembangan karier yang dapat mereka tempuh para pegawai harus perlakuan yang adil dalam berkarier (Siagian 1999;207). Perlakuan yang adil hanya bisa di wujudkan apabila kreteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang obyektif, rasional,dan di ketahui secara luas di kalangan pegawai. Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung dalam perencanaan karier. Hal itu merupakan salah satu bentuk kepedulian sudah memberikan unpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu di kembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

Para pegawai pada umumnya mengharapakan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk di promosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia di isi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier adalah pendekatan proaktif dan fleksibel, artinya

minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya seorang pekerja mempertimbangkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan serta pendidikan dll.

Schein dalam Dubrin, menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier (Schein dalam Dubrin; 1999;600) adalah:

- a. *Manajerial competence* (kemampuan managerial).
- b. *Technical/functional competence* (kemampuan teknis),
- c. *Security/keamanan*,
- d. *Creativity/kreativitas*.

Berdasarkan keempat konsep tersebut dalam kemampuan manajerial seorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk merencanakan. Kemampuan tersebut merefleksikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi. Kompetensi analisis dan kematangan emosional. Dalam kemampuan teknis dengan keamanan seseorang termotivasi terutama oleh kebutuhan untuk menstabilkan situasi kariernya, sekalipun ia harus berbeda di bawah komando orang lain atau dia hanya melakukan pekerjaan yang kurang penting dalam organisasi.

Kreativitas seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan sesuatu yang keseluruhannya merupakan usahanya. Guna mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya.

Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta pegawai negeri sipil (PNS). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan PNS selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja PNS juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah PNS dengan para *stakeholders*-nya. PNS di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Sinar Harapan). Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah PNS dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap PNS bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka

PNS atau sering disebut birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

METODE

Pilihan metode yang akan dipergunakan disesuaikan dengan topik penelitian yaitu Implementasi kebijakan pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Permasalahan kebijakan dalam pengembangan karier Aparatur Satpol PP selalu berkait erat dengan implementasi kebijakan, manajemen karier dan pengembangan karier untuk itu setiap Bupati dalam mengambil kebijakan terutama di bidang kepegawaian dalam penempatan pejabat struktural, Tim sukses selalu ikut terlibat dalam proses mutasi sehingga tidak tercipta iklim kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka pendekatan penelitian tersebut dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif, dengan metode analisis deskriptif untuk mengungkap dan membahas secara mendalam fenomena yang dijadikan obyek penelitian.

Menurut Merriam, (2009:30) ada enam asumsi dalam pendekatan kualitatif yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Penelitian kualitatif lebih menekankan perhatian pada proses, bukan pada hasil atau produk;
2. Penelitian kualitatif tertarik pada makna-bagaimana orang membuat hidup, pengalaman, dan struktur kehidupannya masuk akal;
3. Penelitian kualitatif merupakan instrument pokok untuk pengumpulan dan analisis data. Data didekati melalui instrument manusia, bukan melalui inventaris, daftar pertanyaan atau alat lain.
4. Penelitian kualitatif melibatkan kerja lapangan. Peneliti secara fisik berhibur.gan dengan orang, latar belakang, lokasi atau institusi untuk mengamati atau mencatat perilaku dalam latar alamiahnya.
5. Penelitian kualitatif bersifat

diskriptif dalam arti peneliti tertarik proses, makna, dan pemahaman yang didapat melalui kata atau gambar.

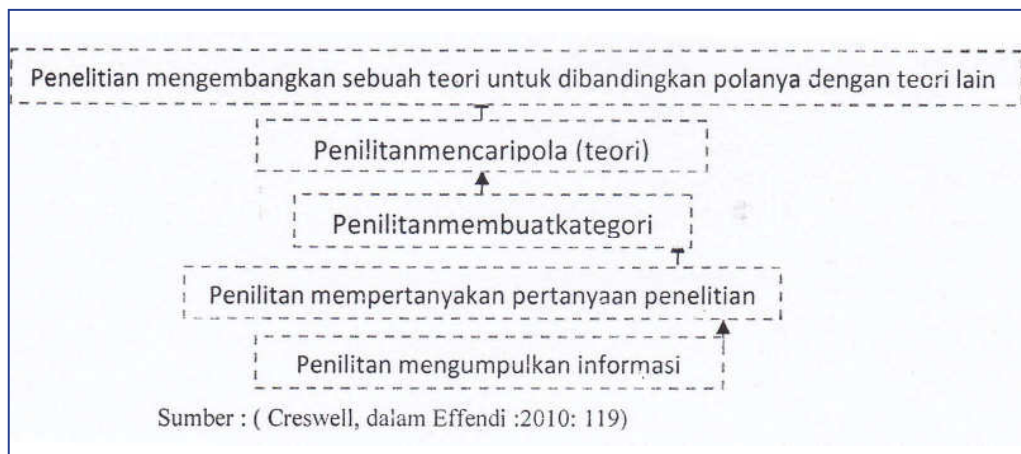
6. Proses penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membangun abstrak, konsep, proposisi, dan teori.” (Hamid patilima, 2010:60).

Creswell (1994:145) dalam Hasan, juga berpendapat sama dengan Merriam; yaitu

- a. Karakteristik penelitian kualitatif mengenai pengumpulan dan analisis data menunjukkan adanya perbedaan yang mendasar dengan penelitian kuantitatif:
- b. Penelitian kualitatif agar betul-betul berkualitas, data harus lengkap, baik data primer maupun data sekunder. Kajian kualitatif sangat penting dalam perkembangan teori, perkembangan kebijakan, kemajuan dibidang pendidikan ,kepegawaian. Kajian kualitatif merupakan penerang untuk permasalahan sosial, dan stimulus aksi.

Data dan informasi yang akan dikumpulkan tersebut untuk melihat pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Lokasi penelitian di Kabupaten Lombok Tengah. Provinsi Nusa Tenggara Barat, Dengan memilih beberapa SKPD seperti Badan Kepegawai Daerah (BKD), Inspektorat, Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah (bagian Hukum dan Bagian organisasi), Ketua Korpri Kabupaten Lombok Tengah, Panitera Pembantu PTUN Mataram, Kepala Ombudsmen Provinsi NTB dan Organisasi masyarakat (Ormas) serta Mantan Pejabat Struktural.



Gambar 1:
Model Induktif Penelitian Kualitatif

Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif, sarana (instrument) utama dalam penelitian ini adalah penelitian langsung yang mengumpulkan informasi dipandu dengan daftar pertanyaan secara garis besarnya dan dikembangkan pada saat wawancara. Pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan bukan merupakan kuesioner karena penelitian kualitatif tidak mempergunakan kuesioner dan responden tetapi menggunakan informan sebagai sumber informasi. Daftar pertanyaan tersebut berkembang dalam proses diskusi dengan informan. Instrumen yang dipergunakan disesuaikan dengan metode pengumpulan data yaitu dokumentasi, wawancara dan pengamatan. Pada saat pengumpulan data dilakukan dengan mencatat, merekam baik suara maupun gambar, pedoman wawancara dipergunakan sebagai pedoman supaya tidak melebar dan dalam pelaksanaan wawancara dikembangkan dan digali lebih lanjut. Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan. Studi kepustakaan juga dilakukan

terhadap berbagai buku dan dokumen yang dianggap dapat memberikan suatu konsep pemahaman mengenai hal-hal yang dijadikan obyek penelitian serta berbagai informasi yang relevan untuk mengungkap masalah penelitian. Studi kepustakaan dilaksanakan dengan cara mempelajari dan mengutip berbagai teori yang relevan dari buku-buku dan tulisan-tulisan yang mendukung. Studi kepustakaan dilaksanakan dalam rangka menghimpun berbagai informasi dan keterangan yang berkaitan dengan obyek dan locus penelitian. Hasil studi kepustakaan adalah terungkapnya fenomena yang dijadikan obyek penelitian, tersusunnya model operasional serta diperolehnya landasan teoritis untuk membahas hasil penelitian.

- Teknik wawancara
Wawancara adalah teknik pengumpulan data primer kualitatif yang diperoleh dengan mengadakan Tanya jawab dengan sejumlah informan penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang berisi pokok-pokok pertanyaan terbuka.

- Observasi
Observasi atau penagamatan langsung terhadap hal-hal yang dijadikan obyek penelitian dilakukan dalam rangka mengamati dan memahami pelaksanaan aturan-aturan kepegawaian untuk mencegah ketidakadilan terhadap ASN di Kabupaten Lombok Tengah bertujuan memahami dan menganalisa pengembangan karier Aparatur Sipil Negara.

Analisa data dilakukan dengan prosedur dan teknis sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan teknik menguji dan memastikan temuan melalui pemeriksaan kerepresentatifan informasi yang diperoleh, perbandingan informasi, dan penafsiran informasi.

Trigulasi dilakukan dengan mempertimbangkan tiga hal pokok yakni trigulasi menurut sudut pandang pejabat Pemda kabupaten Lombok Tengah, trigulasi menurut sudut pandang mantan pejabat, dan trigulasi menurut sudut pandang tokoh Masyarakat (Ormas) masalah pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: dokumentasi, pengamatan, pendekatan interpretative, dan mengambar

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis baik yang dipersiapkan untuk penelitian. Pengujian suatu peristiwa atau *record*, berupa laporan, arsip, dan dokumen laporan tahunan dan lain-lainnya. Data yang dikumpulkan melalui metode Dokumentasi adalah data kepegawaian.

b. Metode Pengamatan

Metode Pengamatan “merupakan sebuah teknik pengumpulan data

yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Schein dalam Dubrin, menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier (Schein dalam Dubrin; 1999;600) adalah: a. *Manajerial competence* (kemampuan managerial). b. *Technical/fonctional competence* (kemampuan tehnis), c. *Security/keamanan*, d. *Creativity/kreativitas*.

Berdasarkan keempat konsep tersebut dalam kemampuan manajerial seorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk merencanakan. Kemampuan tersebut mereflesikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi. Kompetensi analisis dan kematangan emosional. Kreativitas seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan sesuatu yang keseluruhannya merupakan usahanya. Guna mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS (Aparatur Satpol PP) dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Sinkronisasi peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan dua

cara yaitu *sinkronisasi vertikal*, dan *sinkronisasi horizontal*.

Dalam Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang pembangunan nasional (PROPENAS), sub program pembentukan peraturan perundang-undangan bahwa sasaran program ini adalah terciptanya harmonisasi peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan aspirasi masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Dalam rangka pengharmonisasian pembulatan dan penetapan konsepsi rancangan undang-undang diarahkan pada perwujudan keselarasan konsepsi tersebut dengan ideologi Negara, tujuan nasional berikut aspirasi yang melengkapinya. Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang yang lain yang telah ada berikut peraturan pelaksanaannya dan kebijakan lainnya yang terkait dengan bidang yang diatur dalam rancangan perundang-undangan.

Mencermati penjelasan yang disampaikan di atas dapat dikatakan bahwa perlu adanya kerja sama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk mencapai sinkronisasi perundang-undangan dalam bidang kepegawaian. Berpijak dari uraian di atas, maka dapat penulis berpendapat bahwa implementasi kebijakan publik, dalam pengembangan karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah, tingkat keberhasilan atau kegagalannya sangat berkaitan dengan sejumlah kepentingan-kepentingan yang terlibat dalam organisasi.

Menurut Grindle, secara umum, yang terakhir implementasi Dalam membangun jaringan yang memungkinkan tujuan politik kebijakan publik direalisasikan sebagai hasil dari kegiatan pemerintah. Ini melibatkan, oleh karena itu, pembentukan "sistem pengiriman kebijakan", yang berarti secara khusus dirancang dan dicapai

dengan harapan tiba pada ujung tertentu. Dengan demikian, kebijakan publik mencakup pernyataan tujuan, sasaran, dan sarana-dijabarkan kedalam program aksi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dalam kebijakan. Dengan demikian menjadi jelas bahwa berbagai program dapat dikembangkan untuk menanggapi kebijakan dan tujuan yang sama. Program aksi itu sendiri dapat dibedakan menjadi proyek-proyek yang lebih spesifik. Tujuan program aksi dan proyek individu untuk terjadinya perubahan dalam lingkungan kebijakan, perubahan yang dapat dianggap sebagai hasil dari program. Sementara itu mengacu pada perbedaan di antara kebijakan dan program, Grindle (1980:6) menjelaskan :

The distinction made here between policy and program implies that policy implementation is a function of program implementation and is dependent upon its outcomes. As a consequence, the study of the process of policy implementation almost necessarily involves investigation and analysis of concrete action programs that have been designed as a means of achieving broader policy goals.

Perbedaan di antara kebijakan dan program menyiratkan bahwa implementasi kebijakan merupakan fungsi dari pelaksanaan program dan tergantung pada hasilnya. Akibatnya, studi tentang proses implementasi kebijakan hampir selalu melibatkan investigasi dan analisis program aksi yang telah dirancang sebagai sarana untuk mencapai tujuan kebijakan yang lebih luas. Terhadap hal ini Grindle (1980:6) mengatakan :

Such a clear distinction between policy and program is difficult to maintain in practice, however. It is to some degree obscured by the variety of levels at

which the term "policy" is often used. A general statement that the agricultural policy of the government is to increase productivity may be translated into a policy of providing government aid to commercially oriented small farmers. This in turn may be translated into a policy of providing irrigation and transportation facilities to these individuals. In addition, because policy implementation is considered to depend on program outcomes, it is difficult to separate the fate of policies from that of their constituent programs. Moreover, to say that policy implementation depends upon program implementation assumes that the programs are in fact appropriately geared to achieving the goals of the policy, an assumption not always borne out in practice.

Menurut Grindle, perbedaan yang jelas antara kebijakan dan program sulit untuk dipertahankan dalam praktek. Hal ini untuk beberapa derajat dikaburkan oleh berbagai tingkatan di mana istilah "kebijakan" sering digunakan. Sebuah pernyataan umum bahwa kebijakan pertanian dari pemerintah adalah untuk meningkatkan produktivitas dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan pemberian bantuan pemerintah untuk petani kecil berorientasi komersial. Hal ini pada gilirannya dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan pemberian fasilitas irigasi dan transportasi ke orang-orang. Selain itu, karena implementasi kebijakan dianggap tergantung pada hasil program, sulit untuk memisahkan nasib kebijakan itu dengan program konstituen mereka.

Karena proses implementasi kebijakan publik termasuk dalam penyelenggaraan sistem administrasi publik, maka untuk mencapai hasil yang diharapkan setiap

pelaksana program yang berperan penting dan menentukan dalam proses implementasi kebijakan perlu memahami konsep administrasi sebagaimana dikemukakan oleh Ripley and Franklin (1990:4) berikut:

Agencies charge by law with responsibility for administering programs must acquire resources needed to move ahead. The resources. These resources include personal, equipment, land, raw material, and above all money. Second, agencies engage in interpretation and planning. Third, agencies must organize their activities by creating bureaucratic units and routines for attacking their workload. Finally, agencies extend benefits or restrictions to their clientele or target groups. They provide the services or payment or limits on activity or whatever else represents the tangible output of a program.

Bila dikaitkan dengan penyelenggaraan manajemen pemerintahan daerah, maka pendapat Ripley and Franklin di atas menunjukkan tiga faktor yang agaknya perlu dipertimbangkan oleh satuan kerja perangkat daerah (*agencies*) dalam mengimplementasikan kebijakan. Ketiga faktor yang dimaksud adalah:

- 1) Bagaimana satuan kerja perangkat daerah mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan administrasi program yang meliputi sumber daya pembiayaan, sumber daya aparatur, dan sumber daya lingkungan dimana program tersebut dilaksanakan;
- 2) Dukungan sumber daya agaknya sulit didayagunakan secara

efektif dan efisien, bila satuan kerja perangkat tidak mampu menterjemahkan kebijakan dan program ke dalam suatu sistem perencanaan kegiatan yang dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien; dan

- 3) Satuan kerja perangkat daerah yang terkait dalam pelaksanaan kebijakan harus pula dapat membatasi secara jelas kelompok sasaran pelaksanaan kegiatan, agar proses pencapaian tujuan dan hasil program dapat berlaku secara efektif dan efisien.

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. PNS juga dituntut untuk patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku baik bidang kepegawaian maupun bidang lainnya, sehingga kehidupan PNS akan menjadi sorotan dalam bermasyarakat. Untuk itu seorang Aparatur harus bisa menjadi contoh dalam kehidupan bermasyarakat.

Peranan PTUN dalam Penyelesaian Kasus Kepegawaian

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat adil dan makmur material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pemerintah melalui aparturnya di bidang Tata Usaha Negara diharuskan berperan positif aktif dalam segala bidang kehidupan masyarakat

. Disamping itu, dalam melaksanakan tugasnya pemerintah diwajibkan untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta hak dan kewajiban asasi setiap warga masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah diwajibkan untuk secara terus menerus membina, menyempurnakan serta menertibkan aparturnya agar mampu menjadi alat yang efisien dan efektif, yang dalam melaksanakan tugasnya selalu berdasarkan hukum dan disertai dengan semangat dan sikap pengabdian yang tinggi selaku abdi masyarakat dan Negara.

Untuk mencapai kesejahteraan yang merata bagi seluruh rakyat, pemerintah ikut campur tangan yang membuat suatu rencana pembangunan yang merata, yang dalam pelaksanaannya pemerintah membiayai, mengawasi dan membina membangun tersebut kearah yang hendak dicapai, maka setiap usaha pembangunan di arahkan kepada tujuan yang sama, dan setiap usaha pembangunan perseorangan yang kurang membantu dan tidak sesuai dengan program pembangunan nasional tidak diperkenankan atau sangat dibatasi.

Setiap aparatur Negara wajib dan harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku didalam pelaksanaan tugasnya yang dipercaya oleh Negara selaku pelaksana peraturan perundang-undangan wajib berusaha agar setiap warga masyarakat mematuhi setiap ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal aparatur Negara harus mampu menjadi panutan bagi setiap warga Negara.

Kaitannya dengan hal tersebut, setiap aparatur Negara harus dibina secara berdaya guna dan berhasil guna sehingga selaras dengan tujuan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, dalam arti pembangunan harus ditujukan kepada

masyarakat dan bukunya manusia untuk pembangunan. Dalam hal ini yang dibangun adalah manusia dan masyarakat. Oleh karena itu maka pelaksanaan pembinaan aparatur Negara merupakan kunci pokok untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut.

Luas dan tidaknya lapangan tugas aparatur di bidang Tata Usaha Negara tergantung dari bentuk dan system pemerintah setiap Negara. Selanjutnya bentuk dan sistem pemerintahan itu sangat dipengaruhi oleh ideologi yang dianut dan diterapkan dalam satu Negara yang bersangkutan. Dalam Negara dengan paham individualistis, hak asasi perorangan atau individu sangat dihargai dan dijunjung tinggi sehingga lapangan tugas aparatur Negara sangat sempit dan hanya terbatas pada hal-hal yang menyangkut keamanan dan ketertiban pelaksanaan hak-hak individu. Negara berfungsi sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban individu dan masyarakat.

Kaitannya dengan bentuk dan sistem pemerintahan, Undang-Undang Dasar 1945 bentuk dan sistem pemerintahan Negara kesejahteraan. Hal ini dapat diketahui baik dari pembukaan, Batang Tubuh maupun penjelasannya, yang pada dasarnya mengakui hak-hak individu namun dalam pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum. Penjelasan di atas dapatlah dikatakan, bahwa Negara Republik Indonesia sedikit banyak menganut ajaran sosialisme karena antara Negara dan individu berlaku anggapan bahwa kepentingan umum atau masyarakat lebih diutamakan dari pada kepentingan individu atau perseorangan. Di samping itu, juga diterapkan ajaran individualisme karena di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tetap mengakui adanya hak

individu atau perseorangan serta harus pula di hormati dan dihargai baik oleh pemerintah maupun individu lainnya, Dengan kata lain Indonesia sebagai Negara kesejahteraan menganut perpaduan atau penjelasan antara sosialisme dengan ajaran individualisme dalam suatu keseimbangan yang harmonis, maka tugas aparatur Negara cukup luas namun tidak seluas lapangan tugas aparatur Negara dalam Negara dengan paham sosialisme. Dengan uraian di atas, jelaslah bahwa pada dasarnya tugas aparatur Negara adalah menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan guna melayani kepentingan Negara dan masyarakat. Selanjutnya dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, peraturan perundang-undangan memberikan kebebasan bertindak kepada aparatur Negara berupa 3 bentuk kewenangan, yakni kewenangan atas inisiatif sendiri, kewenangan karena delegasi dalam bidang perundang-undangan serta kewenangan untuk menafsirkan sendiri ketentuan yang bersifat anumeratif.

Kewenangan atas inisiatif sendiri merupakan kewenangan dari aparatur didalam bidang Tata Usaha Negara untuk mengeluarkan peraturan perundang-undangan dengan tanpa memperoleh persetujuan dari pihak yang berwenang, misalnya peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang. Selanjutnya kewenangan karena delegasi dalam bidang peraturan perundang-undangan merupakan kewenangan aparatur dalam bidang Tata Usaha Negara untuk karena delegasi dalam bidang peraturan perundang-undangan merupakan kewenangan aparatur dalam bidang Tata Usaha Negara untuk mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan kewenangan dari aparatur yang bersangkutan. Sedangkan

kewenangan untuk menafsirkan sendiri ketentuan yang bersifat anumeratif merupakan kewenangan aparatur di bidang Tata Usaha Negara untuk menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang masih memerlukan penafsiran didalam pelaksanaannya.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional guna merealisasikan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, segala hak dan kewajiban Negara dijalankan sepenuhnya oleh orang-orang yang disebut aparatur Negara. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peraturan perundang-undangan memberikan kewenangan untuk bertindak agar dapat mempertahankan kestabilan dalam negeri, yakni kewenangan atas inisiatif sendiri, kewenangan karena delegasi dalam perundang-undangan dan kewenangan untuk menafsirkan ketentuan-ketentuan yang bersifat enumeratif.

Betapa luasnya lapangan kewenangan aparatur Negara yang dibebankan oleh Negara dipundaknya. Keadaan semacam ini membuka kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang sehingga merugikan kepentingan Negara dan masyarakat. Guna menghindari kemungkinan tersebut, peraturan perundang-undangan dalam memberikan wewenang sehingga merugikan kepentingan Negara dan masyarakat. Untuk menghindari kemungkinan tersebut, peraturan perundang-undangan dalam memberikan wewenang kepada aparatur Negara selaku orang yang melaksanakan hak dan kewajiban Negara selalu dikaitkan dengan kepentingan Negara dan/atau kepentingan umum, oleh karena itu maka setiap tindakan aparatur Negara baik dalam

mengeluarkan peraturan, mengeluarkan keputusan maupun dalam melaksanakan perbuatan materiil harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berpandangan jauh ke depan.

Guna melaksanakan perbuatannya, yakni mengeluarkan keputusan, membuat peraturan serta melakukan perbuatan materiil, aparatur Negara harus memperhatikan atau berpatokan dan tidak boleh terlepas dari landasan hukum dan kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, sebab bila menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku, maka perbuatan tersebut justru akan merugikan kepentingan Negara dan masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan negara, aparatur negara melaksanakan serangkaian tindakan-tindakan yang dapat menimbulkan akibat-akibat hukum, baik antara sesama aparatur negara maupun antara aparatur negara dengan warga masyarakat atau badan hukum. Mengingat kedudukan aparatur negara yang berada lebih tinggi dari warga masyarakat, terlebih-lebih bila dikaitkan dengan *freies ermessen* sehingga besar kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan kepentingan warga masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, secara teoritis kebebasan bertindak atau *freies ermessen* hanya boleh digunakan oleh aparatur negara, belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian sesuatu masalah, sementara hal tersebut menghendaki penyelesaian dengan segera, atau dalam hal terhadap suatu masalah aparatur negara diberikan kebebasan sepenuhnya untuk menyelesaikan masalah tersebut, atau dalam hal peraturan perundang-undangan memberikan kekuasaan untuk mengatur suatu masalah yang sebenarnya merupakan

wewenang aparatur negara yang lebih tinggi tingkatannya

Menurut sifatnya Putusan PTUN dapat berupa putusan deklaratoir yaitu yang bersifat menerangkan saja. Putusan konstitutif yaitu yang bersifat meniadakan atau menimbulkan keadaan hukum yang baru. Putusan condemnatoir yaitu bersifat penghukuman atau berisi kewajiban untuk melakukan tindakan tertentu terhadap yang kalah. Seperti dijelaskan di atas bahwa dengan otonomi daerah memberikan dampak psikologis hubungan Presiden dengan Kepala Daerah, sehingga tidak serta merta Kepala Daerah mau mentaati perintah Presiden. Selain ikut campur tangan Presiden terhadap Pelaksanaan Putusan PTUN ini dapat menjadi kerancuan dalam pemisahan kewenangan eksekutif dan yudikatif. Kewenangan Presiden pun akan dipertaruhkan apabila Presiden sering melakukan perintah-perintah ini, karena masih sangat sulit masyarakat untuk membedakan antara peran Presiden sebagai Kepala Negara atau sebagai Kepala Pemerintahan. Selain itu dalam Undang-Undang PTUN tidak ditegaskan adanya keharusan Presiden untuk mentaati pemberitahuan dari pengadilan tersebut. Oleh karena itu ada kemungkinan Tergugat tidak mau melaksanakan putusan tersebut. Apabila hal ini terjadi, tidak ada upaya lagi terhadap Tergugat, hal inilah yang disebut eksekusi mengapung (*floating eksecution*). Upaya lain yang dapat ditempuh adalah mengajukan gugatan pembayaran ganti rugi tersebut kepada Pengadilan Negeri.

Peranan KASN dalam Menyelesaikan Kasus Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu pilar reformasi birokrasi, khususnya di bidang Sumber

Daya Manusia (SDM). Dengan adanya Undang-Undang ini mendorong ASN untuk lebih kompetitif dan mendukung rencana pembangunan pemerintah Indonesia tidak tercebak *middle income trapped* yang membuat Indonesia terus menerus menjadi miskin. Dengan berlakunya Undang Nomor 5 tahun 2014 ini mencegah politisasi birokrasi sehingga gubernur/Bupati/walikota tidak seenaknya menggunakan kewenangannya untuk memindahkan dan memberhentikan pejabat structural di lingkungan pemerintah daerah. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, banyak pejabat daerah yang merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan karena sering kali kehilangan jabatan tanpa ada alasan yang jelas terlebih menjelang dan pasca Pemilihan Kepala daerah (PILKADA)

Keadaan birokrasi tersebut merupakan penyakit birokrasi (patologi birokrasi) yakni tidak paham dengan pemerintahan dan aturan secara nasional serta adanya tindakan sewenang-wenang dari pejabat politik serta tidak ada sanksi kepada pejabat politik yang melakukan tindakan yang sewenang-wenang lebih yang menyalahi aturan dalam dua minggu setelah pelantikan pejabat baru dan pejabat lama baru menerima Surat Keputusan (SK) pemberhentian dari jabatan atau penurunan dari jabatan semula.

Pejabat politik dalam mengimplementasikan kebijakan public harus melihat kondisi dan perundang-undangan yang berlaku sehingga membawa dampak yang baik bagi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil. Kehadiran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai dengan perintah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 untuk mengawasi dan memastikan setiap pengisian jabatan harus sesuai dengan

merit sistem dengan seleksi terbuka karena itu setiap pejabat Pembina kepegawaian (PPK) harus membentuk panitia seleksi dengan keanggotaan seperti diatur dalam Permen PANRB Nomor 13 /2014 tentang tata cara pengisi jabatan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah. Panitia seleksi juga wajib melaporkan dan berkoordinasi dengan KASN.

KESIMPULAN

Pengembangan karier yang dilaksanakan dan dikembangkan pada Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pembinaan karier dan penilaian sistem prestasi kerja, sistem karier pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi. Pengembangan karier melalui promosi bagi Aparatur Satpol PP merupakan suatu yang sangat diidamkan dan merupakan tujuan perencanaan karier, mutasi jabatan serta promosi. Pengembangan karier melalui promosi bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidamkan dan merupakan tujuan perencanaan karier, dalam perencanaan karier PNS perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada dalam organisasi dengan bagian kepegawaian, perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya hanya karena atasan langsung mereka, sadar atau tidak, menghalanginya, pada hal ada di antara para pekerja tersebut yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk dikembangkan, perencanaan pengembangan kompetensi PNS agar organisasi memiliki ketersediaan pegawai yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi serta dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap kerja pada saat

dibutuhkan untuk suatu posisi jabatan struktural atau tertentu.

Isi kebijakan dan program merupakan factor penting dalam menentukan hasil dari inisiatif implementasi, kebijakan atau program sering merupakan faktor penting karena potensi atau dampak nyata mungkin berada pada pengaturan sosial, politik, dan ekonomi yang diberikan, untuk itu perlu mempertimbangkan konteks atau lingkungan di mana tindakan administratif dicapai. Apa yang diimplementasikan mungkin merupakan hasil dari kalkulasi politik kepentingan dan kelompok bersaing untuk sumber daya yang langka, respon dari pejabat pelaksana dan tindakan elit politik semua dalam konteks yang diberikan.

REKOMENDASI

1. Guna meningkatkan kinerja Aparatur Satpol PP dalam organisasi di perlukan konseling karier baik bagi Aparatur Satpol PP maupun oleh organisasi.
2. Komosi Aparatur Sipil Negara (KASN) seharusnya ada disetiap Provinsi sehingga memudahkan untuk mengawasi kinerja Aparatur Satpol PP dan tindakan yang tidak adil dari pejabat politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim Garuda Nusantara & Nasroen Yasabari, 2012 *Beberapa Pemikiran Pembangunan Hukum di Indonesia*: Penerbit Alumni Bandung.
- Abdul Kadir Jaelani, 1982 *Bantuan Hukum di Indonesia*. Bogor. AFKAR CIDES, No. 1, Jakarta: Penerbit CV. Badriyah, Bogor.
- Adnan Buyung Nasution, 2000, *Bantuan Hukum di Indonesia*: Penerbit LP3ES, Jakarta.

- A Djaja Saefullah, 2008. *Pemikiran Komtemporer Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit LP3AN.
- Agus Dwiyanto, 2008, *Birokrasi dan Pemerintah*, Jakarta: Gajah Mada Universit Press.
- Andi Hamzah, 2009, *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Jakarta: Penerbit Sapta Artha Jaya.
- Anderson, 2004, *Publik Politik Making*. USA: Second Edition, I Iotfilin Company Adi Winarta, I,S., 2010, *Pengantar Hukum Perdata*. Jakarta: Penerbit PT Rajawaali.
- A. Prayatno, 2008, *Pendidikan Kaderham*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Aime Heene. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. 2010. Bandung. Penerbit refika Aditama
- C.S.T. Knansil, 1984, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia* Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- C.S.T. Kansil, 1999, *Pengantar limit Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- Cynthia A. Montgomery, 2012, *The Strategist Be Leader Your Business Needs*. London: Harvard Business School.
- Daniel Treisman, 2010, *The Architecture of Government Rethinking Political Deserialization*. USA: Cambridge University Press.
- Dunn, William, 1981, *Publik Policy Analysis: An Introduction*, Prentice Hall Engliwood Cliffts, London.
- Downs, Anthony, 1967, *Inside Bureauracy*, Boston: A Rand Corporation Research.
- Emanuel Subangun. 1999, *Politik Anti Kekerasan Paska Pew/ Zw^* Yogyakarta: Penerbit Yayasan Alocita.
- Ermaya Suradinata, 1999, *Filsafat Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Bandung: Penerbit Ramadan., 2013, *Reformasi Organisasi dan Admnistrasi Pemerintahan, Lembaga Ketahanan NAsional Republik Indonesia*, Jakarta: Penerbit Ramadan.
- Erwan Agus Purwaanto, 2012, *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*: Penerbit Gaja Media, Yogyakarta.
- Effendi Mansur ; 2010 . *Dimensi / Dinamikan Hak Asasi Mamisia Dalam Hiikum Nasional dan Internasional*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Malang.
- Effendi Lotulung Paulus, 2014, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum Terhadap Pemerintahan*, Jakarta: Penerbit PT Buana Ilm. Theu Populer.
- Edward III, George, C. 1980. *Implementing Publik Policy*, Congressional Quarterly Inc, USA.
- Gudono, 2009 *Teori Organisasi*, Slemen. Gajag Mada Press.
- G. Shabbir Chhema, Brookings Institution Press, 2007.
- Gibson, Jonh, and Philip Hanson. 1989 *Desentralization and Change in Post-Communist Systems*. Cheltenham: Edward Ilgar.
- Heathfield, David and Mark Russel, 1996. *Modern Economics*. 2 edition, Glasgow .
- Husaini Usman, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Harsono, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit Cakrawala baru dunia buku.
- Hill, Mechael and Peter hupe, 2002. *Implementing Publik Policy*, London: SAGE Publication LTd.

Hunter. F. (1953). *Community Power Structure*, University of North Carolina, Chapel Hill.

I Nyoman Sumaryadi, 2010, *Sosiologi Pemerintahan*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

2006, *Kebntuhan Masyarakat Madani*, Jakarta: Penerbit Lembaga Pengkajian Pemerintahan Indonesia.