

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG JAWA TENGAH

Elfrida Tri Farah Anindita

NPP. 31.0443

Asdaf Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: farahanindita1107@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Yeti Fatimah, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the competency of state civil servant employees in the civil service police unit of Semarang City which is adequate in improving their self-quality to support the completion of their tasks. **Purpose:** To analyze the extent competency development of civil service officers in the civil service police unit of Semarang City. To describe the factor inhibiting competency development of Civil Service Police Unit of Semarang City. To analyze what efforts have been made to develop employee competency in the Civil Service Police Unit of Semarang City. **Method:** This study uses a qualitative method. Data analysis techniques are carried out by data reduction, data presentation, verification, and descriptive statistics, as well as drawing conclusions. **Result:** The competency development of civil servant employees in the Civil Service Police Unit of Semarang City is quite good but not optimal. There are several factors that hinder education and training in the form of lack budget allocation and lack of employee motivation. **Conclusion:** Several efforts by the Civil Service Police Unit of Semarang City to develop employee competency are considered capable of increasing their competency through education and training, but the implementation is still less than optimal. **Keywords:** Aparatus, Civil Service Police Unit, Competency Development

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang memadai dalam peningkatan kualitas diri untuk mendukung terselesaikannya tugas yang dimiliki. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengembangan kompetensi pegawai aparatur di Satpol PP Kota Semarang. Untuk mendeskripsikan faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah. Untuk menganalisis upaya apa saja yang telah dan dapat dilakukan untuk mengembangkan Kompetensi Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data,

verifikasi, dan statistika deskriptif serta penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sudah cukup baik namun belum optimal. Ada beberapa faktor penghambat Pengembangan Kompetensi dari segi Pendidikan dan pelatihan berupa kurangnya alokasi anggaran dan minimnya motivasi pegawai. **Kesimpulan:** Beberapa upaya oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam mengembangkan Kompetensi Pegawai dinilai mampu dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan, namun dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal. **Kata kunci:** Aparatur, Satpol PP, Pengembangan Kompetensi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Aparatur merupakan faktor penting dalam terlaksananya sebuah pemerintahan. Mereka memegang peranan sebagai roda penggerak pemerintahan yang dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya ditujukan untuk negara. Sumber Daya Aparatur perlu dikelola dengan baik terutama dalam hal peningkatan kompetensi demi terwujudnya kinerja aparatur yang optimal dan efisien. Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Negara memenuhi kebutuhan kualifikasi seorang Pegawai Aparatur Sipil yang kompeten dengan mengusung prinsip *Good Government dan clean Government*. Dalam konseptual *Good Government* seorang Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal 70 disebutkan bahwa: (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pengembangan kompetensi dilaksanakan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. (2) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Standar Kompetensi tersebut dicanangkan dalam sebuah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 pasal 3 meliputi: a. identitas jabatan, b. kompetensi jabatan, c. persyaratan jabatan. Pemenuhan standar kompetensi ini berlaku untuk semua bagian kepegawaian dengan keseluruhan kelas jabatan tanpa terkecuali. Hal ini tertuang dalam Peraturan tentang Pemerintah Daerah yaitu Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 233 Ayat (2) yang menyebutkan Selain memenuhi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pegawai aparatur sipil negara yang menduduki jabatan Perangkat Daerah harus memenuhi kompetensi pemerintahan.

Pemerintah sendiri mempunyai cara mengukur seberapa banyak kompetensi yang telah dipenuhi seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara melalui pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Termuat pada Pasal 1 Ayat 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 yang menyatakan “Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, kinerja, serta kedisiplinan yang dimiliki pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan”

Pemerintah Daerah Kota Semarang menjadi salah satu kota di Provinsi Jawa Tengah yang juga telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Salah satu Organisasi Perangkat

Daerah yang diukur Indeks Profesionalitas pegawai nya adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Indeks Profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang diukur berdasarkan kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan dalam melakukan tugas jabatannya. Melalui Sekretaris Daerah Kota Semarang dikeluarkan surat perihal Pemutakhiran pengukuran Indeks Profesionalitas yang merupakan salah satu target dalam RPJMD Kota Semarang Tahun 2021-2026. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan angka yang tergolong rendah. Beberapa indikator penyebab rendahnya Indeks Profesionalitas Pegawai adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas jabatan yang dipegangnya. Selain itu dari segi alokasi anggaran juga dinilai kurang memadai untuk pegawai melaksanakan Pendidikan profesi (tugas belajar) dan mengikuti berbagai macam diklat yang dapat menunjang keterampilan pegawai dalam bekerja dalam rangka memenuhi tingkat kompetensi pegawai.

Tingkat kompetensi pegawai berbanding lurus dengan pengukuran Indeks Profesionalitas pegawai di suatu daerah. Dalam arti lain untuk meningkatkan tolak ukur akreditasi suatu daerah yang mana diukur dari kualitas pegawai aparatur nya dalam menjalankan sistem pemerintahan maka diperlukan kompetensi pegawai yang memadai. Pengembangan kompetensi pegawai perlu diberikan kepada setiap aparatur di Satuan Organisasi Perangkat Daerah termasuk di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang agar dapat memnuhi tujuan organisasi serta visi misi dari Kota Semarang itu sendiri.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada Satpol PP Kota Semarang pengelolaam PNS dinilai belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya hambatan hambatan baik secara internal maupun eksternal dalam pengembangan kompetensi pegawai nya. Hambatan eksternal yang dialami oleh Satpol PP Kota Semarang adalah minimnya kegiatan Pendidikan dan pelatihan yang tersedia untuk Pegawai Aparatur. Sedangkan hambatan internal berupa kurangnya alokasi anggaran yang ditujukan untuk pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan pegawai, rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensi nya, serta masih ada ketidaksesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan tugas jabatan yang dipegang oleh pegawai. Di sisi lain tidak sedikit pegawai yang mengenyam Pendidikan akhir hanya di tingkat sekolah menengah.

Di Tahun 2022 tercatat anggaran di Satuan Polisi Pamong Praja mengalami penurunan yang drastis sebagai dampak dari adanya Pandemi Covid-19. Keuangan negara terfokus pada bagian kesehatan dan *recovery* pembangunan. Berkurangnya ketersediaan anggaran memaksa pemerintah memangkas pengeluaran terkait Pendidikan dan Pelatihan bagi aparatur. Keadaan yang semakin parah membuat pemerintah mengeluarkan aturan social distancing yang mana kebanyakan dari rutinitas dilakukan secara pribadi di tempat tinggal masing-masing dan kegiatan pengajaran di sekolah-sekolah hingga bekerja dilakukan secara daring. Pun sama hal nya dengan diklat pegawai aparatur pemerintah yang hampir keseluruhan dilaksanakan secara daring. Hal ini berpegaruh pada rendahnya Indeks Profesionalitas pegawai Kota Semarang dikarenakan indikator pengukuran belum mengalami penyesuaian dengan situasi kondisi pandemi. Minimnya kegiatan Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kecilnya angka pegawai aparatur yang memenuhi kompetensi di bidangnya. Di lain sisi aktivitas pelayanan juga mengalami penurunan kualitas dan kuantitas dikarenakan pengalihan

pelayanan yang dilakukan secara daring tergolong sulit untuk diakses masyarakat angka usia lanjut yang belum begitu melek teknologi.

Tahun 2023 menjadi tahun bangkitnya negara dari situasi pandemi. Walaupun anggaran mengalami peningkatan tetapi jumlahnya masih tergolong minim dikarenakan negara masih berfokus pada pemulihan pembangunan dan ekonomi. Fokus keuangan negara juga masih tercurah pada pembiayaan penelitian vaksin yang dapat menanggulangi pandemi Covid-19. Akibatnya organisasi pemerintah belum bisa mengajukan tambahan anggaran untuk kegiatan pemenuhan kompetensi pegawai. Per-awal Tahun 2023 kembali dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas pegawai aparatur Kota Semarang dimana hasil pengukuran masih menunjukkan angka yang tergolong kecil menurut indikatornya.

Berdasarkan hasil observasi penulis di masyarakat, kinerja pegawai aparatur dinilai mengalami penurunan dari segi kualitas. Mulai dari prosedur laporan secara digital yang dinilai menyulitkan warga hingga penindaklanjutan laporan keresahan masyarakat yang masih lambat ditangani. Sebagian besar diakibatkan pegawai yang belum maksimal dalam memenuhi kompetensinya sehingga menghasilkan pelayanan yang kurang optimal. Didukung juga dengan minimnya program Pendidikan dan diklat yang ditujukan untuk pemenuhan kompetensi pegawai.

Berbicara mengenai Pendidikan, pegawai aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dibebaskan untuk mengenyam Pendidikan lanjutan setinggi tingginya melalui izin belajar dengan catatan menggunakan biaya pribadi karena tidak tersedianya tawaran izin belajar dari pemerintah. Hal ini seharusnya menjadi titik terang dari pemerintah untuk pegawai aparatur memenuhi kompetensinya melalui Pendidikan. Disamping itu diklat juga masih dapat diikuti secara daring melalui webinar, dan lain sebagainya. Hanya saja kedua hal tersebut menemui hambatan pada minat dan motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya. Kebanyakan dari mereka merasa cukup dengan kinerja yang telah dilakukan selama bertahun-tahun dan memilih untuk menyimpan uang dan waktu mereka disbanding harus mengikuti program Pendidikan dan pelatihan. Pola mindset yang masih banyak berkembang di Pegawai Aparatur hampir di seluruh instansi pemerintahan adalah uang dan waktu lebih baik di prioritaskan untuk kebutuhan keluarga di rumah. Satu pemikiran jangka Panjang yang belum semua pegawai miliki adalah kompetensi yang dimiliki akan dibayarkan setimpal oleh organisasi pemerintahan, yang artinya melalui Pendidikan dan pelatihan maka kompetensi pegawai akan meningkat dan menunjang karir pegawai untuk mendapat upah lebih dalam bekerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian sebelumnya merupakan hasil penelitian yang dijadikan acuan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Penulis mencantumkan 10 (sepuluh) penelitian sebelumnya yang memiliki topik yang relevan dengan topik yang penulis pilih dalam melakukan penelitian ini. Penelitian pertama oleh Putra Ariandy (2021) mengenai “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dalam Pengelolaan Pariwisata di Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan” menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Muara Enim belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya hambatan pada kurangnya motivasi aparatur, struktur organisasi yang belum terpenuhi, serta adanya faktor kedekatan dengan pimpinan organisasi yang memiliki kekuatan politis untuk mempengaruhi suatu kebijakan. Penelitian kedua oleh Mikha Christin Yunitasari (2017) tentang “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil

Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat” yang juga menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pada hasil penelitiannya menunjukkan pelaksanaan pengembangan kompetensi belum terlaksana dengan optimal, meskipun pemerintah daerah telah memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang pelaksanaannya tetap dilakukan secara bertahap dengan menyesuaikan anggaran yang tersedia. Penelitian ketiga oleh Roosje Kalangi (2015) tentang “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara” menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan beberapa unsur dari pengembangan sumber daya manusia meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus structural dan teknis yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga terwujud pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangihe, Sulawesi Utara. Penelitian keempat oleh Yauma Fasha (2023) mengenai “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan” menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan efektif dalam meningkatkan kinerja ASN dengan didukung faktor sarana dan prasarana yang memadai tetapi memiliki hambatan dalam hal anggaran dan Pandemi Covid-19. Penelitian kelima oleh Fahmi Hidayat (2020) mengenai “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis pada BKPPD Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah” menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan pengembangan kompetensi pegawai telah berjalan baik, meskipun masih ada kendala terkait antusiasme peserta dan kualitas penyampaian materi oleh widyaiswara. Penelitian keenam oleh Sultoni (2020) tentang “Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Diklat Management Of Training di BKPSDM Provinsi Jambi” menggunakan pendekatan kualitatif analitik. Hasilnya menyoroti kinerja diklat sebagai indikator efektivitas pengembangan kompetensi, dengan keterkaitan yang erat antara kinerja program diklat dan lembaga diklat. Penelitian ketujuh oleh Ilham Wahyu Anggara (2022) tentang “Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil di BKPSDM Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur” juga menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasilnya menunjukkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BKPSDM Kota Balikpapan sangat efektif, dengan rekomendasi untuk memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada. Penelitian kedelapan oleh Kamaludin dkk. (2021) menjelaskan Pelatihan teknis yang diadakan oleh BKPSDM Kabupaten Takalar sudah berkesinambungan akan tetapi belum merata kepada semua PNS pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. Pelatihan bagi PNS yang belum mengikuti diklat peningkatan kompetensi diperlukan agar pelatihan merata dirasakan oleh semua PNS diberbagai instansi Pemerintah di Kabupaten Takalar. Selanjutnya, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil penilaian prestasi kerja yang tidak mencerminkan prestasi aktual seorang pegawai (Nur Efendi, 2015). Penelitian kesembilan oleh Neneng Lestari dkk (2021) menemukan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai siklus pengembangan kompetensi masih belum optimal dan masih ada Faktor yang menghambat yaitu belum adanya komitmen dan kebijakan internal untuk pengembangan potensi pegawai, sistem manajemen yang belum maksimal mengikuti sistem merit. Berdasarkan penelitian Gilang Agitya dkk (2014) faktor penghambat diklat teknis fungsional dalam

rangka pengembangan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, yaitu sumber daya pada bidangnya masing – masing belum baik, kurangnya dana yang dianggarkan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan dalam penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang diangkat penulis terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara di salah satu lokus organisasi pemerintahan daerah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Adapun teori yang penulis gunakan berbeda dari penelitian terdahulu, dimana penulis menggunakan teori oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan 3 indikator berbeda juga yaitu pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

1.5. Tujuan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan kompetensi aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah jika dilihat dari indikator Pendidikan dan Pelatihan. Selanjutnya untuk mendiskripsikan apa saja faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Untuk menganalisis upaya apa saja yang telah dan dapat dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah dalam pengembangan kompetensi aparaturnya.

II. METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah pendekatan induktif yang berfokus kepada pengamatan dan melihat langsung ke lapangan kemudian menarik kesimpulan. Adapun menurut Sugiyono (2014:9) Pendekatan penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, peneliti sebagai instrument kunci, triangulasi (gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi) dilakukan untuk teknik pengumpulan data, data yang didapatkan lebih kepada data kualitatif, analisis data berupa induktif/kualitatif, hasil dari penelitian kualitatif bersifat untuk memahami keunikan, mengetahui makna, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Pada penelitian kualitatif ini peneliti melakukan hubungan kerja sama dengan informan dalam memperoleh informasi yang akurat. Metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, peneliti harus ikut serta dan terjun langsung ke lapangan untuk melihat gejala dari permasalahan. Semua yang terlihat dicatat dengan baik dan hati-hati serta teliti oleh penulis dengan melakukan analisis pada dokumen yang ada di lapangan dan membuat laporan dengan detail. Dalam Penyajian data penulis juga menambahkan data sekunder dari sumber sumber yang meliputi buku, jurnal-jurnal, dan dokumen lainnya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kompetensi ASN serta Pendidikan & Pelatihan SDM Dalam Diklat pada ASN. Kemudian penulis juga melakukan sesi wawancara dengan beberapa informan dari pegawai aparatur sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini

informan berdasar dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Penelitian ini memilih informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni dipilih melalui pertimbangan dan tujuan tertentu, dan dipastikan benar-benar mengetahui tentang objek yang akan diteliti. Informan tersebut terdiri dari :

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
2. Sekretaris
3. Kepala Bidang Penegakan Peraturan Daerah
4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
6. Kepala Sie Pembinaan PPNS
7. Satff Satuan Polisi Pamong Praja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengembangan kompetensi pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang menggunakan pendapat Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2017) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia melalui 2 indikator yaitu Pendidikan dan Pelatihan. Adapun pembahasan melalui subbab berikut.

3.1 Pengembangan Kompetensi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

Seorang aparatur yang bekerja dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat haruslah bersifat profesional dan berintegritas. Hal ini mencakup pegawai yang kompeten dalam menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya. Untuk itu Satpol PP Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan.

3.1.1. Pengembangan Kompetensi melalui Pendidikan

Salah satu upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai aparatur adalah dengan melaksanakan Pendidikan. Latar belakang Pendidikan pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang menjadi penting kaitannya dengan pemberian tugas dan jabatan selama bekerja. Polisi Pamong Praja sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang merupakan badan penegak Peraturan Daerah yang menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta melakukan perlindungan kepada masyarakat. Untuk itu pegawai yang sesuai dengan tugas dan jabatan di Satpol PP adalah pegawai dengan latar belakang Pendidikan disiplin ilmu hukum. Namun berdasarkan hasil pengamatan penulis, rata-rata pegawai adalah orang dengan latar belakang Pendidikan disiplin ilmu ekonomi, sains terapan, bahkan kehutanan. Untuk itu adanya program Pendidikan lanjutan dirasa perlu untuk pegawai dapat mengemban tugas nya dengan baik. Diluar itu Pendidikan memberikan stigma pegawai yang bermoral. Pegawai berpendidikan dipandang masyarakat sebagai pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi.

Pendidikan sebagai upaya pengembangan kompetensi diberikan melalui tugas belajar dan izin belajar. Dalam pelaksanaannya di 2 tahun terakhir ini, tugas belajar dan izin belajar belum

dilaksanakan secara maksimal di lingkup kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. Pernyataan tersebut didasarkan pada data tugas belajar dan izin belajar sebagai berikut:

Tabel 1
Data Aparatur yang Mengikuti Program Pendidikan di Satpol PP
Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah

Peserta	Tahun Pelaksanaan		Jumlah (orang)
	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)
Tugas Belajar	0	0	0
Izin Belajar	1	2	3

Sumber : Satpol PP Kota Semarang 2022 dan 2023

Dapat dilihat dari tabel tersebut, terhitung Tahun 2022 sejumlah 1 orang dan Tahun 2023 sejumlah 2 orang. Ketiganya mengambil izin belajar dengan kualifikasi Pendidikan di bidang Hukum. Sedangkan terkait tugas belajar belum ada tawaran yang diberikan pemerintah kepada para pegawai. Namun demikian izin belajar tetap diberikan sepanjang pegawai tersebut tidak melanggar aturan. Hanya saja terkait pelaksanaannya organisasi tidak menyediakan anggaran untuk pengadaan tugas belajar sehingga pegawai harus menggunakan anggaran pribadi untuk mengajukan izin belajar.

Dalam wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Fajar Purwoto, SH. MM, selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah, beliau menjelaskan bahwa pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja saat ini memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Program Pendidikan. Hal ini didukung juga oleh Pemerintah Kota Semarang melalui Peraturan Wali Kota Semarang No 17 Tahun 2015 mengenai Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

3.1.2. Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan

Pelatihan bagi seorang Pegawai Aparatur diharapkan mampu menunjang kompetensi pegawai baik dari segi kompetensi teknis maupun manajerial. Pelatihan membantu pegawai mengerti dan memahami sistematika pekerjaan yang baru mereka temui di dalam pekerjaannya. Dengan begitu kompetensi pegawai dapat meningkat seiring dengan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

Keterampilan Teknis merupakan kemampuan dan pengetahuan yang bersifat teknis untuk mengerjakan tugas tertentu. Para pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang diberikan pelatihan untuk menunjang kemampuan teknisnya dalam bidang tertentu. Pegawai dengan pengalaman kerja dan pelatihan yang lebih banyak akan lebih profesional dibandingkan pegawai baru yang hanya memiliki modal ilmu dari Pendidikan terakhirnya.

Perkembangan zaman juga menuntut pegawai terus melakukan inovasi yang sesuai. Dalam era yang serba digital ini, pelayanan lebih efektif dilakukan dengan bantuan Teknologi. sebagai contoh

masayarakat terkhusus generasi muda lebih mudah menyerap informasi yang sifatnya digital, dimana penyebarannya menggunakan media sosial. Untuk memenuhi kebutuhan itu, pegawai memerlukan pelatihan yang kaitannya dengan IT dan perkembangan teknologi. Dalam hal ini sub bagian bimbingan dan penyuluhan Satpol PP Kota Semarang telah mampu membuktikan pelatihan membuat performa kerja mereka menjadi lebih baik.

Di lain sisi anggaran mengambil peran dalam terlaksana diklat di suatu organisasi Pemerintahan. Anggaran Tahun 2023 tidak mengalami kenaikan yang signifikan dari anggaran di Tahun 2022 sebagai dampak dari adanya *recovery* pasca pandemi. Hal ini megakibatkan diklat yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mengalami keterbatasan. Berikut data diklat yang diikuti pegawai aparatur sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang terhitung tahun 2023.

Tabel 2
Rekapitulasi Diklat yang diikuti Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja
Kota Semarang Tahun 2023

No.	Jenis Diklat	Nama Diklat	Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1.	Teknis	Diklat Satpol PP	8 September – 11 September 2023	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah
2.	Teknis	Diklat Penyusunan Dokumen Perencanaan dalam Penerapan Standar Pelayanan Minimal	26 April -27 April 2023	PPSDM Regional Semarang
3.	Workshop	Sharing Session Online Penggunaan Aplikasi Pelaporan Digital Lapor Hendi	16 Februari – 18 Februari 2023	Daring/Online

Sumber : Satpol PP Kota Semarang 2023

Berdasarkan dari data yang tersaji diklat yang tersedia untuk Pegawai Aparatur merupakan diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan Pegawai Aparatur di sebuah organisasi. Pada Organisasi Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang diklat yang diikuti pegawai berfungsi untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik melalui pengetahuan maupun kemampuan teknisnya. Dengan adanya peningkatan tersebut diharapkan Pegawai Aparatur dapat menyelesaikan beban kerja yang diembannya dengan baik.

Sedangkan keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk memimpin suatu kelompok atau organisasi. Diperlukan proses yang Panjang dan pengalaman yang cukup banyak untuk mampu memiliki keterampilan majaerial tersebut. Pelatihan manajerial diberikan kepada Pegawai Aparatur dengan tujuan dapat meningkatkan jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik ketika terjun dalam sebuah organisasi pemerintahan. Diklat Kepemimpinan menjadi diklat yang cocok untuk mengembangkan

kemampuan manajerial para pemimpin di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Dalam implementasi nya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dengan pengalaman kerja lebih dari 35 tahun telah mengikuti diklat kepemimpinan dan berganti jabatan kepemimpinan beberapa kali yang membuat nya mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang disegani staff organisasinya. Hal ini sesuai dengan amatan penulis dalam kegiatan penelitian selama 2 minggu lamanya.

Berdasarkan hasil penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan penulis terkait 2 indikator Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah, maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai yang mendapat Pendidikan formal lanjutan dan pelatihan mampu memenuhi substansi beban kerja yang diembannya. kesimpulan tersebut diambil dengan melihat hasil wawancara dan pengamatan yang merujuk pada pemenuhan sub indikator dari Pendidikan berupa penguasaan teori yang lebih memadai dan moralitas pegawai yang diwujudkan melalui loyalitas seorang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan dari segi indikator pelatihan, pegawai mampu menguasai kemampuan teknis yang sesuai dengan bidangnya setelah mengikuti serangkaian diklat teknis. Sama halnya dengan kemampuan manajerial pegawai yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memimpin sekelompok orang dapat terpenuhi setelah seorang pemimpin mendapatkan diklat kepemimpinan.

3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah

3.2.1. Ketersediaan Anggaran

Anggaran masih menjadi masalah utama dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Situasi Pandemi Covid-19 yang kemarin sempat menjadi fokus utama dari pencairan dana pemerintah dan sudah satu tahun berlalu. Keuangan negara memang mengalami perbaikan, namun dana tersebut terfokus pada perbaikan pembangunan pasca pandemi. Tahun lalu pelaksanaan diklat hampir keseluruhan dilaksanakan secara daring untuk memangkas anggaran yang dibutuhkan. Pada tahun ini dikarenakan ketersediaan anggaran belum memenuhi untuk pelaksanaan diklat secara luring dan biaya swadaya juga enggan dilakukan para Pegawai Aparatur mengingat perekonomian sedang dalam tahap perbaikan, maka sebagian besar diklat masih mengikuti sistem daring seperti di tahun tahun sebelumnya.

Sama halnya dengan pendidikan, Pemerintah tidak menyediakan tugas belajar untuk pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mengingat anggaran yang belum memadai untuk di alokasikan ke bagian Pendidikan pegawai. Oleh sebab itu Pendidikan lanjutan hanya dapat dilakukan oleh pegawai melalui izin belajar dengan dana pribadi yang mana tidak banyak atau bahkan sangat jarang orang yang menyisihkan dana diluar prioritas kebutuhan sandang pangan keluarga hanya untuk mengemban Pendidikan di usia tua.

3.2.2. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai masih menjadi persoalan pribadi masing-masing pegawai dalam mengembangkan kompetensinya. Tanggung jawab lain diluar pekerjaan membuat beberapa pegawai memilih untuk tidak mengembangkan kompetensinya. Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan penulis, sebagian besar pegawai dari kalangan wanita ataupun pria dengan latar belakang

berkeluarga atau sudah berumah tangga tidak memiliki keinginan untuk berkembang karena merasa cukup dengan pekerjaan yang telah dijalankan selama beberapa tahun belakangan. Disamping itu sudah cukup banyak hal diluar pekerjaan yang lebih utama untuk dilakukan dibandingkan mengikuti Pendidikan formal lanjutan dengan biaya sendiri ataupun mencari waktu uang untuk mengikuti pelatihan.

3.3. Upaya Pengembangan Kompetensi Aparatur yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah

3.3.1. Kerjasama dengan Pihak Lain

Dalam rangka terlaksana nya program pada sebuah organisasi maka dibutuhkan kerja sama dari pihak luar sebagai faktor penunjang eksternal. Dengan adanya kerja sama dari pihak luar diharapkan pengembangan kompetensi pegawai dapat terlaksana dengan baik. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang melakukan kerjasama dengan pihak ketiga untuk mempermudah pegawai mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi. Tujuan utama nya tentu saja sebuah efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program program yang menunjang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur di organisasi tersebut. Contoh kerjasama yang dilakukan adalah kerjasama dengan balai diklat di Kota Semarang untuk pelaksanaan diklat Prajabatan CPNS. Contoh lainnya Satpol PP Kota Semarang sempat melakukan kerjasama dengan Universitas Terbuka untuk menawarkan program program perkuliahan tertentu yang tersedia bagi pegawai yang ingin melakukan izin belajar.

3.3.2. Mengikuti Webinar untuk Aparatur

Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui program diklat dipermudah dengan adanya seminar yang dilaksanakan secara daring. Sangat menghemat dari segi waktu dan tenaga. Tidak juga dibutuhkan sarana prasarana yang banyak dan rumit. Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mempermudah pegawai aparatur nya dengan membagikan informasi secara terbuka terkait webinar yang dapat diikuti oleh para pegawai. Sejauh ini pegawai menunjukkan respon positif dengan keaktifan dalam mengikuti kegiatan webinar di sela sela jam kerja mereka. Hal ini berdampak positif dikarenakan sertifikat yang didapatkan dari program webinar dapat dilampirkan dalam dokumen pengembangan kompetensi untuk masuk dalam hitungan pengukuran Indeks Profesionaliat Pegawai.

3.3.3. Implementasi Peraturan Wali Kota Semarang No 17 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Dengan adanya Peraturan Wali Kota Semarang No 17 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan. Dimana diimplementasikan melalui adanya tugas belajar dan izin belajar bagi para Pegawai Aparatur. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja,

Selama kurang lebih 2 minggu melakukan penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah, penulis mengamati Pimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja terkhusus

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja beserta jajaran Kepala Sub Bagian dan Sekretaris ketika mengambil apel harian menyampaikan hal yang sama terkait Pendidikan formal lanjutan yang dapat diikuti oleh pegawai. Mulai dari sosialisasi mengenai pengajuan izin belajar hingga informasi terkait adanya universitas yang menawarkan kerja sama untuk mempermudah pegawai mendaftar Pendidikan formal lanjutan.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian pertama oleh Putra Ariandy yang dilakukan tahun 2021 dengan judul Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dalam Pengelolaan Pariwisata di Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada pembahasan sumber daya aparatur sipil negara di Satuan Organisasi Pemerintah Daerah dengan faktor penghambat berupa motivasi pegawai serta penelitian yang dilakukan secara kualitatif deskriptif. Adapun perbedaan terletak pada teori yang digunakan yaitu teori Drs. S.P. Malaya Hasibuan (2017).

Penelitian kedua oleh Mikha Christin Yunitasari tahun 2017 dengan judul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. Adapun penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya terkait upaya pemerintah daerah dalam memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan kompetensi. Perbedaan terletak pada lokus yang diteliti yaitu di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Jawa Tengah.

Penelitian ketiga oleh Roosje Kalangi yang dilakukan pada 2015 dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya indikator mutase serta pelatihan sebagai tolak ukur pengembangan kompetensi. Sedangkan perbedaannya terdapat pada metode penelitian yang digunakan dengan kualitatif deskriptif dan lokus penelitian yang lebih kecil lingkupnya pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah.

Penelitian keempat oleh Yauma Fasha di tahun 2023 tentang Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan indikator Pendidikan dan pelatihan sebagai tolak ukur pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara di tengah situasi pemulihan pasca pandemi Covid-19. Untuk perbedaannya terletak pada upaya yang dilakukan pihak organisasi dalam rangka pengembangan kompetensi berupa kerjasama dengan pihak lain dan ajakan untuk mengikuti webinar pegawai.

Penelitian kelima oleh Fahmi Hidayat tahun 2020 dengan judul Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis pada BKPPD Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya berupa penggunaan metode penelitian kualitatif deskriptif. Untuk perbedaan dari penelitian terdahulu terletak pada faktor penghambat pengembangan kompetensi di lokus penelitian.

IV. KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang diselenggarakan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sudah terlaksana dengan baik namun masih belum optimal. Ada beberapa faktor yang

menghambat dalam pengembangan kompetensi Pegawai aparatur antara lain kurangnya alokasi anggaran untuk program Pendidikan dan Pelatihan, serta rendahnya minat dan motivasi pegawai aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam melaksanakan pengembangan. Upaya yang dilakukan pihak Satpol PP Kota Semarang dalam mengatasi hambatan-hambatan pada pengembangan kompetensi adalah dengan terus menggalakkan program Pendidikan melalui kerjasama dengan pihak lain, serta mempermudah pelaksanaan diklat melalui webinar webinar yang tersedia.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Organisasi saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan teori Hasibuan

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan kompetensi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan besar kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah beserta jajaran staff nya yang telah menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian di lokus tersebut. Terimakasih juga kami sampaikan kepada Dosen Pembimbing Ibu Yeti Fatimah, S.Sos, M.Si. yang selalu senantiasa membimbing saya hingga terselesaikan nya karya tulis ilmiah sebagai tugas akhir saya dalam melaksnakan Pendidikan di Lembah Manglayang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

Malayu, S.P. Hasibuan. 2014. Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Yusuf, Muri A. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group

B. Sumber Jurnal

Ariandy, Putra. 2021. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dalam Pengelolaan Pariwisata di Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*

Anggara, Ilham Wahyu. 2022. Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Pendidikan*.

Fasha, Yauma. 2023. Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*

Hidayat, Fahmi. 2020. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis pada BKPPD Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*.

Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Pendidikan*.

Lestari Neneng, dkk. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai. *Universitas Riau, Kampus Bina Widya Vol 9, No. 2*

Sultoni. 2020. Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Diklat Management Of Training di BKPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*

Sudiarti, Ni Wayan. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*.

Yunitasari, Mikha Christin. 2017. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan*

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Wali Kota Semarang No 17 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar, Ijin Belajar, dan Surat Keterangan Kepemilikan Ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil serta Surat Keterangan Belajar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.