

Strategi Peningkatan Profesionalisme Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Lampung**Dian Sukma Rini¹, Delly Amalia², Agus Wahyudi³**^{1,2,3}, **Universitas Bandar Lampung****Email:** diansukmarinigetta@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan profesionalisme pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung dalam upaya menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Profesionalisme aparatur masih menghadapi tantangan dalam hal sistem perekrutan yang belum optimal, minimnya pelatihan terstruktur, serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan kunci yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas dan kebijakan Satpol-PP Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan profesionalisme dilakukan melalui pengembangan kemampuan individu, pelatihan berkelanjutan, serta penugasan sesuai bidang keahlian. Namun, pelaksanaan strategi tersebut masih menghadapi hambatan seperti rendahnya inisiatif pegawai, keterbatasan pelatihan, serta penempatan yang belum berbasis kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia agar profesionalisme pegawai dapat terwujud secara optimal.

Kata Kunci: Profesionalisme, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.**Latar Belakang Masalah**

Salah satu strategi dalam penegakan hukum terhadap Peraturan Daerah yang diterapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) untuk menghindari tindakan yang terlalu represif dan terkesan arogan adalah dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara optimal. Namun, hal ini masih menghadapi kendala dalam sistem perekrutan aparat yang belum sepenuhnya mendukung pemenuhan kebutuhan tersebut (Priyono, 2023). Ketidakhadiran standar layanan minimal hingga saat ini juga membatasi ruang gerak petugas Satpol-PP. Selain itu, sistem kerja kelembagaan yang ada belum terjalin secara sinergis dari awal hingga akhir, di mana petugas Satpol-PP sering kali hanya berperan dalam penyelesaian masalah di tahap akhir tanpa keterlibatan dalam proses sejak awal. Oleh karena itu, guna meningkatkan profesionalisme pegawai Satpol-PP, perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terciptanya lingkungan daerah yang aman, tertib, dan teratur (Runtuwu, 2022).

Restrukturisasi kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya didasarkan pada kepadatan penduduk di suatu wilayah, tetapi juga mempertimbangkan beban tugas serta tanggung jawab yang diemban, termasuk aspek budaya dan risiko keselamatan anggota. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai menjadi hal yang diperlukan (Limbong & Ridho, 2023). Profesionalisme pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja

berperan krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Data mengenai kegiatan pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat ditemukan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Kegiatan Pegawai Satpol-PP Provinsi Lampung

No	Bulan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Kegiatan
1	Agustus	1	38
2	September	2	30
3	Oktober	2	31

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa selama tiga bulan terakhir, Satuan Polisi Pamong Praja telah melaksanakan berbagai kegiatan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan adalah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang. Secara umum, jumlah kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berkisar antara 30 hingga 38 kegiatan, mengingat setiap hari terdapat aktivitas pengamanan yang disesuaikan dengan agenda Gubernur di luar kantor. Namun, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia masih belum optimal, padahal kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara empiris, penyelenggaraan negara masih terjebak dalam sistem birokrasi dan politik yang tidak jelas, suatu kondisi yang terus berlangsung hingga era reformasi saat ini. Hal ini tercermin dalam berbagai permasalahan yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung. Pertama, belum adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia secara terstruktur. Kedua, sebagian besar pegawai belum memiliki tingkat profesionalisme yang memadai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, karena mereka masih membutuhkan pendampingan dalam setiap kegiatan. Ketiga, banyak pegawai sering melaksanakan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokok mereka, karena lebih banyak bekerja berdasarkan arahan pimpinan, sehingga kinerja mereka belum optimal. Terakhir, kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja tanpa instruksi langsung dari pimpinan menghambat terciptanya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai strategi peningkatan profesionalisme pegawai pada Satpol-PP Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

Konsep Strategi

Strategi merupakan pendekatan komprehensif yang mencakup proses perumusan, perencanaan, dan pelaksanaan suatu gagasan atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu. Lebih dari sekadar langkah teknis, strategi berfungsi sebagai panduan utama dalam mencapai tujuan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan internal maupun eksternal (Raharjo et al., 2023). Dalam perspektif yang lebih luas, strategi menjadi instrumen penting dalam menavigasi berbagai tantangan dan peluang yang muncul, sehingga keputusan yang diambil dapat selaras dengan visi yang ingin dicapai. (Parajuli et al., 2023) menekankan bahwa strategi adalah mekanisme yang digunakan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meraih tujuannya,

dengan mempertimbangkan berbagai faktor eksternal seperti peluang dan ancaman serta kekuatan internal, termasuk kapabilitas dan sumber daya yang dimiliki.

Definisi tersebut menggarisbawahi bahwa strategi merupakan suatu pola perencanaan yang terstruktur dan menyeluruh, di mana penyusunannya tidak terlepas dari visi, misi, serta tujuan organisasi (Xing et al., 2023). Dalam prosesnya, strategi ini dibentuk dengan mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kelemahan dan kekuatan organisasi, serta tantangan dan peluang yang tersedia. Dengan memahami kondisi tersebut secara mendalam, organisasi dapat mengoptimalkan keunggulan yang dimilikinya sekaligus meminimalkan berbagai hambatan yang berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan strategi tersebut (Ndukwa & Ofondu, 2018).

Kriteria strategi dalam mempertahankan kinerja organisasi yang sukses, sebagaimana diuraikan oleh (Bakar et al., 2023), mencakup berbagai aspek krusial yang menentukan keberlanjutan dan efektivitas organisasi. Kejelasan mengenai definisi kesuksesan menjadi faktor utama agar seluruh elemen organisasi dapat bekerja menuju tujuan yang sama, didukung oleh kepemilikan dan komitmen yang kuat dari manajemen tingkat atas serta lini. Selain itu, kepercayaan staf terhadap konsistensi dan keadilan dalam menilai kontribusi serta kemampuan mereka sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Samsudin et al., 2024). Keselarasan budaya organisasi dengan proses kerja serta pengembangan gaya manajemen yang adaptif juga menjadi faktor kunci dalam menopang keberhasilan organisasi (Cahyati & Adelia, 2024). Pendekatan kolaboratif dalam manajemen strategis melalui keterlibatan manajemen lini dalam perumusan sasaran organisasi semakin memperkuat implementasi strategi. Di samping itu, tingkat keterampilan yang tinggi di antara manajer dan individu dalam menetapkan akuntabilitas, kompetensi, sasaran, serta ukuran kinerja dan kontribusi menjadi elemen penting dalam mencapai target organisasi. Terakhir, Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis sebagai agen perubahan yang inovatif dalam mendorong kemajuan organisasi melalui kebijakan dan praktik SDM yang mendukung pertumbuhan serta daya saing organisasi.

Konsep Profesionalisme

Profesionalisme dalam konteks ini merujuk pada kapasitas aparatur dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, berkeadilan, dan inklusif, yang melampaui sekadar kesesuaian keahlian dengan bidang penugasannya. Oleh karena itu, aparatur tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga keterampilan analitis dan empati sosial yang mendalam. Mereka harus mampu memahami secara komprehensif serta menginterpretasikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat, kemudian mentransformasikannya menjadi kebijakan, program, dan layanan yang responsif serta berorientasi pada kepentingan publik (Agusta & Jaya, 2021).

Profesionalisme dalam dunia kerja merujuk pada tingkat kompetensi dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang dan jenjangnya, yang tidak hanya mencerminkan kecakapan teknis, tetapi juga mencakup keselarasan antara kompetensi aparatur dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Keselarasan ini menjadi elemen kunci dalam membentuk aparatur yang profesional, di mana keahlian dan keterampilan pegawai harus mampu mencerminkan serta mendukung visi dan misi organisasi (Kurniawan, 2019:74).

Profesionalisme pegawai sangat dipengaruhi oleh kapasitas individu yang tercermin dalam perilaku dan kinerjanya sehari-hari di dalam organisasi; pegawai dengan kompetensi tinggi akan lebih efektif dalam mewujudkan target organisasi sesuai perencanaan, sementara pegawai dengan kompetensi rendah cenderung menghambat pencapaian tujuan organisasi atau bahkan menyimpang dari arah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, profesionalisme dapat dimaknai sebagai kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan efisien dan efektif, memungkinkan mereka untuk merespons aspirasi masyarakat serta dinamika perubahan dengan cepat dan tepat, sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja birokrasi (Soffa et al., 2019).

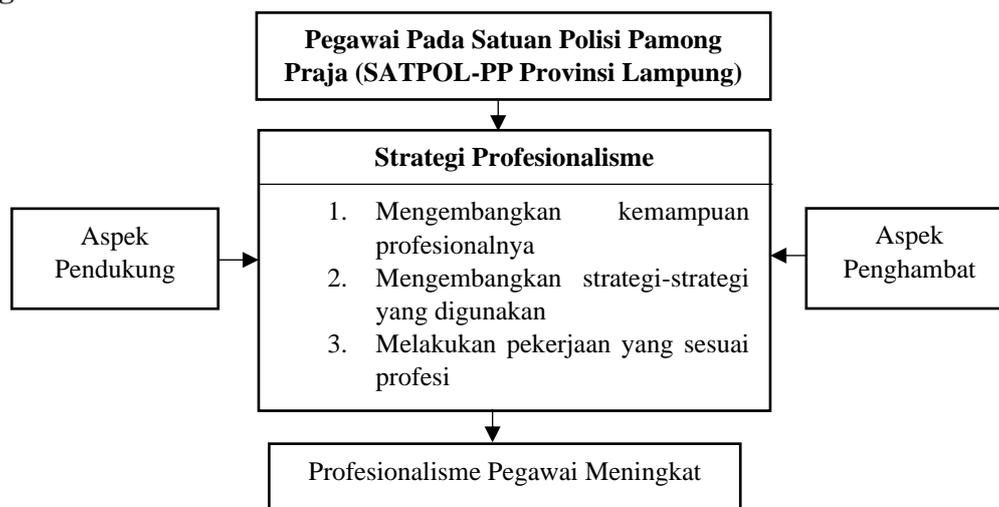
Konsep Pegawai

Dalam masyarakat yang terus berkembang, peran manusia menjadi semakin penting. Meskipun Indonesia bergerak menuju budaya kerja yang menempatkan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai luhur, hal ini tidak berarti mengesampingkan individu yang menjalankan pekerjaan tersebut. Begitu pula dalam suatu organisasi, faktor manusia memiliki peran yang sangat krusial, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan individu dalam menggerakkan organisasi ke arah yang telah ditetapkan.

Dalam konteks organisasi, pegawai merupakan bagian dari tenaga kerja yang menjalankan berbagai tugas. Oleh karena itu, mereka perlu didorong dan diberdayakan agar memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai dalam bekerja. Dengan keterampilan yang terus berkembang, mereka dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, tanpa kemampuan yang memadai, sumber daya dalam organisasi hanya akan menjadi elemen pasif, dan waktu yang tersedia akan terbuang sia-sia, menghambat efektivitas serta produktivitas pekerjaan.

Menurut Soedaryono (Tata Laksana Kantor, 2020:6), pegawai didefinisikan sebagai individu yang mencari nafkah dengan bekerja dalam suatu organisasi, baik yang bernaung di bawah instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Sementara itu, Robbins (Perilaku Organisasi, edisi 10: 2019) menjelaskan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja untuk pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap, berdasarkan kesepakatan kerja yang dapat bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Kesepakatan ini mengikat pegawai untuk menjalankan tugas dalam suatu jabatan atau aktivitas tertentu sesuai dengan ketentuan pemberi kerja. Konsep profesionalisme dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Satori (2018:2), yang mencakup tiga aspek utama: (1) pengembangan kemampuan profesional sebagai bentuk peningkatan kompetensi individu, (2) penerapan strategi yang efektif dalam menunjang profesionalisme kerja, serta (3) pelaksanaan tugas yang selaras dengan standar profesi yang berlaku.

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dalam model deskriptif (Arikunto, 2017). Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam, komprehensif, dan rinci mengenai strategi peningkatan profesionalisme pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung. Penelitian ini akan dilakukan di Satpol-PP Provinsi Lampung, dengan sumber informasi yang valid dan relevan untuk menjawab permasalahan yang dikaji. Informan dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki keterkaitan langsung dengan isu yang diteliti, yaitu Kepala Satpol-PP Provinsi Lampung, Sekretaris Satpol-PP Provinsi Lampung, seorang pegawai fungsional, seorang staf struktural, dan seorang pegawai kontrak. Melalui wawancara dengan para informan tersebut, diharapkan dapat diperoleh data yang akurat dan mendalam terkait profesionalisme pegawai di Satpol-PP Provinsi Lampung.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: dokumentasi, observasi, dan wawancara. Metode dokumentasi memanfaatkan dokumen sebagai sumber data yang dapat digunakan untuk menguji, menafsirkan, dan bahkan memprediksi suatu fenomena (Sugiyono, 2017). Dalam studi dokumentasi, peneliti mengumpulkan data dari berbagai dokumen dan gambar sebagai pelengkap data tertulis yang diperoleh melalui wawancara. Metode observasi dilakukan dengan meninjau langsung ke lapangan guna memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti, baik dari aspek lingkungan fisik, sosial, maupun bentuk kelembagaan yang ada. Metode wawancara melibatkan komunikasi langsung dengan informan untuk mengumpulkan data primer yang berkaitan dengan isu penelitian, sehingga memberikan pemahaman yang lebih akurat dan mendalam.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana peneliti mengumpulkan, memilah, dan merangkum data dari dokumentasi, observasi, dan wawancara untuk menyederhanakan serta menyeleksi informasi yang relevan. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi guna mempermudah analisis serta identifikasi permasalahan yang diteliti. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang dilakukan secara berkelanjutan sejak

peneliti memasuki lokasi penelitian hingga tahap akhir pengumpulan data, dengan tujuan memastikan keakuratan dan validitas temuan.

Hasil dan Pembahasan

Strategi peningkatan Profesionalisme Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung, sesuai teori yang dipakai yaitu pendapat Satori, (2018:2), yaitu, (1) mengembangkan kemampuan profesionalnya, (2) Mengembangkan strategi-strategi yang digunakan, (3) Melakukan Pekerjaan yang sesuai Profesinya, sesuai hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Mengembangkan Kemampuan Profesionalisme

Dalam upaya mengembangkan kemampuan profesional pegawai, berbagai kajian teoritis telah banyak membahas batasan-batasan profesionalisme yang harus diperhatikan oleh aparat pemerintah. Kajian ini bertujuan untuk memahami aspek-aspek utama yang perlu diperhatikan guna mencapai kualitas kemampuan pegawai yang optimal. Kemampuan yang optimal diharapkan sejalan dengan peningkatan kinerja pelayanan publik, sehingga masyarakat merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu, profesionalisme dapat diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan, baik dalam bentuk barang maupun jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pada dasarnya, kemampuan individu merupakan kualitas fundamental yang melekat pada setiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi dan bekerja secara profesional akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal. Dengan demikian, ketika diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), mereka diharapkan dapat menjadi teladan bagi pegawai lain yang masih berstatus non-ASN.

b. Mengembangkan Strategi-Strategi yang Digunakan

Kemampuan pegawai merupakan kondisi di mana seseorang bekerja dengan penuh kesungguhan, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Kurangnya kesungguhan, ketidakmampuan, dan rendahnya keterampilan kerja dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan pegawai dengan memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki dapat mendorong pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, kemampuan pegawai berkontribusi terhadap perkembangan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak, profesionalisme sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas, karena pada dasarnya, arah produksi dan teknologi merupakan hasil dari kerja manusia.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pimpinan menerapkan strategi dengan memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, strategi pengembangan pegawai juga dilakukan dengan memberikan tanggung jawab kepada beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas pokoknya secara

mandiri, guna meningkatkan profesionalisme mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan pegawai merupakan upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dalam mendukung pimpinan menjalankan misi organisasi.

c. Melakukan Pekerjaan yang Sesuai Profesi

Dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan profesi, seseorang mempertimbangkan berbagai faktor sebelum memutuskan karier yang akan dijalani. Beberapa aspek utama yang biasanya diperhitungkan meliputi besaran gaji, lingkungan kerja, prospek karier, serta fasilitas yang ditawarkan. Di antara berbagai pertimbangan tersebut, kepribadian menjadi faktor krusial. Kepribadian yang selaras dengan pekerjaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas seseorang. Ketika seseorang bekerja dalam lingkungan yang sesuai dengan karakter dan nilai pribadinya, ia dapat lebih optimal dalam mengembangkan diri, sehingga peluang untuk mencapai kesuksesan pun semakin besar.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa penempatan pegawai di Biro Keuangan sering kali tidak sepenuhnya mempertimbangkan kebutuhan yang ada. Meskipun demikian, kepala biro tidak memiliki kewenangan untuk menolak pegawai yang telah ditempatkan. Akibatnya, terdapat pegawai yang bertugas di posisi tertentu tanpa kesesuaian dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan dan pembinaan guna meningkatkan kompetensi pegawai. Sementara itu, di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung, upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai bagian dari strategi profesionalisme masih belum berjalan secara optimal. Selain itu, penempatan pegawai belum sepenuhnya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi mereka, sehingga kinerja organisasi belum mencapai efektivitas yang maksimal.

Kesimpulan

Dalam pelaksanaan strategi peningkatan profesionalisme pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Provinsi Lampung, terdapat beberapa dimensi yang menjadi fokus utama. Pertama, upaya pengembangan kemampuan profesional pegawai telah dilakukan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kedua, strategi peningkatan profesionalisme melalui pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan pelatihan telah dirancang, namun implementasinya masih menghadapi kendala, terutama terkait dengan keterbatasan kemampuan pegawai. Ketiga, pelaksanaan tugas yang sesuai dengan profesi juga belum berjalan dengan baik, karena banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Beberapa faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme pegawai di Satpol-PP Provinsi Lampung juga masih ditemukan. Salah satunya adalah rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam mengikuti diklat yang mendukung peningkatan kompetensi, sehingga berakibat pada belum optimalnya kualitas sumber daya manusia. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum memiliki kedisiplinan kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya profesionalisme pegawai secara keseluruhan. Kendala lainnya adalah adanya pegawai yang

tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menunjukkan bahwa profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masih perlu ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Agusta, E., & Jaya, I. (2021). Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37304/jispar.v6i1.643>
- Arikunto, S. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*.
- Bakar, N. A. A., Hashim, N., Aminuddin, A., Zakaria, S. A., & Majid, M. A. (2023). Towards Effective Evacuation Procedures in Disaster Management (Dm): Simulation Modelling and Governance Strategies. *Journal of Governance and Integrity*, 6(1), 483–494. <https://doi.org/10.15282/jgi.6.1.2023.9159>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Limbong, B., & Ridho, H. (2023). Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara dalam Penegakan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 di Provinsi Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 12(2), 665–676. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i2.9077>
- Ndukw, K., & Ofondu, M. M. (2018). Motivation strategies and employee performance in non-profit organizations. *Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 62–74. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n3p62>
- Parajuli, S. K., Mahat, D., & Kandel, D. R. (2023). Strategic Human Resources Management: Study the Alignment of Hr Practices with Overall Business Strategy and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(5), 1–11. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.6168>
- Priyono, H. S. (2023). Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sleman. *Jurnal Enersia Publik: Energi, Sosial, Dan Administrasi Publik*, 7(2), 165–177.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Runtunuwu, J. (2022). Tugas Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakan Peraturan Daerah Di Kota Manado. *Lex Administratum*, 10(5).
- Samsudin, A., Baptista Brian, J., Amanda, R., & Putri, V. E. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai

Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>

Soffa, N. A., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Nur Aulia Soffa*, 1(5), 510–523.

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.

Xing, G., Zhang, Y., & Guo, J. (2023). Environmental Regulation in Evolution and Governance Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 1–25. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064906>