



PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KOTA BOGOR BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA KOTA BOGOR NOMOR 78 TAHUN 2012 TENTANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR

Revaldi Wahyu Aji Nugraha¹, Andi Muhammad Asrun², Astim Riyanto³

^{1,2,3}Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan, Indonesia

Email: wahyuajirevaldi@gmail.com

Abstrak

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRIT 1945) menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Tujuan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD NRIT 1945 alinea Keempat, yaitu membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Implementasi terhadap tujuan negara tersebut dilakukan melalui proses pembangunan bertahap, berkelanjutan, dan berkesinambungan, sehingga membawa konsekuensi bagi peran pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada publik secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Terdapat pengaturan tersendiri tentang pelayanan publik yaitu melalui Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Pemerintah Daerah Kota Bogor bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik melalui Peraturan Wakilkota (Perwali) Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor. Pelayanan publik yang optimal dapat tercipta bilamana aparatur pelaksananya mendapatkan pengembangan kompetensi yang cukup sebagaimana amanat Pasal 203 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah (PP) No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hak PNS sebagaimana yang telah dijelaskan di atas serta hasil penelitian terdahulu terdapat kontradiksi pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadikannya tidak optimal yang patut diduga hal tersebut terjadi pula di Kota Bogor. Pemerintah Kota Bogor melalui Peraturan Wali Kota Bogor No. 65 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor mengatur juga tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang berada di bawah lingkup kewenangannya. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang serupa dengan penelitian terdahulu sebagaimana dijabarkan sebelumnya, bahwasanya tidak terdapat hukuman disiplin bagi pelanggaran



pelaksanaan pengembangan kompetensi yang tidak memenuhi seluruh hak yang seharusnya didapat oleh PNS, sehingga terkesan peraturan tersebut seperti peraturan karet, sehingga penting untuk diteliti mengenai kepastian hukum aturan tersebut guna memberikan keadilan bagi PNS dalam mendapatkan haknya.

Kata Kunci: *Pelayanan Publik, PNS, Kompetensi*

Abstract

Article 1 paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (1945 Constitution of the Republic of Indonesia) states that Indonesia is a legal state. The national goal to be achieved by the Indonesian people as stated in the fourth paragraph of the Preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia is to establish an Indonesian State Government that protects the entire Indonesian nation and all of Indonesia's blood, promotes general welfare, makes the life of the nation intelligent, participates in implementing world order based on independence, lasting peace, and social justice. Implementation of the state's goals is carried out through a gradual, sustainable and sustainable development process, thereby bringing consequences for the government's role in providing services to the public in a professional, honest, fair and equitable manner in carrying out state, government and development duties. There are separate regulations regarding public services, namely through Law Number 25 of 2009 concerning Public Services and Government Regulation Number 96 of 2012 concerning the Implementation of Law Number 25 of 2009 concerning Public Services. The Bogor City Regional Government intends to provide legal certainty in the relationship between the community and organizers of public services through Bogor City Regulation No. 78 of 2012 concerning the Implementation of Public Services within the Bogor City Government. Optimal public services can be created if the implementing apparatus receives sufficient competency development as mandated by Article 203 Paragraphs (3) and (4) Government Regulation No. 17 of 2020 concerning Amendments to Government Regulation No. 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants. Based on the rights of civil servants as explained above and the results of previous research, there are contradictions in the implementation of civil servant competency development which make it not optimal, which should be suspected. This also happens in the city of Bogor. The Bogor City Government through Bogor Mayor Regulation Number 65 of 2022 concerning Competency Development for Civil Servants Through Educational Paths within the Regional Government of Bogor City also regulates the Competency Development of Civil Servants who are under the scope of its authority. However, in its implementation there are several things that are similar to previous research as explained previously, namely that there are no disciplinary penalties for violations of the implementation of competency development that do not fulfill all the rights that civil servants should have, so it seems like these rules are like rubber rules, so it is important to research certainty. These legal regulations are to provide justice for civil servants in obtaining their rights.

Keywords: *Public Service, Civil Servant, Competency*



PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRIT 1945) menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Tujuan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD NRIT 1945 alinea Keempat, yaitu membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Penegasan dalam pembukaan UUD NRIT 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.¹ Implementasi terhadap tujuan negara tersebut dilakukan melalui proses pembangunan bertahap, berkelanjutan dan berkesinambungan, sehingga membawa konsekuensi bagi peran pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada publik secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.² Guna mewujudkan hal tersebut, perlu dibangun aparatur negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat dan UUD NRIT 1945.

Guna melaksanakan peran tersebut, penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal bukan hanya diupayakan pada tingkat pemerintah pusat, tetapi juga pada tingkat pemerintah daerah. Penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peningkatan pelayanan sebagaimana dimaksud dapat terwujud bilamana dilandaskan pada peraturan perundang-undangan yang mengikatnya. Terdapat pengaturan tersendiri tentang pelayanan publik, yaitu melalui Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Adapun melalui Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dimana dalam penjelasan umumnya menjelaskan bahwa setiap Pemerintah Daerah wajib membuat maklumat pelayanan publik sehingga masyarakat di Daerah tersebut tahu jenis pelayanan publik yang disediakan, bagaimana mendapatkan aksesnya serta kejelasan dalam prosedur dan biaya untuk memperoleh pelayanan publik tersebut serta adanya saluran keluhan manakala pelayanan publik yang didapat tidak sesuai dengan standar yang telah

¹ Sri Hartini, et al, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 5.

² *Ibid.*, hlm. 6.



ditentukan.³Hal tersebut guna memastikan adanya jaminan pelayanan publik yang disediakan Pemerintah Daerah kepada masyarakat.

Pemerintah Daerah Kota Bogor bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik melalui Perwali Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, dengan tujuan:

1. Terwujudnya batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan publik.
2. Terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik.
3. Terpenuhinya penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Maksud dan tujuan sebagaimana disebutkan di atas dapat terlaksana sesuai yang diharapkan bilamana pemerintah daerah Kota Bogor memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kompeten. PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kepada masyarakat dituntut untuk memiliki suatu kompetensi, setiap PNS memiliki jabatan dan kompetensi, pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh PNS sebagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi yang didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, pengembangan karier⁴ sebagaimana disebutkan berdasarkan Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.⁵

Pasal 70 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa :

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), kursus, seminar, dan penataran. Dan dalam pengembangan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.⁶

³ Lihat UU Nomor 23 Tahun 2014 ditetapkan tanggal 30 September 2014 dan diundangkan tanggal 2 Oktober 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*, Penjelasan Umum.

⁴ Warsito Utomo, *Administrasi Publik Baru Indonesia: Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 6.

⁵ Widiastuti, Ika. "Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung". *Jurnal*, tersedia di <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya>, Jayapangus Press ISSN 2615-0913, Vol. 4 No. 1, 2021. Diakses pada hari Kamis 23 November 2023.

⁶ Lihat Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.



Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pada Pasal 162 PP No. 11 Tahun 2017 dijelaskan bahwa pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit.⁷ Secara jelas salah satu capaian dan dimensi yang ingin dituju dari sistem merit ialah kesempatan pengembangan kompetensi dalam hal ini pengembangan kompetensi bagi PNS.

Selanjutnya, pengaturan mengenai pengembangan kompetensi PNS diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Pada Pasal 203 ayat (3) dan (4) PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menjelaskan bahwa :

- 1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- 2) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.⁸

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dapat dilakukan pada tingkat instansi dan nasional, sehingga setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama, namun dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.⁹ Kompetensi yang dilakukan oleh PNS sangat berguna untuk memberikan integritas dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga akan terwujud pelayanan yang cepat, tepat, akurat, dan berdaya guna.¹⁰

Terkait hak yang dimiliki PNS dalam pengembangan Kompetensi tersebut secara fakta tidak berjalan lancar-lancar saja sebagaimana mestinya, terjadi beberapa permasalahan yang mengakibatkan pelaksanaannya menjadi tidak optimal.¹¹ Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan Fikri, didapatkan bahwa Pengaturan pengembangan kompetensi PNS telah diatur dalam Pasal 70 UU ASN yang mengatur tentang hak dan kesempatan bagi PNS dalam pengembangan

⁷ Miftah Thoha, *Menejemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), hlm. 8.

⁸ Lihat Pasal 203 Ayat (3) dan (4) PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

⁹ Tedi Sudrajat, "Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural Dalam Kerangka Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit", tersedia di *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 8, No.1, Juni 2014*, diakses pada tanggal 20 April 2023.

¹⁰ Edwyn Hari Prasetya, "Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik", *Jurist-Diction*, Volume 2, No. 6, 2019, hlm. 2081. diakses pada tanggal 20 April 2023.

¹¹ Henry Prianto Sinurat, "Pengembangan Kompetensi sebagai Pemenuhan Kesejahteraan PNS", *Jurnal*, tersedia di <https://lan.go.id/>, diakses pada tanggal 20 April 2023.



kompetensi dan dalam Pasal 217 PP No. 17 Tahun 2020, dalam Pasal 210 ayat (2) dan Pasal 213 sampai Pasal 216 PP No. 11 Tahun 2017, serta dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 yang mana aturan tersebut mengatur tentang penyelenggaraan dan kewenangan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS di tingkat instansi dan nasional, namun pengaturan tersebut belum didukung secara menyeluruh dalam pengaturan yang ada di tingkat daerah, sehingga dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS di tingkat daerah belum optimal.¹²

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS yang dilakukan pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat dari data yang di dapatkan hanya 30 orang dari 66 orang PNS di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti pengembangan kompetensi PNS dan juga tidak disusunnya rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja tahunan, hal ini menunjukkan masih belum optimalnya dan belum sesuai pelaksanaannya pengembangan kompetensi PNS dengan peraturan yang berlaku, hal ini disebabkan karena adanya beberapa kendala dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hak PNS sebagaimana yang telah dijelaskan di atas serta hasil penelitian terdahulu terdapat *gap* tersendiri yang antara apa yang harusnya didapatkan oleh PNS sebagai haknya yaitu dalam hal pengembangan kompetensi dengan apa realitanya di dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dalam hal meningkatkan pelayanan publik yang optimal sulit tercipta. Berdasarkan observasi pra penelitian yang penulis lakukan, tidak adanya ketegasan dalam hal pemberian sanksi bagi pemerintah daerah yang tidak melaksanakan pengembangan kompetensi yang pada hakikatnya menjadi hak PNS. Pada pelaksanaannya cenderung mencerminkan ketidakadilan dimana PNS yang tidak melaksanakan pelayanan publik yang kurang optimal diakrenakan kompetensi yang terbatas mendapatkan sanksi teguran, sedangkan pelaksana yang tidak melaksanakannya tidak mendapatkan sanksi apapun.

Berdasarkan paparan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KOTA BOGOR BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA KOTA BOGOR NO. 78 TAHUN 2012 TENTANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian menjadi salah satu sarana menambah dan memperluas pengetahuan baru guna memperkuat teori-teori yang telah ada dan/atau menemukan teori baru secara ilmiah. Sebuah penelitian dilakukan secara sistematis, konsisten, dan

¹² Hasan Fikri, “Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat. Thesis, Universitas Andalas, tersedia di scholar.unand.ac.id/110139/, diakses pada tanggal 20 April 2023.



menggunakan metode tertentu. Metode penelitian memiliki tiga aspek pengertian, yaitu logika penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur, dan teknik penelitian serta sistem dan teknik penelitian.¹³ Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yuridis normatif yang menekankan pada penelitian pustaka, yaitu mengkaji bahan hukum yang diperoleh dari penelitian pustaka saja dan tidak diperlukan penyusunan atau perumusan hipotesis.¹⁴ Dalam hukum normatif, maka penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan terhadap kaidah-kaidah hukum yang merupakan patokan.¹⁵

PEMBAHASAN

Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi mendukung integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis organisasi. Untuk itu, organisasi dapat menilai kapasitas SDM berdasarkan kompetensi terhadap kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.¹⁶ Pengembangan SDM yang berprinsip pada visi dan misi organisasi meningkatkan kinerja organisasi. Secara umum ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia secara optimal, yaitu: ¹⁷

1. Seleksi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan;
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi karyawan;
3. Menyediakan sarana, prasarana, dan teknologi yang sesuai;
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi.

Tahapan lain yang sangat penting dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi, yaitu:

1. Identifikasi kompetensi
Proses menemukan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja sukses dan optimal;
2. Model kompetensi
Gambaran naratif kompetensi untuk target kategori pekerjaan, kelompok pekerjaan, divisi, departemen atau unit analisis lainnya;
3. Penilaian kompetensi
Proses membandingkan kompetensi individu pada model kompetensi;
4. Manajemen berbasis kompetensi

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1983), hal 3.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Andi Muhammaad Asrun, *Political Effects on Justice in Indonesia: A Case Study of the Suharto Era, 1966–1998*, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* <http://ijmmu.com> editor@ijmmu.com, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1766>, ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue 6 July, 2020 Pages: 274-290.

¹⁶ Stevenril Mokoagow, "Pelanggaran Netralitas Aparatur Sipil Negara dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah", *Lex Administratum*, Vol. 4 No. 4 (2016), hlm. 6.

¹⁷ Yostan A. Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi", *Jurnal*, tersedia di <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk>. Diakses pada hari Kamis 23 November 2023.



- Penerapan serangkaian kompetensi untuk mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi;
5. Standar kompetensi
Identifikasi keterampilan dan pengetahuan pekerja yang dimiliki karyawan dan menentukan tingkat kinerja yang harus dicapai dalam segmen atau fungsi kerja tertentu;
 6. Profil kompetensi
Dokumen yang menggambarkan kumpulan kompetensi tertentu ke posisi/pekerjaan/ kelompok pekerjaan/komunitas fungsional.

Organisasi perlu melihat SDM sebagai *human capital*, dimana kompetensi SDM adalah aset eksisnya suatu organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi menghasilkan unsur organisasi yang berkualitas, konsisten, memiliki hubungan kerja efektif, tercapainya tujuan organisasi, dan organisasi tetap eksis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan elemen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Pelayanan publik secara sederhana dipahami oleh berbagai pihak sebagai pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Semua barang dan jasa yang diselenggarakan oleh pemerintah kemudian disebut sebagai pelayanan publik.¹⁸ Pelayanan publik secara ringkas dapat diartikan sebagai layanan yang diberikan oleh pemerintah kepada warga negaranya, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁹

Aspek hukum pelayanan publik diartikan sebagai suatu kewajiban yang diberikan oleh Konstitusi kepada pemerintah untuk memenuhi hak hak dasar warga negara atau penduduk atas suatu pelayanan, sedangkan bagi warga negara pelayanan publik merupakan suatu hak yang dapat di tuntutnya dari pemerintah. Dengan demikian, lahirnya kewajiban dan hak tersebut, karena telah ditentukan oleh Konstitusi (asas legalitas). Dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Pasal 1 ayat (1) dirumuskan pengertian pelayanan publik adalah:

20

Kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administrasi yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Adapun standar dalam pelayanan publik menurut Keputusan Menteri Penetapan Aparatur Negara (Kemenpan No. 63/KEPMEN/PAN/17/2003) sebagai berikut:

¹⁸ Agus Dwiyanto, *Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2019), hlm. 81.

¹⁹ Putra Fadhillah, *New Public Governance*, (Malang: UB Press, 2018), hlm. 102.

²⁰ Marbun, S,F, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 8.



1. Prosedur pelayanan yang dilakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk pengaduan.
2. Waktu penyelesaian yang ditetapkan sejak saat pengajuan permohonan sampai penyelesaian pelayanan termasuk pengadilan.
3. Biaya pelayanan termasuk rinciannya yang ditetapkan dalam proses pemberian pelayanan.
4. Produk pelayanan yang diterima sesuai ketentuan pelayanan.
5. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dalam pelayanan publik.
6. Kompetensi petugas pelayanan yang harus sesuai dengan keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian pengertian pelayanan publik di atas, dapat dipahami bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kepastian Hukum

Negara Indonesia adalah Negara hukum, bukan negara kekuasaan. Negara hukum menginginkan terciptanya kepastian hukum yang memberikan keadilan. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan perundang-undangan dibuat dan diundangkan secara pasti, karena mengatur secara jelas dan logis, maka tidak akan menimbulkan keraguan, karena adanya multitafsir, sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma.²¹ Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian peraturan perundang-undangan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma.²² Hukum menurut Hans Kelsen adalah sebuah Sistem Norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek "seharusnya" atau *das Sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Peraturan perundang-undangan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya peraturan perundang-undangan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.²³

Kepastian hukum menurut Utrecht mengandung dua pengertian; pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya peraturan perundang-undangan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*



dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Sifat umum dari peraturan perundang-undangan membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum.²⁴

Terkait dengan Pasal 203 ayat (3) dan ayat (4) PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menjelaskan bahwa :²⁵

1. Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
2. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Dengan demikian jelas, kepastian hukum pelaksanaan aturan tersebut diharapkan dapat terlaksana sebagaimana yang cita-citakan. PNS khususnya di lingkup wilayah daerah Kota Bogor bisa mendapatkan haknya dalam hal pengembangan kompetensi guna memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada masyarakat sebagaimana Pemerintah Kota Bogor memiliki pengaturannya secara khusus, yaitu melalui Perwali Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

ANALISIS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KOTA BOGOR BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA KOTA BOGOR NOMOR 78 TAHUN 2012 TENTANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR

Sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, bukan negara kekuasaan. Negara hukum menghendaki terciptanya kepastian hukum yang memberikan keadilan. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan perundang-undangan dibuat dan diundangkan secara pasti, karena mengatur secara jelas dan logis, maka tidak akan menimbulkan keraguan, karena adanya multitafsir, sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Pada penelitian ini kepastian hukum dikaitkan dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS guna meningkatkan pelayanan publik yang optimal sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengikatnya. Terdapat pengaturan tersendiri tentang pelayanan publik, yaitu melalui Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan PP No. 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Adapun melalui Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dalam penjelasan umumnya menjelaskan

²⁴ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm. 23

²⁵ Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Rangkang Education, 2021), hlm. 2.



bahwa setiap Pemerintah Daerah wajib membuat maklumat pelayanan publik sehingga masyarakat di Daerah tersebut tahu jenis pelayanan publik yang disediakan, bagaimana mendapatkan aksesnya serta kejelasan dalam prosedur dan biaya untuk memperoleh pelayanan publik tersebut serta adanya saluran keluhan manakala pelayanan publik yang didapat tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Pemerintah Daerah Kota Bogor bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik melalui Perwali Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor. Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa :

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), kursus, seminar, dan penataran. Dan dalam pengembangan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Kemudian, pengaturan mengenai pengembangan kompetensi PNS diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pada Pasal 203 ayat (3) dan ayat (4) PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontradiksi pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS yang menjadikannya tidak optimal yang patut diduga hal tersebut terjadi pula di Kota Bogor. Pemerintah Kota Bogor melalui Peraturan Wali Kota Bogor No. 65 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor, mengatur juga tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang berada di bawah lingkup kewenangannya. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang serupa dengan penelitian terdahulu sebagaimana diuraikan sebelumnya, bahwasanya tidak terdapat hukuman disiplin bagi pelanggaran pelaksanaan pengembangan kompetensi yang tidak memenuhi seluruh hak yang seharusnya didapat oleh PNS, sehingga terkesan aturan tersebut seperti aturan karet, sehingga penting untuk dikaji mengenai kepastian hukum peraturan perundang-undangan tersebut guna memberikan keadilan bagi PNS dalam mendapatkan haknya.

Bila dikaji melalui teori pengembangan kompetensi, teori pelayanan publik, dan kepastian hukum. Maka jelas, kepastian hukum pelaksanaan aturan tersebut tidak terlaksana sebagaimana yang cita-citakan. PNS khususnya di lingkup wilayah daerah Kota Bogor tidak bisa mendapatkan haknya dalam hal pengembangan kompetensi guna memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada



masyarakat sebagaimana Pemerintah Kota Bogor memiliki pengaturannya secara khusus yaitu melalui Perwali Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidakadilan yang dirasakan PNS sebagai peserta pengembangan kompetensi dengan pemerintah daerah selaku pelaksana. Hal tersebut tercermin dari tidak tegasnya sanksi yang diberikan terhadap pelaksana yang tidak melaksanakan pengembangan kompetensi yang seharusnya didapatkan oleh PNS. Hal tersebut diketahui bahwa tidak adanya pernah terdengar baik berupa informasi formal maupun informal terkait pengenaan sanksi bagi pelaksana yang dalam implementasinya dirasakan oleh PNS yang tidak mendapatkan pengembangan kompetensi yang cukup sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan sebagaimana diuraikan sebelumnya.

Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada poin pertama dan analisis pada poin pembahasan dikaitkan dengan teori pengembangan kompetensi dimana organisasi perlu melihat SDM sebagai *human capital*, dimana kompetensi SDM adalah aset eksisnya suatu organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi menghasilkan unsur organisasi yang berkualitas, konsisten, memiliki hubungan kerja efektif, tercapainya tujuan organisasi dan organisasi tetap eksis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dikaitkan pula dengan teori pelayanan publik yang merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik serta teori kepastian hukum menurut Utrecht mengandung dua pengertian; pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah, karena dengan adanya peraturan perundang-undangan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Sifat umum dari peraturan perundang-undangan membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian hukum disimpulkan bahwasanya amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan PP No. 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Perwali Kota Bogor No. 78 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, Pasal 70 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Pasal 203 ayat (3) dan ayat (4) PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal tersebut mencerminkan bahwa kepastian hukum pelaksanaan pelayanan publik yang optimal melalui pengembangan kompetensi PNS tidak tercermin dan tercipta ketidakadilan pada tahap implementasinya. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidakadilan yang dirasakan PNS sebagai peserta pengembangan kompetensi dengan pemerintah daerah selaku pelaksana. Hal tersebut tercermin dari tidak



tegasnya sanksi yang diberikan terhadap pelaksana yang tidak melaksanakan pengembangan kompetensi yang seharusnya didapatkan oleh PNS. Hal itu diketahui bahwa tidak adanya pernah terdengar, baik berupa informasi formal maupun informal terkait pengenaan sanksi bagi pelaksana yang dalam implementasinya dirasakan oleh PNS yang tidak mendapatkan pengembangan kompetensi yang cukup sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang diuraikan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Muhammaad Asrun, *Political Effects on Justice in Indonesia: A Case Study of the Suharto Era, 1966-1998, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* <http://ijmmu.com> editor@ijmmu.com, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1766>, ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue 6 July, 2020 Pages: 274-290.
- Lev, Daniel S., "Kata Pengantar", Kami Ilyas, *Catatan Hukum [Legal Notes]* (Jakarta: Yayasan Karyawan Forum, 1996), xv. Dalam Andi Muhammaad Asrun, *Political Effects on Justice in Indonesia: A Case Study of the Suharto Era, 1966-1998, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* <http://ijmmu.com> editor@ijmmu.com, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1766>, ISSN 2364-5369 Volume 7, Issue 6 July, 2020 Pages: 274-290.
- Hendarmin Ranadireksa, *Dinamika Konstitusi Indonesia, Edisi Ketiga*. Bandung: FakuMedia, 2016.
- Simorangkir, J.C.T., *Hukum dan Konstitusi Indonesia*. Jakarta: PT Inti Idayu Press, 1983.
- Agus Santoso, M., "Perkembangan Konstitusi di Indonesia", *Jurnal*, tersedia di Yustisia Vol.2 No.3 September - Desember 2013, DOI: <https://doi.org/10.20961/yustisia.v2i3.10168>, Diakses pada 10 Maret 2023, Pukul 21.00 WIB.
- M. Laica Marzuki, "Konstitusi dan Konstitusionalisme". *Jurnal Konstitusi* Volume 7 Nomor 4.
- Maruarar Siahaan, "Uji Konstitusionalitas Peraturan Perundang-Undangan Negara Kita: Masalah dan Tantangan", *Jurnal Konstitusi* Volume 7 Nomor 4.
- Mahkamah Konstitusi Rerpublik Indonesia, "Sejarah dan Perkembangan Konstitusi di Indonesia", tersedia di <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=11776>, *web Resmi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. Diakses pada 10 Maret 2023, Pukul 21.30 WIB.
- Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Kajian Teoritis dan Yuridis Terhadap Konstitusi Indonesia*. Yogyakarta: Gama Media, 1999.
- Novendri M. Nggilu, *Hukum dan Teori Konstitusi (Perubahan Konstitusi yang partisipatif dan populis)*, Yogyakarta: UII Press, 2015.
- Rusma Dwiyanu. *Konsep Konstitusionalisme, Pemisahan Kekuasaan, dan Checks and Balance System*. Jakarta: Pusat Kajian Hukum Administrasi Negara, 2017.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1983.



Usep Ranawijaya, *Hukum Tata Negara Indonesia Dasar-Dasarnya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.

Wirjono Prodjodikoro dalam Dahlan Thaib, Jazim Hamidi, Ni"matul Huda. *Teori dan Hukum Konstitusi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75.

Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tanggal 16 Juni 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 143 Tahun 2022, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801).