

Jurist-Diction

Volume 2 No. 6, November 2019

Histori artikel: Submit 8 Oktober 2019; Diterima 27 Oktober 2019; Diterbitkan online 1 November 2019.

Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik

Edwyn Hari Prasetya

edwyn.hari.prasetya-2015@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

Abstract

The State Civil Apparatus as a state apparatus, state servant and public servant in providing public services must comply with Article 11 and Article 23 of Law Number 5 of 2014 concerning ASN because ASN works for government agencies that must comply with government regulations and be able to serve the community with good with the aim of giving a sense of care to the community. Basically, public services seen from the side of an obligation given by the constitution are expected to be able to provide legal certainty and legal protection in the relationship between the community and the public service ministry in order to realize fast, appropriate, accurate and efficient services because of the fast, appropriate and accurate, the community will place full hope on the state civil apparatus in carrying out their duties. In this case the Government has an authority to improve the performance of the ASNs and that authority can be exercised by the authority of the central government and regional governments because each employee consisting of employees at the central and regional levels has different authorities and the governing body or institution is different so that divided into 2. In its implementation the government can enforce the law in the form of implementing administrative sanctions on each ASN that violates them so that the ASN's performance is better.

Keywords: Government Authority; State Civil; Public Service; Law Enforcement.

Abstrak

Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik harus sesuai dengan Pasal 11 dan Pasal 23 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dikarenakan ASN bekerja pada instansi pemerintah yang harus tunduk pada aturan pemerintah serta mampu melayani masyarakat dengan baik dengan tujuan untuk memberikan rasa peduli terhadap masyarakat. Pada dasarnya pelayanan publik dilihat dari sisi suatu kewajiban yang diberikan oleh konstitusi diharapkan mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara pelayanan publik demi terwujudnya pelayanan yang cepat, tepat, akurat dan berdaya guna karena dengan adanya pelayanan yang cepat, tepat dan akurat maka masyarakat akan meletakkan harapan penuh kepada aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini Pemerintah memiliki suatu kewenangan untuk meningkatkan kinerja para ASN dan kewenangan tersebut dapat dijalankan oleh kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah karena setiap pegawai yang terdiri pegawai di tingkat pusat dan tingkat daerah memiliki kewenangan yang berbeda serta adanya badan atau lembaga yang mengatur juga berbeda sehingga dibagi menjadi 2. Dalam penyelenggaraannya pemerintah dapat melakukan penegakkan hukum berupa menerapkan sanksi administrasi kepada setiap ASN yang melanggarnya supaya kinerja ASN lebih baik lagi.

Kata Kunci: Kewenangan Pemerintah; Aparatur Sipil Negara; Pelayanan Publik; Penegakkan Hukum.

Pendahuluan

Pada dewasa ini, kajian hukum Administrasi lebih memandang hubungan hukum kepegawaian sebagai suatu openbare dienstbetrekking (hubungan dinas

publik) terhadap negara (pemerintah). Adapun openbare dienstbetrekking yang melekat pada hubungan hukum kepegawaian itu lebih cenderung pada hubungan sub-ordinatie antara atasan dengan bawahan.¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Aparatur sipil negara terdapat pula manajemen ASN yang lebih ditujukan untuk nilai dasar dan etika yang dimiliki oleh ASN dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Adapun pengertian Manajemen ASN sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan adanya keprofesionalan dari pegawai ASN tersebut maka dalam hal ini akan menciptakan suatu kompetensi sosial kultural. Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, sukudan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Aparatur sipil negara berdasarkan fungsi dan perannya wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah, serta ASN sebagai aparatur negara, abdi masyarakat, dan abdi negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebab mereka harus mempunyai kesetiaan, ketaatan peuh terhadap Pancasila, UUD NRI 1945, Negara, Pemerintah dan Masyarakat

¹ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gajah Mada University Press 2011).[214].

sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasilguna.² Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK, sehingga dalam hal ini pegawai negeri atau yang disebut Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan. Kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran yang ditujukan kepada pemerintah yang tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan saja melainkan juga mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya sebagai penyelenggara bidang tertib pemerintahan saja akan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.³ Berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara peran pegawai Aparatur Sipil Negara bertindak sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ada 3 jabatan Administrasi diantaranya Jabatan administrator, Jabatan pengawas dan Jabatan pelaksana, setiap ASN memiliki jabatan dan kompetensi, pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh ASN dan PNS sebagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan kompetensi yang didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, pengembangan karier sebagaimana disebutkan berdasarkan Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang ASN

² Sri Hartini, [et., al], *Hukum Kepegawaian Di Indonesia* (Sinar Grafika 2008).[39].

³ C.S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia* (Pradnya Paramitha 1979).[38].

bahwa “pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah”. Pengembangan kompetensi tersebut dapat dilakukan pada tingkat instansi dan nasional, sehingga setiap ASN dan PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama namun dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Kompetensi yang dilakukan oleh ASN sangat berguna untuk memberikan integritas dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga akan terwujud pelayanan yang cepat, tepat, akurat dan berdaya guna.

Dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara mengacu pada kompetensi & kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan, dengan kompetensi & kualifikasi yang dikuasai calon dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Sehingga organisasi perlu membangun SDM yang profesional dan berkompentensi sesuai dengan kebutuhan, akan menjadi pusat keunggulan organisasi dan sekaligus sebagai alat daya saing dalam merealisasikan potensi menuju Good Governance, Good Governance pada dasarnya memberikan rekomendasi pada sistem pemerintahan yang menekankan kesetaraan pada lembaga-lembaga negara baik di tingkat pusat maupun daerah, sektor swasta maupun masyarakat madani (civil society). Pandangan Good Governance dalam hal ini berarti suatu kesepakatan menyangkut pengaturan negara yang diciptakan bersama dengan pemerintah, masyarakat madani dan sektor swasta.⁴

Kompetensi aparatur merupakan kunci utama dari keberhasilan organisasi publik. Sebagai peran penting dalam pengelolaan lembaga pemerintahan yang bertumpu kepada pelayanan masyarakat, kompetensi dan keprofesionalan aparatur pelayanan publik diharapkan menjadi “gawang” utama dalam penyelenggaraan Negara. Kualitas aparatur sipil negara berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga dalam hal ini berdampak pada kinerja pelayanan publik yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam kerangka kinerja pelayanan publik, seyogyanya aparatur sipil Negara yang bekerja pada instansi

⁴ Sirajuddin, [et.,al], *Hukum Pelayanan Publik Berbasis Partisipasi & Keterbukaan Informasi* (Setara Press 2011).[38].

pemerintah mempunyai kompetensi keilmuan, keahlian dan kepemimpinan yang harus melekat dalam karakternya. Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pelayanan publik tentunya juga memiliki kode etik profesi yang tujuannya untuk meminimalisir berbagai penyimpangan.⁵ Pengembangan aparatur negara dalam bidang pelayanan publik dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila terdapat faktor yang menentukan terciptanya tatanan pemerintahan yang baik dan berkualitas.

Masyarakat tidak melihat apa lembaganya, namun mereka lebih mengontrol didalam rangka pelayanan yang di terimanya. Jika pelayanan kurang baik, maka sebaik apapun bentuk organisasinya akan dinilai sebagai organisasi yang kurang baik. Seringkali aparatur dalam pelayanan publik masih menjadi kendala dalam penempatan aparturnya, hal ini dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing instansi pemerintahan. Sehingga menghambat tercapainya proses peningkatan kinerja Aparatur Negara dalam pelayanan publik. Dalam memaksimalkan kualitas ASN dalam pelayanan publik maka diperlukan adanya pengembangan kualitas dan hal ini menjadi sebuah keharusan sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan yang tujuannya untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Kualitas aparatur sipil negara berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga dibarengi oleh beberapa faktor pendukung dengan berbagai kerangka kerja yang dibutuhkan sebagai upaya melakukan mutu dan efisiensi kinerja untuk hasil dan output yang sesuai dengan harapan organisasi, peningkatan kualitas ASN harus dilakukan secara seksama dan harus sesuai dengan ketentuan yang ada. Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, kemudian pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan, seminar, mengikuti kursus, penataran dan pelatihan, berdasarkan Pasal 213 Peraturan

⁵ *ibid.*[85].

Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara mandiri oleh internal instansi pemerintah yang bersangkutan, bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu dan bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Adanya tuntutan peningkatan produktivitas sektor publik merupakan keinginan masyarakat agar pemerintahan dapat memberikan layanan yang cepat, tepat dan mudah. Apabila kita mengevaluasi kinerja suatu sistem informasi, maka, dengan sendirinya organisasi itu harus diklasifikasikan sebagai sistem informasi. Oleh karena itu, hubungan antara manajemen strategis SDM dengan evaluasi kinerja; manajemen pengetahuan dan konsep-konsep kompetensi; dan kapabilitas, harus dirumuskan pada derajat yang berbeda dari organisasi. Evaluasi kinerja dipandang sebagai salah satu fungsi dasar manajemen strategis SDM untuk menetapkan pilihan-pilihan dan tujuan strategis serta bentuk-bentuk tindakan dalam manajemen SDM, yang didasari oleh informasi evaluasi.⁶

Aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat untuk mengembangkan kompetensi dalam hal meningkatkan mutu pelayanan publik juga diwajibkan untuk memberikan keterbukaan informasi dalam pelayanan publik kepada masyarakat sebab keterbukaan informasi ini sangat penting karena bagian dari HAM serta kebanyakan instrumen umum HAM melindungi hak untuk mencari, menerima, dan memberikan informasi dan pemikiran yang dalam hal ini tidak memandang batas-batas,⁷ sedangkan regulasi di Indonesia terkait dengan keterbukaan informasi ini tercantum didalam Pasal 28 F UUD NRI Tahun 1945 dimana dijelaskan bahwa “setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya serta berhak mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia”.

⁶ Deri Febriana, ‘Pengembangan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia’ (2014) VI Jejaring Administrasi Publik.[432].

⁷ Sirajuddin. *Op. Cit.*[110].

Pelayanan Publik merupakan kebutuhan pokok setiap warga Negara yakni pengurusan berbagai macam surat menyurat, legalitas, keterangan serta kebutuhan yang menyangkut kewarganegaraan. Setiap warga Negara diwajibkan memiliki kartu tanda penduduk, dan apabila mengurus sesuatu seperti melamar pekerjaan, sekolah harus melegalisir kartu tersebut, pelayanan ini begitu banyak ditemukan dikantor kecamatan mengingat hal ini begitu banyak diurus oleh masyarakat, maka dibutuhkan kualitas pelayanan yang maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara ini. Secara teoritis, tujuan dari pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat, untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari:

- a. Kondisional, yakni pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas;
- b. Partisipasif, yakni pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan public dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat;
- c. Kesamaan hak, yaitu pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial, dan lain-lain;
- d. Keseimbangan hak dan kewajiban, yaitu pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.⁸

Pelayanan publik merupakan hak dasar bagi warga negara yang harus dipenuhi oleh Negara. Pelayanan Publik sebagai salah satu dari bagian pemenuhan kesejahteraan serta menjadi bagian dalam pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya saat ini, telah menjadi isu besar di Negara ini.⁹ Aparatur sipil negara wajib memberikan kualitas pelayanan yang didapat dengan memenuhi seluruh item atau syarat-syarat yang dibutuhkan dalam memperlancar kegiatan pelayanan kepada masyarakat, seperti Faktor Sarana Prasarana dari pihak pemerintah yang menyiapkan peralatan guna mendukung lancarnya proses pelayanan, kemudian kualitas sumber daya manusia dibutuhkan daya tangkap yang baik guna menerima

⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi* (Bumi Aksara 2008).[6].

⁹ Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara Kebijakan Pelayanan Publik* (Nuansa 2009).[20].

respon dari masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan serta tingginya tanggung jawab para pelaksana tugas pelayanan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Sumber daya aparatur sipil negara merupakan modal yang luar biasa yang bertindak sebagai subyek sekaligus obyek dalam reformasi birokrasi. Sumber daya aparatur sipil negara dengan akal, pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang dimilikinya sebagai potensi yang patut senantiasa dikembangkan dan ditingkatkan untuk dapat digunakan sebesar-besarnya bagi kemajuan organisasi publik khususnya institusi pemerintah.

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara selama ini belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Aparatur sipil negara sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat juga harus berlandaskan asas-asas yang diatur dalam Undang-Undang.

Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian Hukum

Tipe Penelitian Hukum yang digunakan adalah Doctrinal Research, dimana didalam penelitian ini menjelaskan sebuah penjelasan yang sistematis tentang aturan-aturan hukum yang mengatur sebuah kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan aturan-aturan hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit dan mungkin memprediksi perkembangan yang akan datang.¹⁰

b. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan jurnal ini menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan (statute approach) dan Pendekatan Konseptual (conceptual approach).¹¹

1. Pendekatan Perundang- Undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Prenada Media 2006).[32-33].

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Prenada Media 2016).[133].

menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas.¹²

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) adalah pendekatan yang digunakan berdasarkan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga dalam hal ini akan menemukan ide-ide tentang pengertian hukum, konsep hukum dan asas hukum.¹³

c. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan jurnal ini adalah menggunakan sumber bahan primer dan sumber bahan sekunder. Sumber bahan primer adalah peraturan perundang-undangan untuk melakukan telaah, penelitian dan analisis terhadap hukum kepegawaian, diantaranya peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890).
3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899).
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038).
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara

¹² *ibid.*[136].

¹³ *ibid.*[177].

- Republik Indonesia Nomor 4019).
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).
 10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).
 11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pejabat Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5943).
 12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

Sumber bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku dan jurnal-jurnal hukum, karena buku-buku dan jurnal-jurnal hukum tersebut diperlukan untuk melakukan penelitian dan buku-buku serta jurnal-jurnal yang digunakan terkait dengan topik hukum kepegawaian karena penulis ingin mengetahui lebih dalam seputar hukum kepegawaian di Indonesia yang tidak terlepas dari bagian Hukum Administrasi.¹⁴

d. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum Primer dilakukan dengan menginventarisir peraturan perundang-undangan yang relevan dengan tema penulisan yang selanjutnya dianalisis untuk menjawab permasalahan yang ada. Kemudian Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan menginventarisir bahan-bahan hukum seperti buku-buku dan jurnal-jurnal hukum yang selanjutnya akan dilakukan analisis untuk menjawab permasalahan yang ada.¹⁵

e. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis yaitu metode pemaparan dan melakukan penafsiran terhadap bahan hukum, serta mengkaji keterkaitan hal tersebut dengan peraturan perundang-undangan

¹⁴ *ibid.*[196].

¹⁵ *ibid.*[237].

yang berhubungan dengan topik yang dibahas. Kemudian bahan hukum tersebut disusun dan diuraikan serta dikaji berdasarkan teori-teori, asas-asas hukum dan aturan-aturan hukum yang relevan untuk menjawab isu hukum dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan.¹⁶

Kewenangan Pemerintah dalam Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik

Didalam Aparatur Sipil Negara terdapat adanya 2 kewenangan untuk mengatur segala bentuk urusan pemerintahan baik ditingkat pusat maupun daerah, sehingga dalam hal ini terdapat Kewenangan Pemerintah Pusat dan Kewenangan Pemerintah Daerah. Kewenangan Pemerintah Pusat yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dalam hal ini ada pada Presiden karena Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, KASN, LAN dan BKN, berdasarkan pendelegasian Presiden tersebut maka diantara keempat kelembagaan dengan kaitannya Aparatur Sipil Negara maka dalam hal ini terdapat kewenangnya masing-masing yaitu pertama, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (KEMENPAN) memiliki kewenangan untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan serta melakukan pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN, kedua kelembagaan berupa KASN yang dalam hal ini memiliki kewenangan berupa monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merit serta melakukan pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN, ketiga kelembagaan berupa LAN memiliki kewenangan untuk melakukan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen ASN, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN dan keempat kelembagaan berupa BKN karena memiliki kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, melakukan pengawasan serta pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, kriteria manajemen ASN.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat* (Rajawali Press 1995).[39].

Dalam hal ini upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negarayang terkait dengan pelayanan publik maka kewenangan tersebut berada pada KASN dan LAN sebagaimana tercantum didalam Pasal 1 angka 20 Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara yaitu yang berada pada LAN dan LAN (Lembaga Administrasi Negara) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Dalam hal kepegawaian kewenangan yang berhak untuk meningkatkan kinerja ASN adalah LAN karena dalam hal ini sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 25 ayat (2) Undang-undang ASN bahwa untuk menyelenggarakan kekuasaannya maka presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada LAN sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 25 ayat (2) huruf C Undang-undang ASN bahwa LAN berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen ASN, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN.

Berdasarkan hal tersebut Presiden dapat mendelegasikan kewenangan kepada LAN karena diatur dalam Pasal 13 ayat (1) dan ayat (3) Undang-undang Administrasi Pemerintahan yaitu Pendelegasian Kewenangan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pendelegasiannya kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak dapat didelegasikan lebih lanjut kecuali ditentukan oleh Undang-Undang. Kewenangan Pemerintah Pusat dalam meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan publik yang dalam hal ini didelegasikan kepada LAN, maka dalam hal ini LAN memiliki fungsi sebagaimana disebutkan didalam Pasal 43 Undang-undang ASN yaitu:

- a. Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai ASN;
- b. Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga Pendidikan dan pelatihan lainnya;
- d. Pengkajian terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN; dan
- e. Melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN baik sendiri maupun bersama-sama lembaga pemerintah lainnya.

Dengan adanya fungsi dari LAN yang berwenang untuk melakukan pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN karena

sebagai bentuk kewenangan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan maka dalam hal ini diharuskan memiliki karakteristik atau kriteria yang dipersyaratkan untuk meningkatkan kualitas atau mutu Aparatur Sipil Negara dalam hal pelayanan publik dan sebagai akibat dari menjalankan kewenangan dari peraturan perundang-undangan yang ditetapkan. Pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk dari kewenangan yang ditetapkan oleh LAN maka dalam hal ini diharapkan untuk melakukan pembinaan kepada setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk menciptakan kinerja yang baik dan menjalankan prinsip, nilai dasar dan etika dalam menjalankan pelayanan publik, selain itu juga kewenangan yang ditetapkan oleh LAN diharapkan mampu dijalankan oleh setiap Aparatur Sipil Negara yang berada pada tingkat instansi pemerintah pusat maupun daerah.

Kewenangan yang berbentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajerial Pegawai Aparatur Sipil Negara diharapkan setiap Aparatur Sipil Negara mampu untuk melakukan peran, tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta juga mampu untuk menambah pengetahuannya dan pengalaman yang kemudian diterapkan didalam praktiknya dalam hal pelayanan publik serta meningkatkan kinerja untuk tepat waktu dan disiplin. Kewenangan terkait dengan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang dalam hal ini diharapkan bahwa sebelum melakukan keputusan dan menerapkan dalam sistem lain yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi maka diperlukan pengkajian karena pengkajian dalam hal ini sebagai bentuk pemikiran yang benar-benar didasarkan pada ketentuan dan kebijakan yang dibuat dan kemudian mendapat persetujuan untuk dilaksanakan.

Kewenangan yang berikutnya adalah dengan melakukan akreditasi lembaga Diklat Pegawai Aparatur Sipil Negara baik sendiri maupun bersama dengan lembaga pemerintah lain yang tujuannya adalah untuk memberikan suatu penilaian terhadap kantor lembaga Aparatur Sipil Negara bahwa kantor lembaga tersebut layak dan telah memenuhi standar kriteria untuk melakukan Diklat serta dapat digunakan bagi setiap Aparatur Sipil Negara yang ingin mengembangkan kualitas kinerjanya dalam

pelayanan publik yang diterapkan kepada masyarakat serta diharapkan mampu untuk mempraktikkan kepada masyarakat.

Kewenangan Pemerintah Pusat adalah kewenangan yang menjadi urusan pemerintah pusat dalam menjalankan tugasnya dan memiliki hak untuk mengambil keputusan dan/atau bahkan menjalankan peraturan yang telah dibuat, sehingga dalam hal ini kewenangannya hanya boleh dilakukan oleh pemerintah pusat saja akan tetapi juga dapat didelegasikan kepada bawahannya. Menurut Philipus M. Hadjon, Suatu kewenangan dapat diperoleh dari tiga sumber, yaitu atribusi, delegasi dan mandat.¹⁷ Kewenangan atribusi lazim digariskan melalui pembagian kekuasaan negara yang diatur dalam Undang-Undang Dasar, sedangkan delegasi dan mandat merupakan suatu kewenangan yang berasal dari pelimpahan.

Menurut pendapat penulis, perbedaan antara kewenangan berdasarkan delegasi dan mandat adalah terletak pada prosedur pelimpahannya, tanggung jawab dan tanggung gugatnya serta kemungkinan dipergunakannya kembali kewenangan tersebut. Dilihat dari prosedur pelimpahannya pada delegasi, pelimpahan wewenang terjadi dari suatu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya, yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, sedangkan pada mandat pelimpahan wewenang umumnya terjadi dalam hubungan rutin antara bawahan dengan atasan, kecuali yang secara tegas dilarang. Ditinjau dari segi tanggung jawab dan tanggung gugatnya pada delegasi, tanggung jawab dan tanggung gugatnya beralih kepada yang diberi delegasi (delegataris), sedangkan pada mandat tetap berada pada pemberi mandat (mandataris).

Ditinjau dari segi kemungkinan pemberi wewenang berkehendak menggunakan kembali wewenang tersebut, pada delegasi pemberi wewenang (delegans) tidak dapat menggunakan wewenang itu lagi, sedang pada pemberi mandat wewenang mandat setiap saat dapat menggunakan sendiri wewenang yang dilimpahkan.¹⁸ Kewenangan dalam hal ini merupakan dari Kewenangan Pemerintah Pusat dan dianggap sebagai

¹⁷ Philipus M. Hadjon. *Op.Cit.*[139].

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Fungsi Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih* (Universitas Airlangga 1994).[8].

kemampuan untuk melaksanakan hukum positif serta didasarkan pada kebijakan yang telah dibuat dan ditetapkan untuk dijalankan bersama dengan semua yang menjadi bagian dari subyek hukum.

Kewenangan dijadikan sebagai dasar untuk menjalankan satu atau lebih fungsi manajemen, yang meliputi pengaturan (regulasi dan standarisasi), pengurusan (administrasi) dan pengawasan (supervisi) atau suatu urusan tertentu, sehingga setiap tindakan pemerintahan yang akan dijalankan harus memiliki pengaturan untuk dapat ditunjuk dasar hukumnya yang dilakukan dengan standar atau tolok ukur dalam membuat kewenangan berupa peraturan perundang-undangan, kemudian kewenangan dalam hal pengurusan yang diartikan sebagai proses kegiatan pemerintahan yang didasarkan dengan adanya sistem administrasi yang diartikan bahwa untuk menentukan tindakan tersebut telah berjalan sesuai dengan sistem pemerintahan.

Kewenangan dalam hal pengawasan ditujukan untuk mengarah kepada tindakan atau upaya untuk mengawasi kegiatan pemerintahan serta kewenangan yang dibuat untuk mengawasi adanya suatu urusan tertentu dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan melaksanakan ketentuan hukum. Dalam halnya rekrutmen CPNS maka dalam hal ini kewenangnya masih menjadi perdebatan dikarenakan Hal ini terjadi sebab adanya penambahan nilai 10 poin kepada 'putra/putri' daerah, dalam nilai SKB. Penambahan nilai 10 poin ini didasarkan pada, Permenpan-RB No.36 Tahun 2018 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018. Kewenangan Pemerintah Pusat dalam bidang kepegawaian ditentukan oleh BKN, sehingga dalam hal ini kewenangnya berdasarkan Pasal 49 Undang-undang ASN adalah mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, porsedur, dan kriteria manajemen ASN.

Dengan adanya Kewenangan Pemerintah Pusat dalam hal kepegawaian maka dalam hal ini Pejabat Pembina Kepegawaian juga memiliki kewenangan sebagai akibat dari pendelegasian dari Presiden, dan bentuk kewenangnya BKN sebagaimana disebutkan didalam Pasal 53 Undang-undang ASN yaitu menetapkan

pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat, berdasarkan Pasal 9 ayat (2) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda maka kewenangan pemerintah pusat diartikan sebagai urusan pemerintahan absolut dan juga diartikan pula sebagai urusan pemerintahan umum karena urusan pemerintahan umum sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 9 ayat (5) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda bahwa urusan pemerintahan umum menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Menurut pendapat penulis dengan adanya pemberian dan pembagian kewenangan secara jelas bagi pemerintah pusat dalam meningkatkan pelayanan publik diharapkan terciptanya keteraturan dalam sistem pembiasaan dan pemberdayaan ASN. Dengan adanya pembagian dan pembatasan kewenangan tersebut, maka setiap lembaga tidak dapat membuat keputusan diluar ataupun melampaui wewenangnya dan diharapkan untuk menjalankan setiap kewenangan yang ada sebagai cerminan dari adanya kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang ada.

Kewenangan pemerintah pusat dapat diartikan sebagai ketetapan yang telah dibuat dan tujuannya untuk dijalani semua organisasi pemerintahan supaya tidak terjadi pelanggaran hukum dan ketika menjalankan roda pemerintahan tidak boleh keluar dari ketetapan yang telah dibuat dan apabila melanggar dari ketetapan tersebut maka dalam hal ini terjadi perbuatan melawan hukum dan juga akan dikenakan sanksi baik berupa teguran lisan maupun tertulis, selain itu kewenangan tersebut dibuat oleh pemerintah dan mengikat bagi semuanya sebab kewenangan dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan pemerintahan. Selain kewenangan yang dijalankan oleh Pemerintah Pusat maka Pemerintah Daerah juga dapat menjalankan dan membentuk kewenangnya, sehingga dalam hal ini berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan pengertian Pemerintah Daerah adalah kepala daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintah Daerah mendelegasikannya kepada Perangkat Daerah, sehingga dalam hal ini pengertian Perangkat Daerah berdasarkan Pasal 1 angka 1 PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala

Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Kewenangan Pemerintah Daerah terkait dengan meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan publik ada 2 Perangkat Daerah yang berwenang yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota dan Badan Daerah Kabupaten/Kota, sehingga dalam hal ini juga dipertegas didalam Pasal 29 ayat (4) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota dalam menjalankan tugas, kewajiban dan wewenangnya berupa pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Daerah, serta didalam Pasal 46 ayat (5) huruf c PP Nomor 18 Tahun 2016 dijelaskan pula bahwa Badan Daerah Kabupaten/Kota sebagai unsur penunjang dalam kewenangan pemerintah Daerah memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan khususnya bagi ASN. Selain itu dalam melakukan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat, selain itu kewenangnya oleh Pemerintah Daerah dalam ASN ada pada BKD karena berdasarkan pengertiannya menurut Pasal 1 angka 1 KEPRES RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Berdasarkan Pasal 2 KEPRES Nomor 159 Tahun 2000 dijelaskan bahwa berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Selain itu juga BKD memiliki kewenangan untuk menjalankan tugas dan fungsinya dan masing-masing tugas kewenangnya tercantum didalam Pasal 3 KEPRES Nomor 159 Tahun 2000 yaitu membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, kewenangan selanjutnya yaitu dengan memberikan kesempatan kepada setiap orang yang ingin melamar menjadi ASN/PNS. Menurut pendapat penulis, kewenangan pemerintah daerah dalam ASN dalam peningkatan pelayanan publik sebagai kewenangan yang diberikan kepada ASN untuk mengembangkan kinerjanya dan disesuaikan dengan program masing-masing instansi daerah sebagai pelayan masyarakat khususnya pelayanan publik, serta

digunakan sebagai ketentuan yang dibuat untuk menjalankan kegiatan pelayanan publik di daerah, serta kewenangan pemerintah daerah tersebut dijelaskan didalam peraturan perundang-undangan. Selain itu juga adanya para pejabat yang memiliki kewenangan dalam halnya kepengurusan terkait dengan Aparatur Sipil Negara diantaranya pejabat kepala daerah dan kepala daerah, berdasarkan tugas dan wewenang sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sehingga dalam hal ini memiliki wewenang yang harus dijalankan dan wewenang yang tidak harus dijalankan, wewenang kepala daerah sebagaimana disebutkan didalam Pasal 65 ayat (2) Undang-undang tentang Pemerintahan Daerah yaitu mengajukan rancangan perda, menetapkan perda yang telah mendapat persetujuan bersama dengan DPRD, menetapkan Perkada dan keputusan kepala daerah, mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau masyarakat serta melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 98 ayat (1) PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah bahwa Perangkat Daerah diisi oleh ASN karena menurut pendapat penulis seringkali organisasi-organisasi pemerintahan lebih sering diisi oleh perangkat daerah dan perangkat daerah terdiri dari perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.

Kewenangan Pemerintah Daerah terhadap Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik sebagai kewenangan yang diberikan oleh Gubernur kepada masing-masing perangkat daerah untuk dijalankan sebagaimana mestinya, sehingga dalam hal ini ada 2 pejabat pembina kepegawaian ditingkat daerah yang memiliki kewenangan dalam ASN di tingkat daerah yaitu Pejabat pembina kepegawaian Daerah Provinsi yang dalam hal ini dipegang oleh Gubernur dan Pejabat pembina kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota yang dalam hal ini dipegang oleh Bupati/Walikota. Kemudian berkaitan dengan kompetensi atau kualitas mutu yang melekat pada setiap Aparatur Sipil Negara, maka terdapat bentuk upaya yang dilakukan oleh Pemerintah supaya kualitas Aparatur Sipil Negara lebih baik lagi.

Sebelum membahas bentuk upaya pemerintah, maka dalam hal ini penulis terlebih dahulu menjelaskan tentang pengertian kompetensi, berdasarkan Pasal 1 angka 3 PERMENKES Nomor 971 Tahun 2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan pada tugas jabatannya sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien, sedangkan pengertian kompetensi menurut *Black's Law Dictioanry*, "*Competency is The presence of those characteristics, or the absence of those disabilities, which render a witness legally fit and qualified to give testimony in a court of justice;-applied, in the same sense, to documents or other written evidence*".¹⁹

Di Indonesia setiap Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara juga dapat dilakukan sistem pendidikan dan pelatihan yang tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi suatu pegawai, sehingga dalam hal ini pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dilakukan melalui *off the job dan on the job training*, *Off the job training yaitu* pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pendekatan *on the job training adalah* pendekatan pelatihan yang diberikan dengan menyesuaikan metode kerja, melakukan adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.²⁰

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kepada masyarakat dituntut untuk memiliki suatu kompetensi, tujuan dari adanya kompetensi yang wajib dimiliki oleh ASN tersebut adalah bahwa ASN diberikancesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain, baik

¹⁹ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary* (West Publishing Co 1968).[355].

²⁰ Irwan Fathurrohman, 'Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan' (2017), 11 Manajer Pendidikan.[120].

di pusat maupun daerah dalam waktu paling lama satu tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Selain itu, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.²¹ Pengembangan kompetensi yang diperuntukkan bagi ASN sebagai bagian dari Pengembangan Karier PNS, pengembangan karier tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Pengembangan Kompetensi sebagaimana telah tercantum didalam Pasal 69 ayat (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan; dan
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, berdasarkan Pasal 70 ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan cara yang harus ditempuh seorang ASN dalam mengembangkan kompetensinya antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengembangan kompetensi

²¹ M. Agus Yozami, '3 Kompetensi Kunci yang Wajib Dimiliki ASN Para CPNS di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM diharap dapat menjadi ASN yang profesional dan berdaya saing dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan melayani' (hukumonline.com, 2018) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a65dc3a5d880/3-kompetensi-kunci-yang-wajib-dimiliki-asn/>> diakses tanggal 26 Maret 2019.

dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar dan pemberian tugas belajar tersebut tujuannya dalam rangka memenuhi standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. Berdasarkan Pasal 2 PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS disebutkan bahwa Tujuan dari adanya Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS adalah:

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan Pasal 212 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dijelaskan bahwa Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan non klasikal, pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal dapat dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka didalam kelas meliputi pelatihan, seminar, kursus dan penataran sedangkan pengembangan kompetensi dalam bentuk non klasikal dapat dilakukan melalui proses e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang dan pengembangan karier. Menurut Pasal 213 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara:

- a. Mandiri oleh Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b. Bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau
- c. Bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN/PNS maka dalam hal ini akan memenuhi tersedianya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu. Berdasarkan Pasal 4 PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS jenis Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

- a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
- b. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan.

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, sedangkan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan adalah pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan terdiri dari:

- a. Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
- b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;
- c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Berdasarkan jenis pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdapat pula pelaksanaan kompetensinya sehingga dalam hal ini pelaksanaan kompetensi dalam jabatan diatas dijelaskan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Menurut Pasal 214 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dijelaskan bahwa Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis sebagai berikut:

Pasal 214

Ayat (1) Pelaksanaanya dilakukan melalui jalur pelatihan.

Ayat (2) Pelatihan kompetensi teknis tersebut adalah untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Ayat (3) Pelaksanaan pengembangannya dilakukan secara berjenjang

Ayat (4) Jenis dan jenjang kompetensi teknisnya ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan.

Ayat (5) Pelatihannya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

Ayat (6) Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi dengan mengacu pada akreditasi yang ditetapkan oleh LAN (L e m b a g a Administrasi Negara).

Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana telah dijelaskan didalam Pasal 215 PP Nomor 11 Tahun 2017 antara lain:

Ayat (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui pelatihan.

Ayat (2) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Ayat (3) Pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing.

Ayat (4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh instansi pembina JF. Ayat (5) Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

Ayat (6) Akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina JF dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN. Pelaksanaan pengembangan kompetensi struktural dilakukan melalui jalur pelatihan struktural. Berdasarkan jenis pelatihan pengembangan kompetensi struktural sebagaimana disebutkan didalam Pasal 217 ayat (3) PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS diantaranya:

- a. Kepemimpinan madya;
- b. Kepemimpinan pratama;
- c. Kepemimpinan administrator; dan
- d. Kepemimpinan pengawas

Pelatihan struktural kepemimpinan madya tersebut diselenggarakan oleh LAN, sedangkan pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pemerintah terakreditasi dan dalam halnya akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan tersebut dilaksanakan oleh LAN. Menurut A. W. Widjaja yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan usaha pendidikan dan diklat tersebut pegawai harus memiliki 2 pengaruh yaitu:

- a. Harus diarahkan bagi kepentingan organisasi, dan
- b. Harus diarahkan bagi kepentingan pegawai.²²

Para pegawai yang mengikuti diklat akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya karena pada umumnya wawasan dan pengetahuan mereka bertambah dan sudah memiliki kerangka kerja dimasa mendatang walupun harus diakui tidak semua hasil dalam diklat tersebut dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai.²³ Dengan adanya upaya pemerintah dalam melakukan Pengembangan kompetensi yang wajib dilaksanakan oleh ASN maka dalam hal ini setiap pegawai Aparatur Sipil Negara wajib mengikuti kegiatan seminar, kegiatan seminar bagi ASN sangat diperlukan dengan adanya revolusi mental yang digagas

²² A. W. Widjaja, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom* (RajaGrafindo Persada 2002).[74].

²³ Sri Hartini. *Op. Cit.*[96].

oleh Presiden Joko Widodo, sehingga tujuannya adalah untuk para Aparatur Sipil Negara supaya menyadari tugas dan fungsi sebagai abdi negara yang benar-benar tulus untuk melayani masyarakat, sehingga dengan mengikuti kegiatan seminar tersebut untuk mengangkat kembali nilai-nilai integritas etos kerja dan gotong royong yang diperlukan oleh Aparatur Sipil Negara demi terciptanya birokrasi yang bersih dan akuntabel, serta mengubah cara pandang, pikir, sikap dan perilaku serta cara kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, berdikari dan berkepribadian.

Pengembangan kompetensi oleh ASN yang berikutnya adalah dengan mengikuti kursus yang bertujuan untuk membangun karakter Sumber Daya Manusia bagi ASN yang profesional dan melakukan pelayanan publik yang bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Sehingga dengan adanya kursus tersebut setiap ASN dapat mengetahui dan menambah pengetahuan dibidang hukum kepegawaian, kemudian program penataran yang dilakukan oleh ASN tujuannya adalah sebagai arahan atau latihan yang berkaitan dengan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas sebagai pelayanan masyarakat. Dengan adanya peningkatan mutu yang harus dilakukan oleh ASN/PNS diharapkan bahwa akan terwujudnya pelayanan publik disertai dengan kehidupan pemerintahan yang bersih dan profesional serta mampu membangkitkan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat untuk membangun *good governance*.²⁴

Dengan terwujudnya *Good Governance*, selain itu kegiatan diklat yang wajib diikuti oleh Aparatur Sipil Negara sebagai proses transformasi kualitas ASN yang mencakup 4 hal utama yaitu spiritual, intelektual, mental dan phisikal. Pengembangan kompetensi yang diperuntukkan bagi ASN/PNS tersebut juga dipertegas didalam Pasal 31 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

Pasal 31

“Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan

²⁴ Agus Dwiyanto, ‘Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik’ (Gadjah Mada University Press 20080.[21].

pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini diharapkan membawa dampak perubahan yang signifikan dalam kelembagaan, sistem karir dan renumerasi karena undang-undang ini merombak sistem rekrutmen, pembinaan dan pengembangan karir dimana termasuk sistem penjurangan karir dan pengisian jabatan tinggi melalui promosi terbuka. Aparatur Sipil Negara yang mengikuti diklat diharapkan lebih memanfaatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.²⁵

Pengembangan sistem kepegawaian yang proporsional dan rasional merupakan bagian dari reformasi sistem kepegawaian, dengan adanya reformasi sistem kepegawaian diharapkan terciptanya sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat, sehingga setiap upaya pembinaandiarahkan untuk peningkatan kualitas aparatur negara yang mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi.²⁶

Dengan adanya pengembangan kompetensi yang wajib dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara juga terdapat evaluasi dalam pengembangan kompetensi tersebut yang bertujuan untuk memperbaiki kembali terhadap pengembangan yang sudah dilakukan. Peningkatan mutu kompetensi yang dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintahan terhadap ASN/PNS diharapkan mampu menciptakan aparatur negara yang berhasil guna dan berdaya guna serta memiliki integritas, intelektual dan mampu memberikan bimbingan kepada bawahannya demi terwujudnya ASN/PNS yang berintegritas. Menurut pendapat saya apabila terdapat ASN/PNS yang telah melakukan proses diklat, penataran, kursus dan seminar namun tetap tidak

²⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Refika Aditama 2010).[380].

²⁶ Dewi Sartika, *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara* (PKP2A III LAN Samarinda 2016).[49].

melakukan pelayanan publik maka dalam hal ini dapat juga melakukan pengawasan dan pengawasan tersebut sebagai bentuk memaksakan kepatuhan.

Dengan adanya pengembangan kompetensi diartikan bahwa ASN/PNS telah siap dan mampu untuk menjalankan tugas, peran dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dan diimbangi dengan kejujuran dan profesional, berdasarkan konsep apabila Aparatur Sipil Negara/Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan diklat, seminar, kursus dan penataran maka akan dapat meningkatkan kondisi pelayanan yang fleksibel dan akuntabel serta menciptakan kreasi pelayanan yang lebih prima dan inovasi tersendiri dalam pengembangan pelayanannya. Pengembangan kompetensi yang dijalankan oleh ASN/PNS tidak hanya pada 4 jenis sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya namun juga didasarkan pula pada pengetahuan, keahlian dan mengetahui visi-misi tempat mereka bekerja di instansi pemerintahan yang tujuannya untuk meningkatkan mutu kualitas dan menunjukkan sikap dan tindakan Aparatur Sipil Negara/Pegawai Negeri Sipil ketika memberikan pelayanan publik terutama di era yang serba millennial maka setiap ASN/PNS dituntut untuk mampu menyesuaikan tingkat perkerjaan dengan mutu kompetensi. Kompetensi setiap ASN/PNS bukan ditentukan dari lembaga lain namun ditentukan berdasarkan ASN/PNS itu sendiri karena kemampuan kompetensi sebagai bukti capaian yang terkait dengan kemampuan dalam menguasai, memberikan pelayanan publik dan mengabdikan diri kepada masyarakat serta gambaran mengenai kondisi atau keadaan yang dimiliki oleh instansi pemerintah masing-masing, selain itu juga dilakukan pemantauan dan penilaian secara periodik tentang kesesuaian lulusan dengan jenis Diklat yang telah diikuti. Dengan dilakukannya pengembangan kompetensi maka akan menciptakan daya saing untuk membentuk suatu pemerintahan yang mampu melayani masyarakat dengan berdaya guna dan berhasil guna serta diberikannya tugas belajar terus menerus selama menjalani Diklat untuk mengasah pengetahuan dan melatih kemampuannya dalam bidang pemerintahan khususnya pelayanan publik dan diharapkan menjadi pelayan masyarakat yang berdedikasi.

Penegakan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik

Sanksi yang terdapat didalam Hukum Administrasi sangat penting karena pada umumnya tidak ada gunanya ketika pemerintah memasukkan kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan bagi masyarakat didalam suatu peraturan perundang-undangan apabila aturan-aturan tersebut tidak dapat dipaksakan oleh Tata Usaha Negara.²⁷ Didalam Ilmu Hukum sendiri Sanksi dikelompokkan menjadi 3 yaitu Sanksi Pidana, Sanksi Perdata dan Sanksi Administratif, namun dalam hal ini terdapat perbedaan dalam maksud dan tujuannya, Sanksi Pidana adalah sanksi yang diberikan kepada pelanggarnya dengan tujuan untuk memberi nestapa atau efek jera, kemudian Sanksi Perdata adalah sanksi yang diberikan kepada seseorang atau badan hukum perdata yang melakukan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum sehingga dalam hal ini timbul adanya kerugian, sehingga pihak yang bersangkutan harus memberikan ganti kerugian, sedangkan Sanksi Administrasi berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pejabat Pemerintahan adalah sanksi yang diberikan kepada pejabat pemerintahan yang melakukan pelanggaran administratif dan dalam hal ini sanksi administratif tersebut ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya.²⁸

Sanksi Administrasi merupakan bagian dari penegakan hukum represif karena sanksi administrasi mulai diterapkan apabila didahului dengan adanya pelanggaran norma hukum administrasi. Seringkali sanksi administrasi diterapkan tanpa melalui proses peradilan karena sanksi tersebut diterapkan oleh pejabat tata usaha negara, selain itu, apabila sanksi administrasi diterapkan melalui proses peradilan maka yang terjadi adalah membutuhkan prosedur dan waktu yang lama dan juga upaya untuk menghentikan pelanggaran tidak akan tercapai.²⁹ Dengan adanya pengenaan Sanksi dalam hal ini setiap Aparatur Sipil Negara yang melanggar peraturan disiplin

²⁷ Philipus M. Hadjon. *Op. Cit.* [10].

²⁸ Philipus M. Hadjon. *Op. Cit.* [247].

²⁹ Tatiek Sri Djatmiati, 'Buku Ajar Kuliah Hukum Perizinan' (Fakultas Hukum Universitas Airlangga 2012). [53].

maka berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dalam kaitannya dengan ASN/PNS yang tidak memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan baik maka didalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Pelayanan Publik juga memuat sanksi administrasi berupa teguran tertulis, selain itu apabila dalam waktu 3 hari tidak melaksanakan ketentuang yang dimaksud akan dikenakan pembebasan dari jabatan, karena dalam hal ini ASN/PNS dikategorikan sebagai pelaksana pelayanan publik.

Sesuai dengan jenis-jenis sanksi administrasi berat sebagaimana tercantum didalam Pasal 81 ayat (2) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 diantaranya pemberhentian tetap dengan memperoleh hak-hak keuangan, pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya, pemberhentian tetap dengan memperoleh hak keuangan serta mendapat fasilitas dan dipublikasikan ke media massa atau pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak keuangan serta mendapat fasilitas dan dipublikasikan ke media massa. Penjatuhan sanksi administrasi baik sanksi administrasi yang bersifat ringan, sedang dan berat maka dalam hal ini yang memiliki kewenangan untuk menjatuhkannya adalah dilakukan oleh atasan Pejabat, Kepala Daerah apabila Keputusannya ditetapkan oleh Pejabat Daerah, menteri/pimpinan lembaga dan Presiden sebagai Kepala Pemerintahan. Menurut pendapat saya apabila pejabat yang ditunjuk untuk menjatuhkan sanksi administrasi tersebut maka sebelumnya harus dengan mempertimbangkan unsur proporsional dan keadilan.

Selain penerapan Sanksi juga terdapat Penegakan Hukum yang bertujuan untuk meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat, sehingga dalam hal ini upaya untuk melakukan penegakan hukum dilakukan oleh lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum sesuai dengan proporsinya masing-masing sehingga dalam hal ini akan mencapai sistem kerjasama yang baik dan terlaksana.³⁰ Penegakan Hukum dalam hukum administrasi dibagi menjadi 2 yaitu

³⁰ Santoyo, 'Penegakan Hukum di Indonesia' (2008) 8 Jurnal Dinamika Hukum.[199].

penegakan hukum preventif dan penegakan hukum represif. Penegakan Hukum Preventif berupa fungsi dan prosedur pengawasan serta dapat mengetahui siapa yang berwenang melakukan pengawasan, dalam kaitannya dengan Aparatur Sipil Negara maka penegakan hukum preventif berupa pengawasan dibagi menjadi 2 yaitu pengawasan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah, Pengawasan Aparatur Sipil Negara oleh pemerintah pusat dalam hal ini dilakukan oleh KASN karena berdasarkan Pasal 30 Undang-undang ASN bahwa fungsi ASN adalah untuk mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistme merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Istilah pengawasan dalam penegakan hukum Administras dimaksudkan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh ASN agar lebih terarah dalam melakukan tugas, fungsi dan perannya khususnya dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga dalam hal ini tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undnagan. Pengawasan yang terkait dengan ASN yang melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada tingkat Provinsi yang dalam hal ini dilakukan oleh Menteri dan Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian, sedangkan pada tingkat Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur, berdasarkan Pasal 10 ayat (2) PP Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraann Pemerintah Daerah maka pengawasannya berupa pengawasan Kepegawaian pada Perangkat Daerah dan Pelayanan Publik di Daerah.

Penegakan Hukum Represif seringkali ditujukan untuk penghentian pelanggaran,³¹ maka dalam hal ini akan timbul penerapan sanksi karena terlebih dahulu munculnya pelanggaran norma hukum administrasi, sehingga sanksi tersebut mengarah kepada kegiatan yang melanggar bukan kepada pelaku dan proses penerapan sanksi dalam lingkup penegakan hukum yang bersifat represif ini tanpa melalui proses peradilan.³² Menurut pendapat penulis dengan adanya penegakan hukum represif berupa penerapan sanksi administrasi maka Aparatur Sipil Negara

³¹ Tatiek Sri Djatmiati. *Op. Cit.* [50].

³² Tatiek Sri Djatmiati. *Loc. Cit.*

baik di tingkat pusat maupun daerah apabila tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan maka akan mendapatkan sanksi sehingga penegakan hukum akan mendapatkan nilai-nilai keadilan. Penerapan Sanksi Administrasi sama halnya dengan hukuman disiplin karena dalam hal ini setiap ASN/PNS yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan akan memperoleh hukuman disiplin yang tujuannya untuk mewujudkan ASN dan PNS yang handal, profesional, dan bermoral serta dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam menyelenggarakan tugas pemerintah.

Kesimpulan

Bahwa terdapat perbedaan kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah yaitu Kewenangan Pemerintah Pusat yang dalam hal ini ada pada Presiden memiliki kewenangan untuk meningkatkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik dengan cara merumuskan dan menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan kebijakan Aparatur Sipil Negara, melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN, melakukan penyelenggaraan berupa Diklat bagi ASN dan melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma serta kriteria manajemen ASN. Kemudian kewenangan Pemerintah Daerah yaitu berdasarkan Pasal 29 ayat (4) huruf d PP Nomor 18 Tahun 2016 dengan cara memberikan pelayanan administratif dan memberikan pembinaan kepada Aparatur Sipil Negara pada instansi Daerah serta memberikan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, serta juga Pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dengan mengikuti Diklat, penataran, seminar, study banding, kursus karena dalam hal ini untuk menambah pengetahuan mereka serta mampu mempraktikannya didalam pekerjaan, serta Pengakkan hukum administrasi berupa penegakan hukum preventif dan represif, penegakan hukum preventif dengan cara melakukan pengawasan, penegakan hukum represif dengan cara menerapkan sanksi administrasi dan sanksi administrasi tujuannya untuk menghentikan pelanggaran.

Daftar Bacaan**Buku**

Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik* (Gadjah Mada University Press 2008).

A. W. Widjaja, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom* (RajaGrafindo Persada 2002).

C.S.T Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, (Pradnya Paramitha 1979).

Dewi Sartika, '*Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*' (PKP2A III LAN Samarinda 2016).

Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary* (West Publishing Co 1968).

Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara Kebijakan Pelayanan Publik* (Nuansa 2009).

Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi* (Bumi Aksara 2008).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Prenada Media 2006).

_____, *Penelitian Hukum* (Prenada Media 2016).

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Gadjah Mada University Press 2011).

_____, *Fungsi Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih* (Universitas Airlangga 1994).

Sedarmayanti, '*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*' (Refika Aditama 2010).

Sirajuddin [et.al.], *Hukum Pelayanan Publik Berbasis Partisipasi & Keterbukaan Informasi*, (Setara Press 2011).

Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat* (Rajawali Press 1995).

Sri Hartini [et.,al.], *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Sinar Grafika 2008).

Tatiek Sri Djatmiati, '*Buku Ajar Kuliah Hukum Perizinan*' (Fakultas Hukum Universitas Airlangga 2012).

Jurnal

Deri Febriana, 'Pengembangan Sistem Manajemen Sumber daya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia' (2014) VI Jejaring Administrasi Publik.

Irwan Fathurrohman, 'Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan' (2017), 11 Manajer Pendidikan.

Santoyo, 'Penegakan Hukum di Indonesia' (2008) 8 Jurnal Dinamika Hukum.

Laman

M. Agus Yozami, '3 Kompetensi Kunci yang Wajib Dimiliki ASN Para CPNS dilindungi Kementerian Hukum dan HAM diharap dapat menjadi ASN yang professional dan berdaya saing dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan melayani' (hukumonline.com,2018)< https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a65dc3a5d880/3_kompetensi-kunci-yang-wajib-dimiliki-asn/>.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890).

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pejabat Pemerintahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5943).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041).

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--