

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV menjelaskan tujuan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia 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. Sesuai ketentuan Pasal 4 Ayat (1) UUD 1945, dalam penyelenggaraan pemerintahan dinyatakan bahwa Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan.

Penegasan dalam pembukaan UUD 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 masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.²

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara

¹ Sri Hartini, dkk, 2011, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 5.

² *Ibid.* hlm. 6.

Republik Indonesia Tahun 1945, 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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) tertuang dalam Pasal 1 Angka 1, Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka 2 UU ASN berbunyi:

“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka 3 UU ASN menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan pegawai instansi pemerintahan serta merupakan unsur aparatur negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara.

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

karier sebagaimana disebutkan berdasarkan Pasal 69 Ayat (1) Undang-Undang ASN bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

Dalam Pasal 70 UU ASN. Sudah dijelaskan 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”.

Sejak diberlakukannya UU ASN ini, ada beberapa amanat yang ingin dicapai, diantaranya ialah perbaikan dalam manajemen ASN, tak terkecuali pelaksanaan pengembangan kompetensi. Salah satu yang diatur dalam Undang-Undang ini ialah ditetapkannya sistem merit. Dalam pelaksanaan manajemen ASN dimana salah satu dimensinya ialah pengembangan kompetensi, harus didasarkan pada pendekatan sistem merit.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 22 UU ASN menjelaskan, sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Secara hukum sistem merit ini diatur dan diamanatkan melalui UU ASN, namun tidak ditemukan penjabaran lebih lanjut kedalam beberapa pasal terkait penjelasan pelaksanaan sistem merit. Selanjutnya, penjelasan dan prinsip pelaksanaan sistem merit lebih terjelaskan melalui 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. Secara jelas salah satu capaian dan dimensi yang ingin dituju dari sistem merit ialah kesempatan pengembangan kompetensi dalam hal ini pengembangan kompetensi bagi PNS.

Lebih lanjut pengaturan mengenai pengembangan kompetensi PNS di atur 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.

Pengembangan kompetensi tersebut 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. 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.³

Manajemen PNS sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 1 Angka 1 PP No. 11 Tahun 2017 yaitu pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional,

³ Edwyn Hari Prasetya, 2019, "Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik", *Jurist-Diction*, Volume 2, No. 6, 2019, hlm. 2081.

memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan adanya keprofesionalan dari PNS tersebut maka dalam hal ini akan menciptakan suatu kompetensi sosial kultural. Kompetensi sosial kultural sebagaimana dijelaskan didalam Pasal 1 Angka 15 PP No. 11 Tahun 2017 adalah:

“Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, sukudana 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”.

Berdasarkan Pasal 176 Ayat (1) PP No. 11 Tahun 2017, menjelaskan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Namun dalam pelaksanaan manajemen PNS selama ini belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki PNS, Hal ini dapat dilihat dari data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PANRB) yang mencatat sebanyak 1,6 juta orang atau 38% dari total PNS yang ada saat ini hanya menjalankan pekerjaan sederhana atau bisa disebut kurang berguna atau tidak kompeten dibidangnya.⁴ Oleh karena itu pemerintah harus mengupayakan agar mereka mampu meningkatkan keahlian PNS ini lewat pengembangan kompetensi. Sehingga kedepannya bisa dialih tugaskan kepada bidang yang dibutuhkan dunia birokrasi saat ini dan bisa membantu menjalankan tugas pemerintahan, tugas pembangunan, dan tugas pelayanan publik.

⁴ Cantika Adinda Putri, “Duh Ampun! Ada 1,6 Juta PNS RI Ternyata Tak Kompeten”, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220214162953-4-315300/duh-ampun-ada-16-juta-pns-ri-ternyata-tak-kompeten>, dikunjungi pada tanggal 09 Juni 2022 Jam 16.10.

Pelayanan publik merupakan salah satu kebutuhan dalam rangka pemenuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan. Pemenuhan kebutuhan merupakan hak dasar bagi setiap warga negara dan penduduk untuk mendapatkan pelayanan atas barang, jasa dan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan maksimal.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pengertian pelayanan publik adalah 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.

Selanjutnya Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjelaskan bahwa pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.

Pelaksana pelayanan menjadi faktor penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, oleh sebab itu semestinya pelaksana layanan harus didukung oleh berbagai faktor. Salah satunya pengembangan kapasitas pelaksana pelayanan itu sendiri, yang mana hal itu telah dijelaskan dalam Pasal 25 Huruf h Peraturan Pemerintah No. 96 tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa standar pelayanan publik paling sedikit memuat komponen kompetensi Pelaksana.

Kompetensi pelaksana dapat dilaksanakan dengan melakukan program-program pelatihan/pengembangan yang mana diharapkan pelaksana pelayanan

dapat mengimbangi tuntutan kualitas pelayanan publik saat ini, baik pelayanan secara langsung (tatap muka dengan pengguna layanan) maupun berbasis digitalisasi. Namun perlu diperhatikan pula terkait penyediaan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung performa pelaksana pelayanan itu sendiri. Sehingga terdapat keseimbangan antara tuntutan performa prima dengan pengembangan kualitas pelaksana.⁵

Pelaksana pelayanan publik atau PNS sebagai penyelenggara negara dan pemerintahan wajib bertanggung jawab untuk merumuskan sekaligus melaksanakan langkah strategis dan upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat. Untuk itu, akuntabilitas kinerja setiap penyelenggara negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus selalu ditingkatkan dan menjadi fokus perhatian bagi pemerintah.⁶ Untuk mencapai itu semua dibutuhkan sosok sumber daya manusia PNS yang profesional, yang mempunyai sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik, dan semua itu dapat dilakukan dengan cara pengembangan kompetensi PNS.

Berdasarkan Pasal 203 Ayat (1) PP No. 17 Tahun 2020 pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi PNS yang selama ini mendapat penekanan lebih besar ialah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan

⁵ Shintya Gugah Asih Theffidy, "Komitmen Pelaksana Pelayanan Publik", <https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel--komitmen-pelaksana-pelayanan-publik>, dikunjungi pada tanggal 13 April 2022 Jam 20.20.

⁶ Deri Febriana, 2014, "Pengembangan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia", *Jejaring Administrasi Publik*, Volume 6, No. 1, 2014, hlm. 428.

instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan PNS. Pada Pasal 210 Ayat (2) PP 11 tahun 2017 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dijelaskan pada Pasal 211 PP 11 tahun 2017 yang menjelaskan pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.

Selanjutnya pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dijelaskan pada Pasal 212 PP 11 tahun 2017 yaitu,

“Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.”

Sumber daya PNS merupakan modal yang luar biasa yang bertindak sebagai subyek sekaligus obyek dalam reformasi birokrasi. Sumber daya PNS 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.

Pemerintah sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan kompetensi aparatur

dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial, maupun aspek teknis. Hal tersebut diperlukan untuk mengatasi berbagai masalah atau kelemahan kompetensi aparatur. Apalagi pada kantor-kantor pemerintahan yang banyak berurusan langsung dengan kepentingan masyarakat, seperti di Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat yang memiliki fungsi salah satunya yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang energi dan sumber daya mineral.

Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat adalah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Keberadaan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat berdasarkan kepada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat tertuang di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 34 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat. Tugas Pokok Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang energi dan sumber daya mineral. Disamping itu Dinas ESDM memiliki fungsi salah satunya yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang energi dan sumber daya mineral dan juga dalam melaksanakan Tupoksi Dinas ESDM juga menetapkan program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mana indikator kinerjanya adalah tingkat pemenuhan kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Untuk menunjang kinerja seorang PNS diperlukan PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu instansi

pemerintah. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan data yang di dapatkan hanya 30 orang PNS dari 66 orang PNS di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti pengembangan kompetensi PNS, hal ini juga berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Jamaris selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat, menjelaskan bahwa masih banyaknya PNS Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat yang belum mengikuti pengembangan kompetensi PNS dan juga kurang optimalnya upaya pengembangan kompetensi PNS.⁷

Pada permasalahan tersebut belum sesuai dengan Pasal 70 UU ASN, Pasal 203 PP No. 17 Tahun 2020 dan Pasal 205 Ayat (3) PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS, yang mana sudah dijelaskan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam mengembangkan kompetensi dan setiap instansi wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja tahunan instansi masing-masing.

Beberapa masalah yang sudah dijelaskan diatas diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal dan mempengaruhi mutu pelayanan publik. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut maka dipandang perlu untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENINGKATAN MUTU**

⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Jamaris Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat.

PELAYANAN PUBLIK DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) PROVINSI SUMATERA BARAT.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil ?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan mutu pelayanan publik di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaturan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan mutu pelayanan publik di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperluas khasanah ilmu pengetahuan di bidang Hukum Administrasi, khususnya mengenai peranan pemerintah, dan tanggungjawab para pihak dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan mutu pelayanan publik.

2. Praktis

Memberikan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan informasi mengenai topik yang diangkat, juga membuka mata dan pikiran pemerintah dan masyarakat agar dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan

kegiatan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan mutu pelayanan publik sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

E. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan mengacu kepada bagaimana metode pendekatan masalah dilakukan pada penelitian ini ialah metode pendekatan yuridis sosiologis (empiris), yaitu penelitian hukum yang menganalisis tentang penerapan hukum dalam kenyataannya terhadap individu, kelompok, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dengan menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum.⁸ Artinya penelitian ini dilakukan dengan melihat kenyataan dilapangan tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan mutu pelayanan publik di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian hukum deskriptif (*descriptive legal study*), merupakan penelitian hukum yang bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁹ Artinya dalam penelitian ini didapatkan data tentang suatu keadaan gejala secara lengkap dan menyeluruh mengenai pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam peningkatan

⁸ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm. 83.

⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 49.

mutu pelayanan publik di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat.

3. Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan jenisnya dibedakan, antara lain:

1. Data primer, yaitu data yang berasal dari masyarakat atau orang-orang yang terkait secara langsung terhadap objek penelitian.¹⁰ Dalam penelitian ini data primer tersebut berupa hasil wawancara yang dilakukan dilapangan melalui pihak-pihak yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis.¹¹ Untuk mendapatkan informasi mengenai Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca buku-buku, jurnal dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.

Didalam data sekunder, dapat digolongkan menjadi 3 daya mengikatnya, yakni:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat¹², yang terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

¹⁰ Bachtiar, 2019, *Metode Penelitian Hukum*, UNPAM Press, 2019, Tangerang, hlm. 63.

¹¹ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 11.

¹² Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 31.

3. Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
9. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik.
10. Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 tahun 2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 19 (Covid-19).
11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

12. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 34 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku teks, hasil-hasil penelitian dalam jurnal dan majalah, atau pendapat para pakar di bidang hukum.¹³
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti interent, kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.¹⁴

B. Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.

2) Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder, serta informasi yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan dan meminta beberapa keterangan yang diperlukan untuk penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Muhaimin, *Op. cit.*, hlm. 62.

Untuk penelitian ini data dikumpulkan langsung dengan teknik wawancara. Wawancara ini merupakan sumber data yang bersifat primer, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian atau informan selaku responden penelitian di lapangan. Oleh karena itu, secara sederhana wawancara dapat diartikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Informasi yang dipertukarkan melalui tanya jawab tersebut merupakan tanya jawab atau dialog yang tersusun secara sistematis.¹⁵

2. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah kegiatan mengumpulkan dan memeriksa dan menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.¹⁶

5. Metode Pengolahan Data dan Analisa Data

Setelah data primer dan data sekunder didapatkan, selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap data-data tersebut dengan mengungkapkan kenyataan-kenyataan dalam bentuk kalimat, terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan dan karenanya lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data, dan bukan kuantitas.¹⁷

¹⁵ Bachtiar, *Op. cit.*, hlm. 142.

¹⁶ M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 101.

¹⁷ Muhaimin, *Op. cit.*, hlm. 108.