

**TINJAUAN HUKUM TENTANG IMPLEMENTASI TUGAS DAN FUNGSI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
RIAU DALAM RANGKA PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh: Hadra Nafila Fajriani

Program Kekhususan: Hukum Administrasi Negara

Pembimbing I: Dr. Evi Deliana HZ, S.H., LL. M.

Pembimbing II: A. Rauf, S.H., M.H.

Alamat: Perum Citra Kencana Blok D/34, Pekanbaru, Riau.

Email: hadra.nafila3564@student.unri.ac.id / Telepon: 0811-7585-660

ABSTRACT

The smooth implementation of government tasks and national development is highly dependent on the working mechanism of the state apparatus, especially civil servants. Civil Servants, hereinafter abbreviated as PNS, are not only elements of the state apparatus, but also public servants who live in the midst of society and work for the benefit of society. The position and role of civil servants in every government organization is very decisive, because civil servants are the backbone of the government in carrying out national development.

This study is based on the fact that it is important to develop human resources by increasing skills to create administrative officers who are competent in the field of human resource management. The purpose of this study was to examine and analyze human resource development through capacity building at the Human Resource Development Board of Riau Province.

This research is sociological legal research, namely research that looks at the relationship between law and society with the gap between the law that should and the law that actually occurs. This research was conducted at the Human Resources Development Board of Riau Province. This research also contains interviews distributed to civil servants who participated in competency development and those who did not participate in competency development. The data collection technique was carried out by interviews and literature review.

From the results of research that has been done, the implementation has been going quite well. This is because the relevant agencies are moving through updates for employees in competency development. The inhibiting factors are administrative sanctions that have not gone well and the limited budget of funds owned.

Keywords: Competency Development, Civil Servants.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2019 – 2024 yang merupakan agenda pembangunan daerah Provinsi Riau dengan sasaran meningkatkan penerapan reformasi birokrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau,¹ pelaksanaan pengembangan kompetensi untuk aparatur sipil negara diatur dalam Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sebagaimana disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengembangan kompetensi bagi ASN, baik PNS maupun PPPK dilakukan secara terbuka dan masing - masing memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.² Dalam penulisan ini difokuskan pada pengembangan kompetensi untuk PNS karena telah mempunyai peraturan yang lengkap, sementara PPPK belum.

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pengembangan kompetensi wajib diikuti oleh seluruh pegawai

ASN dan menjadi prasyarat pegawai untuk mengembangkan karirnya sebagai salah satu dasar untuk pengangkatan jabatan. Hal tersebut juga dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 ayat (1).

Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud non klasikal dilakukan paling sedikit melalui jalur: a. *coaching*; b. *mentoring*; c. *e-learning*; d. pelatihan jarak jauh; e. detasering (*secondment*); f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*); g. patok banding (*benchmarking*); h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah; i. belajar mandiri (*self development*); j. komunitas belajar (*community of practices*); k. bimbingan di tempat kerja; l. magang/praktik kerja; dan m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.³

Peran BPSDM sangat dibutuhkan, karena jumlah PNS di Provinsi Riau memiliki jumlah yang besar. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Pasal 425 dijelaskan mengenai

¹ Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau 2019 - 2024.

² Dr. Adi Suryanto, M.Si, 2021, dkk. *Antologi Pengembangan Kompetensi ASN Teori Kebijakan dan Praktik*. Jakarta : APWI. Hlm. 3.

³ Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yaitu :

- (1) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.
- (2) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan dan perumusan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu, Bidang Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Integritas, serta Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;
 - b. Pelaksanaan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Integritas, serta Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Kesekretariatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial,

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Integritas, serta Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional;

- d. Pelaksanaan administrasi Kesekretariatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Integritas, serta Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti kegiatan pengembangan kompetensi PNS secara berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang sangat penting dilaksanakan guna sebagai pelengkap dan tambahan dalam mengembangkan atau menyalurkan minat dan bakat yang mereka punya agar mereka dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka.

Penelitian terdahulu yang terkait dalam penelitian ini adalah tulisan dari Amartha Ashfiana Nadhifa, dkk, yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pelatihan Teknik PNS Di Kabupaten Tegal” pada tahun 2022. Tulisan ini membahas mengenai bagaimana pelaksanaan kebijakan kompetensi pelatihan

teknis di BKPSDM Kabupaten Tegal serta faktor - faktor pendorong dan penghambat implementasi kebijakan tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait Tinjauan Hukum Tentang Implementasi Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Guna melihat bagaimana tinjauan hukum dari tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Riau, termasuk faktor-faktor pendorong dan penghambat yang mempengaruhi terhambatnya implementasi tersebut serta upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi faktor penghambat regulasi tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Tinjauan Hukum Tentang Implementasi Tugas Dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tinjauan hukum tentang implementasi tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil?
2. Apakah faktor pendorong dan penghambat implementasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau?

3. Apakah upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Provinsi Riau untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tinjauan hukum tentang implementasi tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil.
- b. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat implementasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Provinsi Riau dalam meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Praktis
- b. Kegunaan bagi penulis, sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.
- c. Kegunaan bagi akademik, sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia akademik khususnya di bidang hukum, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta menambah literatur dalam

melakukan kajian dan penulisan ilmiah bidang hukum selanjutnya.

- d. Kegunaan bagi instansi terkait, sebagai bahan evaluasi terkait kinerja berdampak besar bagi masyarakat maupun negara.

D. Kerangka Teori

1. Teori *Good Governance*

Pelaksanaan *good governance* membutuhkan partisipasi organisasi masyarakat sipil sebagai penyeimbang negara. Namun, cita-cita *good governance* kini telah menjadi bagian yang sangat serius dalam pembahasan tentang perkembangan dan pengembangan paradigma birokrasi ke depan karena peran penerapan prinsip-prinsip dan tata kelola yang baik adalah memberikan mekanisme dan pedoman untuk memberikan keseimbangan kepada pemangku kepentingan dalam mewujudkan kepentingannya. *good governance* yang diartikan oleh para stakeholder adalah suatu mekanisme atau sebuah proses dimana pemerintahan menuju ke arah yang lebih baik untuk mengelola pemerintahan dan lembaga di dalam maupun di luar pemerintahan termasuk masyarakat.⁴

2. Teori Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik

5 huruf (c) Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan,

⁴ Abdul Rahman Nur, 2018. *Algemene Beginselen Van Behoorlijk Bestur : Konsepsi Negara Welfare State dalam Menata Kota Palopo* : Guepedia. Hlm. 23.

penyelenggaraan administrasi pemerintahan berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB). Prinsip - prinsip dari asas- asas umum pemerintahan yang baik merupakan kategori khusus dari prinsip hukum umum dan dianggap sebagai sumber formal hukum dalam hukum administrasi, meskipun biasanya melibatkan hukum tidak tertulis.⁵ Ruang lingkup AUPB disebutkan secara eksplisit dalam pasal 10 ayat (1) yang terdiri dari 8 (delapan) asas yaitu :

- a. Kepastian Hukum
- b. Kemanfaatan
- c. Ketidakberpihakan
- d. Kecermatan
- e. Tidak menyalahkan kewenangan
- f. Keterbukaan
- g. Kepentingan umum

3. Teori Pengawasan

Menurut Sarwoto pengawasan adalah sebagai manajemen kegiatan yang mengusahakan pekerjaan agar suatu pekerjaan tersebut berjalan sesuai dengan pelaksanaan yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. ⁶ Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu kegiatan tugas dan pelaksanaan secara de facto, sedangkan tujuan pengawasan hanyalah terbatas

⁵ Cekli Setya Pratiwi, Shinta Ayu Purnamawati, Fauzi, Christina Yulita Purbawati. 2018. *Penjelasan Hukum Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Jakarta : LeIP, Hlm. 29.

⁶ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1998, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta, Rhineka Cipta, Hlm. 18.

pada pencocokan apakah kegiatan yang dilakukan dan dilaksanakan telah sesuai dengan kerangka yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dalam kegiatan pengawasan tidak terdapat kegiatan yang bersifat kolektif atau pengarahan.⁷

E. Kerangka Konseptual

1. Implementasi adalah tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan.⁸
2. Aparatur Sipil Negara adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁹
3. Pegawai Negeri Sipil adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).¹⁰
4. Pengembangan Kompetensi adalah salah satu unsur penentu dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.¹¹

⁷ Muchsan, 1992, *Pengawasan Terhadap Pembuatan Aparatur Pemerintahan dan Peradilan Tata Usaha Negara*, Liberty, Yogyakarta. Hlm. 36.

⁸ Mulyadi, D. 2015, *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung, Alfabeta. Hlm. 12.

⁹ Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Angka (1)

¹⁰ A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, Hlm. 113.

¹¹ Dra. Kurniasih, M.Si, 2019. *Pengembangan Kompetensi Pegawai*, Jurnal Lingkar Widyaiswara. Banten. Hlm. 20.

5. Kompetensi Menurut Edison, dkk, Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan.¹²

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan - kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹³

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang penulis pilih adalah Kota Pekanbaru, yaitu di Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Provinsi Riau. Hal tersebut berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dan mendapatkan data dari instansi tersebut.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau.

b. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta

¹² Raden Yudhi Pradityo Setiadiputra, 2017, "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah" *Jurnal SAWALA* Vol. 5. No. 1. Hlm. 18.

¹³ Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia Pers, Cetakan Ketiga, Jakarta, Hlm. 43.

karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi.¹⁴

4. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- 2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- 5) Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018.
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- 7) Surat Edaran Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Jalur Pendidikan.
- 8) Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah Provinsi Riau 2019 - 2024.

9) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019.

10) Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan,

b. Peraturan Gubernur Riau Nomor 95 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.¹⁵

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, ensiklopedia, buku-buku, jurnal, laporan hasil penelitian berbagai jenis disiplin ilmu yang mempunyai relevansi dengan objek permasalahan yang hendak diteliti.

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

¹⁴ Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Hlm. 118.

¹⁵ *Loc.cit.*

Bahan hukum tersier dapat dicontohkan seperti: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.¹⁶

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, si pewawancara bebas menanyakan suatu hal kepada responden tanpa terikat dengan daftar-daftar pertanyaan.
- b. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung terhadap objek penelitian.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif data diperoleh kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya di analisa secara kualitatif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur dari aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan

¹⁶ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudi. 2003. *Penelitian hukum normatif suatu tinjauan singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada). Hlm. 54.

bangsa dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹⁷

Kebijakan Pemerintah dalam bentuk produk hukum sebagaimana yang dimaksud tersebut adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian dijabarkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Untuk menghasilkan suatu perencanaan SDM yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap atau perilaku yang baik guna melaksanakan tugas tersebut.¹⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Pengembangan Kompetensi

1. Pengembangan Kompetensi

Sesuai dengan amanat Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah mengatur sendiri dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat

¹⁷ Wenny Desty Febrian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah : Eureka Media Aksara. Hlm 88.

¹⁸ Jenerson Patenongan. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK). Hlm. 150

melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka untuk efisiensi dan efektivitas pemerintahan daerah Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

2. Jenis-jenis Pengembangan Kompetensi

Dalam Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi tersebut, dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pelatihan

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Kota Pekanbaru

Kota ini berawal dari sebuah pasar (pekan) yang didirikan oleh para pedagang Minangkabau di tepi Sungai Siak pada abad ke - 18. Hari jadi kota ini ditetapkan

pada tanggal 23 Juni 1784 Perkembangan kota ini pada awalnya tidak terlepas dari fungsi Sungai Siak sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan hasil bumi dari pedalaman dan dataran tinggi Minangkabau ke wilayah pesisir Selat Malaka.

Pada abad ke - 18 wilayah Senapelan di tepi Sungai Siak, menjadi pasar (pekan) bagi para pedagang Minangkabau. Seiring dengan berjalannya waktu, daerah ini berkembang menjadi tempat permukiman yang ramai. Pada tanggal 19 Maret 1956, berdasarkan Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1956 Republik Indonesia, Pekanbaru menjadi daerah otonom kota kecil dalam lingkungan Provinsi Sumatera Tengah. Selanjutnya sejak tanggal 9 Agustus 1957 berdasarkan Undang - Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 Republik Indonesia, Pekanbaru resmi menjadi Ibu Kota Provinsi Riau pada tanggal 20 Januari 1950 berdasarkan Kepmendagri Nomor Desember 52/I/44-25 sebelumnya yang menjadi ibu kota adalah Tanjung Pinang (kini menjadi Ibu Kota Provinsi Kepulauan Riau).¹⁹

2. Letak Geografis

Luas wilayah Kota Pekanbaru pada tahun 2021 meliputi 632,26 Km². Kecamatan Rumbai Timur, Tenayan Raya, dan Rumbai Barat merupakan tiga kecamatan terluas di Kota Pekanbaru, dengan persentase luas wilayah

¹⁹ NW Velia, 2018. *Repository Universitas Islam Riau*. Hlm 1 - 2

terhadap total wilayah Pekanbaru masing-masing adalah 21,91%, 18,12%, dan 13,63%.²⁰ Secara geografis Kota Pekanbaru memiliki posisi strategis berada pada jalur Lintas Timur Sumatera, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang, dan Jambi, dengan wilayah administratif, diapit oleh Kabupaten Siak pada bagian utara dan timur, sementara bagian barat dan selatan oleh Kabupaten Kampar.

3. Demografi

Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru pada tahun 2021 bersumber dari hasil proyeksi data Sensus Penduduk 2020 (SP2020), yaitu sebesar 994.585 jiwa, yang terdiri dari 500.330 penduduk laki-laki dan 494.255 penduduk perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 101.²¹

B. Gambaran Umum Mengenai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

1. Sejarah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Seiring dengan waktu dengan mengikuti regulasi pada tahun 2000 Badan Diklat Provinsi Riau dilebur dengan Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Riau menjadi Badan Administrasi Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Riau yang lebih dikenal dengan BADP. Secara struktural Badan Diklat menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan dan Pelatihan.

Kondisi ini berlanjut dengan berubahnya nomenklatur dari BADP menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang disingkat dengan BKP2D.

Untuk membangun kemandirian sebagai lembaga pelatihan yang terakreditasi baik aspek kelembagaan maupun program pelatihan, pada tahun 2017 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Status Lembaga Pelatihan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan bagian dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau dipisahkan dan ditingkatkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau yang disingkat dengan BPSDM, yang secara resmi terbentuk mulai tanggal 29 Desember 2017 dengan dilantikanya Drs. Asrizal, M.Pd selaku Kepala BPSDM Provinsi Riau yang pertama.

2. Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Makna yang terkandung dalam visi :

- a. Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara,
 - b. Kompetensi
 - c. Integritas
- BPSDM Provinsi Riau menetapkan misi sebagai berikut:
- a. Meningkatkan kompetensi aparatur yang berkualitas;

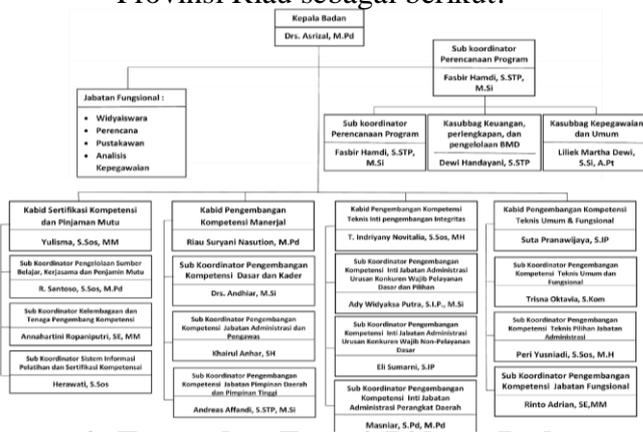
²⁰ Badan Pusat Statistik. 2022. *Kota Pekanbaru Dalam Angka 2022*. Hlm. 6

²¹ *Ibid* Hlm. 47

- b. Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan²²

3. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 95 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja BPSDM Provinsi Riau, maka susunan struktur organisasi BPSDM Provinsi Riau sebagai berikut:



4. Tugas dan Fungsi Bidang Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan Kesekretariatan
2. Pelaksanaan kebijakan Kesekretariatan
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Kesekretariatan,
4. Pelaksanaan administrasi Kesekretariatan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.²³

²² Joni Irwan, 2019, *Buku Profil BPSDM*. Hlm. 15-16.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Kewenangan urusan pendidikan dan pelatihan ASN pada Pemerintah Pusat yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi, sertifikasi pegawai, dan standarisasi.²⁴ Kewenangan urusan pendidikan dan pelatihan ASN pada Pemerintah Provinsi yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi dan sertifikasi. Pengisian jabatan ASN baik struktural maupun fungsional dalam setiap level harus diisi oleh personil yang telah lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikasi keahlian.

Data menunjukkan sasaran pencapaian kinerja tahunan BPSDM Provinsi Riau. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun 2020 sebesar 4,28%, dimana target yang ingin dicapai sebesar 7,20%, kemudian pada tahun 2021 jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi sebesar 6,08% sedangkan target yang ingin dicapai sebesar 7,50%, dan pada

²³ Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

²⁴ <https://www.bkn.go.id/akreditasi-wujud-standardisasi-penyelenggara-penilaian-kompetensi-asn/>, diakses tanggal 05 Oktober 2023.

tahun 2022 ASN yang melakukan pengembangan kompetensi yaitu sebesar 13,55% yang akhirnya melampaui target pencapaian dari 8,50%.

Terlihat kinerja BPSDM Provinsi Riau mengalami peningkatan selama setahun terakhir, hal ini disebabkan oleh upaya BPSDM Provinsi Riau terhadap ASN yang sebelumnya banyak yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi menggunakan pola pembelajaran digital. Dampak yang dirasakan oleh pegawai setelah mengikuti pengembangan kompetensi yaitu pegawai memperoleh ilmu baru secara keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan mereka masing-masing secara profesional. Melalui pola karir yang jelas dan pemetaan peluang untuk mewujudkan karir sesuai kemampuan pengembangan kompetensi memudahkan pegawai untuk menyadari kebutuhan pegawai, tujuannya serta nilai – nilai yang ingin ia capai di dalam organisasinya.²⁵

B. Faktor pendorong dan penghambat dalam Implementasi Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Pemerintah dalam menjalankan kewajibannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal setiap organisasi harus berusaha

memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang.²⁶

Adapun Faktor Pendorong dalam pengembangan kompetensi PNS di BPSDM Provinsi Riau yaitu :

1. Melakukan Pemetaan PNS
2. Jejaring media informasi
3. Terbentuknya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan kerjanya
4. Terciptanya prinsip - prinsip *good governance*.²⁷
5. Indeks kepuasan masyarakat terhadap PNS

Adapun Faktor Penghambat dalam pengembangan kompetensi PNS di BPSDM Provinsi Riau yaitu

1. Kesadaran PNS
2. Dana/anggaran yang masih terbatas
3. Pegawai negeri sipil berasumsi bahwa pengembangan kompetensi bukanlah hal yang diwajibkan

C. Upaya Pemerintah Daerah Provinsi Riau Untuk Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau

Pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta kematangan berpikir yang otomatis dibarengi perubahan moral dan

²⁶ Ni Kadek Suryani, dan. Dr. Ir John. 2018. *Kinerja Organisasi*. Hlm. 2

²⁷ Sondil E, dkk. 2014. *Implementasi Prinsip – Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP) Hlm. 16

²⁵ Wawancara dengan Bapak Yono, Hari Jum'at 27 Januari 2023, Bertempat di Kantor BPSDM Provinsi Riau.

perilaku dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan salah satunya yakni melalui program pendidikan dan pelatihan.²⁸

Pada saat ini, Pemerintah Daerah Provinsi Riau terus berupaya mendorong birokrasi untuk memiliki keunggulan kompetitif atau *smart* ASN yang diamanatkan dalam UU ASN. Sebagai bentuk implementasi UU ASN tersebut, telah disahkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mengatur secara menyeluruh terkait manajemen PNS meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, manajemen karir, penilaian kinerja, reward dan punishment, hingga pemberhentian dan pensiun. Tujuan manajemen PNS yang didesain secara terintegrasi tersebut adalah untuk menghasilkan PNS yang memiliki integritas, netral, profesional dalam menyelenggarakan kebijakan publik dan pelayanan publik, serta berperan sebagai perekat dan pemersatu NKRI. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BPSDM Provinsi Riau berada pada lokasi seluas 27.330 M², yaitu Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau, beralamat di Jalan Ronggowarsito No. 14 Pekanbaru.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

²⁸ LAN, 2018, *Kajian Strategi Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Daerah*, Hlm. 9

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau telah menyelesaikan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau sudah terlaksana dengan cukup baik, terbukti dengan tercapainya target/realisasi kinerja peningkatan maksimal di tahun 2022. Hal tersebut terlihat pada data presentase pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 (dua puluh) JP per orang dan per tahun, dimana pada hasil tahun – tahun sebelumnya kurang mendukung pegawai dalam menyelesaikan program sesuai tujuan, akan tetapi kinerja dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus diiringi dengan kerja sama yang baik antar organisasi perangkat daerah yang terkait untuk memaksimalkan kinerja dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut.
2. Faktor Pendorong dalam Implementasi Tugas Dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah Melakukan Pemetaan Terhadap Keikutsertaan PNS dalam Pengembangan Kompetensi dan melakukan pembaruan kepada jejaring media informasi seperti *whatsapp*, *website* BPSDM

mengenai jenis dan pelatihan apa yang sedang berlangsung. Adapun Faktor Penghambat dalam Implementasi Tugas Dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah Kesadaran PNS masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi dan tidak memenuhi 20 (dua puluh) jam pelajaran, Pegawai negeri sipil berpendapat bahwa pengembangan kompetensi bukanlah hal yang wajib, Dana/anggaran yang masih terbatas.

3. Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru yaitu dengan cara menyusun strategi dan kebijakan pengembangan kompetensi PNS, dilakukannya *transfer knowledge* kepada sesama pegawai, serta sarana dan prasarana untuk mendukung pelatihan keterampilan pegawai.

B. Saran

1. BPSDM perlu untuk melakukan perbaikan dari segi kuantitas dan kualitas pegawainya dalam menangani pengembangan kompetensi terhadap pegawai agar mekanisme dan sistem bisa menjangkau lebih luas dan meminimalisir kurangnya pengetahuan pegawai terhadap pengembangan kompetensi untuk aparatur sipil negara.
2. Perlu diberikannya sanksi yang tegas kepada pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi

seperti tidak diterbitkannya sertifikasi kompetensi untuk kenaikan jabatan pegawai dan mempengaruhi gaji pegawai, sehingga urgensi dari pelatihan lebih dibutuhkan.

3. Pemerintah Daerah Provinsi Riau perlu membuat aturan turunan seperti Peraturan Daerah atau Peraturan Gubernur sebagai lanjutan dari Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Badan Pusat Statistik. 2022. *Kota Pekanbaru Dalam Angka 2022*. Pekanbaru. CV. MN Grafika.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung. Alfabeta.
- Djarwanto. 1994. *Pokok- Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta. Liberty.
- Djarmika, Sastra dan Marsono. 2005. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta. Djambatan
- Febrian, Wenny Desty. Dkk. 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah. Eureka Media Aksara.
- Hasan, M.Iqbal. 2002. *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor. Ghalia.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

- Mulyadi, D. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Mahasatya.
- Pedoman Penelitian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau. 2015.
- Suryanto, Adi, dkk. 2021. *Antologi Pengembangan Kompetensi ASN Teori Kebijakan dan Praktik*. Jakarta. APWI.
- B. Jurnal/Skripsi/Tesis/Disertasi**
- Agus Suryono dan Suwondo. “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Studi Kasus di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa” *Jurnal WACANA* Vol. 12 No. 3. 2009.
- Administrasi Negara* Vol. 7 No. 1. 2020.
- Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.
- Kurniasih “Pengembangan Kompetensi Pegawai” *Jurnal Lingkar Widya Swara* Edisi 6. No. 2. 2019.
- Nasrullah Nazsir “Good Governance” *Jurnal Penerapan Konsep 7 Habits of Highly Effective People Dalam Profesi Dosen*. Vol. 4 No. 1. 2003.
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang - Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10 Tahun 2018.
- Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 .
- Surat Edaran Menpan RB Nomor 28 Tahun 2021.
- Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016.
- (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021.
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 95 Tahun 2016.
- D. Website**
- <https://bpsdm.riau.go.id/>, diakses tanggal 30 Juni 2023.
- <https://www.bkn.go.id/akreditasi-wujud-standardisasi-penyelenggara-penilaian-kompetensi-asn/>, diakses tanggal 05 Oktober 2023.
- <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/asn-pengisi-setiap-jabatan-harus-memiliki-kompetensi-dan-sertifikasi-keahlian>, diakses tanggal 05 Oktober 2023