

**KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBERIAN TUGAS BELAJAR
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring

2012011092



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

BELLA RIEFYAGITA KURNIA FITRI SEMBIRING

Pemerintah Kota Bandar Lampung melalui BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki program Tugas Belajar yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para PNS berdasar pada pelayanan publik yang dianggap masih kurang oleh masyarakat. Kebijakan ini sesuai dengan SE MENPAN RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangann Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan. Pada penerapannya, program pemberian tugas belajar terdapat kendala dan hambatan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah kebijakan pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung? (2) Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung? Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan masalah normatif dan empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh, dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif agar mudah dipahami.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kebijakan pemerintah dalam pemberian tugas belajar bagi PNS di BKPSDM Kota Bandar Lampung diberikan melalui beasiswa maupun pengajuan secara mandiri. Dalam prosesnya belum dapat berjalan dengan lancar karena berbagai hal, baik dari lembaga yang berwenang dan individunya. (2) Faktor-faktor yang menghambat, seperti keterbatasan layanan administrasi akibat kurangnya pemanfaatan teknologi dan fasilitas, dan kelalaian PNS dalam mengurus berbagai persyaratan. Berdasarkan hasil penelitian, saran dalam kebijakan pemerintah pemberian tugas belajar bagi PNS di BKPSDM Kota Bandar Lampung ini masih perlu sedikit perbaikan dalam pelaksanaannya. Memperkuat kebijakan dan pelaksanaan, agar program tugas belajar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi para PNS di Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kebijakan Pemerintah, PNS, Tugas Belajar, BKPSDM

ABSTRACT

THE GOVERNMENT'S PRACTICE IN GIVING A TEACHING TASK TO CIVIL SERVANTS IN THE FIELD OF RESPONSIBILITY AND RESOURCE DEVELOPMENT OF THE PEOPLE IN THE CITY OF BANDAR LAMPUNG

By

BELLA RIEFYAGITA KURNIA FITRI SEMBIRING

The Government of the City of Bandar Lampung through BKPSDM has a task learning program aimed at improving the competence of the PNS based on public services that are still considered to be lacking by the public. This policy is in line with RB No. 28 Year 2021 on the development of competences for civil servants through the educational path. In its implementation, the learning assignment program has obstacles.

The issues in this study are: (1) How is the policy of giving study duties to civil government officials in the Civil Service and Human Resource Development Agency of the City of Bandar Lampung? (2) What factors are inhibiting and supportive in the assignment of educational duties to the Civil State Officers in the Human Resource Development Agency of the City of Bandar Lampung? The research method used is a normative and empirical approach to problems. Data collection is done using interview techniques and a library study. The data obtained, analyzed using qualitative descriptive techniques to make it easy to understand.

The results of this research show that: (1) Government policy in the granting of educational duties to the PNS in BKPSDM City of Bandar Lampung is given through scholarships or submissions independently. However, in the process has not been able to run with the smooth and maximum. (2) Hindering factors, such as limited administrative services due to lack of use of technology and facilities, and negligence of PNS in dealing with various requirements. Based on the results of the research, the advice given in the government's policy of granting study duties to the PNS at BKPSDM City of Bandar Lampung is that there is still a need for some improvement in its implementation. Strengthening the policy and implementation, it is expected that the curriculum will be much more effective in improving the quality and competence of the PNS in the City of Bandar Lampung.

Keywords: Government policy, PNS, Learning tasks, BKPSDM

**KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBERIAN TUGAS BELAJAR
BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM
PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2012011092**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**



Nurmayani, S.H., M.H.
NIP 196112191988032002

Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

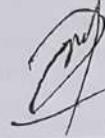
Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: **Nurmayani, S.H., M.H.**



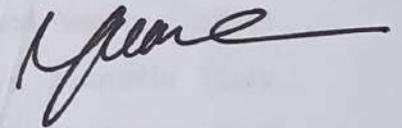
Sekretaris/Anggota

: **Eka Deviani, S.H., M.H.**



Penguji Utama

: **Ati Yuniati, S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 7 Agustus 2024

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring
NPM : 2012011092
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung”** adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3178/H26/DT/2010. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2024



Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring
2012011092

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring, lahir di Kota Bandar Lampung pada tanggal 06 Desember 2002, sebagai anak keempat dari empat bersaudara. Penulis merupakan putri dari pasangan Bapak KOMPOL (Purn) Arief Sembiring dan Ibu Mastura Maya Saputri.

Riwayat pendidikan formal yang penulis tempuh dan selesaikan adalah SD Negeri 2 Palapa selesai pada Tahun 2014, SMP Negeri 5 Bandar Lampung selesai pada Tahun 2017, dan SMA Yayasan Pembina Universitas Lampung (YP UNILA) selesai pada Tahun 2020. Pada tahun yang sama, penulis diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lombok Timur, Kecamatan Lombok Seminung, Kabupaten Lampung Barat pada bulan Januari tahun 2023.

MOTTO

“Semua orang bisa memulai, tetapi tidak semua orang bisa bertahan dan menyentuh garis *finish*.”

(Sadam.jpg)

“I’ve missed more than 9.000 shots in my career. I’ve lost almost 300 games. 26 times I’ve been trusted to take the game-winning shot and missed. I’ve failed over and over again in my life. And that’s why I succeed.”

(Michael Jordan)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap kerendahan hati kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

KOMPOL (Purn) Arief Sembiring dan Mastura Maya Saputri

Ketiga Kakak-Kakakku

Dewi Fibriefya Citra Vitaloka Sembiring, S.Psi., Adhe Okky Riefyaloka
Sembiring A.Md., dan Virga Trinanda Arya Putra Sembiring, S.E.

Atas cinta dan kasih sayang, doa dan perjuangan yang diberikan kepadaku

demi keberhasilanku di masa mendatang

Terima kasih atas dukungan, doa, dan semangat

yang diberikan demi keberhasilanku.

Almamaterku

Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, saran, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Nurmayani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang sangat baik karena telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini;
2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II, sekaligus Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran, mencurahkan segenap pemikirannya, serta bersedia meluangkan waktu dan memberi arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
3. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan koreksi dan masukan yang sangat membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini;

4. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan koreksi dan masukan yang sangat membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini;
5. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah membantu saya dalam pemilihan judul skripsi ini;
6. Bapak Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
7. Seluruh dosen dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang luar biasa selama ini kepada penulis dalam masa studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Ibu Heldaria, S.H., M.M., selaku Kepala Bidang Pengembangan Aparatur BKPSDM Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Bapak Muzanni Ali, S.E., selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini;
10. Kedua Orang Tuaku, Papa KOMPOL (Purn) Arief Sembiring dan Mama Mastura Maya Saputri, yang tidak pernah berhenti memberiku kasih sayang dan semangat, selalu melindungiku dalam setiap doa, serta selalu mendukung segala pilihan yang penulis pilih sejak kecil hingga dewasa;
11. Kakak-Kakakku tersayang, Dewi Fibriefya Citra Vitaloka Sembiring, S.Psi., Adhe Okky Riefyaloka Sembiring, A.Md., dan Virga Trinanda Arya Putra Sembiring, S.E., yang telah memberikan semangat dan dukungan serta kasih sayang;
12. Kepada Siti Rahma, S.H., yang sudah menemani, membantu, dan mendengarkan segala keluh kesah penulis sejak SMA sampai saat ini. Terima kasih sudah mau berjuang bersama dan semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan selama ini;

13. Kepada Vanessa Olivia Rose, yang selalu membantu, menemani, memberikan semangat dan motivasi, serta selalu menjadi tempat penulis bercerita dan berkeluh kesah sejak awal penulisan skripsi sampai saat ini;
14. Untuk sahabat-sahabatku, Melinda, Cahya, Abel, Dieas, Gita, yang telah menjadi tempat berbagi cerita, pengalaman, dan tawa bagi penulis sejak duduk di bangku SMP;
15. Untuk teman-temanku sejak SMA, Delvi, Kemuning, Devi yang telah memberikan warna dan mengisi hari-hari penulis dalam perjalanan penulisan skripsi ini;
16. Rekan-rekan HIMA HAN 2020 yang telah membantu penulis dalam menjalankan kepengurusan HIMA HAN dan membentuk selayaknya keluarga kecil, serta saling menguatkan dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga mimpi kita semua tercapai;
17. Rekan-rekan KKN Desa Lombok Timur, Kecamatan Lombok Seminung, Kabupaten Lampung Barat, Lazim, Tegar, Andreas, Azzah, Arum, dan Yola yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Lampung. Semoga perjuangan kita menuntut ilmu yang jauh dari daerah asal akan berbuah manis dan memberikan hasil yang baik di masa depan;
18. Almamaterku tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;
19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan yang berlipat-lipat ganda atas jasa dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2024
Penulis

Bella Riefyagita Kurnia Fitri Sembiring

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Ruang Lingkup	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan.....	9
2.1.1 Pengertian Kebijakan	9
2.1.2 Peraturan Kebijakan.....	11
2.1.3 Ciri-Ciri Kebijakan	12
2.1.4 Fungsi Kebijakan	13
2.1.5 Jenis-Jenis Kebijakan.....	13
2.2 Pegawai Negeri Sipil	14
2.2.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	14
2.2.2 Jenis-Jenis Pegawai Negeri Sipil	15
2.2.3 Jenis-Jenis Jabatan Pegawai Negeri Sipil	16

2.3	Tugas Belajar.....	17
2.3.1	Pengertian Tugas Belajar	17
2.3.2	Syarat-Syarat Tugas Belajar.....	18
2.3.3	Syarat-Syarat Program Studi Tugas Belajar	19
2.3.4	Hak-Hak Pegawai Negeri Sipil dalam Tugas Belajar.....	20
2.3.5	Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam Tugas Belajar	20
2.3.6	Pendanaan Tugas Belajar	21
2.3.7	Perpanjangan Jangka Waktu Tugas Belajar.....	21
2.3.8	Pembatalan dan Penghentian Tugas Belajar	22
2.4	Perbedaan Tugas Belajar Beasiswa dan Tugas Belajar Biaya Mandiri.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Masalah	26
3.2	Sumber Data dan Jenis Data.....	27
3.2.1	Data Primer	27
3.2.2	Data Sekunder	27
3.3	Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	28
3.3.1	Prosedur Pengumpulan Data.....	28
3.3.2	Prosedur Pengolahan Data	29
3.4	Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.....	30
4.2	Kebijakan Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.....	36
4.3	Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.....	44

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jenjang Pendidikan PNS Kota Bandar Lampung	32
Tabel 4.2	Jenjang Pendidikan PNS di BKPSDM Kota Bandar Lampung	36
Tabel 4.3	Jumlah PNS Kota Bandar Lampung Tugas Belajar Biaya Mandiri 2021-2023	43
Tabel 4.4	Jumlah PNS Kota Bandar Lampung Tugas Belajar Beasiswa Luar Kota 2021-2023	43
Tabel 4.5	Jumlah PNS Kota Bandar Lampung Tugas Belajar Beasiswa Pekot 2021-2023.....	43

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung Tahun 2024.....	35
Bagan 4.2	Alur Pengajuan Tugas Belajar bagi PNS.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang telah diperbaharui menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹ PNS adalah warga Negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat tertentu dan diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk bekerja pada instansi pemerintahan.² Menurut A.W.Widjaja, Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Beliau juga berpendapat bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kewajiban, yaitu segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sastra Djatmika berpendapat bahwa kewajiban PNS dibagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu:³

¹ Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

² Eka Deviani dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*, Bandar Lampung: PUSAKA MEDIA, 2022. Hlm. 12.

³ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1995. Hlm. 103.

1. Kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan;
2. Kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya; dan
3. Kewajiban-kewajiban lain.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap PNS berkewajiban untuk:⁴

1. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Taat terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan jujur, penuh kesadaran, dan dengan rasa tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan yang tinggi dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, di dalam dan di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

PNS sebagai salah satu unsur dari aparatur, bertugas memberikan pelayanan secara baik, profesional, jujur, dan adil kepada masyarakat dalam melaksanakan tugasnya di pemerintahan. Berdasarkan Pasal 21 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Setiap PNS berhak mendapatkan:⁵

1. Penghasilan (gaji atau upah);
2. Penghargaan yang bersifat motivasi (finansial atau nonfinansial);
3. Tunjangan dan fasilitas;
4. Jaminan sosial;
5. Lingkungan kerja;

⁴ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁵ Pasal 21 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

6. Pengembangan diri (talenta, karir, atau kompetensi);
7. Bantuan hukum.

Di balik seluruh hak-hak yang telah terjamin untuk para PNS, tentunya para PNS harus bertanggung jawab atas seluruh tugas dan jati dirinya sebagai seorang PNS. Karena setiap perkataan, perbuatan, maupun tulisan dari seorang PNS yang tidak sesuai atau melanggar ketentuan disiplin pegawai negeri sipil baik di dalam atau di luar jam kerja, akan berdampak buruk bagi PNS tersebut dan tentunya akan mendapatkan hukuman disiplin yang memiliki tujuan untuk menegur atau mendidik PNS tersebut agar lebih berhati-hati serta bertanggung jawab terhadap dirinya sebagai PNS.

Hukuman disiplin terdiri dari hukuman ringan, sedang, dan berat, yang dapat dibagi lagi menjadi:

1. Hukuman disiplin ringan:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang:
 - a. Penundaan naik gaji secara berkala untung jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman disiplin berat:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian secara tidak hormat atas permintaan sendiri
 - d. Pembernentian secara tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme,⁶ dan dapat memenuhi semua kewajiban di atas, maka diperlukan perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengendalian dalam manajemen kepegawaian. Contohnya seperti pengadaan dan seleksi pegawai, penempatan dan penunjukan jabatan atau fungsi yang telah ditetapkan, dan pengembangan karir dari segenap proses latihan baik sebelum maupun sesudah menduduki sebuah jabatan.⁷ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang diamandemen menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa berkaitan dengan kewenangan daerah tentang pengembangan sumber daya PNS dilakukan dengan pengembangan karir yang mempertimbangkan moralitas, integritas, pendidikan dan pelatihan, serta kompetensinya.⁸ Sesuai dengan sasaran dari visi misi BKPSDM Kota Bandar Lampung yaitu meningkatnya penyelenggaraan urusan kepegawaian daerah dan meningkatnya kinerja layanan administrasi kepegawaian serta meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.

Salah satu bentuk dari proses pengembangan karir seorang PNS adalah dengan pengembangan kompetensi jalur pendidikan melalui tugas belajar.⁹ Pengembangan kompetensi ini bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai agar dapat memenuhi kualifikasi dan memberikan kontribusi yang optimal. Pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan ini disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang memuat tentang persyaratan tugas belajar, persyaratan program studi, pendanaan, jangka waktu tugas belajar, hak dan kewajiban PNS yang melaksanakan tugas belajar, pembatalan dan penghentian tugas belajar, dan ketentuan lain yang terkait.

⁶ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019. Hlm. 5

⁷ Liberti Pandiangan, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bogor: Mitra Wacana Media, 2019.

⁸ Arif Mulyono, *PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH*, Vol. 3, No. 1, JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015, Hlm. 18.

⁹ BKN Badan Kepegawaian Negara, "Syarat dan Prosedur Pengajuan Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi PNS", <https://www.bkn.go.id/syarat-dan-prosedur-pengajuan-tugas-belajar-dan-izin-belajar-bagi-pns/>, diakses pada tanggal 18 Juli 2023.

Pengaturan lain yang mengatur secara terperinci tentang pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bagi PNS ini termuat dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS melalui Jalur Pendidikan. Di Bandar Lampung sendiri, pedoman dan tata cara pemberian tugas belajar PNS dituangkan di dalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal seperti ini termasuk dalam upaya perubahan hukum dengan pandangan modern, yaitu hukum berperan untuk menggerakkan menuju perubahan yang terencana.¹⁰ Kebijakan pemberian tugas belajar bagi PNS di kota Bandar Lampung ternyata juga banyak mengalami kendala dalam pemberlakuannya. Seperti kurangnya pengetahuan PNS perihal prosedur pengajuan tugas dan izin belajar. Sosialisasi dan edaran tentang prosedur pengajuan tugas sudah sering dilakukan, namun karena suatu hal masih banyak dijumpai PNS tidak melakukan pengurusan tugas belajar sesuai prosedur yang mengakibatkan tidak dapat diterbitkannya SK Tugas Belajar.

Tidak terbitnya SK tugas belajar akan memunculkan permasalahan lain ketika akan mengurus administrasi kepegawaian, contohnya ketika mengurus administrasi proses kenaikan pangkat, jika tidak mempunyai SK Tugas Belajar, maka proses kenaikan pangkat akan terganjal atau ditolak oleh BKN. Peraturan yang mengharuskan seorang PNS yang ingin mengurus kenaikan pangkat harus melakukan tugas belajar terlebih dahulu tercantum dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.¹¹

Permasalahan lain dalam peningkatan kualitas PNS adalah karena upaya tersebut tidak sejalan dan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Kepengurusan tugas belajar banyak sekali yang mengalami kesulitan, berdasarkan informasi yang terdapat pada salah satu media, bahwa 50% prosedur

¹⁰ Muhammad Sadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2015. Hlm. 87.

¹¹ PP Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

tugas belajar di Indonesia memiliki masalah.¹² Hal ini dapat juga terjadi dikarenakan sulitnya mendapatkan izin dari masing-masing pimpinan instansi tempat para PNS bekerja dengan alasan yang bermacam-macam, seperti sulitnya mencari pengganti sementara untuk mengerjakan pekerjaan para PNS yang melaksanakan tugas belajar, kurangnya kesadaran dari pimpinan mengenai pentingnya pengembangan kompetensi PNS melalui pendidikan lanjutan, atau bahkan karena adanya kepentingan dari pimpinan mereka yang berseberangan dengan pengajuan tugas belajar bagi PNS.¹³ Pemerintah harus sangat memperhatikan jalannya pelaksanaan tugas belajar tersebut. Salah satunya dengan memberikan izin yang mudah dan tidak berliku-liku agar PNS yang profesional dan unggul itu dapat dimiliki oleh pemerintah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung sebagai pelaksana memiliki peran penting dalam pemberian Tugas Belajar kepada PNS yang akan melanjutkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ke perguruan tinggi, hendaknya harus lebih meneliti keterkaitan antara kebutuhan dengan tugas pokok di instansi yang bersangkutan dan kejelasan prosedur untuk memudahkan para PNS dalam pengajuan dan pelaksanaan tugas belajar itu sendiri. Hal yang sama juga harus dilakukan oleh para pimpinan instansi dalam hal memberikan izin guna meningkatkan kualitas para PNS di kota Bandar Lampung agar selalu meningkat. Karena kebijakan pemberian Tugas Belajar terkesan belum optimal dan belum sepenuhnya memperhatikan aspek kebutuhan kepegawaian secara utuh.

Berdasarkan hal di atas, kemudian penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **Kebijakan Pemerintah Dalam Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.**

¹² Tengku Adil Fitrah, Skripsi: *Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional*, (Pekanbaru: UIR, 2021).

¹³ Wahyu Sasongko, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Bandar Lampung: Penerbit Universitas Lampung, 2013. Hlm. 54-55

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kebijakan pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan skripsi ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya dalam Hukum Kepegawaian di Indonesia.
 - b) Bagi mahasiswa dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan informasi yang jelas dan terperinci tentang kebijakan pemberian tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Bandar Lampung dan dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi PNS di Kota Bandar Lampung melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan. Bagi peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar Lampung agar dapat menjadi masukan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung maupun pihak terkait agar adanya pembenahan dalam Kebijakan Pemberian Tugas Belajar di Kota Bandar Lampung.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pelaksanaan Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dalam lingkup Kota Bandar Lampung dengan melihat peraturan yang menjadi sasaran kajian dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan

2.1.1 Pengertian Kebijakan

Kebijakan dapat diartikan sebagai konsep yang menjadi dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan tidak dapat disamakan dengan hukum dalam kekuatan mengikatnya, karena hukum dapat melarang dan memaksakan suatu tindakan, sedangkan kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan.¹⁴ Kebijakan menurut Anderson adalah rangkaian tindakan yang memiliki tujuan dan dilaksanakan oleh suatu pihak untuk memecahkan suatu masalah.¹⁵ Pada blog Widodo J. Pudjirahardjo yang mengutip tentang pengertian kebijakan menurut William Dun, menjelaskan bahwa kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal dalam suatu organisasi guna mengikat dan mengatur tindakan yang bertujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan dapat juga merujuk pada proses pembuatan keputusan penting suatu organisasi, termasuk identifikasi beragam alternatif seperti prioritas program, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya.¹⁶

¹⁴*Kebijakan Kehutanan Terkait Tenurial*, https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod_resource/content/1/pengertian_kebijakan.html, diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

¹⁵ Andi Cudai Nur dan Muhammad Guntur, "Analisis Kebijakan Publik", Makassar: Publisher UNM, 2019. Hlm. 6.

¹⁶ Amin, Dhea Ananda Malik, Muhammad Djamal, and Farhanuddin Jamanie, *Studi Tentang Kebijakan Pemerintah Dalam Melakukan Normalisasi Sungai Karang Mumus*, Vol. 8, No. 2, eJournal Pemerintahan Integratif, 2020, hlm. 811.

Di dalam kebijakan tersebut terdapat kebijakan publik yang merupakan modal penting yang dimiliki pemerintah untuk mengatur masyarakat di berbagai aspek kehidupan yang akan berdampak langsung dengan kehidupan sehari-harinya. Kebijakan merupakan rangkaian tindakan yang diusulkan oleh seseorang atau pemerintah di hambatan dan kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan dalam rangka mencapai tujuan. Secara singkatnya, kebijakan publik adalah apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan. Dimock menjelaskan bahwa administrasi Negara adalah sebagai penegakan dari kebijakan publik yang dinyatakan oleh kekuasaan yang berwenang, menyangkut permasalahan dan organisasi yang melibatkan hukum-hukum dan kebijakan yang dibentuk oleh badan-badan pembuat kebijakan di pemerintah. Kebijakan dan hukum administrasi Negara sangat memiliki kaitan yang erat dan penting, karena hukum administrasi Negara merupakan salah satu landasan hukum atas terbentuknya suatu kebijakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang biasanya mengatur tentang tata cara dan prosedur dalam administrasi negara¹⁷

Kebijakan publik di Indonesia memiliki tingkatan yang dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Kebijakan publik yang bersifat makro (umum, luas, mendasar). Kebijakan ini seperti Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah.
2. Kebijakan publik yang bersifat meso (menengah, skala sedang). Kebijakan ini mencakup Peraturan Menteri, Surat Edaran Menteri, Peraturan Gubernur, dan lain-lain.
3. Kebijakan publik yang bersifat mikro (khusus dan spesifik). Seperti peraturan yang dikeluarkan oleh aparat publik di bawah Menteri, Gubernur, Bupati, dan Walikota.¹⁸

¹⁷ Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018. Hlm. 28.

¹⁸ Ani Mardatila, "Contoh Kebijakan Publik Beserta Pengertian dan Tingkatan di Dalamnya", <https://www.merdeka.com/sumut/contoh-kebijakan-publik-pengertian-dan-tingkatan-di-dalamnya-klh.html>, diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

Sebuah kebijakan tidak akan berhasil jika saat dilaksanakan tidak berkaitan dengan tujuan yang ada. Dalam proses kebijakan yang akan dilaksanakan, akan melalui proses yang cukup panjang menurut Thomas R. Dye, mulai dari identifikasi masalah kebijakan, menuju penyusunan agenda, perumusan kebijakan, pengesahan kebijakan, implementasi kebijakan, sampai evaluasi kebijakan.

Dalam pelaksanaannya, suatu kebijakan harus diterapkan secara hati-hati karena perumusan kebijakan dan pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan. Perumusan kebijakan yang baik harus berisi kebijakan yang telah dirumuskan dan tolak ukur keberhasilannya sehingga mewujudkan bentuk program yang selalu bertujuan dan dapat diterapkan.¹⁹

2.1.2 Peraturan Kebijakan

Dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi Negara, terdapat banyak berbagai bentuk kebijakan yang dituangkan oleh pemerintah seperti:

- a. *beleidslijnen* (garis-garis kebijakan);
- b. *het beleid* (kebijakan);
- c. *voorschriften* (peraturan-peraturan);
- d. *richtlijnen* (pedoman-pedoman);
- e. *regelingen* (petunjuk-petunjuk);
- f. *circulaires* (surat edaran);
- g. *resoluties* (resolusi-resolusi);
- h. *aanschrijvingen* (instruksi-instruksi);
- i. *beleidsnota's* (nota kebijakan);
- j. *reglemen (ministriele)* (peraturan-peraturan menteri);
- k. *beschikkingen* (keputusan-keputusan);
- l. *en bekenmakingen* (pengumuman-pengumuman).²⁰

¹⁹ Sholih Muadi, Ismail MH, dan Ahmad Sofwani, *Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik*, Vol. 06, No. 02, Jurnal Review Politik, 2 Desember 2016, hlm. 202.

²⁰ J.H. Van Kreveld, *Beleidsregel in het Recht*, Kluwer-Deventer, 1983.

Pada hakikatnya, menurut Philipus M. Hadjon, peraturan kebijakan adalah produk dari perbuatan tata usaha Negara yang bertujuan menampakkan keluar suatu kebijakan tertulis. Karena hal itu, kebijakan tidak dapat mengubah atau menyimpangi peraturan perundang-undangan dan hanya berfungsi sebagai bagian dari operasional penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan. Peraturan ini disebut juga dengan istilah *pseudo-wetgeving* (perundang-undangan semu) atau *spigelsrecht* (hukum bayangan).²¹

2.1.3 Ciri-Ciri Kebijakan

Menurut Bagir Manan, kebijakan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:²²

- a. Bukan termasuk peraturan perundang-undangan;
- b. Asas-asas pembatasan dan pengujian terhadap perundang-undangan tidak dapat diterapkan pada kebijakan;
- c. Karena tidak adanya dasar peraturan perundang-undangan dalam membuat kebijakan, maka tidak dapat diuji secara hukum (*wetmatigheid*);
- d. Lebih diserahkan pada asas kemanfaatan (*doelmatigheid*), sehingga batu ujinya menggunakan asas-asas umum pemerintahan yang baik;
- e. Dalam praktiknya dapat ditemui dalam berbagai bentuk dan jenis aturan, seperti keputusan, instruksi, surat edaran, pengumuman, hingga peraturan;
- f. Kebijakan dibuat oleh otoritas yang berwenang, seperti lembaga Negara atau pemerintah;
- g. Harus memiliki konsekuensi bagi kelompok yang menjadi sasaran dari kebijakan tersebut;
- h. Kebijakan harus dapat diadaptasi dengan perubahan yang terjadi karena harus dapat diterapkan dalam jangka panjang;
- i. Dievaluasi secara berkala.

²¹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013. Hlm. 174-175

²² *Ibid.*, hlm. 178-179.

2.1.4 Fungsi Kebijakan

Adapun fungsi kebijakan menurut Marcus Lukman, antara lain:²³

- a. Sebagai pelengkap, penyempurna, dan pengisi kekurangan-kekurangan yang ada pada peraturan perundang-undangan;
- b. Sebagai sarana pengaturan pada saat keadaan sedang vakum peraturan perundang-undangan;
- c. Sebagai pengaturan untuk kepentingan yang belum terlaksana secara patut, layak, benar, dan adil;
- d. Untuk mengatasi sementara kondisi dari peraturan perundang-undangan yang sudah ketinggalan zaman;
- e. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi administrasi dalam pemerintahan dan pembangunan yang cepat berubah dan peril pembaharuan mengikuti kondisi yang dihadapi.

2.1.5 Jenis-Jenis Kebijakan

Terdapat beberapa jenis kebijakan yang dapat ditemukan di Indonesia, seperti:

- a. Kebijakan Publik
Kebijakan publik merupakan kebijakan yang dibuat untuk mengatur masyarakat secara umum agar tercapainya sebuah tujuan. Kebijakan publik juga memiliki beberapa jenis, yaitu kebijakan substanti, kebijakan procedural, kebijakan distributif, dan lain-lain.²⁴
- b. Kebijakan Hukum
Kebijakan hukum merupakan kebijakan yang dibuat untuk suatu hal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan penegakan hukum. beberapa jenis dari kebijakan hukum antara lain, kebijakan hukum pidana, kebijakan hukum administrasi, kebijakan hukum konstitusional, dan lain-lain.²⁵

²³ Ibid., hlm. 183.

²⁴ Kompas.com “Kebijakan Publik: Ciri, Unsur, dan Jenis”, <https://nasional.kompas.com/read/2022/03/16/02000021/kebijakan-publik--ciri-unsur-dan-jenis>, diakses pada tanggal 17 Juli 2023.

²⁵ Vivi Ariyanti, “Kebijakan Penegakan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia”, Vol. 5, No. 1, Jurnal Yuridis, 2018, hlm. 9.

c. Kebijakan Moneter

Kebijakan moneter merupakan kebijakan oleh bank sentral untuk mengatur keuangan yang beredar di masyarakat. Jenis kebijakan moneter adalah kebijakan moneter ekspansif (mendorong pemulihan ekonomi ketika resesi) dan kebijakan moneter kontraktif (mengurangi jumlah uang yang beredar saat inflasi).²⁶

2.2 Pegawai Negeri Sipil

2.2.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

PNS merupakan warga negara Indonesia yang diangkat, ditentukan, telah memenuhi syarat, dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional oleh Pejabat Pembina Kepegawaian serta mendapat perintah tugas di suatu jabatan atau tugas Negara lain yang disebut juga sebagai Aparatur Sipil Negara. Pengertian PNS terbagi menjadi dua yaitu, pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).²⁷

a. Pengertian Stipulatif

Pengertian stipulatif dari PNS terkandung dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 yang berisi bahwa PNS adalah warga Negara Indonesia yang diangkat menjadi pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan memenuhi syarat tertentu untuk menduduki suatu jabatan di pemerintahan. Berdasarkan pengertian stipulatif, ada beberapa unsur dari PNS, yaitu:

- 1) WNI yang sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 2) Diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pegawai ASN tetap;
- 3) Diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan;
- 4) Digaji sesuai peraturan perundang-undangan.

²⁶ Rosyda, "Kebijakan Moneter: Pengertian, Jenis, Tujuan, dan Instrumennya", <https://www.gramedia.com/literasi/kebijakan-moneter/>, diakses pada tanggal 17 Juli 2023.

²⁷ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *op.cit.* Hlm. 35.

b. Pengertian Ekstensif

Dalam pengertian ekstensif ini, ada beberapa kategori yang sebenarnya bukan PNS menurut undang-undang tetapi dalam hal dan keadaan tertentu dapat dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri. Seperti berikut:

- 1) Ketentuan Pasal 92 KUHP yang menjelaskan bahwa yang termasuk arti pegawai negeri adalah orang-orang yang dipilih berdasarkan peraturan umum ataupun mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi dewan rakyat dan sebagainya. Pengertian pegawai negeri menurut KUHP sangat luas tetapi pengertian tersebut hanya berlaku apabila ada yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.
- 2) Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

PNS merupakan subjek utama dalam hukum Kepegawaian. PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam pembangunan nasional sehingga memiliki peran yang sangat penting di dalam pemerintahan. Terdapat istilah dalam dunia kemiliteran yang seperti menggambarkan peranan PNS, yaitu *“not the gun, but the man behind the gun”*, yang memiliki arti bukan senjata yang penting, tetapi orang yang menggunakan senjata itu.²⁸

2.2.2 Jenis-Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi menjadi 3 (tiga) jenis, antara lain:

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

- 1) PNS yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, dan Kepaniteraan Pengadilan;
- 2) PNS pusat yang bekerja di perusahaan jawatan (BUMN yang seluruh modalnya dimiliki Negara untuk tujuan pelayanan umum) seperti rumah sakit milik pemerintah;

²⁸ Musafet, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 1984. Hlm. 24.

- 3) PNS pusat yang sedang dipekerjakan pada daerah provinsi atau kabupaten/kota;
- 4) PNS pusat yang sedang melakukan tugas Negara lain, seperti hakim pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain;

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

- 1) PNS yang bekerja di daerah provinsi atau kabupaten/kota dan gaji dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- 2) Jabatan struktural.

c. Pegawai Negeri Sipil Lainnya

Pegawai Negeri Sipil jenis ini adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan akan bekerja pada perkantoran yang sudah disetujui.

2.2.3 Jenis-Jenis Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengangkatan jabatan PNS dibagi menjadi dua, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional.²⁹

a. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah jabatan yang keberadaannya sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dari organisasi tetapi jabatannya tidak tertera di dalam struktur organisasi. Untuk memasuki jabatan ini, sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, diperlukan memiliki kemampuan dan keterampilan di bidang khusus karena jabatan fungsional ini memiliki wewenang, kedudukan, tanggung jawab, serta hak dan kewajiban yang didasarkan pada kemampuan tertentu. Contohnya adalah guru, dokter, dosen, peneliti dan profesi lain yang ahli di bidangnya.

²⁹ Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

b. Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah jabatan profesi PNS yang memiliki kedudukan di struktur suatu organisasi dan kedudukannya terdapat tingkatan. PNS dalam jabatan ini memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawab untuk mengisi kursi kepemimpinan sebuah organisasi. Contohnya dalam lingkup pusat seperti Direktur Jendral, Sekretaris Jendral, dan dalam lingkup daerah seperti Kepala Bidang, Sekretaris Daerah, lurah, camat, dan lain-lain.

Perbedaan mencolok dari jabatan fungsional dan struktural ini adalah jabatan fungsional tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari organisasi tersebut, sedangkan jabatan struktural tercantum pada struktur organisasi.

2.3 Tugas Belajar

2.3.1 Pengertian Tugas Belajar

Tugas belajar adalah salah satu metode pengembangan kompetensi yang merupakan sebuah tugas untuk mengikuti pendidikan formal baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diberikan kepada PNS. Tugas belajar bukan hanya untuk mengikuti pendidikan, namun juga merupakan proses pengembangan diri yang terencana dan memiliki arah yang jelas, yang selanjutnya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya dalam pekerjaan dan pelayanan publik. Penugasan dalam tugas belajar itu merupakan kebutuhan daerah lewat cara seleksi yang transparan, serta diusulkan oleh Kepala Perangkat Daerah kepada Pejabat BKPSDM setempat. Tempat pelaksanaan tugas belajar untuk PNS harus sebuah lembaga pendidikan negeri atau swasta dengan akreditasi minimal B dan bekerjasama dengan pemerintah, kementerian, atau lembaga non kementerian.³⁰

³⁰ Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Kabupaten Sambas, "*Tugas dan Izin Belajar*", <https://bkpsdmad.sambas.go.id/tugas-dan-izin-belajar/>, diakses pada tanggal 15 Juni 2023.

2.3.2 Syarat-Syarat Tugas Belajar

Tugas Belajar yang diberikan kepada PNS harus sesuai dengan kebutuhan instansi, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. Sudah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun sejak diangkat menjadi PNS;
- b. Mempunyai sisa masa kerja dengan mempertimbangkan waktu pendidikan dan masa ikatan dinas, paling kurang:
 - 1) 3 (tiga) kali waktu program studi sebelum batas usia pensiun, untuk tugas belajar yang diberhentikan dari jabatan. Artinya seorang PNS harus sudah menyelesaikan program studi sebanyak 3 kali lipat waktu normatif yang ditetapkan perguruan tinggi, jika waktu normatifnya 4 tahun maka PNS harus telah menyelesaikan paling lama 12 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun jabatan;
 - 2) 2 (dua) kali waktu program studi sebelum batas usia pensiun, untuk tugas belajar yang tidak diberhentikan dari jabatan. Artinya seorang PNS harus sudah menyelesaikan program studi sebanyak 2 kali lipat waktu normatif yang ditetapkan perguruan tinggi, jika waktu normatifnya 4 tahun maka PNS harus telah menyelesaikan paling lama 8 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun jabatan;
- c. Memiliki penilaian kinerja dengan predikat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. Sehat jasmani dan rohani;
- e. Tidak sedang:
 - 1) Dalam pemeriksaan tindak pidana atau pelanggaran disiplin;
 - 2) Menjadi pidana kurungan penjara atau hukuman disiplin sedang dan berat;
 - 3) Menjalani cuti di luar tanggungan Negara atau menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS.
- f. Tidak pernah:
 - 1) Dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 2) Dijatuhi pidana kurungan penjara berdasarkan putusan pengadilan dalam 1 (satu) tahun terakhir;

- 3) Dihentikan atau dibatalkan tugas belajarnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir.
- g. Lulus seleksi dan memenuhi persyaratan lain yang dilaksanakan instansi asal, perguruan tinggi, dan pemberi bantuan;
- h. Menandatangani perjanjian pemberian tugas belajar;
- i. Pengecualian persyaratan pemberian tugas belajar dapat diberikan pada jabatan yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi;
- j. Jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan persetujuan Menteri.

2.3.3 Syarat-Syarat Program Studi Tugas Belajar

- a. Tugas belajar dapat dilakukan pada perguruan tinggi dalam negeri dan perguruan tinggi luar negeri;
- b. Perguruan tinggi yang dimaksud pada huruf a terdiri atas:
 - 1) Perguruan tinggi negeri;
 - 2) Perguruan tinggi kedinasan;
 - 3) Perguruan tinggi swasta.
- c. Tugas belajar dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam, atau sabtu-minggu sepanjang memiliki izin/persetujuan penyelenggaraan program studi yang dikeluarkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan.
- d. Perguruan tinggi luar negeri yang dimaksud adalah perguruan tinggi yang diakui Negara yang bersangkutan dan kementerian yang menyelenggarakan.
- e. Program studi yang dipilih dalam tugas belajar di perguruan tinggi harus memenuhi syarat:
 - 1) Sesuai kebutuhan tugas belajar instansi;
 - 2) Penyelenggaraannya dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi;
 - 3) Memiliki akreditasi minimal:
 - a) B atau baik sekali dari lembaga yang berwenang dalam program studi perguruan tinggi dalam negeri;

- b) C atau baik dari lembaga berwenang dalam program studi perguruan tinggi dalam negeri yang belum mempunyai akreditasi B atau baik sekali atas persetujuan Menteri;
- c) Diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan bagi program studi perguruan tinggi luar negeri.³¹

2.3.4 Hak-Hak Pegawai Negeri Sipil dalam Tugas Belajar

Hak PNS dalam pelaksanaan tugas belajar adalah:

- a. Mendapatkan penghasilan sesuai ketentuan perundang-undangan;
- b. PNS yang sedang tugas belajar berhak atas cuti tahunan dan cuti sakit;
- c. Berhak atas biaya pendidikan dan biaya hidup selama tugas belajar;
- d. PNS yang menjalani tugas belajar dan diibehentikan dari jabatannya, kemudian melakukan *re-entry* program di tempat kerja yang melaksanakan fungsi di bidang kepegawaian;
- e. Dapat mengusulkan peningkatan pendidikan sesuai ketentuan perundang-undangan;
- f. PNS yang mengusulkan peningkatan pendidikan, tidak berhak menuntut pengusulan kenaikan pangkat kecuali ada formasi.

2.3.5 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam Tugas Belajar

Kewajiban PNS dalam pelaksanaan tugas belajar adalah:

- a. Menandatangani perjanjian tentang pemberian tugas belajar yang memuat tentang kesepakatan para pihak dan objek apa saja yang diperjanjikan seperti program studi dan nama perguruan tinggi, jangka waktu tugas belajar, hak dan kewajiban para pihak, sanksi atas pelanggaran kewajiban, *force majeure* (keadaan kahar/mendesak), dan penyelesaian sengketa;
- b. Pegawai Negeri Sipil yang telah usai menjalani tugas belajar wajib melapor ke PPK maksimal 15 hari kerja sejak tugas belajar berakhir;

³¹ Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan, hlm. 1-3.

- c. Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani tugas belajar wajib menjalani ikatan dinas dan tidak boleh mengundurkan diri.³²
- d. PNS yang tidak memenuhi kewajiban untuk menjalani ikatan dinas akan diberikan sanksi berupa pengembalian dana yang dikeluarkan Negara selama masa tugas belajar kepada kas Negara sesuai perundang-undangan.
- e. PNS yang menjalani tugas belajar biaya mandiri dan tidak diberhentikan dari jabatannya, tidak wajib mengikuti ikatan dinas.

2.3.6 Pendanaan Tugas Belajar

Pendanaan adalah aspek yang sangat penting sebelum tugas belajar dilaksanakan, untuk menunjang kelancaran PNS saat melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Tugas belajar memiliki beberapa sumber untuk pendanaannya, meliputi:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- c. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat.
- d. Pendanaan yang berasal dari sumber lain diatur lebih lanjut oleh PPK.

2.3.7 Perpanjangan Jangka Waktu Tugas Belajar

Dalam pelaksanaannya, jangka waktu pelaksanaan tugas belajar adalah program D1 paling lama 1 (satu) tahun, D2 paling lama 2 (dua) tahun, D3 paling lama 3(tiga) tahun, S1 dan D4 paling lama 4 tahun, S2 paling lama 2 tahun, dan S3 atau setara paling lama 4 tahun. Tugas belajar diberi keringanan perpanjangan jangka waktu selama paling banyak 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun apabila terjadi perubahan kondisi sistem perkuliahan, keterlambatan penerimaan dana tugas belajar, ataupun dalam penyelesaian tugas akhir memang membutuhkan waktu tambahan karena terdapat situasi di luar kemampuan PNS yang sedang menjalani tugas belajar. Perpanjangan jangka waktu tugas belajar ini ditetapkan oleh PPK dan diperhitungkan menjadi keseluruhan jangka waktu tugas belajar. PNS yang

³² Novanda Fatih Hardanti, “*Booklet Panduan Pengembangan Kompetensi Jalur Pendidikan*”, Jakarta, Biro Sumber Daya Manusia dan Badan Kepegawaian Negara, 2022, hlm. 6.

tidak mampu menyelesaikan tugas belajar setelah mendapatkan perpanjangan waktu, maka PPK akan mencabut status tugas belajar PNS yang bersangkutan.³³

Perpanjangan jangka waktu tugas belajar ini juga harus dilakukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum masa tugas belajar berakhir dengan melalui proses sebagai berikut.

- a. PNS harus mengajukan perpanjangan jangka waktu tugas belajarnya kepada pimpinan tempat di mana yang bersangkutan bekerja;
- b. Pimpinan instansi tempat PNS tersebut bekerja selanjutnya meneruskan permohonan perpanjangan jangka waktu tugas belajar kepada instansi pemberi tugas belajar (BKPSDM setempat);
- c. BKPSDM melakukan pengecekan dan verifikasi atas permohonan perpanjangan jangka waktu tugas belajar tersebut;
- d. BKPSDM setempat mengeluarkan Surat Keputusan perpanjangan jangka waktu tugas belajar.

PNS yang tidak lolos pengecekan dan verifikasi dari permohonannya dapat diberhentikan dari tugas belajarnya karena di nilai tidak profesional dan tidak bertanggung jawab atas pendidikannya.

2.3.8 Pembatalan dan Penghentian Tugas Belajar

Tugas belajar dapat dibatalkan melalui pengusulan pembatalan oleh pimpinan unit kerja kepada PPK sebelum keberangkatan ke tempat pelaksanaan tugas belajar dengan alasan pembatalan dan data yang mendukung. Alasan pengusulannya antara lain sebagai berikut:

- a. PNS yang bersangkutan tidak memenuhi syarat;
- b. PNS yang bersangkutan sedang menjalani pidana penjara atau dalam penjatuhan hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang;
- c. PNS yang bersangkutan tidak ke tempat pelaksanaan sesuai jadwal yang ditentukan tanpa alasan;

³³ Peraturan Wali Kota Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung

d. PNS yang bersangkutan mengundurkan diri sebagai PNS tugas belajar

Sedangkan, untuk penghentian pemberian tugas belajar dapat diajukan dengan alasan sebagai berikut:

- a. PNS tidak dapat melaksanakan tugas belajar karena keadaan kahar/tertentu;
- b. PNS tidak sehat secara jasmani dan rohani menurut tim penguji kesehatan sehingga dianggap tidak memungkinkan untuk menyelesaikan tugas belajarnya;
- c. PNS tidak melaporkan perkembangan tugas belajarnya walaupun sudah diberi peringatan oleh instansinya secara tertulis;
- d. PNS terbukti melakukan tindakan melawan hukum.

Penghentian tugas belajar PNS melalui beberapa proses, yaitu:

- a. PPK membentuk tim evaluasi untuk memeriksa dan memberi penjelasan mengenai alasan dari penghentian tugas belajar;
- b. PNS dipanggil untuk memberikan penjelasan alasan penghentian tugas belajarnya;
- c. Tim evaluasi memberi penilaian terhadap alasan penghentian tugas belajar PNS tersebut, lalu memberikan rekomendasi kepada PPK;
- d. PPK memutuskan apakah PNS layak diberhentikan atau tidak.

PNS yang diberhentikan tugas belajarnya karena alasan dari PNS itu sendiri berhak atas sisa biaya tugas belajarnya yang belum digunakan, sedangkan jika diberhentikan atas alasan dari PPK tidak berhak atas sisa biaya apapun dari tugas belajarnya. PNS yang diberhentikan karena alasan kesehatan dapat mengajukan permohonan untuk mengajukan tugas belajar kembali apabila kesehatannya telah pulih sepenuhnya.

2.4 Perbedaan Tugas Belajar Beasiswa dan Tugas Belajar Biaya Mandiri

Tugas belajar adalah sebuah tugas yang diberikan kepada PNS untuk mengikuti pendidikan formal baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Melalui proses seleksi yang ketat dan transparan dan melalui jalur rekomendasi dari kepala

perangkat daerah kepada pejabat di BKPSDM setempat. Penugasan dalam tugas belajar ini merupakan kebutuhan daerah yang dapat dilakukan dengan meninggalkan tugas dinas maupun tetap menjalankan tugas dinas, dan biaya pendidikan dapat ditanggung oleh pemerintah atau dari sumber lain yang dianggap sah termasuk biaya dari PNS itu sendiri. Sehingga tugas belajar terdapat dua jenis dalam pelaksanaannya, yaitu tugas belajar beasiswa dan tugas belajar biaya mandiri yang dapat dibedakan dengan beberapa hal.

Tugas belajar beasiswa dan tugas belajar biaya mandiri sama-sama merupakan jalur bagi PNS dalam proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, namun tugas belajar beasiswa dan tugas belajar biaya mandiri memiliki beberapa perbedaan, yaitu:

a. Tugas Belajar Beasiswa

- 1) Merupakan tugas kedinasan yang diberikan untuk PNS untuk mengikuti pendidikan formal baik di dalam negeri maupun di luar negeri.;
- 2) PNS yang mendapatkan tugas belajar beasiswa dapat meninggalkan tugas dan kewajibannya sebagai PNS;
- 3) Biaya ditanggung oleh pemerintah atau sumber lain yang sah³⁴

b. Tugas Belajar Biaya Mandiri

- 1) Merupakan tugas kedinasan yang diberikan untuk PNS untuk mengikuti pendidikan formal tetapi tidak boleh meninggalkan tugas dan kewajibannya sebagai PNS;
- 2) Hanya dapat dilakukan pada perguruan tinggi dalam negeri ataupun dalam kota;
- 3) Biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh pegawai yang bersangkutan,³⁵

³⁴ Dunia Dosen, "Tugas Belajar Dibiayai atau Biaya Sendiri? Cari Tahu Jawabannya", <https://duniadosen.com/biaya-tugas-belajar/>, diakses pada tanggal 18 Maret 2024.

³⁵ BKPSDM Kabupaten Lebak, "Pedoman Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri", https://bkpsdm.lebakkab.go.id/sikepel/assets/media/upload/dokumenartikel2022/Buku_Pedoman_Tugas_Belajar_dan_Tugas_Belajar_Biaya_Mandiri.pdf, diakses pada tanggal 18 Maret 2024.

Perbedaan lain yang sering terjadi adalah proses seleksi untuk tugas belajar beasiswa biasanya jauh lebih ketat dan kompetitif dibandingkan dengan tugas belajar biaya mandiri, karena harus memenuhi kriteria tertentu dan tidak jarang juga harus melalui persyaratan tambahan seperti wawancara, evaluasi pengalaman dan riwayat akademis demi mendapatkan PNS yang memang benar-benar siap dan bertanggung jawab atas beasiswa tugas belajar yang telah diberikan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran untuk mempelajari gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.³⁶ Pendekatan masalah dalam penelitian ini akan dilakukan dengan dua cara pendekatan normatif dan pendekatan empiris.

1. Pendekatan Normatif

Pendekatan Normatif adalah pendekatan yang menggunakan bahan hukum utama, dengan cara menelaah teori-teori, asas-asas hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan semacam ini sering juga disebut sebagai studi kepustakaan (*library research*).

2. Pendekatan Empiris

Pendekatan Empiris adalah pendekatan yang dilakukan dengan menganalisis hukum dari segi kenyataan dalam masyarakat atau penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini akan berfokus pada keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dan melakukan observasi serta wawancara langsung pada objek penelitian.³⁷

³⁶ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2002. Hlm. 1.

³⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditia Bakti, 2004. Hlm. 134.

3.2 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data dari penelitian ini berasal dari data kepustakaan dan data lapangan. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sebuah data yang dapat diperoleh dari hasil penelitian lapangan, dengan metode observasi dan wawancara langsung dengan narasumber yang dipilih berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya tentang pokok permasalahan. Dalam penelitian ini dilakukan kepada Ibu Heldaria, S.H., M.H. selaku Kepala Bidang Pengembangan Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dan Bapak Muzanni Ali, S.E. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang dapat diperoleh dari hasil studi kepustakaan tentang asas-asas hukum, bahan-bahan hukum, peraturan-peraturan dengan metode membaca, mengutip, menganalisis, dan menyalin. Bahan data sekunder terbagi menjadi 3 (tiga), yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer memiliki sifat mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, norma dan kaidah dasar hukum, putusan-putusan hakim, dan dokumen hukum lainnya. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- a) Undang-Undang Dasar 1945 Hasil Amandemen;
- b) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- d) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- e) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

- f) PP Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- h) Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 70 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
- i) Peraturan Wali Kota Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
- j) Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar;
- k) Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS melalui Jalur Pendidikan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berasal dari pengetahuan yang bersumber pada literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Seperti buku-buku hukum, karya-karya ilmiah, dan hasil-hasil penelitian para ahli sesuai dengan pokok bahasan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berupa tulisan non hukum yang berkaitan dengan penelitian. Seperti kamus (hukum), majalah, surat kabar, artikel, atau internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan prosedur standar untuk memperoleh gambaran dan informasi yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Di dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Dilakukan dengan mengadakan studi lapangan (*field research*), dengan cara observasi langsung terhadap objek penelitian dan wawancara menggunakan

alat bantu pertanyaan yang bersifat terbuka dan dapat berkembang pada saat wawancara dilakukan.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengadakan studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen agar mendapatkan tujuan dan arah dengan cara membaca, mengutip, menelaah, dan menganalisis literatur, peraturan perundang-undangan, serta bahan-bahan lain yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data

Seluruh data yang sudah dikumpulkan, diperiksa kembali kejelasannya, kelengkapan jawaban, dan relevansinya.

2. Klasifikasi Data

Mengklasifikasikan data yang terkumpul sesuai dengan pokok bahasan dengan tujuan mempermudah rekonstruksi dan analisis data.

3. Sistematisasi Data

Penyusunan data secara sistematis agar menjadi satu kesatuan menurut kerangka sistematika berdasarkan urutan masalah agar mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Dimulai dengan teori-teori umum serta data hasil studi terdahulu, dilanjutkan dengan observasi dalam upaya memvalidasi keberlakuan teori tersebut. Analisis data deskriptif kualitatif ini menguraikan data dalam kalimat yang logis, teratur, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman hasil analisis, lalu dirangkum untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban permasalahan yang dibahas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan penelitian di atas, dapat ditarik beberapa hal untuk disimpulkan sebagai berikut.

1. Kebijakan pemberian tugas belajar bagi PNS adalah wadah yang tepat dan program yang sangat bagus bagi para PNS, sebab program tugas belajar ini memiliki arah yang jelas untuk kehidupan para PNS dan masyarakat kedepannya, karena kebijakan ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas para pegawai, baik secara individual dan kelompok. Tidak semua PNS dapat mengikuti tugas belajar, karena program tugas belajar ini memiliki beberapa kualifikasi khusus seperti tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin maupun pidana dan syarat-syarat lainnya yang harus dipenuhi. Kebijakan ini mengatur tentang apa saja persyaratan yang harus dipenuhi untuk PNS mengikuti tugas belajar termasuk proses pengajuan, kewajiban, hak-hak, serta pembatalan dan penghentiannya apabila terjadi sesuatu yang memungkinkan untuk PNS tersebut tidak bisa lagi mengikuti tugas belajar. Kebijakan ini memiliki dasar pertimbangan dari kualitas pelayanan publik yang masih dianggap kurang oleh masyarakat sehingga harus ditingkatkan, kebutuhan instansi untuk kualifikasi tertentu dan kompetensi yang setara sesuai dengan perkembangan zaman, serta pertimbangan untuk perkembangan karir PNS itu sendiri. Terdapat beberapa sumber dana yang dapat digunakan PNS dalam pelaksanaan tugas belajarnya baik bersumber dari APBN/APBD ataupun sumber lain yang sah dan tidak mengikat, bahkan

seorang PNS dapat membiayai tugas belajarnya sendiri apabila yang bersangkutan mampu dan telah disetujui oleh PPK.

2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kebijakan pemberian tugas belajar sebagai sarana pengembangan kompetensi dan kualitas PNS ini tergolong masih cukup banyak baik dari lembaga yang mengurus maupun sumber daya manusianya. Seperti layanan pengurusan berkas yang terkadang masih dipersulit, kurangnya sosialisasi tentang adanya kebijakan dan manfaat serta keuntungan apa saja yang akan diperoleh oleh PNS apabila mau mengikuti tugas belajar, masalah anggaran yang dapat menghambat semangat dan keinginan PNS untuk mengikuti tugas belajar tetapi harus mengikuti penetapan kuota yang sangat terbatas, ataupun kelalaian dari PNS tugas belajar sendiri yang membuat pelaksanaan tugas belajarnya tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, kebijakan pemberian tugas belajar bagi PNS ini sebetulnya telah berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya, dapat terlihat dari minat PNS yang semakin tinggi dan semakin bersemangat untuk mengikuti tugas belajar dan mengembangkan kompetensinya demi kebaikan yang bersangkutan, instansi, sampai masyarakat umum. Namun bukan berarti dalam pelaksanaannya, kebijakan ini tidak menemukan hambatan dan kekurangan. Maka dengan ini penulis ingin mengemukakan beberapa saran agar kebijakan pemberian tugas belajar bagi PNS ini dapat berjalan lebih baik dan dapat mencapai tujuannya. Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. BKPSDM Kota Bandar Lampung harus dapat memanfaatkan kemajuan teknologi dan ketersediaan fasilitas dengan sebaik-baiknya untuk mempermudah PNS dalam proses pengajuan tugas belajar dan menggunakan *platform* media sosial untuk memberikan informasi yang lebih rinci dan mungkin beberapa informasi yang tidak tertulis di dalam peraturan yang berlaku. Media sosial juga dapat membuat sebuah informasi terlihat lebih

menarik. Pada era teknologi seperti sekarang, informasi akan lebih mudah tersebar melalui media sosial. Media sosial dapat digunakan oleh BKPSDM Kota Bandar Lampung untuk memberikan informasi terkait tugas belajar, menjadikannya media promosi dan sosialisasi, dan masih banyak lainnya. Dampak positif dari penggunaan media sosial yang baik juga dapat membuat anak-anak muda tertarik dengan informasi yang diberikan sehingga tidak menutup kemungkinan anak-anak muda tersebut yang akan mencapai tujuan dari kebijakan tersebut di kemudian hari.

2. BKPSDM Kota Bandar Lampung harus dapat berperan aktif dalam memberikan rekomendasi terkait program studi yang sesuai dengan kebutuhan instansi, dapat dilakukan dengan proses konsultasi dan menjelaskan tentang hubungan antara program studi dengan tugas dan tanggung jawab PNS tersebut di pekerjaannya sehingga PNS akan lebih mampu dan bijaksana dalam memilih program studi yang relevan dengan karirnya. Selain itu, BKPSDM Kota Bandar Lampung juga penting untuk memberikan motivasi dan pendampingan kepada para PNS dalam mengikuti tugas belajar untuk meminimalisir kelalaian PNS dari waktu pelaksanaan tugas belajar sampai pasca pelaksanaan tugas belajar. Hal ini juga dapat dilakukan untuk mengurangi resiko kurangnya informasi dan kesalahpahaman tentang peraturan penting yang tidak tertulis di dalam kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR :

BUKU

- Deviani, Eka dan Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Djarmika, Sastra dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Hardianti, Novanda Fatih. 2022. *Panduan Pengembangan Kompetensi Jalur Pendidikan*. Jakarta: Biro Sumber Daya Manusia dan Badan Kepegawaian Negara.
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. 2019. *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- HR, Ridwan. 2013. *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreveld, J.H Van. 1983. *Beleidsregel in het Recht*. Kluwer: Deventer.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Musafet. 2013. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nur, Andi Cudai dan Muhammad Guntur. 2019. *Analisis Kebijakan Publik*. Makassar: Publisher UNM.
- Pandiangan, Liberti. 2019. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sadi, Muhammad. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sasongko, Wahyu. 2013. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Bandar Lampung: Penerbit Universitas Lampung.

Soekanto, Serjono. 2002. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tjandra, Riawan. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.

DASAR HUKUM

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 70 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Peraturan Wali Kota Bandar Lampung Nomor 46 Tahun 2022 tentang Pedoman dan Tata Cara Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS melalui Jalur Pendidikan

SUMBER LAIN :

JURNAL

Mulyono, A. 2015. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, Vol. 3, No. 1.

Ariyanti, V. 2016. Kebijakan Penegakan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia. *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, No. 1.

Muadi, Sholih dkk. 2016. Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik. *Jurnal Review Politik, Vol. 06, No. 02.*

Amin dkk. 2020. Studi Tentang Kebijakan Pemerintah Dalam Melakukan Normalisasi Sungai Karang Mumus. *eJournal Pemerintahan Integratif, Vol. 8, No. 2.*

SKRIPSI

Fitrah, TA. 2021. *Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.* Skripsi Universitas Islam Riau.

WEBSITE

Ani Mardatila. (2018). *Contoh Kebijakan Publik Beserta Pengertian dan Tingkatan di Dalamnya.* Diakses pada 14 Juni 2023, dari <https://www.merdeka.com/sumut/contoh-kebijakan-publik-pengertian-dan-tingkatan-di-dalamnya-klm.html>

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Kabupaten Sambas. (2018). *Tugas dan Izin Belajar.* Diakses pada 15 Juni 2023, dari <https://bkpsdmad.sambas.go.id/tugas-dan-izin-belajar/>

BKPSDM Kabupaten Lebak. (2022). *Pedoman Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri.* Diakses pada 18 Maret 2024, dari https://bkpsdm.lebakkab.go.id/sikepel/assets/media/upload/dokumenarti_kel2022/Buku_Pedoman_Tugas_Belajar_dan_Tugas_Belajar_Biaya_Mandiri.pdf

Dunia Dosen. (2023). *Kenali Dulu Hak dan Kewajiban Tugas Belajar Sebelum Pengajuan.* Diakses pada 17 Juni 2023, dari <https://www.duniadosen.com/hak-dan-kewajiban-tugas-belajar/>

Dunia Dosen. (2023). *Tugas Belajar Dibiayai atau Biaya Sendiri?.* Diakses pada 18 Maret 2024, dari <https://duniadosen.com/biaya-tugas-belajar/>

Kompas.com. (2022). *Kebijakan Publik: Ciri, Unsur, dan Jenis.* Diakses pada 17 Juli 2023, dari <https://nasional.kompas.com/read/2022/03/16/02000021/kebijakan-publik--ciri-unsur-dan-jenis>

Rosyda. (2018). *Kebijakan Moneter: Pengertian, Jenis, Tujuan, dan Instrumennya.* Diakses pada 17 Juli 2023, dari <https://www.gramedia.com/literasi/kebijakan-moneter/>