

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS
BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**JIHAN FITZRIAH TARIGAN
198520145**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS
BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar
dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di
Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera
Utara
Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
Nim : 198520145
Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Novita Wulandari, S.ST., M.Si


Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I. POL

Mengetahui

Dekan Fakultas Fisipol

Ka. Prodi Administrasi Publik


Dr. Walid Musthafa S., S.Sos., M.IP


Drs. Indra Muda Hutasuhut, M.AP

Tanggal Lulus : Medan, 9 Januari 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
NPM : 198520145
Tempat/Tanggal Lahir : Lawe Loning Aman, 14 Desember 2001
Alamat : Jl. Binjai GG. Rasmi LK.XI No.31

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara” adalah hasil karya saya sendiri semua sumber di dalam skripsi ini baik yang di kutip maupun dirujuk telah saya cantumkan sumbernya dengan benar. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan plagiatorisme maka saya bersedia di proses sesuai dengan hukum yang berlaku

Medan, 9 Januari 2024



Jihan Fitzriah Tarigan
Npm. 198520145

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
NPM : 198520145
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :“Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 9 Januari 2024
Yang Menyatakan

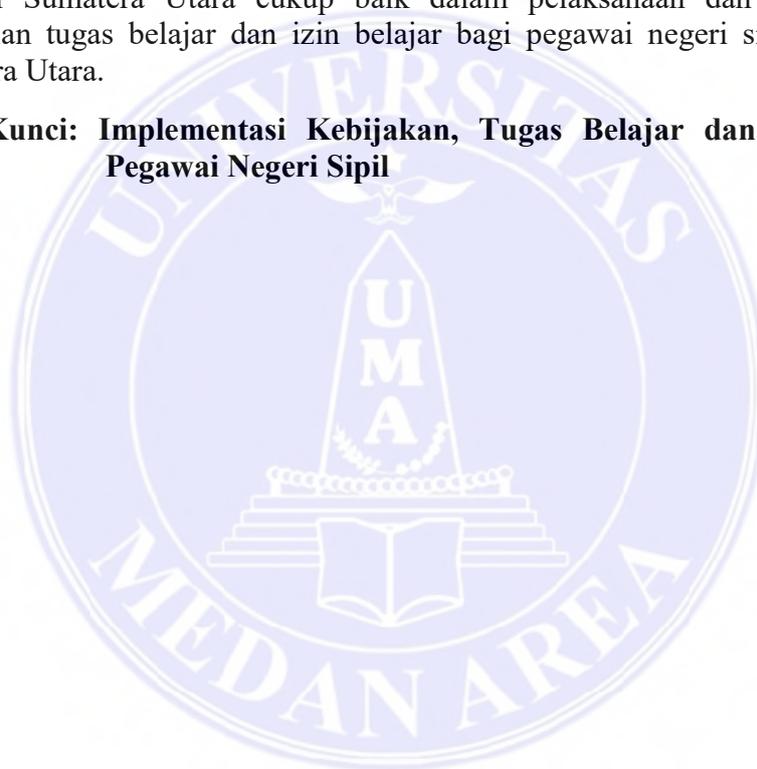


Jihan Fitzriah Tarigan
Npm. 198520145

ABSTRAK

Tugas belajar dan Izin Belajar merupakan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai negeri sipil. Badan Kepegawaian Daerah khususnya Provinsi Sumatera Utara bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas belajar tersebut. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan implementasi kebijakan pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara menggunakan model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Serta teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara cukup baik dalam pelaksanaan dan implemmentasi pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara.

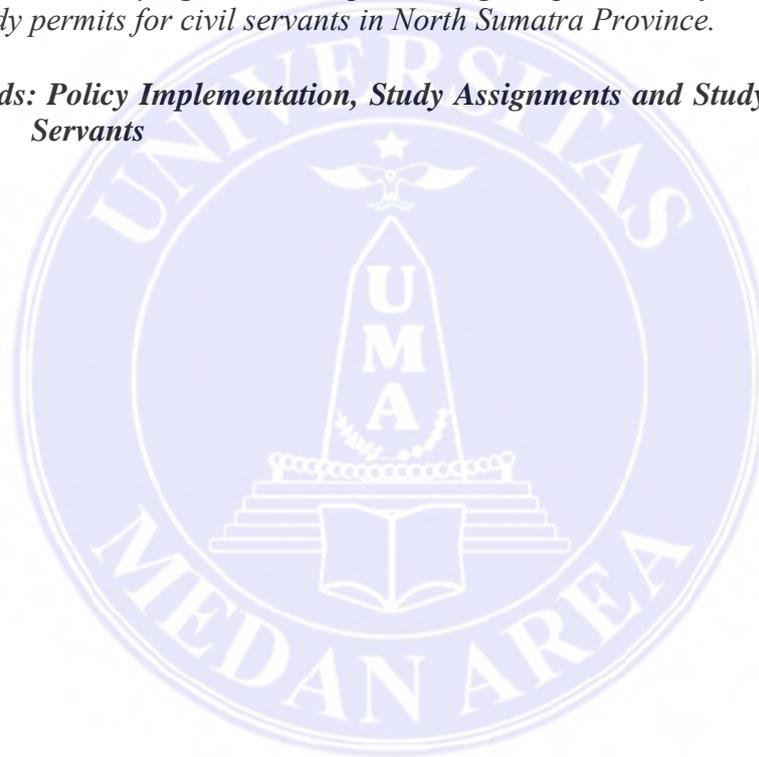
Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Tugas Belajar dan Izin Belajar, Pegawai Negeri Sipil



ABSTRACT

Study assignments and Study Permits are policies aimed at increasing the competence of civil servants. The Regional Civil Service Agency, especially the Province of North Sumatra, is responsible for the implementation of these learning assignments. This research is a descriptive research using a qualitative approach which aims to describe the implementation of the policy of giving study assignments and study permits for civil servants in North Sumatra Province using the Van Meter and Van Horn policy implementation models. Data collection techniques used are interviews, observation, and documentation. As well as data analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The Regional Civil Service Agency for North Sumatra Province is quite good in carrying out and implementing the provision of study assignments and study permits for civil servants in North Sumatra Province.

Keywords: *Policy Implementation, Study Assignments and Study Permits, Civil Servants*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
Tempat dan Tanggal Lahir : Lawe Loning Aman, 14 Desember 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Binjai GG. Rasmi LK.XI No.31
Email : Jihanfitzriahtarigan@gmail.com
No. Handphone : 0813-2763-2480

PENDIDIKAN FORMAL

2007 – 2013 : SD NEGERI 1 LAWE SIGALA-GALA
2013 – 2016 : SMP NEGERI 1 LAWE SIGALA-GALA
2016 – 2019 : SMA NEGERI 1 LAWE SIGALA-GALA
2019 – 2023 : S1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Administrasi Publik (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng, M.SC selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Walid Musthafa S., S.Sos., M.IP, selaku Dekan Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik
3. Bapak Drs. Indra Muda Hutasuhut, M.AP, selaku ketua Program studi ilmu administrasi publik
4. Ibu Dr. Novita Wulandari, S.ST., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini
5. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I. POL selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak Hikmawan Syahputra, S.IP, MA selaku pembimbing sekretaris skripsi saya yang sudah berkenan meluangkan waktunya dalam seminar proposal, seminar hasil dan sidang skripsi

7. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area yang telah mendidik dan memberikan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan
8. Seluruh bapak dan ibu staf kepegawaian administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik khususnya Prodi Administrasi Publik yang telah membantu saya dalam pengurusan administrasi penyelesaian skripsi
9. Kepada para informan saya dalam penyelesaian skripsi ini, Bapak Safruddin, SH.,M.Hum selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Bapak Sabaruddin selaku informan kunci peneliti dengan jabatan Analis Sumber Daya Aparatur, Ibu Aginta selaku informan utama peneliti dengan jabatan Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda, Ibu Dewi selaku informan utama peneliti dengan jabatan Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Pertama, Ibu Sri Rahmadani dan Bapak Yandi selaku informan tambahan peneliti dan Bapak Syahrul, Bapak Andhika dan Bapak Raja selaku informan tambahan peneliti yang telah bersedia meembantu saya dalam mengumpulkan data dan memberikan informasi terkait dengan Pemeberian Kebijakan Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh staff di Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis mendapatkan data dan mempermudah penelitian
11. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Ingan.s Tarigan dan Almh Ibu Fitriani yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis dalam menempuh pendidikan sarjana. Beserta keempat saudara tersayang, Kakak Shindy Anggia Agustin Tarigan, Kakak Ulva Ayu Ningtias Tarigan, Adik-adik saya Reza Al-Fayed Tarigan dan Mutia Iqlima Tarigan yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah.

12. Kepada sahabat penulis Dhea Jayanti Pratiwi, Eva Riyanti Tarigan, Shalsa Khairunnisa, Cut Elika selama kuliah, terimakasih telah mensupport dan menjadi pendengar yang baik untuk penulis.
13. Kepada teman dekat penulis Remanta Tarigan sudah menjadi pendengar yang baik dan selalu mendukung saya.
14. Kepada teman dekat penulis Alby Sembiring, Nur Nasution, Ekal sudah menjadi pendengar yang baik dan selalu mendukung saya.
15. Teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Publik atas motivasi dan semangatnya saling mengingatkan untuk menyelesaikan studi
16. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memotivasi mengingatkan untuk menyelesaikan studi.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, jika ada kritik dan saran yang bersifat membangun agar skripsi ini lebih baik maka akan penulis terima. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Medan, 9 Januari 2024

Hormat Saya,

Jihan Fitzriah Tarigan
Npm. 19.8520.145

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar belakang.....	1
1.2.Identifikasi Masalah	9
1.3.Rumusan Masalah	9
1.4.Tujuan Penelitian	10
1.5.Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Implementasi Kebijakan.....	11
2.2 Model Implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn	15
2.3 Program Tugas Belajar.....	22
2.4 Program Izin Belajar	27
2.5 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022.....	32
2.6 Pegawai Negeri Sipil.....	37
2.7 Kerangka Berfikir.....	40
2.8 Penelitian Terdahulu	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Fokus Penelitian	47
3.3 Informan Penelitian.....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.5 Teknik Analisis Data.....	53
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah atau Geografi Lokasi Penelitian.....	57
4.1.2 Visi Misi Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi	59
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Data Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.....	62
4.2.2 Tugas Belajar	62
4.2.3 Izin Belajar.....	65

4.2.4 Perbandingan Izin Belajar dan Tugas Belajar.....	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	71
4.3.1 Dimensi Sasaran kebijakan atau ukuran dan tujuan kebijakan... ..	71
4.3.2 Dimensi Sumber daya	73
4.3.3 Dimensi Karakteristik organisasi pelaksana	76
4.3.4 Dimensi Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan- kegiatan pelaksanaan	78
4.3.5 Dimensi Disposisi atau sikap para pelaksana	80
4.3.6 Dimensi Lingkungan sosial, ekonomi dan politik	81
4.4 Faktor Pendukung dan Penghambat.....	84
4.4.1 Faktor Pendukung	84
4.4.2 Faktor Penghambat	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	89
Daftar Pustaka.....	91
Lampiran	98
Lampiran I Pedoman Wawancara	98
Lampiran II Pedoman Observasi.....	102
Lampiran III Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran IV Surat Selesai Penelitian	105
Lampiran V Deskripsi Hasil Wawancara.....	106
Lampiran VI Hasil Observasi	121
Lampiran VII Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2017-2019.....	123
Lampiran VIII Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2020-2021.....	126
Lampiran IX Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2021-2022	133
Lampiran X Data Pegawai Negeri Sipil Penerima Tugas Belajar Tahun 2022-2023	140
Lampiran XI Dokumentasi Penelitian.....	141

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir	41
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2020	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	56
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Sesuai Dengan PERMENPAN 45/2022 dan KEPMENPAN 1103/2022	62
Tabel 4.2 Daftar Usulan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir Tahun 2017-2022	64
Tabel 4.3 Daftar Usulan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan Program Studi yang Ditempuh Tahun 2017-2022	66
Tabel 4.4 Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.....	67
Tabel 4.5 Perbandingan Izin Belajar dan Tugas Belajar.....	69
Tabel 4.6 Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model A Policy Implementation Process.....	21
Gambar 2.2 Jangka Waktu Pendidikan Program Tugas Belajar	25
Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	98
Lampiran I Pedomannya Wawancara	98
Lampiran II Pedomannya Observasi.....	102
Lampiran III Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran IV Surat Selesai Penelitian	105
Lampiran V Deskripsi Hasil Wawancara.....	106
Lampiran VI Hasil Observasi	121
Lampiran VII Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2017-2019.....	123
Lampiran VIII Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2020-2021.....	126
Lampiran IX Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2021-2022.....	133
Lampiran X Data Pegawai Negeri Sipil Penerima Tugas Belajar Tahun 2022-2023	140
Lampiran XI Dokumentasi Penelitian.....	141
Gambar 1. Bapak Sabaruddin selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	141
Gambar 2. Ibu Sri Rahmadhani selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	141
Gambar 3. Ibu Aginta selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	142
Gambar 4. Ibu Dewi selaku Analis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	142
Gambar 5. Bapak Yandi selaku Pengadministrasi Persuratan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	143
Gambar 6. Bapak Syahrul selaku <i>Frontliner</i> Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	143
Gambar 7. Bapak Andhika dan Raja Siahaan selaku Satpam Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	144

DAFTAR SINGKATAN

PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PNSD	: Pegawai Negeri Sipil Daerah
PP	: Peraturan Pemerintah
SEMENPAN RB	: Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
SDM	: Sumber Daya Manusia
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
UPT	: Unit Pelaksana Teknis
KHS	: Kartu Hasil Studi
PERGUB	: Peraturan Gubernur
ASN	: Aparatur Sipil Negara



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan yang berada di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi pemicu untuk merealisasikan terwujudnya Sumber Daya Manusia dalam hal ini Sumber Daya Aparatur yang berkualitas, mempunyai kompetensi dibidangnya, profesional dalam berekerja serta berdaya saing tinggi dalam mengejar kualitas kerja. Sehingga kedepan pemerintah tidak akan ragu membuat atau merancang program untuk pembangunan terkhusus sumber daya aparatur yang bermuara pada pemenuhan kebutuhan dan pelayanan kepada masyarakat, dalam peningkatan pelayanan baik yang bersifat internal maupun pelayanan yang bersifat eksternal.

Pasal 3 angka 16 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 53/2010) menentukan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier. Yang dimaksud dengan memberikan kesempatan kepada

bawahan untuk mengembangkan karier adalah memberi kesempatan mengikuti rapat, seminar, diklat, dan pendidikan formal lanjutan. Pemberian Tugas Belajar ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sebagaimana yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2013 (SEMENPAN RB 4/2013), tentang ketentuan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar kepada Pegawai Negeri Sipil. Kemudian surat edaran ini sudah tidak berlaku dan sudah dimodifikasi menjadi Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 (SEMENPAN RB 28/2021) Tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.

Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk lebih meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kompetensinya melalui jalur pendidikan formal, disisi lain organisasi harus dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Pembukaan UUD 1945).

Pengembangan kualitas merupakan suatu keharusan dalam pemerintahan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi dalam struktur birokrasi Indonesia adalah rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil dan kurang memiliki daya saing dalam menghadapi era globalisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan melanjutkan pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan pengertian bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Artinya pendidikan sangatlah penting dan juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil dalam mengembangkan kualitas dan kinerjanya.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Utara, Desember 2020

No	Tingkat Pendidikan	2020		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sampai dengan SD	757	86	843
2	SMP / Sederajat	1149	140	1289
3	SMA / Sederajat	15749	14668	30417
4	Diploma I,II / Akta I,II	1908	4600	6508
5	Diploma III / Akta III / Sarjana Muda	3798	20139	23937
6	Tingkat Sarjana / Doktor / Ph.D	44837	76686	121523
Jumlah		68198	116319	184517

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Provinsi Sumatera Utara 2020.

Berdasarkan tabel diatas, Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat pendidikan sampai dengan SD yaitu 843 pegawai dengan jenis kelamin laki-laki 757 orang dan jenis kelamin perempuan 86 orang, tingkat pendidikan SMP/Sederajat

berjumlah 1.289 pegawai, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 1.149 dan perempuan 140 pegawai. Untuk tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 30.417 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15.749 pegawai dan perempuan 14668 pegawai. Untuk tingkat pendidikan Diploma I,II berjumlah 6.508 pegawai, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 1.908 pegawai dan perempuan berjumlah 4.600 pegawai. Untuk tingkat pendidikan Diploma III/Sarjana muda berjumlah 23.937 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 3.798 pegawai dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 20.139 pegawai. Untuk tingkat pendidikan tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D berjumlah 121.523 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44.837 pegawai dan untuk jenis kelamin wanita berjumlah 76.686 pegawai. Jadi total pegawai menurut tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Utara, Desember 2020 sekitar 184.517 pegawai.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Utara, Desember 2021

No	Tingkat Pendidikan	2021		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sampai dengan SD	647	79	726
2	SMP / Sederajat	995	129	1124
3	SMA / Sederajat	14345	12175	26520
4	Diploma I,II / Akta I,II	1505	3512	5017
5	Diploma III / Akta III / Sarjana Muda	3815	19877	223692
6	Tingkat Sarjana / Doktor / Ph.D	44799	78226	123025
Jumlah		66106	113998	180104

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Provinsi Sumatera Utara 2021.

Berdasarkan tabel diatas, Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat pendidikan sampai dengan SD yaitu 726 dengan jenis kelamin laki-laki 647 orang dan jenis kelamin perempuan 79 orang, tingkat pendidikan SMP/Sederajat berjumlah 1.124 pegawai, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 995 dan perempuan 129 pegawai. Untuk tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 26.520 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14.345 pegawai dan perempuan 12.175 pegawai. Untuk tingkat pendidikan Diploma I,II berjumlah 5.017 pegawai, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 1.505 pegawai dan perempuan berjumlah 3.512 pegawai. Untuk tingkat pendidikan Diploma III/Sarjana muda berjumlah 223.692 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 3.815 pegawai dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 19.877 pegawai. Untuk tingkat pendidikan tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D berjumlah 123.025 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44.799 pegawai dan untuk jenis kelamin wanita berjumlah 78.226 pegawai. Jadi total pegawai menurut tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Utara, Desember 2021 sekitar 180.104 pegawai.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia seperti yang di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2007:167) adalah untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang. Sedarmayanti (2007:167)

Tujuan pengembangan sumber daya aparatur menurut Sikula ada 8 (delapan) jenis, Martoyo (1994:33) yaitu: *Productivity* (produktifitas personil organisasi). *Quality* (kualitas produk organisasi). *Human resources planning* (perencanaan sumber daya aparatur). *Morale* (semangat personil dan iklim organisasi). *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak

langsung). *Healty and safety* (kesehatan dan keselamatan kerja). *Absolence prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan personil). *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personil).

Martoyo (1994:61) mengatakan manfaat nyata dari program pengembangan sumber daya pegawai adalah sebagai menaikkan rasa puas pegawai, mengurangi pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai, memperbaiki metode dan sistem bekerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi keluhan dari para pegawai. Mengurangi pemeliharaan mesin-mesin. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Kemton (dalam Kusno, 2001:59), menyebutkan beberapa elemen penting dalam program manajemen pengembangan sumber daya pegawai, yaitu:

1. *Selection* (seleksi), yaitu untuk melakukan program pengembangan harus terlebih dahulu dilakukan seleksi berdasarkan beberapa kriteria antara lain senioritas, *performance* dan potensial lain. Hal ini dilakukan melalui suatu testing, penilaian yang objektif dan beberapa kriteria lain.
2. *Education and training courses* (kursus pendidikan dan pelatihan) hal ini merupakan bagian dari proses manajemen pengembangan yang dapat dilakukan dengan mendatangkan tutor atau konsultan atau mengirim mereka dalam sebuah kursus. Akan tetapi lebih efektif jika dilakukan kedua keduanya.
3. *Coaching* (melatih), yaitu melatih dengan memberikan pengalaman-pengalaman kepada para junior untuk menumbuhkan dan mengembangkan pengalaman mereka melalui latihan yang menarik.

4. *Mentoring* (menasehati), yaitu merupakan pendekatan dimana memberi kesempatan kepada individu untuk mengambil sebagian dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi serta mengembangkan pola pikir.
 5. *Project work* (rancangan kerja), yaitu bahwa dalam rancangan kerja terdapat suatu tim yang dapat mengkritik baik dalam bisnis maupun pekerjaan sehingga memperoleh suatu pengalaman yang baik dan kerja sama yang baik pula.
 6. *Secondent* (hubungan timbal balik), yaitu mengembangkan hubungan yang baik antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dan mengatur adanya pertukaran tenaga ahli.
 7. *Competencies* (kemampuan atau kecakapan), yaitu pengembangan yang didasarkan pada kemampuan dasar yang nantinya mereka benar-benar ahli dalam bidangnya dengan memperoleh suatu tanda sertifikat.
- (Martoyo:1994:33)

Keberadaan perguruan tinggi memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Peningkatan Pendidikan Lanjutan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kebijakan Program Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dinyatakan Tugas Belajar adalah penugasan oleh Gubernur kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti

pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara di dalam negeri atau di luar negeri dengan meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan formal adalah yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan dinilai mampu untuk mengikuti pendidikan (Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022).

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kebijakan Program Izin Belajar kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Utara, dinyatakan bahwa Izin Belajar adalah persetujuan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara di dalam negeri, dengan seluruhnya biaya sendiri dan tanpa meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. (Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019).

Penulis mengangkat melalui penelitian ini permasalahan yang menjadi ruang lingkup Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yaitu, Bagaimana proses implementasi Program Tugas Belajar dan Izin Belajar, kemudian Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi Program Tugas Belajar dan Izin Belajar. Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian skripsi dengan Judul

“Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum meratanya sosialisasi implementasi kebijakan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Tidak konsisten dengan komitmen atau dalam mengikuti program Tugas Belajar dan Izin Belajar.
3. Kurangnya kesadaran akan pentingnya program Tugas Belajar dan Izin Belajar untuk meningkatkan kualitas kemampuan Pegawai Negeri Sipil.
4. Kurangnya perhatian atasan atau kepala daerah kepada bawahannya untuk memberikan rekomendasi Tugas Belajar
5. Pembiayaan program Tugas Belajar pada Pegawai Negeri Sipil.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa faktor pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam hal Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Pegawai mengetahui dan memahami apa saja faktor pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Implementasi Kebijakan

Implementasi adalah tahapan yang sangat penting dalam proses pembuatan kebijakan publik. Adapun proses pendekatan implementasi kebijakan publik dapat dilakukan dengan menggunakan dua faktor utama yaitu internal dan eksternal. Faktor utama internal berkaitan dengan kebijakan yang akan di implementasikan, sedangkan faktor utama eksternal adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan dari pihak terkait dalam impementasi kebijakan tersebut.

Implementasi merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Banyak kebijakan yang baik yang mampu dibuat oleh Pemerintah, tetapi kemudian ternyata tidak mempunyai pengaruh apa-apa dalam kehidupan Negara tersebut karena tidak dilaksanakan.

Menurut Hanifah (Harsono, 2002: 67) mengemukakan pendapatnya, Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kegiatan menjadi tindakan kebijakan dari politik kedalam administrasi. Pengembangan suatu kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Menurut Nurdin Usman (Usman, 2002: 70) mengemukakan pendapatnya, Implementasi adalah nermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu implemantasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana danuntuk mencapai tujuan kegiatan.

Berdasarkan beberapa defenisi yang disampaikan di atas oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atau proses yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan, dan tujuan-tujuan yang telah ditentukan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi kebijakan menghubungkan tujuan kebijakan dan implementasinya dengan hasil tindakan pemerintah. Hal ini sesuai dengan pandangan Van Meter dan van Horn (Grindle, 1980:6) tugas implementasi adalah membangun jejaring yang memungkinkan tercapainya tujuan kebijakan publik melalui kegiatan lembaga nasional yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

Penelitian tentang implementasi kebijakan dapat dibagi menjadi tiga generasi, dengan penekanan pada penelitian dan pendukungnya.

1. Generasi pertama diwakili oleh karya Pressman dan Wildavsky, yang berfokus pada bagaimana keputusan agensi individu ditegakkan dan tidak ditegakkan. Hasilnya menyoroti sifat atau sifat implementasi yang kompleks.
2. Generasi kedua berfokus pada faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan. Model konseptual dari model proses implementasi dikembangkan dan diuji di berbagai bidang. Dua pendekatan utama adalah pendekatan top-down dan pendekatan bottom-up. Studi saat ini dilakukan oleh Carl Van Horn dan Donald Van Meter, Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier.
3. Generasi ketiga berfokus pada integrasi dan pengembangan pendekatan implementasi kebijakan dengan menggunakan lokus (multi level) dan yang

lebih kompleks sebagai proses yang dinamis. (Anne O'M Bowman dalam Rabin, 2005).

Menurut Quade (1984:310), alasan perlunya implementasi kebijakan adalah untuk menunjukkan adanya tindakan, interaksi, dan tanggapan terhadap faktor implementasi kebijakan dalam implementasi kebijakan. Quade memberikan gambaran bahwa terdapat empat variabel yang perlu diperhatikan dalam analisis implementasi kebijakan publik, yaitu:

1. Kebijakan yang diimpikan, yaitu pola interaksi yang diimpikan agar orang yang menetapkan kebijakan berusaha untuk mewujudkan
2. Kelompok target, yaitu subjek yang diharapkan dapat mengadopsi pola interaksi baru melalui kebijakan dan subyek yang harus berubah untuk memenuhi kebutuhannya
3. Organisasi yang melaksanakan, yaitu biasanya berupa unit atau satuan kerja birokrasi pemerintah yang bertanggungjawab mengimplementasikan kebijakan
4. Faktor lingkungan, yaitu elemen dalam lingkungan yang mempengaruhi implementasi kebijakan.

Secara praktis, implementasi kebijakan diperlukan untuk melihat kesesuaian dan relevansi model deskriptif yang dibuat. Hal ini sesuai dengan pendapat Mazmanian dan Sabatier yang merekomendasikan perlunya “kerangka kerja analisis implementasi” (Wahab, 1991:117). Menurut perspektif ini implementasi kebijakan diperlukan untuk mengetahui keefektifan dan relevansi kerangka kerja yang ada sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. Menurut Mazmanian dan Sabatier, peranan penting analisis implementasi kebijakan negara ialah

mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi pencapaian tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi.

Ada dua model implementasi kebijakan publik yang efektif, yaitu model linier dan model interaktif (Dye:1981). Dengan kata lain, implementasi kebijakan atau program harus dilakukan secara konsisten, menunjukkan keterkaitan elemen-elemen. Pemahaman tersebut antara lain mengilhami Kadji (2008) untuk mengembangkan model implementasi politik dalam bentuk Model Pendekatan MSN – *approach* – pendekatan *mentality*, *system* dan *networking*.

1. Model Linear

Dengan model linear fase keputusan merupakan aspek yang paling penting, sedangkan fase implementasi politik kurang mendapat perhatian atau dianggap sebagai tanggung jawab kelompok lain. Keberhasilan implementasi kebijakan tergantung pada kapasitas badan pelaksana. Ketika implementasi kebijakan gagal, biasanya ada persepsi bahwa manajemen tidak dilibatkan, sehingga lebih banyak upaya harus dilakukan untuk membangun kapasitas implementasi institusi.

2. Model Interaktif

Berbeda dengan model linear, model interaktif memperlakukan implementasi kebijakan sebagai proses yang dinamis, karena para pihak dapat mengusulkan perubahan pada tahapan implementasi yang berbeda. Hal ini dilakukan ketika kebijakan publik ditemukan tidak memenuhi harapan para pemangku kepentingan.

Artinya, masing-masing pihak menganalisis dan mengevaluasi tahapan implementasi kebijakan publik yang berbeda, sehingga potensi, kekuatan dan

kelemahan setiap tahapan implementasi segera diidentifikasi dan diperbaiki untuk mencapai tujuan. Jadi, meskipun alokasi sumber daya diperlukan dalam proses implementasi kebijakan, hal itu tidak menjamin implementasi strategi yang memadai. Input sumber daya dapat digunakan secara optimal jika terjadi komunikasi yang positif dan dinamis dalam suasana dan lingkungan yang kondusif antara pengambil keputusan, pelaksana kebijakan dan pengguna kebijakan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

2.2 Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975)

Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan *A Model of the Policy Implementation* (1975). Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pengejawantahan kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik.

Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variable-variabel tersebut yaitu:

1. Sasaran kebijakan atau ukuran dan tujuan kebijakan.
2. Sumber daya.
3. Karakteristik organisasi pelaksana.
4. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.

5. Disposisi atau sikap para pelaksana.
6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

Secara rinci variabel-variabel implementasi kebijakan publik model Van Meter dan Van Horn dijelaskan sebagai berikut:

1. Sasaran Kebijakan atau Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (*utopis*), maka akan sulit direalisasikan (Agustino, 2006). Van Meter dan Van Horn (dalam Sulaeman, 1998) mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian sasaran tersebut.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para *officials* (pelaksana), tidak sepenuhnya menyadari terhadap tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para *implementors* (pelaksana). Arah disposisi para *implementors* (pelaksana) terhadap tujuan kebijakan juga merupakan hal yang "*crucial*". Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

2. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Derthicks (dalam Van Mater dan Van Horn, 1974) bahwa: *"New town study suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program"*.

Van Mater dan Van Horn (dalam Widodo 1974) menegaskan bahwa: *"Sumber daya kebijakan (policy resources) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan implementasi suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan."*

3. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat

dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selain itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

4. Komunikasi antar Organisasi Terkait dan Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan

Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 1974) apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para *implementors* (individu). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus *consistency and uniformity* (konsisten dan seragam) dari berbagai sumber informasi.

Jika tidak ada kejelasan dan konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan. Dalam suatu organisasi publik, pemerintah daerah misalnya, komunikasi sering merupakan proses yang sulit dan kompleks. Proses pentransferan berita kebawah di dalam organisasi atau dari suatu organisasi ke organisasi lain, dan ke komunikator lain, sering mengalami gangguan (*distortion*) baik yang disengaja maupun tidak. Jika sumber komunikasi berbeda memberikan

interpretasi yang tidak sama (*inconsistent*) terhadap suatu standar dan tujuan, atau sumber informasi sama memberikan interpretasi yang penuh dengan pertentangan (*conflicting*), maka pada suatu saat pelaksana kebijakan akan menemukan suatu kejadian yang lebih sulit untuk melaksanakan suatu kebijakan secara intensif.

Dengan demikian, prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (*accuracy and consistency*) (Van Mater dan Varn Horn, dalam Widodo 1974).

5. Disposisi atau Sikap Para Pelaksana

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006): "sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat *top down* yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".

Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pandangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan-kepentingan organisasinya dan kepentingan-kepentingan pribadinya. Van Mater dan Van Horn (1974) menjelaskan disposisi bahwa implementasi kebijakan diawali penyaringan (*befiltered*) lebih dahulu melalui persepsi dari

pelaksana (*implementors*) dalam batas mana kebijakan itu dilaksanakan. Terdapat tiga macam elemen respon yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kemauannya untuk melaksanakan suatu kebijakan, antara lain terdiri dari pertama, pengetahuan (*cognition*), pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan. kedua, arah respon mereka apakah menerima, netral atau menolak (*acceptance, neutrality, and rejection*), dan ketiga, intensitas terhadap kebijakan.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Karena, bagaimanapun juga implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (*frustrated*) ketika para pelaksana (*officials*), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan. Arah disposisi para pelaksana (*implementors*) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang “*crucial*”. *Implementors* mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

Sebaliknya, penerimaan yang menyebar dan mendalam terhadap standar dan tujuan kebijakan diantara mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut, adalah merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan (Kaufman dalam Van Mater dan Van Horn, 1974). Pada akhirnya, intensitas disposisi para pelaksana (*implementors*) dapat mempengaruhi pelaksana (*performance*)

kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya intensitas disposisi ini, akan bisa menyebabkan gagalnya implementasi kebijakan.

6. Lingkungan Sosial, Ekonomi dan Politik

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya implementasi kebijakan mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Secara skematis, model implementasi kebijakan publik Van Meter dan Van Horn dapat dijelaskan.



Gambar 2.1 Model A Policy Implementation Process

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan meliputi semua tindakan yang berlangsung antara pernyataan atau perumusan kebijakan dan dampak aktualnya. Implementasi kebijakan juga merupakan suatu sistem pengendalian untuk menjaga agar tidak terjadi penyimpangan dari tujuan kebijakan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya tidak hanya terbatas pada proses pelaksanaan suatu kebijakan namun juga melingkupi tindakan-tindakan atau perilaku individu-individu dan kelompok pemerintah dan swasta, serta badan-badan administratif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dalam mencapai tujuan, akan tetapi juga mencermati berbagai kekuatan politik, sosial, ekonomi yang mempunyai pengaruh terhadap sasaran yang ingin dicapai. Dengan demikian, implementasi kebijakan dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program dirumuskan, serta apa dampak yang timbul dari program kebijakan itu.

2.3 Program Tugas Belajar

1. Tugas Belajar

Secara umum Tugas Belajar adalah penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu upaya dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil adalah melalui jalur pendidikan. Pengaturan mengenai pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui jalur pendidikan.

Surat edaran ini menggantikan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2013 tentang pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar. Pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui jalur pendidikan diwujudkan dengan pemberian Tugas Belajar.

Keberadaan perguruan tinggi memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya aparatur pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional. Sementara itu Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Peningkatan Pendidikan Lanjutan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kebijakan Program Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dinyatakan Tugas Belajar adalah penugasan oleh Gubernur kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara di dalam negeri atau di luar negeri dengan meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan mengikuti pendidikan formal adalah yang memiliki potensi dan dapat dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan dinilai mampu untuk mengikuti pendidikan.

Kualitas atau profesionalisme penyelenggaraan Tugas Belajar merupakan tuntutan yang harus segera direspon. Profesionalisme penyelenggaraan Tugas Belajar secara signifikan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya aparatur suatu instansi. Oleh karena itu, upaya-upaya konstruktif dalam mengembangkan sumber daya aparatur harus dilakukan secara terencana, konsisten, dan berkelanjutan. Dengan demikian, harapan akan tersedianya aparatur pemerintah yang profesional dapat tercapai.

Upaya-upaya konstruktif dalam mengembangkan sumber daya manusia aparatur harus dilakukan secara terencana, konsisten, dan berkelanjutan. Dengan demikian harapan akan tersedianya aparatur pemerintah yang profesional dapat tercapai. Dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang mengarah pada profesionalisme, maka upaya pembinaan secara terus-menerus perlu dilakukan.

Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap positif merupakan salah satu upaya dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang mengarah lebih profesionalisme. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan aparatur harus diupayakan untuk dapat mengantisipasi kompleksitas tugas dan permasalahan yang dihadapi pada masa sekarang dan yang akan datang, melalui program yang lebih mendasar dan berorientasi pada peningkatan kualitas kemampuan teknis, manajerial dan profesional.

2. Tujuan Program Tugas Belajar

- 1) Meningkatnya pengetahuan dan pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil ke jenjang yang lebih tinggi secara mandiri
- 2) Meningkatnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil di bidang tugasnya
- 3) Menciptakan Pegawai Negeri Sipil mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- 4) Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi akademis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah di daerah.

3. Tingkat pendidikan formal yang dapat ditempuh dalam Tugas Belajar adalah:
- 1) Program Pendidikan Diploma (D1, D2, D3, dan D4)
 - 2) Program Pendidikan Sarjana (S1)
 - 3) Program Pendidikan Profesi
 - 4) Program Pendidikan Sarjana (S1) dan Profesi
 - 5) Program Pendidikan Dokter Spesialis
 - 6) Program Pendidikan Dokter Sub-Spesialis
 - 7) Program Pendidikan Magister (S2)
 - 8) Program Pendidikan Doktor (S3)

4. Jangka Waktu Pendidikan Program Tugas Belajar

No	Jenjang Pendidikan	Batas Paling Lama Pemberian Bantuan	Masa Studi Paling Lama
1	Diploma I (D1)	1 Tahun 6 Bulan	2 Tahun
2	Diploma II (D2)	2 Tahun 6 Bulan	3 Tahun
3	Diploma III (D3)	3 Tahun 6 Bulan	4 Tahun
4	Diploma IV (D4) / Strata 1 (S1)	4 Tahun 6 Bulan	5 Tahun
5	D3 ke S1	2 Tahun 6 Bulan	3 Tahun
6	Profesi	1 Tahun 6 Bulan	2 Tahun
7	Strata 2 (S2)	2 Tahun 6 Bulan	3 Tahun
8	Program Dokter Spesialis / Sub-Spesialis	Ditambah 1 Semester dari Masa Studi Normal Program Spesialis	Ditambah 2 Semester dari Masa Studi Normal Program Spesialis
9	Strata 3 (S3)	3 Tahun 6 Bulan	4 Tahun

Gambar 2.2 Jangka Waktu Pendidikan Program Tugas Belajar

5. Persyaratan Umum Program Tugas Belajar
- 1) Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - 2) Berpotensi untuk dikembangkan dalam melaksanakan tugas kedinasan
 - 3) Adanya jaminan biaya pendidikan (jika didanai oleh Kementerian atau Lembaga baik seluruhnya maupun sebagian)
 - 4) Tidak sedang dalam proses dan atau menjalani hukuman disiplin
 - 5) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 2 tahun terakhir
 - 6) SKP tahun terakhir bernilai baik
 - 7) Tidak pernah dihukum penjara karena melakukan perbuatan tindak pidana
 - 8) Sehat jasmani dan rohani
 - 9) Mendapat rekomendasi dari Kepala Daerah

6. Persyaratan Administratif dan Akademis Program Tugas Belajar
Persyaratan administratif untuk program pendidikan meliputi :
 - 1) Program Diploma (DI, DII, dan D11)
 1. Usia paling tinggi 30 tahun
 2. Pangkat atau golongan pengatur muda (II/a)
 - 2) Program Sarjana (S1)/Diploma (DIV)
 1. Usia paling tinggi 35 tahun
 2. Pangkat atau golongan pengatur muda tingkat I (II/b)
 - 3) Program Magister (S2)/ MASTER/PROFESI/SPELIALIS
 1. Usia paling tinggi 40 tahun
 2. Pangkat atau golongan paling rendah penata muda (III/a) untuk program
 3. Magister/Master(S2)/Profesi dan minimal penata muda tingkat I (III/b) untuk program dokter spesialis.
 - 4) Program Doktor (S3)/Sub Spesialis
 1. Usia paling tinggi 45 tahun
 2. Paling rendah 2 tahun dalam pangkat penata muda TK.I (III/t)
 3. Untuk program doctor (S3) paling rendah memiliki masa kerja 2 tahun setelah menyelesaikan dan lulus program magister (S2)

7. Persyaratan Akademis yang harus dipenuhi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil Tugas Belajar meliputi :
 - 1) Paling rendah memiliki ijazah SLTA untuk Program D1, D2, D3, D4, dan S1;
 - 2) Paling rendah memiliki ijazah S1 untuk Program Magister (S2)/Profesi;
 - 3) Paling rendah memiliki ijazah S2 untuk Program Doktor (S3);
 - 4) Paling rendah memiliki ijazah dokter untuk Program Pendidikan Dokter Spesialis;
 - 5) Paling rendah memiliki sertifikat atau ijazah untuk Program Pendidikan Dokter Sub-Spesialis;
 - 6) Mengikuti dan lulus seleksi masuk sesuai ketentuan Program Studi yang diikuti.

8. Syarat Program Tugas Belajar
Tugas Belajar diberikan kepada PNS sesuai dengan rencana kebutuhan Tugas Belajar instansi. Berikut syarat Tugas Belajar bagi PNS:
 - 1) Memiliki masa kerja minimal satu tahun sejak diangkat sebagai PNS.
 - 2) Memiliki sisa masa kerja pegawai dengan mempertimbangkan masa pendidikan dan masa ikatan dinas.
 - 3) Memiliki penilaian kinerja dalam dua tahun terakhir paling rendah dengan predikat baik.
 - 4) Tidak sedang dalam pemeriksaan pelanggaran disiplin, menjalani pidana penjara, dan menjalani cuti di luar tanggungan negara.
 - 5) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin paling kurang tingkat sedang dalam satu tahun terakhir.
 - 6) Menandatangani perjanjian terkait pemberian Tugas Belajar.
 - 7) Lulus seleksi yang dilaksanakan oleh instansi asal, pemberi bantuan, dan perguruan tinggi.

9. Syarat Perguruan Tinggi dan Program Studi

Berikut persyaratan perguruan tinggi dan program studi dalam penyelenggaraan Tugas Belajar bagi PNS:

- 1) Tugas Belajar diselenggarakan pada perguruan tinggi dalam atau luar negeri.
- 2) Perguruan tinggi dalam negeri terdiri atas perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi kedinasan, dan perguruan tinggi swasta.
- 3) Perguruan tinggi luar negeri adalah perguruan tinggi yang diakui oleh negara yang bersangkutan.
- 4) Tugas Belajar dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam, atau pada hari sabtu dan minggu yang telah memiliki izin.
- 5) Program studi yang dipilih sesuai dengan perencanaan kebutuhan Tugas Belajar instansi.
- 6) Penyelenggaraan program studi dalam jenis akademik, vokasi, atau profesi.
- 7) Program studi memiliki akreditasi minimal B untuk perguruan tinggi dalam negeri atau C untuk perguruan tinggi dalam negeri yang belum memiliki akreditasi B atas persetujuan menteri.
- 8) Diakui oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan untuk program studi perguruan tinggi luar negeri.

10. Jangka Waktu Tugas Belajar

- 1) Tugas Belajar diselenggarakan sesuai dengan batas waktu normatif program studi yang berlaku pada masing-masing perguruan tinggi.
- 2) Selama menjalani Tugas Belajar, jangka waktu Tugas Belajar tersebut diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

11. Hak Pegawai Negeri Sipil Selama Masa Tugas Belajar

Berikut hak-hak PNS yang sedang melaksanakan Tugas Belajar:

- 1) PNS yang sedang menjalani Tugas Belajar diberikan penghasilan sesuai ketentuan.
- 2) PNS yang telah menyelesaikan Tugas Belajar dapat mengusulkan peningkatan pendidikan sesuai dengan ketentuan.
- 3) PNS yang mengusulkan peningkatan pendidikan tidak berhak menuntut kenaikan pangkat kecuali terdapat formasi.

2.4 Program Izin Belajar

1. Izin Belajar

Izin Belajar adalah persetujuan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara di dalam negeri, dengan seluruhnya biaya sendiri dan tanpa meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Peraturan Gubernur Nomor 13 tahun 2019).

Salah satu bidang pilar utama pembangunan negara ialah bidang pendidikan, melalui pendidikan maka suatu bangsa negara akan menemukan peradaban yang lebih baik dari peradaban sebelumnya sehingga kemajuan demi kemajuan akan di peroleh suatu negara bilamana pada bidang pendidikan mengalami suatu peningkatan. Ditengah arus globalisasi dengan kecanggihan teknologi saat ini maka pendidikan sebagai syarat utama bagi setiap individu untuk dapat bertahan atau mengikuti arus perubahan yang terjadi dikarenakan globaliasi. Pentingnya peranan pendidikan dalam lapangan pekerjaan begitu nyata tidak terkecuali bagi lapangan pekerjaan pada sektor publik yang menuntut tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pengembangan kualitas pegawai negeri sipil melalui pendidikan berkelanjutan dibedakan menjadi dua jalur yaitu izin belajar dan tugas belajar. Perbedaan dari tugas belajar dan izin belajar adalah dari segi pembiayaan. Jika menggunakan metode tugas belajar, pembiayaan berasal dari beasiswa. Sedangkan izin belajar pembiayaannya menggunakan biaya sendiri.

Kualitas sumber daya manusia dalam sektor publik selalu di tingkatkan dan hal ini dapat dilihat dari berbagai bentuk kegiatan pembinaan, pelatihan bahkan studi lanjut bagi aparatur sumber daya manusia hingga bagi aparatur pemerintahan daerah. Keterbatasan anggaran negara dalam meningkatkan studi lanjut bagi para pegawai negeri sipil yang garis bawahnya sebagai sumber daya manusia dalam lingkungan organisasi semestinya membuat pegawai negeri sipil lebih serius dalam memanfaatkan kesempatan yang tersedia walau dengan keterbatasan anggaran yang disediakan oleh negara bukan berarti setiap pegawsai negeri sipil lebih memilih untuk tidak melanjutkan studi pendidikan

ke jenjang yang lebih tinggi mengingat prosedur lainnya memberikan peluang bagi pegawai negeri sipil untuk melanjutkan studi pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dengan biaya sendiri atau mandiri. Semakin tinggi jenjang pendidikan seorang PNS maka akan berimplikasi pada tingkat pendapatan PNS, pada sisi lainnya ialah semakin besar peluang seorang PNS dengan tingkat pendidikan tinggi dalam memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku perangkat daerah, yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan kepegawaian kepada PNS. Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, perlu diberikan informasi yang lengkap terkait pelayanan itu. Layanan kepegawaian haruslah tersosialisasi dengan sempurna, sehingga semua PNS tahu dan memahami segala hal terkait dengan layanan tersebut. Salah satu persyaratan untuk menciptakan pelayanan yang baik adalah adanya kejelasan tentang layanan itu, baik aturan yang mengaturnya, manfaat, persyaratan, maupun prosedur pengurusannya.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan pengertian bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Artinya pendidikan sangatlah penting dan juga berlaku bagi PNS dalam mengembangkan kualitas dan kinerjanya.

2. Tujuan Program Izin Belajar

Program Izin Belajar yang dimana dalam mengikuti pendidikan formal bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, wawasan, keterampilan dan sikap intelektual yang diperlukan dalam melayani masyarakat.

Salah satu tujuan dari pembinaan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam karier kepangkatan dan jabatan adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi, melalui pendidikan akademik. Perencanaan karier, pelatihan dan pengembangan karier merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi (Massie, 2015). Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010).

3. Batas Waktu dan Jenjang Pendidikan Formal Izin Belajar

- 1) Program Diploma III/Sederajat
 - a. Pendidikan minimal SLTA/Sederajat yang telah disesuaikan dalam administrasi kepegawaian yang bersangkutan
 - b. Pangkat/golongan ruang minimal Pengatur Muda (II/a)
 - c. Batas waktu penyelesaian pendidikan tiga tahun (kecuali yang diwajibkan untuk menempuh pendidikan profesi, batas waktu penyelesaian pendidikan disesuaikan dengan ketentuan perguruan tinggi yang bersangkutan)
- 2) Program Diploma IV/Sarjana:
 - a. Pendidikan minimal SLTA/Sederajat yang telah disesuaikan dalam administrasi kepegawaian yang bersangkutan (tidak termasuk pemiliki ijazah ujian persamaan/kejar paket C)
 - b. Pangkat/golongan ruang minimal Pengatur Muda TK.I (II/b)
 - c. Batas waktu penyelesaian pendidikan empat tahun (kecuali yang diwajibkan untuk menempuh pendidikan profesi, batas waktu penyelesaian pendidikan disesuaikan dengan ketentuan perguruan tinggi yang bersangkutan)

- 3) Program Magister atau Pendidikan Profesi
 - a. Pendidikan minimal Diploma IV/Sarjana yang telah disesuaikan dalam administrasi kepegawaian yang bersangkutan
 - b. Pangkat/golongan ruang minimal Penata Muda (III/a)
 - c. Batas waktu menyelesaikan pendidikan adalah dua tahun kecuali Ilmu Kedokteran adalah lima tahun
- 4) Program Doktoral
 - a. Pendidikan minimal S-2 yang telah disesuaikan dalam administrasi kepegawaian yang bersangkutan
 - b. Pangkat/golongan ruang minimal Penata Muda TK.I (III/b)
 - c. Batas waktu penyelesaian pendidikan lima tahun.
4. Persyaratan Izin Belajar
 - 1) Berstatus sebagai PNSD;
 - 2) Telah memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun terhitung mulai tanggal melaksanakan tugas bagi Pegawai yang baru melaksanakan pindah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;
 - 3) Tidak berstatus sebagai mahasiswa;
 - 4) Bersedia melaksanakan kegiatan pendidikan di luar jam kerja dengan tidak mengganggu tugas kedinasan, yang tercantum dalam surat pernyataan Pegawai Izin Belajar;
 - 5) Bersedia untuk menanggung biaya pendidikan secara mandiri yang tercantum dalam surat pernyataan Pegawai Izin Belajar;
 - 6) Setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - 7) Tidak sedang menjalani hukuman disiplin Pegawai dan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau disiplin tingkat berat dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 8) Akreditasi pendidikan paling kurang "B" (baik) bagi Lembaga Pendidikan yang menyelenggarakan Program Studi, dibuktikan dengan fotocopy surat keterangan lembaga pemberi akreditasi pemerintah;
 - 9) Surat pengantar Izin Belajar dari atasan langsung;
 - 10) Surat Rekomendasi izin belajar dari Kepala Perangkat Daerah;
 - 11) Sehat jasmani dan rohani;
 - 12) Telah melaksanakan tugas minimal 3 (tiga) tahun setelah mengakhiri Izin Belajar sebelumnya;
 - 13) Tidak sedang dalam proses peradilan pidana atau tidak sedang menjalani hukuman pidana;
 - 14) Pendidikan yang akan ditempuh secara akademis harus linier atau serumpun dengan pendidikan sebelumnya dan atau mempunyai keterkaitan dengan bidang tugas PNSD yang bersangkutan sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan Kepala Perangkat Daerah;
 - 15) Tidak mengikuti pendidikan dengan metode kelas jauh, baik dalam bentuk kerjasama atau bentuk lainnya kecuali yang ditetapkan oleh Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi;
 - 16) Tidak menuntut penyelesaian ijazah.

2.5 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022

1. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 ini berisi tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang menimbang beberapa peraturan terdahulu yaitu peraturan Gubernur Nomor 74 Tahun 2011 yang menetapkan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara kemudian berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor O4 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil dengan peraturan dan surat edaran tersebut perlu menetapkan peraturan Gubernur tentang Izin Belajar Dan Tugas Belajar daerah Provinsi Sumatera Utara bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di lingkungan pemerintahan Provinsi Sumatera Utara dan perlu memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Peraturan Gubernur Tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa bab yaitu pertama, menjelaskan ketentuan umum yang mana di bagian ini menjelaskan seluruh aspek pelaksanaan Izin Belajar secara deskriptif kemudian menjelaskan tujuan PNSD mengikuti pendidikan formal adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, wawasan, keterampilan dan sikap intelektual yang diperlukan dalam melayani masyarakat lalu menjelaskan sasaran Izin Belajar adalah PNSD, tidak termasuk Calon

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Kedua, menjelaskan penetapan izin belajar diberikan kepada PNSD yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Gubernur ini.

Persyaratan Izin belajar di jelaskan di bab ketiga yang terdiri dari tiga bagian yaitu bagian kesatu persyaratan untuk PNSD di bagian kedua menjelaskan persyaratan izin belajar untuk PNSD tenaga pendidik atau guru dan untuk dibagian ketiga menjelaskan persyaratan untuk jenjang pendidikan. Prosedur dan proses pengajuan penetapan izin belajar tertera di bab keempat.

Pegawai Negeri Sipil daerah yang menempuh Izin Belajar berkewajiban untuk melaksanakan kedinasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan lain-lain, kewajiban PNSD Izin Belajar ini tertera di dalam bab lima. PNSD yang telah menyelesaikan pendidikan Izin Belajar sesuai tenggang waktu yang diberikan mengusulkan permohonan penerbitan Surat Penetapan Pengakhiran Izin Belajar yang dijelaskan di dalam bab keenam. Setiap PNSD Izin Belajar sebagaimana dimaksud di dalam bab kelima yang gagal menyelesaikan studinya baik karena kelalaian, kesengajaan atau ketidakmampuan akademis, dicabut izin belajarnya dan dijatuhi sanksi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas, untuk hal ini tertera di dalam bab ke tujuh yang berisi sanksi administrasi.

Evaluasi dan perpindahan serta ketentuan peralihan Izin Belajar tertera pada bab kedelapan dan sembilan. Ketentuan penutup pada bab sepuluh yang menegaskan bahwa pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku,

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 74 Tahun 2011 tentang Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara dicabut dan dinyatakan sudah tidak berlaku.

2. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022

Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2022 ini berisi tentang peningkatan pendidikan lanjutan bagi Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi Sumatera Utara yang, yang menimbang beberapa peraturan terdahulu yaitu Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 29 Tahun 2012 tentang Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara, bahwa untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur daerah Provinsi Sumatera Utara perlu memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan berlakunya Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 ini peraturan sebelumnya sudah tidak berlaku karena sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu disesuaikan.

Pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 ini terdiri dari beberapa bab dan bagian pertama yaitu, ketentuan umum yang mana di bagian ini menjelaskan seluruh aspek pelaksanaan peningkatan pendidikan lanjutan bagi Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi Sumatera Utara secara deskriptif. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 tahun 2022 bertujuan sebagai pedoman penyelenggaraan peningkatan

pendidikan lanjutan bagi PNSD dalam mengikuti pendidikan formal dan meningkatkan pengetahuan, keahlian, wawasan, keterampilan dan sikap intelektual PNSD yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang dimana ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi Izin Belajar, Tugas Belajar, Pencantuman Gelar Akademik, Pengakuan Ijazah Ujian Persamaan, dan Monitoring dan Evaluasi.

Izin Belajar adalah persetujuan yang diberikan oleh Gubernur yang didelegasikan kepada Kepala Badan, kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan di dalam negeri, dengan seluruhnya biaya sendiri dan tanpa meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab kedua di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 berisi tentang penjelasan penetapan, persyaratan, jenjang pendidikan, prosedur penetapan, kewajiban Izin Belajar, penetapan pengakhiran, sanksi administrasi serta evaluasi dan perpindahan.

Tugas Belajar adalah Penugasan oleh Gubernur kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara di dalam negeri atau di luar negeri dengan meninggalkan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil. Tugas Belajar diberikan atas dasar pertimbangan dari perkuliahan berlangsung pada jam dinas atau di luar wilayah kerja, proses perkuliahan membutuhkan banyak waktu dan perhatian yang fokus sehingga mengharuskan meninggalkan tugas-tugas kedinasan serta pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Aparatur pada jabatan fungsional atau tenaga teknis dengan kualifikasi pendidikan tertentu. Pada bab ketiga di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara

Nomor 5 Tahun 2022 berisi tentang penjelasan penetapan, persyaratan, prosedur penetapan, kedudukan, hak, kewajiban PNS Tugas Belajar, perpanjangan masa pendidikan, pengakhiran masa pendidikan, biaya pendidikan dan bantuan, batas waktu biaya pendidikan dan bantuan, pemberhentian PNSD Tugas Belajar dalam mengikuti pendidikan serta sanksi dan tata cara pengambilan biaya pendidikan dan bantuan.

Pencantuman gelar akademik dapat diberikan kepada PNSD yang telah menyelesaikan masa pendidikan dan telah mendapatkan surat keputusan pengakhiran izin belajar atau tugas belajar, pada bab keempat di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 ini menjelaskan tentang persyaratan administrasi serta tata cara pencantuman gelar. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya, lalu untuk dapat pengakuan ijazah ujian bersamaan bisa mengusulkan dengan usul kenaikan pangkat. PNSD dengan Ijazah Ujian Persamaan dapat diakui Ijazahnya dengan ketentuan-ketentuan yang tertera di bab ke lima dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022.

Monitoring dan Evaluasi yang tercantum dibab keenam di dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 yaitu dengan dilakukan dalam rangka pembinaan dan pengendalian program peningkatan kompetensi sumber daya aparatur dan mengevaluasi perkembangan pelaksanaan pendidikan bagi PNSD Izin Belajar dan Tugas

Belajar pada lembaga penyelenggara pendidikan serta meneliti keabsahan ijazah akademik yang tidak terdaftar pada pangkalan data pendidikan tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kemudian untuk Ketentuan peralihan Bagi PNSD yang belum memiliki izin belajar pada saat sebelum berlakunya Peraturan Gubernur ini, dapat diberikan Surat Keterangan Pengganti Izin Belajar atas permohonan dari Kepala Perangkat Daerah atau Unit kerja apabila memenuhi syarat izin belajar sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 yang tertera di bab ketujuh.

Ketentuan penutup di dalam Peraturan Gubernur ini yang menegaskan bahwa Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara, Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 29 Tahun 2012 tentang Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

2.6 Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan

merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Buku Pintar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008).

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen pegawai.

Tidak berjalannya tugas pokok dan fungsi dari Pegawai Negeri Sipil, ini akan menghambat pencapaian-pencapaian dari tujuan-tujuan nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tujuan-tujuan nasional yang ingin dicapai oleh pemerintah tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yaitu:

“...membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”

Tujuan tersebut merupakan landasan untuk melakukan program-program kerja yang tertuang dalam agenda pemerintah, akan tetapi hal ini perlu dukungan dari sumber daya manusia, serta alam karena negara tidak dapat melakukannya sendiri, sehingga hal tersebut perlu dilakukan secara taktis dan praktis, yang dapat dilakukan oleh negara melalui pemerintah yang dilaksanakan oleh aparaturnya

yaitu dengan cara, membuat sebuah payung hukum untuk melakukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi.

Sumber daya aparatur merupakan faktor yang sangat strategis dalam sebuah organisasi pemerintahan. Hal ini dikarenakan aparatur menjadi aset dan potensi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi merupakan tanggung jawab semua aparatur di lingkungan organisasi. Sehingga, dibutuhkan upaya reformasi birokrasi dalam penataan manajemen sumber daya aparatur. Aparatur harus mampu beradaptasi di era reformasi birokrasi ini dengan terus menerus mengembangkan kompetensi agar berkualitas, berkinerja tinggi, serta profesional menjalankan peran sebagai penyelenggara negara. Lahirnya kebijakan terkait pengembangan kompetensi, menjadi tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk memenuhi hak tiap Pegawai Negeri Sipil mendapatkan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan aturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Moekidjat (1991) menyebutkan bahwa pengembangan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Sebagaimana juga yang dikemukakan Hasibuan (2001) bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Hasibuan mengungkapkan sebagaimana dikutip oleh (Kadarisman 2013) bahwa pengembangan kompetensi pegawai dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal. Pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga diklat, sedangkan pengembangan secara informal berarti pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Dubrin (dalam Prabu 2011) mengemukakan bahwa pengembangan adalah

“some of most commonly used management development method include, training methods, untherstudies, job rotation and planed progression, coach counseling, junior boards of executive or multiple management, commite assignment, staff meeting and projects, bussines games, sensitivity training and other development methods”.

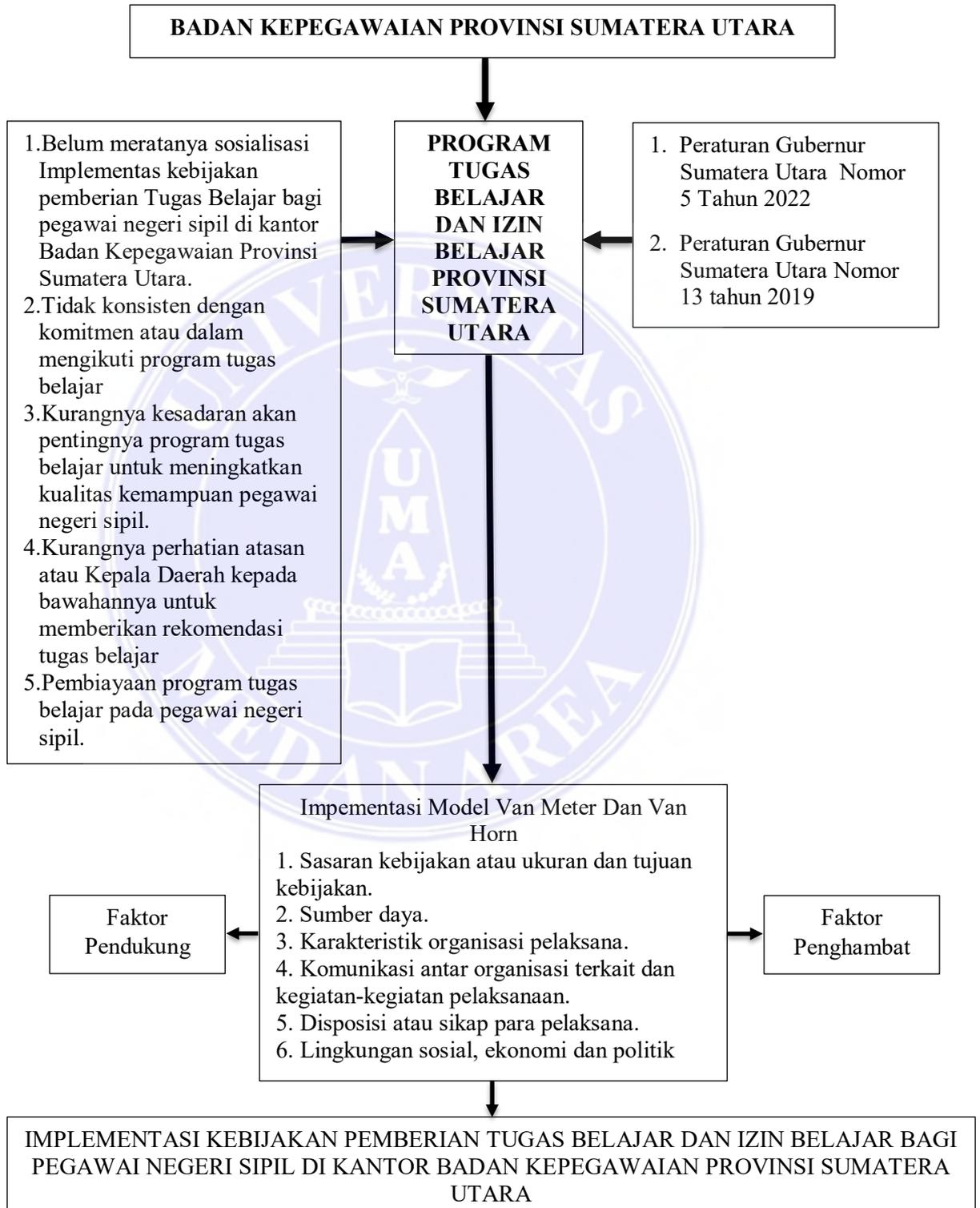
Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Namun pada prakteknya di lapangan untuk pengembangan secara informal sangat jarang terjadi karena ini berkaitan dengan motivasi seorang pegawai disebutkan di atas bahwa salah satu bentuk pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan dan pelatihan memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

2.7 Kerangka Berfikir

Pada penyusunan penelitian harus berdasarkan pada kerangka berfikir. Secara garis besar kerangka berfikir penulisan ini adalah **Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara**, diharapkan

Pegawai Negeri Sipil mampu mengembangkan kualitas pendidikan ke jenjang yang lebih baik melalui program Tugas Belajar dan Izin Belajar.

Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti 2023

Berdasarkan pelaksanaan program Tugas Belajar di Provinsi Sumatera Utara dengan regulasi Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019, dengan itu kegiatan tersebut di implementasikan dengan memakai model Van Meter dan Van Horn dengan mengukur standar dari enam indikator tersebut. Kemudian setelah implementasi ini dijalankan maka peneliti mendapatkan faktor pendukung dan faktor penghambat dari Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negei Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Jenis	Metode	Hasil
1	Oktavia Sulistiana, Syamsuni Arman dan Sri Maryuni. Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang. (2013).	Jurnal dari Program Studi Administrasi Negara dan Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura Pontianak.	Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Proses implementasi kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang tidak berjalan sesuai ketentuan yang berlaku, dikarenakan di lapangan masih ada penyimpangan oleh PNS yang melanjutkan pendidikan khususnya S-2, belum memenuhi persyaratan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut sebelum yang bersangkutan melaksanakan atau melanjutkan pendidikan.

2	Ika Harnei Salina, Meyzi Heriyanto, dan Bunga Chintia Utami. Penerapan Kebijakan Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintah Kota Pekanbaru.(2021).	Jurnal Niara dari Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Riau dan Program Studi Ekonomi Pembangunan Universitas Riau.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.	Proses penerapan kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, bagi ASN di lingkungan Pemerintah kota pekanbaru tidak berjalan sesuai ketentuan yang berlaku, dikarenakan di lapangan masih ada penyimpangan oleh ASN yang melanjutkan pendidikan, belum memenuhi persyaratan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut sebelum yang bersangkutan melaksanakan atau melanjutkan pendidikan.
3	Indah Purnama Dewi, Budi Setiawati dan H. Wahyu Subadi. Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur Nomor 27 Tahun 2005 Tentang Izin Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara Dibadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Timur.(2018).	Jurnal Administrasi Bisnis dan Administrasi Publik.	Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif.	Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur Nomor 27 Tahun 2005 tentang Izin Belajar bagi Aparatur Sipil Negara sudah dilakukan, yang diperoleh dari hasil angket dengan 25 (dua puluh lima) responden. Kemudian faktor penghambat dalam Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur yaitu : Sumber Daya Manusia dan Peraturan waktu yang diterapkan dalam proses menerbitkan administrasi pemberian Izin Belajar.

4	Dr. Bakar Djibat, M.Pd. Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Kota Ternate. (2019).	Jurnal Pendidikan Dodoto dari Universitas Muhammadiyah Maluku Utara.	Jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan field research, yang menggunakan tipe deskriptif yakni mendeskripsikan secara terperinci mengenai realitas dengan memberikan kritik terhadap fenomena tersebut.	Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan belum mendapat perhatian yang serius di kota Ternate. Karena kebanyakan para pengambil keputusan (Decision Making), terutama keputusan kebijakan mengenai desentralisasi dan otonomi daerah yang berimbas pada pendidikan lebih suka menggunakan pendekatan the compliance approach daripada the political approach.
5	Sri Wahyuni. Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat. (2022).	Jurnal Pascasarjana UIN Mataram.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif yang memusatkan pada fakta dan menggunakan analisis perbandingan untuk melakukan generalisasi empiris terhadap fenomena-fenomena sosial.	Hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebagai pendekatan Implementasi kebijakan pemerintah daerah belum terwujud secara ideal sehingga implementasi awal kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Provinsi Nusa Tenggara Barat belum terlaksana secara optimal.

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2023.

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang sudah disebutkan dalam tabel diatas adalah fokus penelitian. Fokus penelitian saat ini yang dilakukan oleh peneliti adalah kebijakan pemberian Tugas Belajar dan untuk penelitian terdahulu berfokus pada Izin Belajar dan Tugas Belajar serta Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk metode yang di gunakan dalam penelitian saat ini dan penelitian terdahulu keduanya memakai metode kualitatif deskriptif.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode kualitatif adalah metode yang penekanan dalam pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif pada penelitian bisa membuat kajian atas suatu kenyataan yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan kemanusiaan atau individu manusia dan perilaku manusia adalah jawaban atas pencerahan bahwa seluruh dampak menurut perbuatan insan terpengaruh dalam aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut meliputi kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial menurut individu yang bersangkutan.

Definisi penelitian kualitatif dapat ditemukan dalam banyak literatur. Antara lain, Ali dan Yusof (2011) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai berikut: Setiap penelitian yang tidak menggunakan metode statistik sekarang disebut "kualitatif", seolah-olah itu adalah label kualitas itu sendiri yang menekankan tidak adanya penelitian statistik atau alat penelitian kualitatif. Hal ini tentu saja memudahkan untuk membedakan penggunaan metode kualitatif dengan penggunaan metode kuantitatif. Karena metode kuantitatif didasarkan pada penggunaan metode perhitungan dan analisis statistik.

Pada saat yang sama, metode kualitatif menekankan pengamatan fenomena dan penyelidikan substantif makna fenomena tersebut. Analisis dan ketajaman penelitian kualitatif sangat dipengaruhi oleh kekuatan kata dan frasa yang

digunakan. Oleh karena itu, Basri (2014) menyimpulkan bahwa fokus penelitian kualitatif adalah pada proses dan makna hasil. Penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada elemen manusia, objek dan institusi serta hubungan atau interaksi elemen-elemen tersebut untuk memahami suatu peristiwa, perilaku atau fenomena (Mohamed, Abdul Majid, & Ahmad, 2010).

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih lantaran buat menyajikan data secara sistematis, faktual, & akurat tentang keterangan-keterangan yg terdapat pada lapangan. Dengan menggunakan penelitian yang berbentuk kualitatif bertujuan untuk menggambarkan Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Fokus Penelitian

Penelitian berfokus pada banyak cara untuk mengorganisir isu-isu yang digambarkan sebagai pusat topik penelitian atau subjek diskusi. Fokus penelitian juga dapat diartikan sebagai pusat pemusatan tujuan penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Secara umum fokus penelitian ini merupakan gambaran dari penelitian itu sendiri, sehingga dengan menggunakan fokus penelitian dapat membuat proses penelitian lebih terarah dan sistematis, mulai dari observasi hingga analisis hasil penelitian.

Fokus penelitian sangat penting. Karena itu berfungsi sebagai pembatas untuk penelitian dan memandu pelaksanaan dan pengamatannya. Fokus penelitian ini adalah membatasi pengumpulan data pada tingkat yang dapat dianggap berguna sebagai reduksi data yang sudah diantisipasi sebelumnya, dan pra-analisis

yang mengecualikan berbagai variabel yang relevan untuk menghindari pengumpulan data yang berlebihan. Oleh karena itu tidak mengherankan mengapa fokus penelitian dianggap penting dalam esai akademik. Karena dengan fokus akademik, tujuan peneliti, baik mahasiswa maupun akademisi, lebih jelas, mereka lebih fokus dalam melakukan penelitian, dan mereka yang terdepan dalam penelitian. Mencapai dari keberhasilan penelitiannya. Fokus penelitian membantu mempersempit subjek penelitian di satu sisi dan menjaga peneliti agar tidak terjebak dalam kumpulan data yang dihasilkan di lapangan di sisi lain.

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa fokus penelitian merupakan salah satu asumsi tentang gejala dalam penelitian kualitatif adalah bahwa gejala dari suatu objek itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Penelitian ini difokuskan meliputi :

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

3.3 Informan Penelitian

Menurut Moleong (2006;132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Teknik pemilihan informan yang dimaksud dalam kegiatan ini adalah tokoh masyarakat atau pegawai yang terlibat langsung dalam menentukan jumlah informan penelitian. Informasi dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang berwibawa dan diyakini dapat membuka pintu bagi peneliti untuk memasuki subjek penelitian. Peneliti kemudian mewawancarai informan dan mencatat hasil wawancara tersebut. Informan kunci adalah informan yang memberikan informasi kepada peneliti tentang orang lain, peristiwa, atau hal lain, untuk memperoleh gambaran yang lengkap dan komprehensif tentang masalah yang diamati, sering digunakan sebagai tempat bertanya. Dalam penelitian ini, informan kunci adalah Analisis Sumber Daya Aparatur di BKD Provinsi Sumatera Utara.

2. Informan Utama

Informan Utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam program Tugas Belajar tersebut yang diteliti. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda dan Ahli Utama di BKD Provinsi Sumatera Utara.

3. Informan Pendukung

Informan Pendukung atau responden yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam program Tugas Belajar yang diteliti, yang menampilkan informasi tambahan dalam penelitian ini adalah masyarakat atau pegawai sebagai pengguna pelayanan publik atau yang mengikuti program Tugas Belajar di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1	Informan kunci
2	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	1	Informan Utama
3	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Utama	1	Informan Utama
4	Pegawai Negeri Sipil	2	Informan Pendukung
5	Masyarakat	3	Informan Pendukung
TOTAL		8	

Sumber : Diolah peneliti 2023

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain wawancara, dokumen, dan observasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam proses pengolahan data yaitu bergerak diantara perolehan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Artinya data-data yang terdiri dari deskripsi dan uraiannya adalah data yang dikumpulkan, kemudian disusun pengertian dengan pemahaman arti yang disebut reduksi data, kemudian diikuti penyusunan sajian data yang berupa cerita sistematis, selanjutnya dilakukan usaha untuk menarik kesimpulan dengan verifikasinya berdasarkan

semua hal yang terdapat dalam reduksi data dan sajian data. Oleh karena itu, metode pengumpulan data harus ditentukan secara cermat untuk memperoleh data yang tepat dan akurat.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data kualitatif yang umum digunakan adalah melalui wawancara. Wawancara adalah proses dialog tanya jawab antara pewawancara atau peneliti dengan narasumber atau subjek penelitian. Sebelumnya, wawancara hanya bisa dilakukan secara langsung. Selain pengembangan teknis, wawancara juga dapat dilakukan secara *online* melalui *video call* dan *digital meeting*.

Pada hakekatnya wawancara adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi rinci tentang topik atau isu yang sedang diteliti. Peneliti didorong untuk merekam percakapan selama wawancara dan menggunakannya sebagai bukti yang dapat diandalkan jika terjadi kesalahpahaman. Setelah proses wawancara selesai, ada baiknya untuk menyalin rekaman wawancara ke dalam teks atau tulisan. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data yang diperoleh dari wawancara. Dalam hal ini maka informan yang akan diwawancarai adalah Kepala Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, Sekretariat Subbagian kepegawaian dan Tata Laksana, serta Pegawai yang mengikuti program Tugas Belajar dan Izin Belajar.

2. Observasi

Menurut Arifin (dalam Kristanto, 2018) observasi adalah serangkaian proses pengumpulan data yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya maupun situasi buatan. Pengamatan dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan gambaran kejadian yang lebih realistis dan detail. Observasi pada awalnya merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan panca indera penglihatan, pendengaran, dan penciuman untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan suatu topik penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menelusuri dokumen atau data historis mengenai seseorang atau suatu peristiwa (Yusuf, 2014). Data penelitian dapat diperoleh dari fakta-fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, arsip foto, catatan harian, notulen rapat, dan laporan kegiatan. Untuk memperoleh data yang berkualitas tinggi, peneliti harus memiliki keterampilan teoritis untuk menginterpretasikan semua dokumen tersebut. Pengamat melihat, mencium, dan mendengar objek yang diteliti. Setelah mengamati, pengamat memperoleh informasi dari apa yang diamatinya mengenai Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif adalah proses analisis data yang tidak mengandung angka-angka. Data yang diperoleh untuk penelitian dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif umumnya bersifat subjektif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengambil data dari banyak sumber dan menggunakan banyak metode. Proses pengumpulan data dalam teknik analisis data kualitatif melalui catatan, tinjauan pustaka, wawancara, survei, atau observasi. Dalam beberapa kasus, observasi atau pengamatan harus terus dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang berbeda.

Menurut Spradley (1980) dalam Imam Gunawan (2014: 210), analisis data kualitatif adalah pengujian sistematis dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagian, hubungan antar kajian, dan hubungannya terhadap keseluruhannya (Gunawan, 2014). Menurut Sugiyono (2018:482) analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tujuan analisis data adalah untuk menjelaskan atau menguraikan pengolahan data yang diperoleh dan memutuskan apa yang akan disajikan kepada orang lain atau pembaca laporan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model interaktif. Menurut Miles dan Huberman dalam Haris Herdiansyah (2012:164), teknik analisis data model interaktif terdiri dari empat tahap, antara lain pengumpulan data, reduksi data, penyajian (*display*) data, dan penarikan kesimpulan.

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif berlangsung sebelum survei dan bahkan pada akhir survei. Intinya proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif tidak memiliki segmen atau waktu tersendiri, melainkan sepanjang penelitian yang dilakukan data dapat dilakukan (Herdiansyah, 2012).

2. Reduksi Data

Reduksi data selama pengumpulan data dapat berupa meringkas, pengkodean, pemusatan masalah, pendefinisian batasan masalah, dan pembuatan catatan. Proses reduksi berlanjut sampai penelitian berakhir. HB Sutopo (2002:92) menjelaskan, bahwa reduksi data merupakan bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan (Sutopo, 2002).

3. Penyajian Data

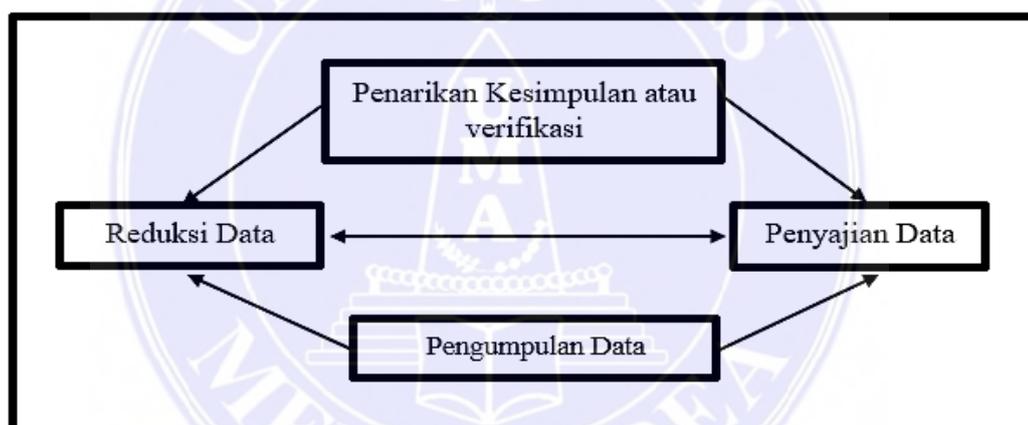
Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data (Gunawan, 2014). Penyajian data dapat berbentuk sketsa, sinopsis, matriks, atau bentuk-bentuk lain yang dapat memudahkan pemaparan dan penegasan kesimpulan (Bungin, 2012). Dalam penelitian ini, data disajikan dengan teks eksplanasi atau naratif. Menurut Miles & Huberman (1984) dalam Sugiyono (2013:249) menyebutkan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan bentuk penyajian data ini

akan lebih mudah dipahami dan dapat digunakan sebagai acuan untuk tindakan selanjutnya.

4. Penarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh (Miles dan Huberman, 2007: 18). Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan ditarik semenjak peneliti menyusun pencatatan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan sebab akibat, dan berbagai proposisi (Harsono, 2008: 169).

Gambar 3.1
Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman



Sumber: Miles dan Huberman (2007)

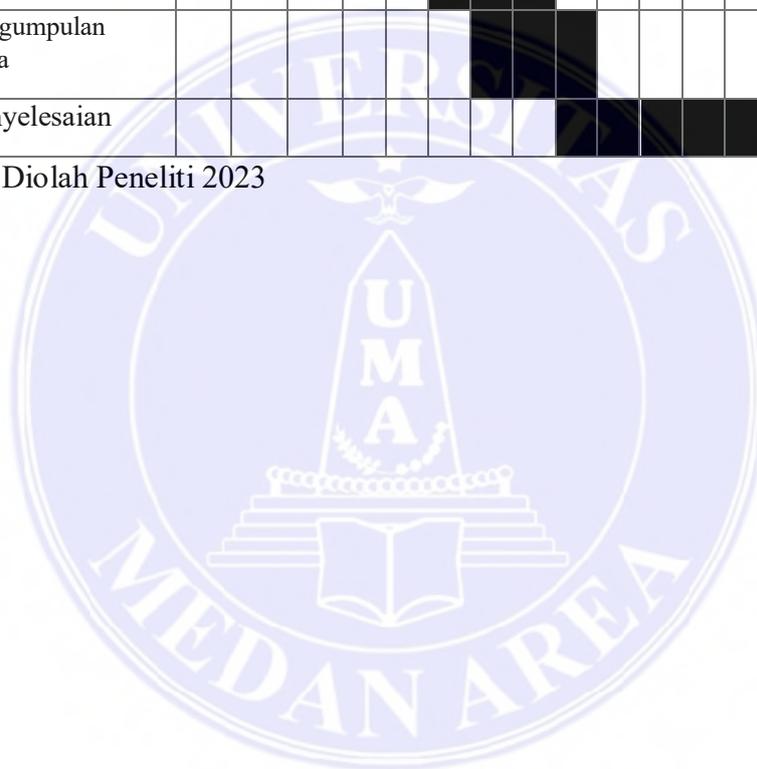
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Teuku Daud Nomor 5 Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2022			2023												2024	
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	
1	Mengajukan Judul	■																
2	Revisi Judul	■																
3	Penyusunan Data dan Bimbingan Proposal	■	■	■	■	■												
4	Pengambilan Data dan Survei						■	■	■									
5	Pengumpulan Data								■									
6	Penyelesaian									■	■	■	■	■	■	■	■	■

Sumber : Diolah Peneliti 2023



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Implementasi kebijakan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara cukup baik, namun perlu dilakukan peningkatan melalui sosialisasi secara merata keseluruhan institusi di lingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Utara, terkait Peraturan Gubernur Sumatera Utara nomor 5 tahun 2022 tentang peningkatan pendidikan lanjutan dalam pasal 1 ayat 12. Selain itu dalam sosialisasi tersebut perlu di dukung pelatihan, ataupun bimbingan teknis (bimtek) penjelasan manual prosedur pengajuan Tugas Belajar dan Izin Belajar, dilengkapi persyaratan serta daftar nama program studi sesuai kebutuhan setiap institusi yang dilengkapi dengan daftar perguruan tinggi target atau sasaran dari bidang keahlian dimaksud. Sehingga hal tersebut akan sangat membantu bagi Pegawai Negeri Sipil untuk memahami makna dan perbedaan antara Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Faktor pendukung implementasi kebijakan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Meliputi (1) indikator sasaran kebijakan atau ukuran dan tujuan kebijakan, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah aturan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah

diantaranya: pergub Sumut nomor 13 Tahun 2019 tentang Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan pergub Sumut nomor 5 tahun 2022 tentang Peningkatan Pendidikan Lanjutan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya (2) indikator karakteristik organisasi pelaksana, yang dimana sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggungjawab atas pelaksana Tugas Belajar dan Izin Belajar, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara berpedoman kepada Peraturan Gubernur dalam pelaksanaan program peningkatan pendidikan, baik Tugas Belajar dan Izin Belajar. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara selalu menginformasikan dan mensosialisasikan setiap Peraturan Gubernur mengenai peningkatan pendidikan kepada seluruh perangkat pemerintahan di Sumatera Utara. Kemudian (3) indikator disposisi atau sikap para pelaksana, dilihat dari rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan studi tepat waktu, dilengkapi dengan pelaporan selesai studi, sehingga pegawai yg telah menyelesaikan studi dan melengkapi berkas dapat mengajukan penyetaraan ijazah. Sedangkan faktor penghambat meliputi indikator (1) sumber daya, karena dari komitmen seseorang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, perlu di dukung konsistensi dan konsentrasi agar pendidikan yang ditempuh dapat selesai tepat waktu serta memperoleh hasil yang baik. Sebagaimana tertulis didalam Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2022 pasal 17 nomor 7 ayat a dan b bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan Tugas Belajar harus menyelesaikan pendidikan dengan

baik dan tepat waktu. Walaupun pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar dibebastugaskan dari tugas-tugas kedinasan, pegawai tidak terlepas tanggungjawab keluarga. Selanjutnya indikator (2) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 Pasal 15 yang berbunyi bahwa proses perkuliahan membutuhkan banyak waktu dan perhatian yang fokus sehingga mengharuskan meninggalkan tugas-tugas kedinasan. Namun terdapat kasus seorang pegawai yang sedang menjalankan proses perkuliahan mendapatkan tugas kedinasan berupa dinas luar kota, pelatihan diklat, sehingga jumlah perkuliahan tatap muka tidak terpenuhi dan perlu mengambil mata kuliah yang sama untuk memenuhi jumlah sks sebagai syarat penyusunan tugas akhir. Dan yang terakhir indikator (3) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik dilihat dari tuntutan salah satu kelengkapan dokumen yang harus dipenuhi berupa rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah atau Unit Kerja PNSD yang bersangkutan. Terdapat beberapa oknum yang kurang mendukung pegawainya untuk melanjutkan studi baik melalui Tugas Belajar maupun Izin Belajar.

5.2 Saran

1. Kepala Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah disarankan untuk berpartisipasi mensosialisasikan Tugas Belajar dan Izin Belajar berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2022 dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 13 Tahun 2019 tentang peningkatan pendidikan lanjutan di lingkungan Pemerintah Provinsi

Sumatera Utara, baik melalui situs resmi, video edukatif, maupun secara tatap muka kepada Pegawai Negeri Sipil.

2. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk memonitoring progress penyelesaian studi bagi pegawai yang melanjutkan studi baik melalui Izin Belajar maupun Tugas Belajar secara berkala minimal satu sekali setiap tahunnya, agar dapat menyelesaikan studi tepat waktu
3. Bagi pegawai yang sedang melanjutkan studi melalui Izin Belajar atau Tugas Belajar, disarankan melaporkan progress penyelesaian studi secara tertulis kepada atasan langsung ditembuskan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang dilengkapi dengan surat keterangan aktif kuliah dan KHS atau transkrip nilai sementara.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian bisa dilaksanakan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: prenadamedia group.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afzil Ramadian, Prof. Dr. Mohamad Rizan, M.M & Usep Suhud, M.Si., Ph.D. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*, Malang: Ahlimedia Press.
- Agustino, Leo. (2006). *Dasar-dasar Kebijaksanaan Publik*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish.
- Andi, Kristanto. (2018). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Gava Media
- Basri. (2014). *Metodologi Penelitian Sejarah*, Bandar Lampung: Restu Agung.
- Burhan Bungin. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Dr. H. Sutadji, S.P, Drs. S.Fi, M.Si. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish.
- DR. Hotner Tampubolon, S.E, MM. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Dye, Thomas R. (1981). *Understanding Public Policy*, NY: Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall International.
- Efendi, Taufiq. (2008). *Buku pintar pegawai negeri sipil*, Jakarta: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Enny agustina. (2019). *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, Depok: Rajawali Pers.
- Grindle, Merilee S (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*, New Jersey: Princnton University Press.
- H.B. Sutopo. (2002). *Pengantar Penelitian Kualitatif*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- Harsono, Hanifah. (2002). *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta: Grafindo Jaya.

- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Imam, Gunawan. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Bumi Aksara, Instruction manual Book Incinerator Miura BGW-20N.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kadji, Yulianto. (2008). *Implementasi Kebijakan Dalam Perspektif Realitas*, Cahaya Abadi: Tulung Agung Jawa Timur.
- Lexy J. Moleong. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. MUIZ R. (2020). *Mendalami Manajemen Pegawai Negeri Sipil Dari Peraturannya*. Kabupaten bogor, Jawa Barat: Guepedia.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPPE – UGM
- Martoyo.S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Yogyakarta: BPPE.
- Miles, Mattew B & Michael Huberman. (2007). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Moekijat. (1991). *Motivasi dan Pengembangan Management*, Bandung: Alumni 1981.
- Mohamed, Z. M, Abdul Majid, A. H & Ahmad, N. (2010). *Tapping new possibility in accounting research, in qualitative research in accounting, Malaysian case*: Universiti Kebangsaan Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Nurdin Usman. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Bandung: CV Sinar Baru
- Prof. DR. H. A. Rusdiana M. M. (2022) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Banten: Arsad Press.
- Quade, E.S. (1984). *Analysis For Public Decisions*, New York: Elsevier Science Publishers.
- Rabin, Jack. (2005). *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, LLC USA: Taylor & Francis Group.
- Riant Nugroho. (2021). *Kebijakan Publik: Implementasi dan Pengendalian Kebijakan* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama: Bandung
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil..
- Solichin Abdul Wahab. (2021). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Jawa Timur: Bumi aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Affan. (1998). *Public Policy-Kebijakan Pemerintah*, Bandung: BKU Ilmu Pemerintahan Program Magister Ilmu-ilmu Sosial pada Institut Ilmu Pemerintahan Kerjasama UNPAD-IIP.
- Wahab, Solichin A. (1991). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya*, Padang: UNP Press.
- Widodo. (1974). *Pengukuran Kerja*, Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.
- Widodo. (2007). *Analisis Kebijakan Publik*, Jakarta: Bayu Media.

Artikel Ilmiah (Jurnal/Skripsi/Tesis/ Disertasi) :

- Aida Fitriani. (2017). Implementasi Kebijakan Ketentuan Pemberian Ijin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. 15(1).
- Rifai Yusuf. (2013). Analisis Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Publika*. 1(2).
- Dr. Bakar Djibat, M.Pd. (2019). Implementasi Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Kota Ternate. *Jurnal Pendidikan "Dodoto"* 17(17):1-11.
- Evif Faisal Astiasa. (2015). Kebijakan Hukum Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kota Kediri (Studi Implementasi Peraturan Walikota Kediri Nomor 1 Tahun 2013 Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri). *Jurnal Fakultas Hukum Brawijaya*. 4(2)
- Haedar Akib. (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, Dan Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(1).
- Ika Harmei Salina, Meyzi Heriyanto & Bunga Chintia Utami. (2021). Penerapan Kebijakan Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*. 14(1): 228-241.
- Indah Purnama Dewi, Budi Setiawati & H. Wahyu Subadi. (2018). Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Timur Nomor 27 Tahun 2005 Tentang Izin Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara Dibadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*. 1(1).
- Oktavia Sulistiana, Syamsuni Arman & Sri Maryuni. (2013). Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas TanjungPura*. 1-14.
- Rati Sumanti. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan Dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*. 8(2).
- Ruslina Dwi Wahyuni. (2021). Pendampingan Implementasi Kebijakan Pengembangan Karier (Promosi, Rotasi Dan Demosi) Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia Bank Pundi Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 1(1): 25-36.
- Sri Wahyuni. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Pascasarjana UIN Mataram*. 11(1): 69-88.
- Van Meter, D.S, Van Horn, C.E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*. 6(4): 445-488.

- Ali, A.M, Yusof, H. (2011). Quality in Qualitative Studies: The Case of Validity, Reliability and Generalizability. *Issues in Social and Environmental Accounting*. 5(1): 25-64.
- R. Massie, B. Tewal, & G. Sendow. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15(5): 635-645.



Peraturan, dokumen dan Sumber Lainnya :

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

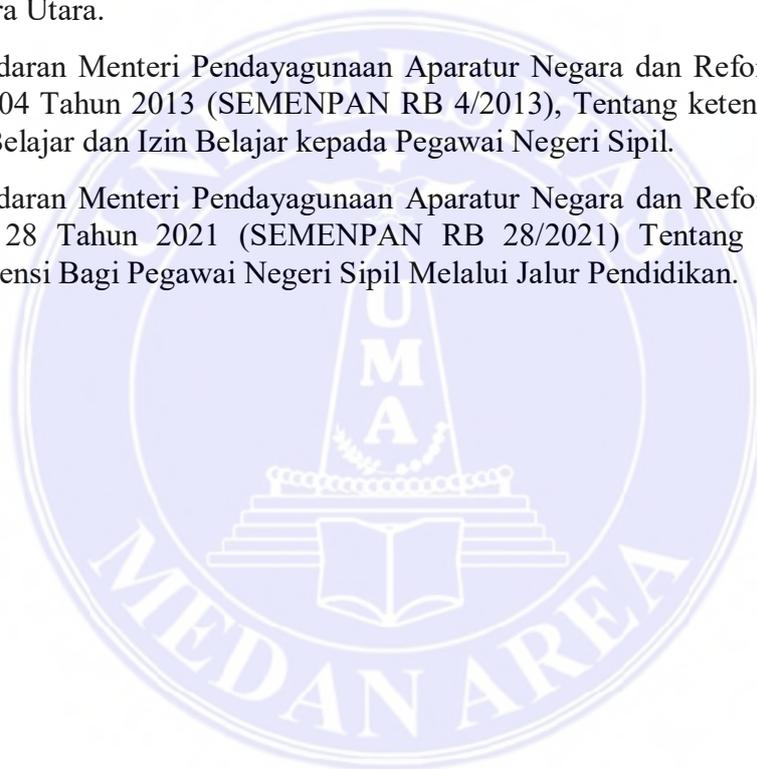
Pasal 3 angka 16 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 53/2010).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Utara No 5 Tahun 2022. Tentang Peningkatan Pendidikan Lanjutan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2013 (SEMENPAN RB 4/2013), Tentang ketentuan pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar kepada Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 (SEMENPAN RB 28/2021) Tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.



LAMPIRAN

Lampiran I

Pedoman Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Pedoman Wawancara – Informan Kunci

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Instansi/Jabatan :

Pendidikan terakhir :

1. Apa tujuan pemberian tugas belajar dan izin belajar kepada pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah pihak Badan Kepegawaian sudah pernah menginformasikan tentang program tugas belajar dan izin belajar kepada pegawai negeri sipil?
3. Bagaimana tanggapan para pegawai setelah mendapatkan informasi tentang program tugas belajar dan izin belajar?
4. Apa saja hal yang menjadi pertimbangan pegawai dalam memilih dan menempuh tugas belajar atau izin belajar ?
5. Bagaimana proses pemberian rekomendasi untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar untuk pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah pegawai sendiri dapat mengajukan rekomendasi untuk dapat mengikuti program tugas belajar dan izin belajar tersebut ?
7. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai agar mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar ?
8. Apa saja hal yang menjadi pertimbangan untuk memberikan rekomendasi mengikuti program tugas belajar dan izin belajar ?
9. Apakah terdapat periode tertentu dalam pemberian rekomendasi program tugas belajar dan izin belajar ?

10. Apakah terdapat hambatan saat memberikan rekomendasi program tugas belajar dan izin belajar pada pegawai negeri sipil ?
11. Bagaimana pembiayaan program tugas belajar dan izin belajar yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
12. Bagaimana komunikasi dengan pegawai yang sedang menjalani program tugas belajar dan izin belajar ?
13. Apakah pegawai negeri sipil yang mengikuti program tugas belajar dan izin belajar akan dibebastugaskan?
14. Apakah terdapat kasus dimana pegawai negeri sipil menolak untuk mengikuti program tugas belajar atau berhenti saat menjalani program tugas belajar ?
15. Terkait pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar, bagaimana faktor politik berjalan dalam pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar ?
16. Apakah terdapat peningkatan kualitas kerja pada pegawai negeri sipil setelah mengikuti program tugas belajar dan izin belajar?



Pedoman Wawancara –Informan Utama

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Instansi/Jabatan :

Pendidikan terakhir :

1. Apa tujuan pemberian tugas belajar dan izin belajar kepada pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah pihak Badan Kepegawaian sudah pernah menginformasikan tentang program tugas belajar dan izin belajar kepada pegawai negeri sipil?
3. Bagaimana tanggapan para pegawai setelah mendapatkan informasi tentang program tugas belajar dan izin belajar?
4. Apa saja hal yang menjadi pertimbangan pegawai dalam memilih dan menempuh tugas belajar atau izin belajar ?
5. Bagaimana proses pemberian rekomendasi untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar untuk pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah pegawai sendiri dapat mengajukan rekomendasi untuk dapat mengikuti program tugas belajar dan izin belajar tersebut ?
7. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai agar mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar ?
8. Apa saja hal yang menjadi pertimbangan untuk memberikan rekomendasi mengikuti program tugas belajar dan izin belajar ?
9. Apakah terdapat periode tertentu dalam pemberian rekomendasi program tugas belajar dan izin belajar ?
10. Apakah terdapat hambatan saat memberikan rekomendasi program tugas belajar dan izin belajar pada pegawai negeri sipil ?
11. Bagaimana pembiayaan program tugas belajar dan izin belajar yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di Provinsi Sumatera Utara ?
12. Bagaimana komunikasi dengan pegawai yang sedang menjalani program tugas belajar dan izin belajar ?
13. Apakah pegawai negeri sipil yang mengikuti program tugas belajar dan izin belajar akan dibebastugaskan?
14. Apakah terdapat kasus dimana pegawai negeri sipil menolak untuk mengikuti program tugas belajar atau berhenti saat menjalani program tugas belajar ?
15. Terkait pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar, bagaimana faktor politik berjalan dalam pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar ?
16. Apakah terdapat peningkatan kualitas kerja pada pegawai negeri sipil setelah mengikuti program tugas belajar dan izin belajar?

Pedoman Wawancara – Informan Pendukung (PNS)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Instansi/Jabatan :

Pendidikan terakhir :

1. Apa peranan Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara dalam pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar ?
2. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai pegawai negeri sipil ?
3. Apakah Bapak/Ibu mengetahui tentang program tugas belajar dan izin belajar ? Coba jelaskan.
4. Apa saja hal yang menjadi pertimbangan dalam memilih untuk mengikuti tugas belajar ataupun izin belajar ?
5. Jika pernah mengikuti program tugas belajar dan izin belajar, bagaimana proses awal mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar ?
6. Kemudian, bagaimana proses tugas belajar dan izin belajar yang Bapak/Ibu jalani ?
7. Bagaimana pembiayaan oleh instansi terkait program tugas belajar dan izin belajar yang Bapak/Ibu jalani?
8. Setelah menjalankan program tugas belajar dan izin belajar, hal apa yang dapat Bapak/Ibu terapkan dalam pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil?
9. Menurut Bapak/Ibu, apa manfaat dari program tugas belajar dan izin belajar bagi pegawai negeri sipil?
10. Jika direkomendasikan untuk mengikuti program tugas belajar dan izin belajar atau melanjutkan jenjang pendidikan, apakah Bapak/Ibu akan mengikuti program tersebut ?

Pedoman Wawancara – Informan Pendukung (Masyarakat)

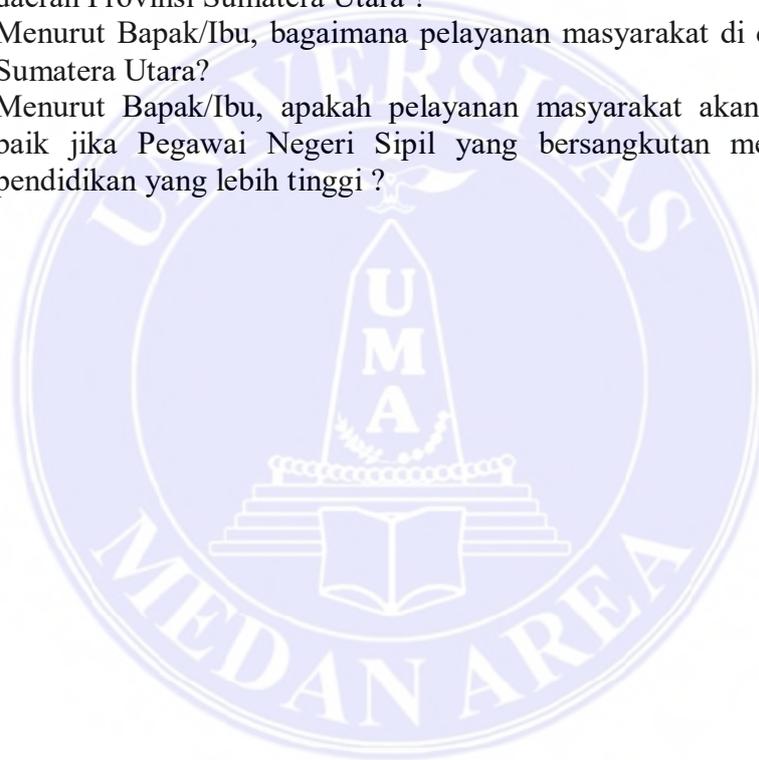
Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

1. Apakah Bapak/Ibu pernah menggunakan fasilitas layanan masyarakat daerah Provinsi Sumatera Utara ?
2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana pelayanan masyarakat di daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pelayanan masyarakat akan menjadi lebih baik jika Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi ?



Lampiran II
Pedoman Observasi

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS
BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan Program Tugas Belajar Dan Izin Belajar
4. Sikap Pegawai

Instansi : Kantor Badan Kepegawaian Sumatera Utara
 Nama Program : Tugas Belajar dan Izin Belajar
 Lokasi : Jalan Teuku Daud, Medan
 Tanggal : 3 April 2023

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Brosur atau Flyer Instansi			
2	Struktur Organisasi - Tupoksi			
3	SOP			
4	Sikap Pegawai			
5	Dokumen Arsip			
6	Laporan Program Kerja			
7	Website Instansi			

8	Sosial Media Instansi			
9	Agenda Kegiatan atau Program			
10	Laporan Kegiatan atau Program			
11	Bentuk Kegiatan atau Program			
12	Sikap atau Respon Masyarakat			
13	Sarana Prasarana			
	a. Ruang Kerja			
	b. Ruang Tunggu			
	c. Parkir			
	d. Toilet			
	e. Pantry			
	f. Ruang Arsip/Perpustakaan Kantor			

Lampiran III

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 444/FIS.2/01.10/II/2023
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

15 Maret 2023

Yth,
Kepala Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
N P M : 198520145
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, dengan judul Skripsi "Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Eniati Juliana Hasibuan, M.Si

CC : File,-



Lampiran IV

Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN KEPEGAWAIAN

Jalan Teuku Daud No.5 Madras Hulu, Medan Polonia 20152
Website bkd.sumutprov.go.id - Email bkd@sumutprov.go.id

Medan, 15 Mei 2023

Nomor : 400.10.5.4/ 2079 /BAPEG/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan Telah Selesai
Melaksanakan Riset

Kepada Yth.
Rektor Universitas Medan Area
C.q. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik
di -

Medan

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor 444/FIS.2/01.10/III/2023 Tanggal 15 Maret 2023 perihal Pengambilan Data/Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Jihan Fitzriah Tarigan
NPM : 198520145
Program Studi : Administrasi Publik

Telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset yang dimaksud dan diberikan data sesuai keperluan penulisan skripsi yang berjudul "**Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara**".

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIS
u.b.



Lampiran V

Deskripsi Hasil Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Kunci

Nama : Sabaruddin
Jenis Kelamin : Laki-laki
Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
Pendidikan terakhir : S1

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 3 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Wawancara dengan informan pertama sekaligus yang menjadi informan kunci ini berlangsung dengan lancar. Informan pertama merupakan penanggung jawab program tugas belajar di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Informan 1 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara memiliki jabatan sebagai Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.

Mengenai peranan Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara dalam pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar, informan 1 menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara bertanggung jawab terhadap legalitas, keabsahan, dan pengawasan pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar.

“Kami dari BKD bertanggung jawab atas legalitas, keabsahan data-data, dan pengawasan pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar.”

Saat peneliti menanyakan tujuan dari program tugas belajar dan izin belajar, Informan 1 menjawab untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan mendongkrak nilai pemikiran Aparatur Sipil Negara.

“Ya salah satu tujuannya itu adalah meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya, agar mendongkrak nilai-nilai pemikirannya. Untuk meningkatkan kompetensinya guna untuk pengembangan OPD-nya tersendiri.”

Kemudian saat ditanyakan tentang informasi tentang program tugas belajar dan izin belajar kepada pegawai negeri sipil, Informan 1 menjawab bahwa setiap

tahunnya atau setiap peraturan gubernur yang baru tentang tugas belajar dan izin belajar akan diinformasikan kepada seluruh pegawai negeri sipil.

“Jadi setiap tahunnya ataupun setiap kali perubahan peraturan-peraturan tentang tugas belajar itu kita selalu sosialisasi. Baik di OPD yang ada di Medan khususnya ataupun OPD-OPD yang mempunyai UPT di kabupaten kota.”

Mengenai pertimbangan dalam memilih program tugas belajar atau izin belajar, Informan 1 menjawab biaya kuliah yang mahal menjadi pertimbangan pegawai.

“Sudah pasti pegawai lebih senang dengan tugas belajar lah. Dibiayai dan bebas tugas. Tapi gak semua bisa ikut. Harus yang benar-benar kompeten dan potensial. Kalau izin belajar, biayanya sudah pasti besar dan harus tetap kerja seperti biasa. Makanya harus dipikirkan matang-matang. Biasanya yang tugas belajar itu pegawai yang masih lajang. Karena mereka pasti didorong untuk fokus dan cepat menyelesaikan kuliahnya.”

Selanjutnya tentang proses pemberian rekomendasi tugas belajar, Informan 1 menjawab sebelum mengikuti ujian melanjutkan jenjang pendidikan terlebih dahulu harus diperiksa oleh Badan Kepegawaian Daerah.

“Nah sebelum masuk seleksi lembaga yang memberikan beasiswa untuk tugas belajar, diwajibkan pada pihak yang bersangkutan atau PNS yang ada di Pemrov ini melapor kepada BKD. Tujuannya kami berikan gak dia ikut ujian. Layak gak dia. Pertama dari pangkatnya. Kedua riwayat PNSnya, pernah gak dia kena hukuman. Baru surat surat pernyataannya.”

Kemudian mengenai rekomendasi izin belajar, Informan 1 menjawab pegawai yang bersangkutan hanya perlu menyelesaikan persyaratan administratif agar dapat melaksanakan izin belajar..

“Sebenarnya untuk izin belajar juga ada rekomendasi Kepala Dinas atau Kepala Perangkat masing-masing, tapi lebih sekedar meminta izin atau melaporkan bahwasanya ikut izin belajar. Sudah pasti diizinkan itu. Lalu mendaftarkan ke BKD melalui aplikasi pelayanan izin belajar online atau langsung ke kantor BKD.”

Saat ditanyakan tentang hal yang menjadi pertimbangan untuk pemberian rekomendasi tugas belajar, Informan 1 menjawab kebutuhan OPD merupakan hal yang paling berpengaruh dalam pemberian rekomendasi tugas belajar.

“Nah berdasarkan kuliah yang mau diampuh, bener gak kebutuhannya di OPD itu sendiri. Selama itu direkomendasi kepala OPD atau Kepala Dinas. Selama diberikan izin sama Kepala Dinasnya, kami disini mengesahkan.”

Ketika peneliti menanyakan apakah pegawai yang ikut tugas belajar dan izin belajar akan dibebastugaskan, Informan 1 menjawab pegawai yang menjalani tugas belajar akan dibebastugaskan selama berlangsungnya tugas belajar tersebut. Sedangkan untuk izin belajar tidak dibebastugaskan sama sekali.

“Iya pegawai yang tugas belajar akan dibebastugaskan. Mau dia jabatan fungsional, struktural, ataupun pelaksana harus pakai SK yang ditandatangani Sekda untuk dibebastugaskan. Agar pegawai tidak dapat tunjangan. Untuk yang

izin belajar harus kerja seperti biasa. Makanya harus pandai mengatur jadwal supaya kerja tetap bagus tapi kuliah juga tidak terbengkalai.”

Kemudian mengenai pembiayaan tugas belajar dan izin belajar tersebut, Informan 1 menjawab pegawai bebas mencari dan menentukan lembaga mana yang mau membiayai atau memberikan beasiswa. Sedangkan untuk izin belajar pegawai membiaya secara mandiri

“Itu biasanya pegawai mencari-cari celah beasiswa. Pokoknya lembaga yang mau menampung beasiswanya pegawai itu. Nah mereka itu melamar kesana dengan cara seleksi. Bisa juga menggunakan APBD. Kalau izin belajar, pegawai menggunakan biaya sendiri sepenuhnya.”

Kemudian saat ditanyakan mengenai komunikasi dengan pegawai yang sedang menjalani program tugas belajar dan izin belajar, Informan 1 menjawab bahwa pihak BKD akan meminta laporan per semester kepada pegawai yang bersangkutan.

“Jadi dalam peraturan itu, kami minta laporan. Laporan itu paling nggak per semester. Itu harus ngelapor sama kami. Pada tahun 2016 pernah kami melakukan cross check tugas belajar itu pernah bahkan sampai Singapura. Cuma kan besar anggarannya. Mau berapa orang yang meriksa dan makan anggaran berapa. Begitu juga dengan izin belajar kami minta laporan tapi tidak seketat tugas belajar. Kami juga ngerti kerja sambil kuliah itu berat. Tapi bukan berarti jadi lalai juga kuliahnya. Pasti kami tegur juga.”

Mengenai faktor politik yang berjalan dalam pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar, Informan 1 menjelaskan tentang pengesahan Peraturan Gubernur yang harus disahkan melalui Kementerian Dalam Negeri. Pengesahan ijazah melalui Kemendikbud jika pegawai menempuh kuliah diluar daerah Provinsi. Kemudian menjalin kerja sama dengan pihak Universitas.

“Kalo sebelumnya setiap pergub baru itu cuman ke Biro Hukum Sekda saja. Sekarang produk kita, produk apapun itu harus dilegalkan oleh Kemendagri. Agar pelaksanaannya bisa lebih baik dan sistematis. Terus ijazah yang terbit dari luar pulau Sumatera, itu biasanya kita minta surat dari Kemendikbud sebagai bukti sah. Dan baru baru ini juga kami baru melaksanakan MoU dengan pihak USU untuk kerjasama terkait pelaksanaan tugas belajar dan izin belajar. Terdapat juga kasus dimana pegawai yang ingin tugas belajar, tapi mengatasnamakan pihak lain dengan jabatan lebih tinggi. Padahal kami disini akan mengesahkan kalau Kepala Dinas mengusulkan dan dengan persyaratan administrasi yang lengkap, pasti akan disahkan tanpa dikomandoi oleh siapapun.”

Saat peneliti menanyakan apakah terdapat kasus pegawai negeri yang berhenti saat menjalani tugas belajar dan izin belajar, Informan 1 menjawab pernah ada dan untuk tugas belajar, semua biaya yang telah dipakai harus dikembalikan.

“Dengan peraturan yang sedemikian rupa, tetap ada yang berhenti di tengah jalan. Apalagi yang gak selesai tepat waktu. Untuk yang tugas belajar kalau berhenti tengah jalan, semua biaya dipakai itu harus dikembalikan. Pernah juga

ada yang tugas belajar dan izin belajar tapi gak ngelapor ke BKD. Untuk izin belajar, biasanya kami melakukan crosscheck langsung di kampus kampus yang ada di sumatra utara. Soalnya banyak yang izin belajar, tapi tau tau gak selesai dia disana. Udah gak kuliah lagi pun dia udah gak terdaftar lagi namanya. Tapi tiba-tiba udah ada aja ijazahnya.”

Dan saat ditanya tentang apakah terdapat peningkatan kualitas kerja setelah menjalani tugas belajar dan izin belajar, Informan 1 menjawab bergantung pada pegawainya sendiri.

“Kalau itu balik lagi ke pegawainya. Ya harapan kita ingin tugas belajar itu bisa meningkatkan kualitas daripada OPDnya. Karena memang kebutuhan daripada OPDnya. Jadi setidaknya dia udah dikuliahkan, ya berkompeten lah. Begitu juga dengan yang izin belajar. Sia-sia kuliah mahal tapi gak ada perkembangnan. Harus menjadi lebih baik lah.”



Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Utama

Nama : Aginta
Jenis Kelamin : Perempuan
Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
Pendidikan terakhir : D4 IPDN

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 5 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Wawancara dengan informan kedua yang menjadi informan pendukung ini berlangsung dengan lancar. Informan kedua merupakan analis SDM ahli pertama di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan manfaat dari program tugas belajar dan izin belajar, Informan 2 menjawab sangat bermanfaat karena dibiayain menggunakan APBD dan sesuai dengan jenjang pendidikan.

“Manfaat ya banyak. Kalo manfaat kan kita dibiayain sama APBD untuk tugas belajar. Dan itu kan sesuai dengan jenjang pendidikan kita. Bisa berpengaruh juga untuk pangkat dan golongan kita sebagai PNS.”

Kemudian peneliti menanyakan setelah menjalani tugas belajar atau izin belajar, apakah terdapat peningkatan kualitas pada pegawai. Informan 2 menjawab karna diluar OPD belum terdapat peningkatan.

“Kakak kan disini baru 5 tahun ya, sepenghkatan kakak sih karena diluar OPD jadi belum ada. Cuman kalo dokter-dokter ini kan mau ada yang beasiswa. Kalo mereka ada. Macam covid kemarin kan jadi garda terdepan juga.”

Lalu peneliti menanyakan tentang pemberian rekomendasi tugas belajar dan izin belajar, Informan 2 menjawab bahwa rekomendasi tersebut diberikan oleh Kepala Dinas masing-masing.

“Rekomendasi itu dari Kepala OPD masing-masing. Kepala Dinas masing-masing mereka butuh gak macam dokter kan, spesialis apa yang gak ada di

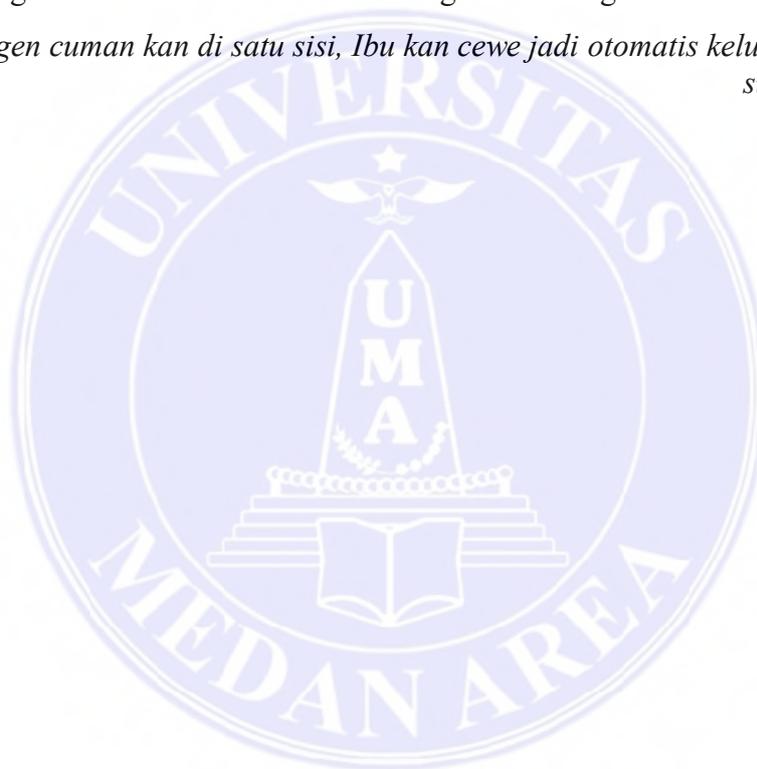
rumah sakit. Kan butuh mereka yaudah disekolahkan sama mereka. Kalau yang izin belajar sudah pasti diizinkan oleh atasannya asalkan memenuhi syarat.”

Kemudian saat ditanyakan masalah saat menangani tugas belajar dan izin belajar, Informan 2 menjawab rata-rata masalah yang ada adalah pegawai kesulitan untuk menyelesaikan pendidikan lanjutan tersebut.

“Kalau administrasi sih nggak. Menyelesaikannya yang sulit. Walaupun dibebastugaskan. Kadang kan dokter suka dipanggil juga apalagi yang punya jabatan. Kadang-kadang atasannya butuh juga. Memang selesainya tepat waktu, cuman kan ijazahnya keluar agak lama. Begitu juga dengan izin belajar. Kerja sambil kuliah itu pasti capek. Makanya harus dipertimbangkan dari awal.”

Dan saat ditanyakan apakah ingin mengambil tugas belajar, Informan 2 menjawab sangat ingin namun terhambat karena mengurus keluarga.

“Pengen cuman kan di satu sisi, Ibu kan cewe jadi otomatis keluarga dulu. Biar suami aja dulu.”



Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Utama

Nama : Dewi
Jenis Kelamin : Perempuan
Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama
Pendidikan terakhir : S1

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 5 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara setelah melakukan wawancara dengan informan kedua. Wawancara dengan informan ketiga yang menjadi informan pendukung dan Informan ketiga merupakan analis SDM ahli pertama di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan tujuan dari program tugas belajar dan izin belajar, Informan 3 menjawab untuk meningkatkan kompetensi dari pegawai itu sendiri.

“Ya meningkatkan kompetensi bagi pegawai negeri sipil.”

Karena Informan 3 juga sedang melaksanakan izin belajar, peneliti menanyakan apa hal yang menjadi pemicu untuk melaksanakan izin belajar. Kemudian Informan 3 menjawab untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja.

“Pasti untuk meningkatkan keahlian saya juga kan dalam bekerja. Kemudian memang sangat dibutuhkan juga untuk kenaikan jenjang karir.”

Lalu peneliti menanyakan tentang peningkatan kualitas kerja setelah melaksanakan tugas belajar atau izin belajar, Informan 3 menjawab terdapat peningkatan namun tidak terlalu besar.

“Kalau secara pengamatan saya sehari-hari ya yang melanjutkan pendidikan, ada sih sebenarnya pengaruhnya tapi tidak terlalu besar. Karena mungkin tergantung pribadinya juga sih ya. Gimana nanti dia kuliah disana, nampak juga gimana pekerjaan dia seperti apa.”

Kemudian saat ditanyakan masalah saat menangani tugas belajar dan izin belajar, Informan 3 menjawab bahwa beberapa pegawai mengajukan tugas belajar dan izin belajar namun belum memenuhi syarat minimal lama bekerja.

“Untuk ikut tugas belajar atau izin belajar ini kan harus minimal setelah diangkat jadi pegawai negeri sipil, minimal 2 tahun di dalam sini. Kadang baru satu tahun dia diangkat jadi pegawai udah mengajukan tugas belajar. Pasti kita tolak. Untuk izin belajar dan pencantuman gelar juga seperi itu.”

Dan saat ditanyakan tentang administrasi pengajuan tugas belajar dan izin belajar, Informan 3 menjawab akan diverifikasi secepatnya. Namun rekomendasi dari Kepala Dinas juga sangat mempengaruhi proses administrasi pengajuan tugas belajar dan izin belajar.

“Kita upayakan secepatnya. Sebenarnya kalo semua pimpinannya ada, ini kan harus diverifikasi lagi sama kepala bidang. Kalo semuanya hadir mungkin beberapa hari akan selesai.”



Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Pendukung

Nama : Yandi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
Jabatan : Pengadministrasi Persuratan
Pendidikan terakhir : S1

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 13 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Informan 4 merupakan *frontliner* di kantor BKD yang mengurus segala persuratan yang masuk ke kantor.

Saat peneliti menanyakan tentang kebijakan tugas belajar dan izin belajar, Informan 4 menjawab bahwa ia mengetahui tugas belajar dan izin belajar.

“Tau lah tugas belajar dan izin belajar. Tugas belajar itu melanjutkan kuliah dan dibiayai seperti beasiswa gitu. Kalo izin belajar pakai biaya sendiri.”

Dan saat ditanyakan tentang pertimbangan dalam memilih tugas belajar dan izin belajar, informan 4 menjawab pertimbangan ekonomi dan usia adalah hal yang dipertimbangkan beliau.

“Kalau tugas belajar kan cuman yang bagus yang bisa dapat. Yang pinter lah gitu. Kalau izin belajar, mengingat umur sudah gak muda, jadi mau kuliah lagi pasti gak sanggup. Terus biayanya juga kan gak sedikit kalo mau lanjut kuliah lagi.”

Mengenai manfaat dari tugas belajar dan izin belajar, informan 4 menerangkan bahwa tugas belajar dan izin belajar bermanfaat untuk pengembangan diri dari segi wawasan serta jenjang karir yang lebih baik.

“Manfaat sudah pasti banyak. Wawasan dan pengetahuan jadi lebih luas. Lebih terpelajar. Pangkat dan golongan juga jadi berpengaruh karna jenjang pendidikan lebih tinggi. Apalagi yang dapat tugas belajar dibiayai kan. Gak kerja tapi dapat gaji kan enak.”

Ketika ditanyakan pendapat tentang peningkatan kualitas kerja setelah menjalani tugas belajar dan izin belajar, informan 4 menjawab bahwa seharusnya pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi.

“Ya seharusnya jadi lebih baik. Seperti yang saya bilang tadi lebih terpelajar. Harusnya jadi lebih semangat dan giat bekerja. Masa gelar S2 tapi malas-malasan kerjanya.”

Dan saat ditanyakan apakah akan mengikuti program tugas belajar jika diberi rekomendasi, informan 4 menjawab untuk mempertimbangkan terlebih dahulu karena faktor usia.

“Kalau misalnya diberi rekomendasi tugas belajar ya. Akan saya pertimbangkan dulu. Usia sudah tidak muda lagi, tidak sanggup untuk belajar lagi. Takutnya lupa semua apa aja yang sudah dipelajari.”



Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Pendukung

Nama : Sri Rahmadhani
Jenis Kelamin : Perempuan
Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Pendidikan terakhir : S1

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 10 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Informan 5 merupakan Kepala Sub Bagian Umum di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan apakah mengetahui tentang tugas belajar dan izin belajar, informan 5 menjawab bahwa setiap pegawai negeri sipil pasti mengetahui apa itu tugas belajar dan izin belajar.

“Tau dong izin belajar dan tugas belajar. Setiap PNS juga pasti tau apa itu tugas belajar, izin belajar, sama pencantuman gelar.”

Ketika ditanyakan mengenai pertimbangan dalam memilih tugas belajar atau izin belajar, informan 5 menjawab lebih memilih untuk menjalani tugas belajar. Namun karena hanya PNS tertentu yang bisa mendapatkan tugas belajar, informan 5 memutuskan untuk mengambil izin belajar saja.

“Kalau saya sih lebih pengen tugas belajar ya. Soalnya beasiswa kan dibiayain. Tapi karena di BKD juga tidak terlalu butuh, ya saya mau ambil yang izin belajar aja. Mudah-mudahan tahun depan.”

Mengenai manfaat dari tugas belajar dan izin belajar, informan 5 menjawab bahwasanya tugas belajar dan izin belajar bermanfaat untuk jenjang karir dan pembelajaran.

“Udah pasti jenjang karir jadi lebih bagus. Pengetahuan juga jadi lebih luas. Jadi tantangan tersendiri juga untuk melanjutkan kuliah lagi. Mungkin banyak

yang malas ya karena capek harus kuliah lagi belajar lagi. Tergantung orangnya sih.”

Ketika ditanyakan pendapat tentang peningkatan kualitas kerja setelah menjalani tugas belajar dan izin belajar, informan 5 menjawab bahwa hal tersebut tergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

“Belum tentu jadi lebih baik juga sih. Tergantung niat dan kemauan pegawai ya kalau soal kualitas kerja. Tapi ya diharapkan jadi lebih baik lagi.”

Saat ditanyakan apakah akan mengikuti program tugas belajar jika diberi rekomendasi, informan 5 menjawab akan menerima dan mengikuti apabila diberikan rekomendasi tugas belajar.

“Udah pasti saya ambil dong. Dapat beasiswa, bebas tugas, dapat gaji lagi. Gapapa lah gak dapat tunjangan. Bangga juga kalo bisa dapat beasiswa kan.”



Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Pendukung

Nama : Syahrul

Jenis Kelamin : Laki-laki

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 12 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Informan 6 merupakan *frontliner* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan apakah mengetahui tentang tugas belajar dan izin belajar, informan 6 mengaku bahwa mengetahui tentang tugas belajar dan izin belajar.

“Tugas belajar itu beasiswa untuk melanjutkan pendidikan. Bedanya sama izin belajar pakai uang sendiri”

Mengenai pelayanan masyarakat khususnya di Provinsi Sumatera Utara, informan 6 menyebutkan bahwa pelayanan masyarakat sudah cukup baik.

“Sejauh ini saya berurusan dengan pelayanan masyarakat belum ada kendala ya. Palingan surat yang saya urus lama keluaranya. Mungkin karna banyak juga yang mengurus ya.”

Kemudian informan 6 berpendapat bahwa pegawai negeri sipil dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat melayani masyarakat lebih baik lagi dan dapat menjadi contoh bagi pegawai negeri sipil yang lebih muda.

“Ya seharusnya PNS yang tugas belajar atau izin belajar harus lebih baik lagi. Apalagi yang bertugas bersinggungan langsung dengan masyarakat. Harusnya lebih melayani lagi. Harus menjadi contoh yang baik juga untuk PNS yang lebih muda dan jadi contoh yang baik untuk masyarakat juga.”

Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Pendukung

Nama : Andhika

Jenis Kelamin : Laki-laki

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 14 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Informan 7 merupakan satpam di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan apakah pernah menggunakan fasilitas pelayanan masyarakat, informan 7 mengaku bahwa beberapa kali menggunakan fasilitas pelayanan masyarakat.

“Pernah dek. Misalnya ngurus KTP ngurus pajak dan surat surat juga. Cuman ya gak sering, sekali sekali aja.”

Mengenai pelayanan masyarakat khususnya di Provinsi Sumatera Utara, informan 7 menyebutkan bahwa beberapa fasilitas pelayanan masyarakat sudah cukup baik. Namun ada beberapa juga pegawai yang lalai.

“Sudah cukup baik lah. Ya pernah juga dapat petugasnya yang lelet. Tapi sekarang udah banyak yang pakai sistem online. Jadi lebih dimudahkan lah.”

Kemudian informan 7 berpendapat bahwa pegawai negeri sipil dengan pendidikan yang lebih tinggi harusnya bisa melayani masyarakat lebih baik lagi.

“Harusnya jadi lebih baik lah gak malas-malasan. Apalagi gaji PNS kan dari uang negara uang masyarakat.”

Deskripsi Wawancara

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Informan Pendukung

Nama : Raja Siahaan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Wawancara ini dilakukan pada tanggal 14 April 2023 di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Informan 8 merupakan satpam di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Saat peneliti menanyakan apakah pernah menggunakan fasilitas pelayanan masyarakat, informan 7 mengaku bahwa pernah menggunakan fasilitas pelayanan masyarakat.

“Pernah. Buat KTP di Disdukcapil sama ngurus surat surat di kelurahan di kepala lingkungan.”

Mengenai pelayanan masyarakat khususnya di Provinsi Sumatera Utara, informan 8 menyebutkan bahwa saat fasilitas pelayanan masyarakat sudah baik. Dan masyarakat juga bisa melaporkan jika terdapat kelalaian.

“Kalo sekarang udah bagus lah. Petugas mau lalai pun pasti nanti dilaporkan sama masyarakat diviralkan.”

Kemudian informan 8 berpendapat bahwa pegawai negeri sipil dengan pendidikan yang lebih tinggi seharusnya bisa melayani masyarakat dan membuat kebijakan lebih baik lagi.

“Pelayanan dan kebijakan untuk masyarakat harus lebih baik lah. Bukan cuma yang bertugas di kantor aja. Pejabat-pejabat juga seharusnya bisa buat kebijakan yang baik untuk masyarakat.”

Lampiran VI

Hasil Observasi

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR DAN IZIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan Program Tugas Belajar dan Izin Belajar
4. Sikap Pegawai

Instansi : Kantor Badan Kepegawaian Sumatera Utara
 Nama Program : Tugas Belajar dan Izin Belajar
 Lokasi : Jalan Teuku Daud, Medan
 Tanggal : 3 April 2023

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Brosur atau Flyer Instansi		Tidak	Tidak ada brosur atau flyer instansi
2	Struktur Organisasi - Tupoksi	Ya		File tersedia dalam bentuk laporan
3	SOP	Ya		File tersedia dalam bentuk laporan
4	Sikap Pegawai	Ya		Sikap pegawai di instansi baik dalam pelayanan
5	Dokumen Arsip	Ya		
6	Laporan Program Kerja	Ya		Tercantum pada laporan kinerja di

				instansi
7	Website Instansi	Ya		Tercantum di website instansi
8	Sosial Media Instansi			
9	Agenda Kegiatan atau Program	Ya		File tersedia dalam bentuk laporan
10	Laporan Kegiatan atau Program	Ya		File tersedia dalam bentuk laporan
11	Bentuk Kegiatan atau Program	Ya		File tersedia dalam bentuk laporan
12	Sikap atau Respon Masyarakat	Ya		Sikap masyarakat dapat mengikuti prosedur instansi
13	Sarana Prasarana			
	a. Ruang Kerja	Ya		Cukup nyaman
	b. Ruang Tunggu	Ya		Cukup nyaman
	c. Parkir	Ya		Cukup nyaman
	d. Toilet	Ya		Cukup nyaman
	e. Pantry	Ya		Cukup nyaman
	f. Ruang Arsip/Perpustakaan Kantor	Ya		Cukup nyaman

Lampiran VII
Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2017-2019

Daftar Nominatif Usulan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkupan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Tahun dari tahun 2017-2019

No	Opd	Jenjang Pendidikan Terakhir	Prodi Pendidikan Terakhir	Universitas	Program Studi
1	Dinas Kesehatan	S1	Ekonomi Manajemen	Universitas Pembangunan Panca Budi	Magister Manajemen
2	Dinas pendidikan	S1	Pendidikan Agama Islam	Institut Agama Islam Negeri	Pendidikan Agama Islam
3	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu	S2	Magister Teknik	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Arsitektur dan Perkotaan
4	Dinas Kesehatan	D3	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Haji Medan	Ilmu Keperawatan
5	Dinas Kesehatan	D3	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Haji Medan	Ilmu Keperawatan
6	Dinas Kesehatan	D3	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Haji Medan	Ilmu Keperawatan
7	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga	Ekonomi
8	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga	Ekonomi
9	Dinas Pendidikan	S2	Matematika	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Matematika
10	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Hukum	Universitas Medan Area	Ilmu Hukum
11	Biro Sosial dan Kesejahteraan Sekretariat Daerah	S1	Ilmu Sosial	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
12	Biro Sosial dan Kesejahteraan Sekretariat Daerah	S1	Ilmu Sosial	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
13	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
14	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Teknik	Universitas Medan Area	Hukum Lingkungan dan Pengelolaan SDA
15	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Terbuka	Manajemen
16	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Terbuka	Manajemen
17	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	S1	Pertanian	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Agroteknologi
18	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	S1	Pertanian	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
19	Dinas Kesehatan	D3	Gizi	Kementerian Kesehatan Medan	Gizi
20	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Akuntansi

21	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Akuntansi
22	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Akuntansi
23		S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Hukum
24	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan	Universitas Medan Area	Psikologi
25	Dinas Perhubungan	S1	Ilmu Transportasi	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
26	Dinas Perhubungan	S1	Ilmu Transportasi	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
27	Dinas Perhubungan	S1	Teknik Sipil	Universitas Simalungun	Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Kota
28	Dinas Kesehatan	SMK		Universitas Terbuka	Ilmu Administrasi Negara
29	Dinas Kesehatan	SLTA		Universitas Terbuka	Ilmu Administrasi Negara
30	Dinas Kesehatan	Sekolah Pengatur Rawat Gigi		Politeknik Kemenkes Medan	Keperawatan Gigi
31	Dinas Kesehatan	Sekolah Pengatur Rawat Gigi		Politeknik Kemenkes Medan	Keperawatan Gigi
32	Badan Penanggulangan Bencana	S1	Perikanan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Pedesaan
33	Dinas Pendidikan	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bina Karya	Ekonomi Manajemen
34	Dinas Pemuda Dan Olahraga	SMA		Universitas Pembangunan Panca Budi	Ekonomi Manajemen
35	Dinas Pemuda Dan Olahraga	SMA		Universitas Pembangunan Panca Budi	Ekonomi Manajemen
36	Dinas Kesehatan	D3	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Ners
37	Dinas Kesehatan	D3	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Ners
38	Dinas Pendidikan	S1	Tata Niaga	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
39	Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
40	Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
41	Dinas Pendidikan	S1	Komputer	Universitas Negeri Medan	Teknologi
42	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Nommensen Medan	Pendidikan Bahasa Inggris
43	Dinas Kehutanan	S1	Pertanian	Universitas Nommensen Medan	Manajemen
44	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Nommensen Medan	Manajemen
45	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Nommensen Medan	Manajemen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

46	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Nommensen Medan	Manajemen
47	Dinas Sosial	SMEA		Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan	Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
48	Dinas Pendidikan	S2	Pendidikan	Universitas Negeri Medan	Manajemen Pendidikan

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara



Lampiran VIII
Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2020-2021

Daftar Nominatif Usulan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkupan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Tahun dari tahun 2020-2021

No	Opd	Jenjang Pendidikan Terakhir	Prodi Pendidikan Terakhir	Universitas	Program Studi
1	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provsu	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
2	Dinas Kesehatan	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Ners
3	Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu	S2	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Perencanaan Wilayah
4	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provsu	D3	Pariwisata	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma	Manajemen Pariwisata
5	Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu	S1	Komputer	Universitas Panca Budi Medan	Hukum
6	Dinas Kesehatan	S1	Gizi	Universitas Sumatera Utara	Kesehatan Masyarakat
7	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Wilayah Dan Kota
8	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Wilayah Dan Kota
9	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Wilayah Dan Kota
10	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Ilmu Keolahragaan	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Pembangunan Pendidikan
11	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Seni Musik	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Pembangunan Pendidikan
12	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Sejarah	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Pembangunan Pendidikan
13	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Akuntansi
14	Badan Kepegawaian Daerah	S1	Hukum	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Ilmu Hukum
15	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	S1	Ilmu Politik	Universitas Sumatera Utara	Studi Pembangunan
16	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	S1	Ilmu Administrasi Negara	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
17	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	S1	Sastra	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
18	Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Manajemen
19	Biro Umum Dan Perlengkapan Sekretariat	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Manajemen
20	Biro Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah	S1	Teknik Informatika	Universitas Sumatera Utara	Teknik Informatika
21	Rumah Sakit Umum Haji Medan	S1	Perpustakaan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Desa

22	Dinas Pendidikan	S1	Komputer	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Desa
23	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
24	Dinas Pendidikan	S1	Sains Matematika	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
25	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	SMA		Universitas Simalungun	Manajemen
26	Dinas Pendidikan	S1	Teknik Informatika	Universitas Simalungun	Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota
27	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	S1	Komputer	Universitas Sumatera Utara	Teknik Informatika
28	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Kesehatan Masyarakat	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
29	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik Sipil	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
30	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	D3	Manajemen Informatika	Universitas Harapan Medan	Teknik dan Informatika
31	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	D1	komputer dan Bahasa Inggris	Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia	Manajemen
32	Dinas Kesehatan	S1	Farmasi	Universitas Tjuk Nyak Dhien Medan	Apoteker
33	Badan Kepegawaian Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
34	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Administrasi Publik	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
35	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Administrasi Publik	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
36	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Administrasi Publik	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
37	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Teknik Fisika	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
38	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Teknik Industri	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
39	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Sastra Inggris	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
40	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Helvetia (STIKes Helvetia)	Kesehatan Masyarakat
41	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Helvetia (STIKes Helvetia)	Kesehatan Masyarakat
42	Inspektorat	SMK		Universitas Dharmawangsa	Ilmu Hukum
43	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
44	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
45	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
46	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
47	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
48	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Sastra Inggris	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Komunikasi
49	Dinas Tenaga Kerja	D3	Manajemen PerKantoran	Universitas Darma Agung	Manajemen
50	Dinas Tenaga Kerja	S1	Pendidikan Bahasa dan	Universitas Muhammadiyah	Ilmu Komunikasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

			Sastra Asing	Sumatera Utara	
51	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Ilmu Hukum	Universitas Medan Area	Ilmu Hukum
52	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	S1	Ekonomi	Universitas HKBP Nommensen Medan	Manajemen
53	Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Profesi
54	Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Profesi
55	Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Profesi
56	Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. Muhammad Ildrem	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Profesi
57	Dinas Kesehatan	S1	Kedokteran	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
58	Dinas Kesehatan	D3	Kebidanan	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
59	Dinas Kesehatan	D3	Kebidanan	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
60	Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah	S1	Kesehatan Masyarakat	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
61	Dinas Kesehatan	S1	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Helvetia (STIKes Helvetia)	Kesehatan Masyarakat
62	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Administrasi Pendidikan	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Manajemen Pendidikan Islam
63	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Manajemen Pembangunan	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Manajemen Pendidikan Islam
64	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Administrasi Publik	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
65	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S1	Ilmu Administrasi Negara	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
66	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S1	Ekonomi	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
67	Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu	S1	Ekonomi Manajemen	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Administrasi Publik
68	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik Sipil	Universitas Sumatera Utara	Teknik Arsitektur
69	Dinas Kehutanan	SMA		Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan	Ilmu Agribisnis
70	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMA		Universitas Simalungun	Manajemen
71	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	SMA		Universitas Islam Sumatera Utara	Teknik Sipil
72	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	Universitas HKBP Nommensen Medan	Pendidikan Bahasa Inggris
73	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	Universitas HKBP Nommensen Medan	Pendidikan Bahasa Inggris
74	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan Teknik Bangunan	Universitas Medan Area	Psikologi
75	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	SMEA		Universitas Simalungun	Manajemen
76	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	SMEA		Universitas Simalungun	Manajemen
77		Madrasah		Universitas Muslim	Ilmu Hukum

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

		Aliyah		Nusantara Al-Washliyah Medan	
78	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Peternakan	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
79	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Hukum	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
80	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	S1	Teknik	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
81	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	S1	Teknik	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Manajemen
82	Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
83	Dinas Kehutanan	S1	Pertanian	Universitas HKBP Nommensen Medan	Manajemen
84	Badan Penelitian dan Pengembangan Provsu	S1	Akuntansi	Universitas Sumatera Utara	Ekonomi
85	Dinas Pendidikan	S1	Administrasi Publik	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
86	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	S1	Pertanian	Universitas Medan Area	Agribisnis
87		S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
88		S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
89		S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
90	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
91	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Ekonomi	Universitas Darma Agung	Manajemen
92	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Ekonomi	Universitas Darma Agung	Manajemen
93	Dinas Tenaga Kerja	S1	Teknik	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
94	Dinas Tenaga Kerja	S1	Hukum	Universitas Medan Area	Ilmu Hukum
95	Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Hukum
96	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
97	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
98	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S1	Administrasi Publik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Perdesaan
99	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
100		S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
101		S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
102	Dinas Pendidikan	SMA		Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli	Ekonomi
103	Dinas Perpustakaan dan Arsip	S1	Ilmu Komunikasi	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
104	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
105	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	SMA		Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma	Manajemen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

				Medan	
106	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	STM		Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan	Manajemen
107	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Manajemen Pembangunan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
108	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	S1	Teknik Geologi	Universitas HKBP Nommensen Medan	Manajemen
109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Magister	Pembangunan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Wilayah
110	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Hukum
111	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Wilayah Dan Pedesaan
112	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
113	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
114	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	S1	Manajemen	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Manajemen
115	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	D3	Teknik Komputer	Universitas Panca Budi Medan	Ilmu Komputer
116	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
117	Rumah Sakit Umum Haji Medan	D3	Teknik Elektro Medik	Universitas Panca Budi Medan	Teknik Elektro
118	Dinas Kesehatan	D1	Kebidanan	Universitas Prima Indonesia Medan	Kesehatan Masyarakat
119	Dinas Kesehatan	D3	keperawatan	Universitas Prima Indonesia Medan	Kesehatan Masyarakat
120	Dinas Kesehatan	S1	Kedokteran	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
121	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	D3	Manajemen Informatika	Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan	Manajemen
122	Dinas Pendidikan	SMK		Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli	Manajemen
123		S1	Manajemen	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
124	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	SMK		Universitas Simalungun	Teknik Sipil
125	Badan Kepegawaian Daerah	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Ilmu Hukum
126	Dinas Pendidikan	S1	Kimia	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen Pendidikan
127	Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah	S2	Pembangunan	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
128	Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah	S2	Pembangunan	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Komunikasi dan Penyiaran Islam
129	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Teknik Sipil
130	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota Konsentrasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Access 130 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

					Perencanaan Pendidikan
131	Dinas Pendidikan	S1	Komputer	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Manajemen Pendidikan
132	Dinas Pendidikan	S2	Hukum	Universitas Negeri Medan	Linguistik Bahasa Inggris
133	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provsu	D3	Akuntansi	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Akuntansi
134	Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu	D3	Manajemen Informatika	Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia	Ilmu Administrasi Negara
135	Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu	SMA		Universitas Panca Budi Medan	Ekonomi Pembangunan
136	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	D3	Teknik Sipil	Universitas Simalungun	Teknik
137		S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
138		S1	Manajemen	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
139	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
140	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	S1	Teknik Sipil	Universitas Sumatera Utara	Teknik Arsitektur
141	Dinas Kesehatan	S1	keperawatan	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
142	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Negeri Medan	Teknologi Pendidikan
143	Dinas Sosial	D3	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Keperawatan
144	Dinas Sosial	D3	keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora	Keperawatan
145	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	Madrasah Aliyah		Universitas Simalungun	Teknik Sipil
146	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Maajemen	Universitas Prima Indonesia Medan	Manajemen
147	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
148	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
149	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	DIII	Kebidanan	Institut Kesehatan Sumatera Utara	Kesehatan Masyarakat
150	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMU		Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
151	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMU		Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
152	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
153	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	SMK		Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
154	Biro Otonomi Daerah dan Kerjasama Sekretariat Daerah	S1	Hukum	Universitas Darma Agung	Hukum
155	Dinas Pendidikan	S2	Pendidikan	Universitas Negeri Medan	Pendidikan Kimia
156		S1	Manajemen Pembangunan	Univesitas Islam Sumatera Utara	Manajemen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

157	Dinas Pemuda dan Olahraga	SMU		Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna	Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Reaksi
158	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ilmu Administrasi Negara	Univesitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
159	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	SMU		Universitas Terbuka	Manajemen
160	Dinas Pendidikan	S2	Administrasi Pendidikan	Universitas Negeri Medan	Manajemen Pendidikan
161	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	STM		Universitas Asahan	Teknik Sipil
162	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	STM		Universitas Asahan	Teknik Sipil
163	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	STM		Universitas Asahan	Teknik Sipil
164	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang	D3	Mipa	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Manajemen
165	Dinas Kesehatan	DIII	Fisioterapi	Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam	Fisioterapi
166	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Medan Area	Hukum
167	Biro Umum Sekretariat Daerah	SMA		Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia	Manajemen
168	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan	Pendidikan Bahasa dan Sastra
169	Dinas Kesehatan	S1	Dokter Umum	Institut Kesehatan Helvetia Medan	Ilmu Kesehatan Masyarakat
170	Dinas Kesehatan	S1	Dokter Umum	Institut Kesehatan Helvetia Medan	Ilmu Kesehatan Masyarakat
171	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	S1	Pertanian	Universitas Islam Sumatera Utara	Agroteknologi
172	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Lampiran IX

Data Pegawai Negeri Sipil Yang Mengusulkan Izin Belajar Tahun 2021-2022

Daftar Nominatif Usulan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkupan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Tahun dari tahun 2021-2022

No	Opd	Jenjang Pendidikan Terakhir	Prodi Pendidikan Terakhir	Universitas	Program Studi
1		S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Teknik
2	Biro Administrasi Pimpinan sekretariat Daerah	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
3	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
4	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
5	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
6		S1	Hukum	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Hukum
7	Dinas Kesehatan	S1	Kedokteran	Universitas Sumatera Utara	Kesehatan Masyarakat
8	Dinas Kesehatan	S1	Ilmu Gizi	Universitas Sumatera Utara	Kesehatan Masyarakat
9	Dinas Kesehatan	S1	Kebidanan	Universitas Sari Mutiara Indonesia	Kesehatan Masyarakat
10	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	S1	Teknik	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Manajemen
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	S1	Ilmu Sosial	Universitas Sumatera Utara	Administrasi Publik
12	Dinas Pendidikan	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
13	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Teknik Sipil
14	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	S1	Pertanian	Universitas Sumatera Utara	Agribisnis
15	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
16	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Magister	Of Public Health	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
17	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
18	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
19	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Sains	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
20	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
21	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Teknik	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
22	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	SMU		Universitas Terbuka (UPBJJ-UT)	Ekonomi

23	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
24	Dinas Sosial	D-III	Gizi	Universitas Simalungun	Manajemen
25	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	D-III	Ilmu Komputer	Universitas Pembangunan Panca Budi	Sistem Komputer
26	Dinas Pemuda dan Olahraga	SMU		Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna	Pendidikan Jasmani
27	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Administrasi Publik	Universitas Sumatera Utara	Manajemen
28	Badan Kepegawaian Daerah	S2	Sains	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
29	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
30	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
31	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Teknik	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
32	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
33	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	Magister	Sains	Universitas Pembangunan Panca Budi	Ilmu Hukum
34	Satuan Polisi Pamong Praja	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
35	Satuan Polisi Pamong Praja	S1	Sosial	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
36	Satuan Polisi Pamong Praja	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Ekonomi
37	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
38	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	S1	Ekonomi	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
39	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	D-III	Manajemen Informatika	Universitas Amir Hamzah	Ilmu Hukum
40	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
41	Dinas Kesehatan	S1	Keperawatan	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
42	Dinas Kehutanan	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
43	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
44	Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah	D-III	Arsiparis	Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia	Ilmu Administrasi
45	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ilmu Administrasi Negara	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
46	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Teknik Arsitektur

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

47	Dinas Pendidikan	SMA		Universitas Pembangunan Panca Budi	Manajemen
48	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
49	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Universitas Sumatera Utara	Kesehatan Masyarakat
50	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Hukum	Universitas Pembangunan Panca Budi	Ilmu Hukum
51	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	D-III	Teknik Sipil	Universitas Harapan Medan	Teknik Sipil
52	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
53	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ilmu Hubungan Masyarakat	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
54	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ilmu Sosial	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
55	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
56	Dinas Pendidikan	S1	Hukum	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
57	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Sumatera Utara	Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan
58	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Sumatera Utara	Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan
59	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Sumatera Utara	Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan
60	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Sastra	Universitas Sumatera Utara	Psikologi
61	Dinas Kehutanan	S1	Pertanian	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
62	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
63	Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak	S1	Psikologi	Universitas Sumatera Utara	Psikologi
64	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Sosial Politik	Universitas Medan Area	Ilmu Hukum
65	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Teknik lingkungan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
66	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
67	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
68	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	SMU		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	Ekonomi Manajemen
69	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	Ekonomi Manajemen

70	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	Ekonomi Manajemen
71	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	S1	Manajemen Program Pembangunan	Universitas Negeri Medan	Antropologi Sosial
72	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	S1	Ekonomi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Manajemen
73	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	D-III	Manajemen PerKantoran	Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia	Manajemen
74	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Medan Area	Administrasi Publik
75	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Darma Agung	Manajemen Agribisnis
76	Dinas Kelautan dan Perikanan	S1	Perikanan	Universitas Darma Agung	Manajemen Agribisnis
77	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	S1	Ilmu Administrasi Negara	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
78	Dinas Kesehatan	S1	Farmasi	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
79	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	D-III	Akuntansi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Akuntansi
80	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Kesehatan Masyarakat	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
81	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
82	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Ekonomi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Manajemen
83	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	S1	Ilmu Sosial	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
84	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
85	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
86	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik Sipil	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
87	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik Sipil	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
88	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik Sipil	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
89	Biro Administrasi Pimpinan sekretariat Daerah	D-III	Manajemen Informatika	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer	Sistem Informatika
90	Biro Administrasi Pimpinan sekretariat Daerah	D-III	Ilmu Komputer	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer	Sistem Informatika
91	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Teknik	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
92	Dinas Sumber Daya Air,	S1	Teknik	Universitas	Perencanaan Wilayah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Access 136 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

	Cipta Karya dan Tata Ruang			Simalungun	dan Kota
93	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
94	Dinas Kehutanan	S1	Kehutanan	Universitas Sumatera Utara	Kehutanan
95	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	D-III	Akuntansi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Manajemen
96	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S1	Komputer	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
97	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	S2	Pendidikan	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	Manajemen Pendidikan Islam
98	Dinas Lingkungan Hidup	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
99	Dinas Kehutanan	S1	Pertanian	Universitas Medan Area	Agribisnis
100	Dinas Kehutanan	S1	Pertanian	Universitas Medan Area	Agribisnis
101	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	SMK		Universitas Simalungun	Manajemen
102	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	D1		Universitas Simalungun	Manajemen
103	Dinas Sosial	D-III	Keperawatan	Universitas Pembangunan Panca Budi	Ekonomi Pembangunan
104	Badan Penelitian dan Pengembangan	Magister	Sains	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Manajemen
105	Badan Penelitian dan Pengembangan	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Akuntansi
106	Badan Penelitian dan Pengembangan	S1	Pertanian	Universitas Sumatera Utara	Agribisnis
107	Badan Penelitian dan Pengembangan	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Manajemen
108	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	S1	Komputer	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
109	Dinas Kesehatan	S1	Keperawatan	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
110	Dinas Kesehatan	S1	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Ners
111	Dinas Sosial	D-III	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Keperawatan/Ners
112	Dinas Sosial	D-III	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Keperawatan/Ners
113	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	SMU		Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan	Teknik Sipil
114	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	SMA		Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan	Teknik Sipil
115	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	SMK		Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga	Manajemen
116	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

117	Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah	D-III	Manajemen Informatika	Universitas Pembangunan Panca Budi	Sistem Komputer
118	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	S1	Pertanian	Universitas Sumatera Utara	Agribisnis
119	Dinas Pendidikan	S1	Ekonomi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Manajemen
120	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
121	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	S1	Teknik	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
122	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	D-IV	Sarjana Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
123	Dinas Pendidikan	S1	Pendidikan	Universitas Medan Area	Ilmu Administrasi Publik
124	Dinas Kesehatan	S1	Keperawatan	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
125	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Madrasah Aliyah		Universitas Islam Sumatera Utara	Ekonomi Manajemen
126	Dinas Perhubungan	SMK		Universitas Pembangunan Panca Budi	Ekonomi Manajemen
127	Dinas Perhubungan	SMK		Universitas Pembangunan Panca Budi	Ekonomi Manajemen
128	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Akuntansi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
129	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
130	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
131	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen
132	Dinas Kehutanan	S1	Ilmu pemerintahan	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Manajemen
133	Dinas Kehutanan	D-III	Akuntansi	Universitas Harapan Medan	Akuntansi
134	Dinas Kesehatan	S1	Kedokteran	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
135	Dinas Kesehatan	D-III	Fisioterapi	Institut Kesehatan Helvetia Medan	Kesehatan Masyarakat
136	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Ekonomi	Universitas Darma Agung	Manajemen
137	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	STM		Universitas Simalungun	Teknik Sipil
138	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	STM		Universitas Simalungun	Teknik Sipil
139	Dinas Kesehatan	S1	Kesehatan Masyarakat	Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua	Kesehatan Masyarakat
140	Dinas Perhubungan	S1	Teknik	Universitas Sumatera Utara	Pembangunan
141	Dinas Perhubungan	D-III	Akuntansi	Universitas Pembangunan Panca Budi	Akuntansi
142	Dinas Sosial	D-III	Keperawatan	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora Medan	Keperawatan/Ners
143	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	S1	Hukum	Universitas Darma Agung	Ilmu Hukum

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

144	Dinas Sosial	D-III	Keperawatan	Universitas Haji Sumatera Utara	Keperawatan
145	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	D-III	Manajemen Informatika	Universitas Pembangunan Panca Budi	Sistem Komputer
146	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas HKBP Nommensen	Manajemen
147	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	S1	Teknik	Universitas Simalungun	Perencanaan Wilayah dan Kota
148	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	D-III	Manajemen & Komputer	Universitas Harapan Medan	Teknik Informatika
149	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
150	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Ekonomi	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
151	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
152	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Sains Ilmu Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
153	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
154	Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah	S1	Sains Terapan Pemerintahan	Universitas Sumatera Utara	Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan
155	Badan Kepegawaian Daerah	S1	Administrasi Publik	Universitas Islam Sumatera Utara	Manajemen

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Lampiran X
Data Pegawai Negeri Sipil Penerima Tugas Belajar Tahun 2022-2023

**Daftar Penerima Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan
Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara dari Tahun 2022-2023**

No	Skpd	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Universitas	Program Studi Yang di Tempuh
1	Dinas Kesehatan Provsu	Dokter Ahli Pertama	S1	Universitas Sumatera Utara	Dokter Spesialis Paru
2	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Muda SMA Negeri 11 Kota Medan	S1	Universitas Negeri Medan	Magister Pendidikan Fisika
3	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Pertama SMA Negeri 18 Kota Medan	S1	Universitas Negeri Medan	Magister Pendidikan Fisika
4	Rsj. Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provsu	Perawat Ahli Muda	S1	Universitas Indonesia	Magister Ilmu Keperawatan
5	Rsj. Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provsu	Perawat Ahli Muda	S1	Universitas Indonesia	Magister Ilmu Keperawatan
6	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Pertama SMK Negeri 9 Medan	S1	Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Widuri	Magister Ilmu Kesejahteraan Sosial
7	Rs. Umum Haji Medan	Dokter Umum	S1	Universitas Diponegoro	Program Pendidikan Dokter Spesialis Gizi Klinis
8	UPTD khusus Rsj.Prof.Dr. M. Ildrem Provsu	Dokter Ahli Pertama	S1	Univesitas Sumatera Utara	Program Pendidikan Dokter Spesialis Psikiatri
9	UPT. Rs. Indrapura di Dinas Kesehatan Provsu	Dokter Ahli Pertama	S1	Universitas Sumatera Utara	Magister Ilmu Penyakit Dalam
10	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Ahli Pertama SMA Negeri 1 Sogaedu Kabupaten Nias	S1	Universitas Negeri Medan	Magister Teknologi Pendidikan
11	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Ahli Muda SMA Negeri 1 Stabat Kab. Langkat	S1	Universitas Negeri Malang	Magister Pendidikan Geografi
12	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Muda SMA Negeri 16 Kota Medan	S1	Universitas Negeri Medan	Magister Pendidikan Teknologi
13	Dinas Pendidikan Provsu	Guru Muda SMA Negeri 16 Kota Medan	S1	Universitas Negeri Medan	Magister Pendidikan Kimia

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Lampiran XI

Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Bapak Sabaruddin selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 3 April 2023



Gambar 2. Ibu Sri Rahmadhani Selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 10 April 2023



Gambar 3. Ibu Aginta selaku Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 5 April 2023



Gambar 4. Ibu Dewi selaku Analis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 5 April 2023



Gambar 5. Bapak Yandi Selaku Pengadministrasi Persuratan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 13 April 2023



Gambar 6. Bapak Syahrul Selaku *Frontliner* Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 12 April 2023



Gambar 7. Bapak Andhika dan Raja Siahaan Selaku Satpam Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, 14 April 2023

