

**PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA  
PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN  
NASIONAL NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN  
PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)*



**Oleh :**

**NAMA : TENGKU ADIL FITRAH  
NPM : 161010154**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



## Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Tengku Adil Fitrah

161010154

Dengan Judul :

Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 20 Desember 2021

Prof. Dr. H. M. R. M. H. Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. M. R. M. H. Hamzah, S.H., M.H.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 647 /Kpts/FH/2021**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
**Nama** : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H  
**NIDN** : 00 12 02 306  
**Pangkat/Jabatan** : Penata /III/c  
**Jabatan Fungsional** : Lektor  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : Tengku Adil Fitrah  
**NPM** : 16 10 10 154  
**Prodi / Departemen** : Ilmu Hukum /Hukum Administrasi Negara  
**Judul skripsi** : Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Naasional
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 5 November 2021  
Dekan

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
**NIDN. 1009116601**

*Tembusan : Disampaikan kepada :*  
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru  
2. Yth. Sdr. Ka. Depertemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR  
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127  
Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284  
Website: law.uir.ac.id-e-mail :law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI A : BERDASARKAN SK BAN-PT NO : 2777/SK/BAN- PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : **TENGGU ADIL FITRAH**  
NPM : 161010154  
Fakultas : Hukum  
Program studi : Ilmu Hukum  
Bagian Kekhususan : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

Pembimbing : **Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.**  
Dengan perincian sebagai berikut :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
08-11-2021	Perbaiki metode penelitian	Pembimbing
10-11-2021	Abstrak Kata pengantar	Pembimbing
13-11-2021	Perbaiki penulisan daftar pustakan	Pembimbing
14-11-2021	Perbaiki lokasi penelitian	Pembimbing
15-11-2021	Fokuskan lokasi dan jelaskan	Pembimbing
20-11-2021	Perbaiki kesimpulan	Pembimbing
26-11-2021	Perhatikan penulisan pengutipan	Pembimbing
27-11-2021	ACC	Pembimbing

Pekanbaru, 1 November 2021

Mengetahui :

**Dr. Rosydi Hamzah S. H., M. H.**  
Wakil Dekan I



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127

Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284

Website: [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id)-e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI A : BERDASARKAN SK BAN-PT NO : 2777/SK/BAN- PT/Akred/S/X/2018**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PEKANBARU  
BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 48  
TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI  
PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

**TENGGU ADIL FITRAH**

NPM : 161010154

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

**PEMBIMBING**

Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.

Mengetahui :

**Dekan**

DR. M. MUSA , S.H., M.H.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 813/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 24 Desember 2021**, pada hari ini **Selasa, 28 Desember 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Tengku Adil Pitrah  
N P M : 161010154  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional  
Tanggal Ujian : 28 Desember 2021  
Waktu Ujian : 10.30-11.30 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK : 3,23  
Predikat Kelulusan : *sangat memuaskan*

#### Dosen Penguji

#### Tanda Tangan

1. Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H
2. Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H
3. Asri Muhammad Saleh, S.H., M.H

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

#### Notulen

4. Moza Dela Fudika, S.H., M.H

4. *Meef*

Pekanbaru, 28 Desember 2021  
Dekan Fakultas Hukum UIR

*Musa*

Dr. Musa, S.H., M.H  
NIK. 950202223

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Tengku Adil Fitrah  
Npm : 161010154  
Fakultas : Hukum  
Program study : Ilmu Hukum  
Tempat tanggal lahir : Duri, 30 Maret 1999  
Alamat rumah : JL. Limbungan Rumbai  
Judul skripsi : **PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, tidak dibuat oleh orang lain, juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi orang, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar keserjanaan saya.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, 8 Oktober 2021

Yang menyatakan

  
Tengku Adil Fitrah



## ABSTRAK

Permasalahan untuk meningkatkan SDM bagi Aparatur Sipil Negara tidak sesuai dan tidak sejalan dengan undang-undang dan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah itu sendiri, karena saat ini banyak terdapat permasalahan tentang pengurusan tugas belajar sangat sulit, berdasarkan informasi media bahwa 50% prosedur tugas belajar menuai masalah seperti Disiplin dan bidang ilmu yang diambil oleh PNS tidak mengacu pada kebutuhan Unit Kerja yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil melaksanakan perkuliahan dengan inisiatif sendiri atau tanpa rekomendasi Pimpinan Satuan Kerja yang bersangkutan, dan Status sekolah atau perguruan tinggi negeri atau swasta tempat belajar tidak memiliki akreditasi yang diakui oleh pemerintah.

Adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah: Pertama Bagaimanakah Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional? dan Apakah yang menjadi hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yaitu suatu penelitian yang secara langsung dilakukan ke lokasi penelitian untuk mengadakan suatu pengamatan. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh dari responden dengan cara melakukan wawancara.

Adapun hasil penelitian menyatakan bahwa dari segi penerapan yaitu dalam implementasi kebijakan pemberian Tugas Belajar bagi PNS, Pemroses program tersebut melaksanakan tugas pelayanan berpedoman pada pembagian/uraian tugas masing-masing PNS di BKD Kota Pekanbaru dan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) tentang pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, agar tercipta kepuasan bagi PNS yang mengajukan permohonan dimaksud. Dan masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, antara lain faktor penghambat, diantaranya yaitu tidak lengkapnya hal-hal yang diatur dalam kebijakan pemberian Izin Belajar, sistem pengawasan yang masih rendah, tidak adanya komitmen, kurangnya keragaman Program Studi/Jurusan dan kurangnya kesadaran /kepedulian. Sedangkan faktor pendukungnya antara lain yaitu mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, didukung oleh sumber daya yang memadai, pengaturan pengambilan keputusan yang jelas, sistem administrasi yang cepat dan motivasi lingkungan.

**Kata kunci: Tugas Belajar, Pegawai Negeri Sipil, Kota Pekanbaru**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini berjudul : **“PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL “**.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan berupa bimbingan, saran, maupun dorongan moril dan materil dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis menyelesaikannya. Ucapan terima kasih khusus dengan penuh rasa hormat penulis sampaikan kepada orang tua tercinta ibunda Fitriani dan ayahanda Tengku Rafian Hendri yang dengan kesabaran membimbing dan memberikan semuanya dengan ikhlas demi keberhasilan anaknya. Dan selanjutnya ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S. H., M. CL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menerima penulis untuk mengikuti studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau di Pekanbaru;
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau di Pekanbaru yang telah banyak memberi bimbingan selama mengikuti perkuliahan;

3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah S. H., M. H., selaku Wakil Dekan Bidang Akademis Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberi arahan dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini;
4. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H., selaku Ketua Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan juga sebagai Pembimbing penulis yang dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberi arahan dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini;
5. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan yang berharga selama kuliah;
6. Seluruh staff dan karyawan Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan terbaik kepada penulis selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
7. Perpustakaan Umum Universitas Islam Riau, terutama bagi pegawai perpustakaan tersebut;
8. Perpustakaan Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terutama bagi pegawai perpustakaan tersebut;
9. Segenap sahabat Alif Rinandy, S.H., Ahmad Zulfan, S.H. M. Yusuf Affan, Decki Adya, S.Sos. , Dio Gustiawan, S.H, Fergiawan, Tondi Arifin Pohan, yang tidak sedikit peran dalam memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

10. Tidak lupa pula penulis ucapkan kepada Alfiani Rahmah, S.E., yang telah memberikan bantuan moril dan dukungan yang tulus kepada penulis untuk penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik materi maupun sistematika pembahasannya. Hal ini disebabkan kerana terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan yang penulis miliki. Oleh karenanya, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga Allah SWT selalu melimpahkan karunianya dan membalas semua amal baik dan pengorbanan yang telah diberikan, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkannya.

Pekanbaru, 26 Oktober 2021

Penulis

**Tengku Adil Fitrah**

## DAFTAR ISI

Halaman judul	
Sertifikat Originalitas Penelitian	
Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing	
Berita Acara Bimbingan Skripsi	
Tanda Persetujuan Skripsi	
Berita Acara Ujian Meja Hijau/Skripsi	
Surat Pernyataan	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR SINGKATAN.....	viii
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	22
F. Metode Penelitian.....	24
BAB II	
TINJAUAN UMUM.....	27
A. Gambaran Umum Tentang Peraturan Kepegawaian.....	27
B. Gambaran Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	37
C. Tinjauan Umum Tentang Tugas Belajar.....	49

BAB III	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	56
A. Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.....	56
B. Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional .....	66
BAB IV	
PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah ASN yang melaksanakan tugas belajar tahun Tahun 2017-2020 .....	8
Tabel II.1	Daftar Populasi dan Sampel.....	25



## DAFTAR SINGKATAN

HAM	:	Hak Asasi Manusia
HAM	:	Hak Asasi Manusia
PEMKO	:	Pemerintah Kota
PERDA	:	Peraturan Daerah
PP	:	Peraturan Pemerintah
PPNS	:	Pejabat Pegawai Negeri Sipil
UU	:	Undang-Undang
UUD	:	Undang-Undang Dasar



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia menganut sistem *desentralisasi* yang membawa konsekuensi penyerahan kekuasaan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sehingga pemerintah daerah dapat melaksanakan segala kewenangan yang ada pada pemerintah pusat, Amran Muslimin menyatakan *Desentralisasi* yakni suatu proses penyerahan sebagian wewenang dan tanggung jawab dari urusan yang semula yakni urusan pemerintah pusat kepada badan-badan atau lembaga-lembaga pemerintah daerah. Tujuannya yakni supaya urusan-urusan sanggup beralih kepada tempat dan menjadi wewenang serta tanggung jawab pemerintah daerah. (Muslimin, 2009, p. 120). Dalam hal pembagian kekuasaan, organisasi pemerintahan dibagi menurut garis horizontal dan vertikal dimana secara horizontal pembagian kekuasaan didasarkan pada sifat dan tugas dari jenis yang berbeda, sedangkan secara vertikal adalah hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam satu kesatuan sistem *dekonsentrasi* dan *desentralisasi*.

Aparatur negara atau yang disebut juga PNS berkewajiban menyelenggarakan urusan yang dilimpahkan oleh pemerintah pusat kepada pejabat daerahnya berdasar kan asas *dekonsentrasi* tetapi menjadi tanggungjawab pemerintah pusat dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pembiayaan. Unsur pelaksana adalah instansi vertikal yang dikoordinir oleh kepala daerah sebagai perangkat pemerintah pusat. (Syarifin, 2005, p. 27)

Pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang untuk mengatur dan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan pemerintahan didasarkan pada keyakinan bahwa urusan pemerintahan akan lebih baik dikelola dan diatur oleh unit-unit pemerintahan tertentu dan disisi lain ada pertimbangan efisiensi dan efektivitas sebagai pertimbangan utama yang menjadi acuan dalam menentukan pembagian tanggungjawab, tugas dan wewenang tersebut (Koesoemahatmadja, 1999, p. 18). Menurut Jimly Asshiddiqie pelaksanaan otonomi daerah menekankan pentingnya prinsip-prinsip demokrasi, peningkatan partisipasi masyarakat dan pemerataan keadilan dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan potensi dan keragaman antar daerah, dalam arti bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka penyerahan kewenangan dari pemerintahan secara umum yang diharapkan tumbuh dan berkembang prakarsa dan kemandiriannya dalam iklim demokrasi Indonesia dewasa ini.

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, agar berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada hakikatnya pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki potensi spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan

negara (Munib, 2004, p. 142). Hal di atas menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang terencana, yang dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik tentu berbeda-beda, yang nantinya adalah tugas seorang pendidik untuk mampu melihat dan mengasah potensi-potensi yang dimiliki peserta didiknya sehingga mampu berkembang menjadi manusia berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan mempunyai tugas untuk menghasilkan generasi yang baik, manusia-manusia yang lebih berbudaya, manusia sebagai individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik. Tujuan pendidikan di suatu negara akan berbeda dengan tujuan pendidikan di negara lainnya, sesuai dengan dasar negara, falsafah hidup bangsa, dan ideologi negara tersebut

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan

Di dalam Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ditegaskan bahwa

1. Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.
3. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak

mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang undang.

4. Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.
5. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi

Saat ini Pemerintah kota Pekanbaru memiliki visi yakni “Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Mandiri, Tangguh dan Berdaya Saing Tinggi,” dalam hal ini pemerintah kota Pekanbaru terus melakukan reformasi pelayanan pemerintahannya agar visi yang sudah digagas tersebut dapat segera tercapai. Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kota Pekanbaru diperlukan sumber daya manusia yang handal dan tepat pada tugas dan fungsinya masing-masing, keseriusan pemerintah kota Pekanbaru untuk meningkatkan sumber daya manusia dilihat dari salah satu misi kota Pekanbaru adalah “Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing ditingkat lokal, nasional, maupun internasional”. Sejalan dengan cita-cita pemerintah akan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional tentunya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam upaya itu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya Sumber Daya Aparatur menjadi prioritas utama adalah beberapa cara yang dapat dilakukan antara lain dapat melalui Pendidikan dan pelatihan.

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 kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan karier, antara lain memberi kesempatan mengikuti rapat, seminar, diklat, dan pendidikan formal lanjutan. Pemberian Izin Belajar ASN Dalam hal seorang ASN ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sebagaimana yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 04 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil (SE MENPAN RB 4/2013), ketentuan pemberian izin belajar kepada PNS.

Hak dan kewajiban pemberian tugas belajar dicantumkan Pasal 16 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional. Ketentuan tersebut dipertegas kembali melalui Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 04 Tahun 2013 tentang Pemberian Tugas Belajar

Pelaksanaan perjanjian tugas dan izin belajar Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu kepada format perjanjian tugas belajar dalam lampiran II Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan

Nasional. Pasal 4 ayat 2 Perjanjian tugas belajar menegaskan bahwa pihak kedua selaku pelaksana tugas belajar berkewajiban untuk

- a. Menyerahkan tugas sehari-hari kepada atasan langsung atau pejabat lain yang ditunjuk.
- b. Melaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tempat tugas belajar dilaksanakan.
- c. Melaporkan alamat lembaga pendidikan dan tempat tinggal kepada pimpinan unit kerja.
- d. Melaporkan perubahan alamat tempat tinggal kepada pimpinan unit kerja.
- e. Melaporkan perkembangan pelaksanaan tugas belajar per-semester kepada pimpinan unit kerja.
- f. Melaporkan perkembangan pelaksanaan tugas belajar kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tempat tugas belajar sebagai bahan pertimbangan pejabat dalam pemberian DP3.
- g. Kembali ke unit kerja asal pada kesempatan pertama setelah berakhirnya masa tugas belajar.
- h. Melapor secara tertulis kepada pimpinan unit kerja 1 (satu) bulan setelah yang bersangkutan menyelesaikan tugas belajar atau berakhir masa melaksanakan tugas belajar.
- i. Menyerahkan 1 (satu) buah disertasi dan ijazah asli yang diperoleh kepada pihak pertama.
- j. Melaksanakan ikatan dinas di unit kerja asal menurut lamanya mengikuti tugas belajar.

k. Membayar sejumlah ganti rugi atas biaya pendidikan yang telah dikeluarkan kepada negara apabila membatalkan secara sepihak tugas belajar yang harus dilaksanakannya, membatalkan perjalanannya ke tempat belajar, tidak mendapat hasil yang sewajarnya dalam waktu yang telah ditetapkan karena kelalaiannya, tidak melaksanakan ikatan dinas baik untuk seluruhnya maupun untuk sebagian masa ikatan dinas yang telah ditentukan sesuai peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Apabila ketentuan dalam pasal 4 ayat 2 perjanjian tersebut tidak terpenuhi maka pihak kedua akan diberi sanksi sebagaimana yang tercantum dalam pasal 7 perjanjian yakni :

- a. Hukuman disiplin berdasarkan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku; dan.
- b. Mengembalikan atau menyetor ke kas Negara sejumlah biaya yang telah dikeluarkan selama tugas belajar ditambah 100%.

Kompetensi yang dituntut tentu berbanding lurus antar kompetensi Tekhnis/Pendidikan, Kompetensi Managerial dan kompetensi Sosial seperti yang sudah dicanangkan dalam UU No 5 th 2014 ttg Aparatur Sipil Negara. Pada pasal 70 dituangkan pada ayat (1) bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan Kompetensi. Artinya PNS harus mendapat pendidikan baik formal maupun Informal. suatu negara yang baik ialah negara yang diperintah dengan konstitusi dan kedaulatan hukum. Pemerintahan yang berkonstitusi yaitu Pemerintahan yang dilaksanakan untuk kepentingan umum, pemerintahan yang dilaksanakan menurut hukum berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum, dan

pemerintahan yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan berupa paksaantekanan yang dilaksanakan pemerintahan despotik.

Berdasarkan hasil penelitian awal penulis saat ini ASN kota pekanbaru yang melanjutkan studi tugas belajar dari tahun 2017-2020 total keseluruhan yang melanjutkan studi tugas belajar adalah 29 orang yang penulis rincikan dalam tabel I.1 berikut ini:

Tabel I.1

Jumlah ASN yang melaksanakan tugas belajar tahun Tahun 2017-2020

no	Bidang Pendidikan	Pendidikan di ajukan	Jumlah
1.	D.III/akademi	S.1	14
2.	SLTA	S.1	7
3.	S.1 S	S.2	8
<b>Total</b>			29

Sumber : PKA BKPSDM Kota Pekanbaru

Namun permasalahan untuk meningkatkan SDM bagi Aparatur Sipil Negara tidak sesuai dan tidak sejalan dengan undang-undang dan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah itu sendiri, karena saat ini banyak terdapat permasalahan tentang pengurusan tugas belajar sangat sulit, berdasarkan informasi media bahwa 50% prosedur izin belajar dan tugas belajar menuai masalah seperti Disiplin dan bidang ilmu yang diambil oleh PNS tidak mengacu pada kebutuhan Unit Kerja yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil melaksanakan perkuliahan dengan inisiatif sendiri atau tanpa rekomendasi Pimpinan Satuan Kerja yang bersangkutan, dan Status sekolah atau perguruan tinggi negeri atau swasta tempat

belajar tidak memiliki akreditasi yang diakui oleh pemerintah (<http://pekanbaru.tribunnews.com>.)

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul **“PELAKSANAAN TUGAS BELAJAR PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA PEKANBARU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 48 TAHUN 2009 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TUGAS BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas peneliti menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- A. Bagaimanakah Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional?
- B. Apakah yang menjadi hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat penelitian antara lain:

#### 1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Tugas Belajar Di Perguruan Tinggi Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional
- b. Untuk mengetahui Hambatan Pelaksanaan Tugas Belajar Di Perguruan Tinggi Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.

#### 2. Manfaat Penelitian

- A. Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- B. Untuk menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademik.

C. Untuk memberi masukan bagi instansi terkait dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian

#### **D. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Negara Hukum**

Indonesia merupakan negara hukum, sehingga setiap perwujudan aturan yang ada ataupun yang berlaku merupakan instrument dari sistem hukum yang ada di Indonesia. Hal ini sebagaimana dipertegas berdasarkan “Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang bunyinya, negara Indonesia merupakan negara hukum”. Berikut dapat diketahui karakteristik negara hukum yakni: (Gandhasubrata, 1999: 11)

- a. Adanya perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM)
- b. Hukum sebagai pedoman disegala bidang atau supremasi hukum dan legalitas.
- c. Memiliki sistem yang tidak memihak sertamemiliki persamaan kedudukan di peradilan.
- d. Terdapat peradilan perdata dan pidana.

Sehingga negara hukum dapat dikatakan sebagai negara yang melakukandan melaksanakan setiap tindakannya sesuai atau mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga ketika seseorang melakukan suatu pelanggaran terhadap tindakannya maka seseorang tersebut dapat mempertanggungjawabkan tindakannya sesuai dengan aturan yang berlaku pula. (Gandhasubrata, 1999: 35).

##### **2. Konsep Good Governance**

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Semenjak adanya krisis ekonomi yang terjadi telah memberikan dampak positif dan negatif bagi upaya peningkatan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Di suatu sisi krisis tersebut telah membawa dampak yang luar biasa pada tingkat kemiskinan, namun di sisi lain krisis tersebut juga membawa berkah tersembunyi bagi upaya peningkatan taraf hidup seluruh rakyat Indonesia di masa yang akan datang.

Pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidak dimaksudkan untuk melayani dirinya sendiri, kelompoknya, keluarganya, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai tujuan bersama. (Santosa, 1998: 39)

Pemerintah (*government*) dapat dikatakan sebagai kemudi, yang memiliki kewenangan untuk menjalankan setiap kebijakan-kebijakan. Sehingga dengan kemudinya untuk memerintah di dalam setiap penyelenggaraan yang hendak dicapai. Pemerintahan merupakan suatu aktifitas yang dijalankan sesuai dengan kewenangannya, sedangkan pemerintah dapat dikatakan sebagai ruang lingkup pelaksana penyelenggara. (Syafiie, 2003: 186)

Menurut Sadu Wasistiono mengemukakan bahwa tuntutan akan *good governance* timbul karena adanya penyimpangan dalam dalam penyelenggaraan negara dari nilai demokratis sehingga mendorong kesadaran warga negara untuk menciptakan sistem atau paradigma baru untuk mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak melenceng dari tujuan semula. Tuntutan untuk mewujudkan

administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan dapat diwujudkan dengan mempraktekkan *good governance*.(Wasistiono, 2003: 23)

Berikut dapat diketahui pemerintah memiliki fungsi yaitu antara lain demi:(Ndraha, 2003: 29)

- a. Pemerintah dapat melaksanakan setiap proses kegiatan yang ada.
- b. Pemerintah memiliki kekuasaan melakukan suatu tindakan untuk mengawasi secara langsung, dimana tindakan ini dilakukan sesuai dengan badan pemerintahan yang memiliki kewenangan.
- c. Mengawasi secara tidak langsung hal ini dilakukan dengan melaksanakan pemberian ketentuan dan prosedurnya suatu kegiatan pemerintahan.
- d. Pemerintah dapat mempengaruhi setiap masyarakat sebagai warga negaranya untuk mengikuti segala ketentuan yang akan memberikan manfaat kepada masyarakat itu sendiri.
- e. Pemerintah bisa mempengaruhi setiap masyarakat dengan menyampaikan keterangan dengan melakukan sosialisasi

### **3. Teori Hukum Administrasi Negara**

Secara teoristis, hukum administrasi negara merupakan fenomena kenegaraan dan pemerintahan yang keberadaannya setua dengan konsepsi negara hukum atau muncul bersamaan dengan diselenggarakannya kekuasaan negara dan pemerintahan berdasarkan aturan hukum tertentu. Meskipun demikian, hukum

administrasi negara sebagai suatu cabang ilmu, khususnya diwilayah hukum kontinental, baru muncul belakangan.

Pada awalnya, khususnya di negeri belanda, hukum administrasi ini menjadi satu kesatuan dengan hukum tata negara dengan nama *staat administratief recht*. Agak berbeda dengan yang berkembang di prancis sebagai bidang tersendiri di samping hukum tata negara. (Ridwan.HR, 2007: 22-23)

Sedangkan menurut E. Utrecht yang dimaksud dengan administrasi Negara adalah gabungan jabatan-jabatan yang berada di bawah pimpinan pemerintahan (Presiden dibantu menteri), melakukan sebagian pekerjaan pemerintah, yang tidak ditugaskan kepada badan-badan pengadilan, badan-badan legislatif (pusat), dan badan-badan pemerintah dari persekutuan hukum yang lebih rendah dari Negara. (Kansil, 1998: 453)

Sedangkan pengertian dari Hukum Administrasi Negara itu sendiri, menurut Oppenheim adalah sebagai peraturan-peraturan tentang negara dan alat-alat perlengkapannya dilihat dalam ruang gerakanya (hukum negara dalam keadaan bergerak). Pengertian lain menurut Huart, Hukum Administrasi Negara adalah sebagai peraturan-peraturan yang menguasai segala cabang kegiatan manusia. (Kansil, 1998: 454)

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, Pengertian Implementasi atau pelaksanaan menurut Westa (1985 : 17).

Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, Pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Siagian S.P mengemukakan bahwa Pengertian Pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Implementasi atau pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.

Pengertian Implementasi atau Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan yang dikemukakan oleh Abdullah (1987 : 5) bahwa Implementasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Istilah penertiban diawali dengan kata tertib menurut W.J.S Poerwadarmintadalam kamus besar bahasa indonesia adalah aturan sedangkan penertiban adalah poses, cara, perbuatan menertibkan dan tindakan(Poerwadarminta. W.J.S. 2003) Menurut Satjipto Rahardjo, secara tata

bahasa, penertiban berasal dari kata tertib yaitu aturan, rapi dan apik, penertiban dan kekacauan sama sama ada dalam asas proses sosial yang bersambungkeduanya tidak berseberangan, tetapi sama sama ada dalam satu asas kehidupansosial. Penertiban bersambung dengan kekacauan dan kekacauan membangun penertiban baru, demikian seterusnya.(Rahardjo, satjipto .2006.)

Pengertian penertiban dalam pemanfaatan ruang menurut Retno Widjajanti adalah usaha atau kegiatan untuk mengambil tindakan agar pemanfaatan ruang sesuai rencana dapat terwujud. Kegiatan penertiban dapat dilakukan dalam bentuk penertiban langsung dan penertiban tidak langsung. Penertiban langsung dilakukan melalui mekanisme penegakan hukum yang diselenggarakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan penertiban tidak langsung dilakukan dalam bentuk sanksi disinsentif, antara lain melalui pengenaan retribusi secara progresif atau membatasi penyediaan sarana dan prasarana lingkungannya.(Widjajanti, Retno. 2000). Bentuk bentuk pengenaan sanksi yang berkenaan dengan penertiban antara lain:

- a. Sanksi administratif,
- b. Sanksi perdata,
- c. Sanksi pidana.(Widjajanti, Retno. 2000.)

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban ASN. 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 ASN meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen kepegawaian (Sulistiyadi, 2014, pp. 1-10)

Asas umum pemerintahan yang baik merupakan asas yang menjunjung tinggi nilai-nilai kepatutan, kesesuaian serta norma hukum guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi dan penyalahgunaan kewenangan sebagai aparatur negara, untuk mendapatkan aparatur negara yang baik maka diperlukan suatu sistem pembinaan terhadap kinerja dari pegawai negeri sipil dan kemampuan sumberdaya manusia yang baik guna menunjang kinerja yang dilakukan. Hukum administrasi negara sebagai perangkat hukum yang mengatur tentang bagaimana aparatur negara dan lembaga pemerintahan menjalankan tugas dan fungsinya, adapun ruang lingkup hukum administrasi negara meliputi:

1. Hukum tentang prinsip-prinsip umum administrasi Negara
2. Hukum tentang organisasi dari administrasi Negara
3. Hukum tentang sarana administrasi Negara terutama tentang kepegawaian dan keuangan Negara
4. Hukum tentang aktifitas administrasi Negara yang bersifat yuridis

Dalam sistem hukum administrasi negara termasuk dalam ruang lingkup hukum publik yang merupakan bagian dari hukum tata negara yang mempelajari tentang sifat, bentuk, dan akibat hukum yang timbul dari perbuatan hukum yang

dilakukan oleh aparatur negara dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam melaksanakan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, pegawai negeri wajib memberikan teladan yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, diangkat menjadi pegawai tetap ASN oleh pejabat kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai ASN yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Negara menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah dan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik, Pasal (21) UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa pegawai negeri sipil berhak:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Perlindungan dan pengembangan kompetensi. (Undang Undang No 5 tahun 2014, 2017)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasaal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa Pelanggaran disiplin adalah setiap perkataan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak

memenuhi kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik dalam dan di luar jam kerja. (PP No.53 Tahun 2010). Tujuan hukuman disiplin adalah untuk meningkatkan dan mendidik PNS yang melanggar disiplin oleh karena itu setiap pejabat yang memiliki kewenangan untuk menghukum sebelum menjatuhkan sanksi disiplin harus terlebih dahulu memeriksa PNS yang melanggar disiplin.

Tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang dalam memeriksa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS bertujuan untuk mengetahui segala penyebab yang melatarbelakangkan perbuatan tersebut dan hal-hal yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin, pemeriksaan dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk dan jika pejabat tersebut pada saat pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan, hukuman disiplin yang dijatuhkan berada di luar kewenangannya, pejabat tersebut wajib melaporkan hal tersebut kepada pejabat yang lebih tinggi untuk menghukum melalui jalur hierarki.

Dalam pemberian sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 7 menyatakan “ada beberapa tingkat sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
    - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
    - b. Penurunan gaji satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
    - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.
  3. Hukuman disiplin berat terdiri dari :
    - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun
    - b. Pembebasan dari jabatan
    - c. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
    - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS berakibat dijatuhinya sanksi disiplin terhadap PNS yang bersangkutan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana diatur dalam PP No. 9 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS, pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin adalah sebagai berikut :

1. Kepegawaian daerah Provinsi untuk seluruh PNS daerah di lingkungan masing-masing;
2. Aparatur pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota bagi seluruh pegawai negeri sipil daerah dilingkungan masing-masing”.

Pejabat yang berwenang wajib memeriksa pegawai negeri sipil yang disangkakan melakukan pelanggaran disiplin untuk mengetahui hal-hal yang memberatkan dan meringankan sanksi hukuman disiplin yang akan diberikan, adapun hal-hal yang diperhatikan adalah :

1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang harus memeriksa pegawai negeri sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin
2. Pemeriksaan harus dilakukan secara cermat dan objektif
3. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup (Haryanti, 2019, p. 13)

Pengertian penegakan hukum dapat juga diartikan penyelenggaraan hukum oleh petugas penegak hukum dan oleh setiap orang yang mempunyai kepentingan sesuai dengan kewenangannya menurut aturan hukum yang berlaku, menurut Soerjono Soekanto mengatakan bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Harun, 1990, p. 13). Penegakan sebagai suatu proses yang dilakukan secara nyata dan dijadikan pedoman dalam berprilaku kehidupan bermasyarakat dan bernegara dan untuk kepastian tegaknya hukum maka penegak hukum dapat melakukan upaya paksa.

Penegakan hukum administrasi sebagai bagian dari kekuasaan pemerintah atau *besturen* tunduk kepada asas-asas umum yaitu asas keabsahan, efisiensi,

efektifitas, keterbukaan dan asas rencana, menurut J.B.J.M Berge bahwa instrument dalam penegakan hukum administrasi meliputi dua hal yaitu :

1. Pengawasan yaitu langka preventif untuk memaksa kepatuhan
2. Penegakan sanksi yaitu langkah represif untuk memaksakan kepatuhan (HR, 2009, p. 112)

#### **E. Konsep Operasional**

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan-batasan yang berhubungan dengan judul proposal ini, yaitu Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.

Pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya (Adisasmita, 2011, p. 32)

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka.

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok masyarakat, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan

diterima: setiap warga masyarakat harus menaati aturan yang berlaku; atau ukuran, kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau membandingkan sesuatu.

Pedoman merupakan suatu kumpulan dari ketentuan dasar yang dapat memberikan arah bagaimana sesuatu harus dilakukan dan bisa juga diartikan sebagai hal pokok atau yang bersifat dasar yang menjadi pegangan, petunjuk dan sebagainya.

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

Departemen adalah suatu bagian yang memiliki tugas spesifik dari suatu organisasi yang lebih besar.

Pendidikan yaitu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penulis mempergunakan penelitian yang berjenis penelitian hukum Empiris berupa *observational research* yaitu secara survey. Penelitian ini dilaksanakan dengan mencari keterangan dari suatu permasalahan yang terjadi secara langsung di tempat penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan wawancara. (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2007:3)

### **2. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian, maka lokasi penelitian dilakukan di Kota Pekanbaru khususnya di Universitas Riau Pekanbaru.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi ialah adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. (Sunggono, 2005: 118) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian. (Sunggono, 2005: 119). Rincian populasi dan sampel dalam penelitian ini, akan penulis rumuskan sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut, yaitu:

Tabel II.1

Daftar Populasi dan Sampel

No	Populasi	Jumlah Populasi	persentase
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru	1 Orang	100%
2	Kepala Bidang Pengadaan Pegawai dan Sistem Informasi	1 Orang	100%
3	Kepala Sub Bagian Peningkatan Pendidikan PNS	1 Orang	100%
Jumlah		3 Orang	100%

Sumber : Data olahan Penulis pra penelitian lapangan tahun 2021

**4. Sumber Data**

Untuk membahas penelitian penulis, pada dasarnya mempergunakan yakni:

Data Primer, ialah data yang dihasilkan secara langsung oleh penulis yang berkaitan dengan:

Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman

Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional

Data Sekunder, ialah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer yang diperoleh dari literatur-literatur/buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **5. Alat Pengumpul Data**

Untuk membantu penyelesaian yang hendak diteliti, maka penulis mempergunakan wawancara dan kuesioner. Dimana wawancara merupakan suatu proses tatap muka secara langsung dengan narasumber yang dijadikan sampel penelitian, sedangkan kuesioner ialah serangkaian pertanyaan yang disiapkan untuk mendapatkan data yang diinginkan oleh penulis.

#### **6. Analisis Data**

Data yang telah diperoleh dari wawancara diolah serta disajikan sesuai dengan permasalahan yang telah penulis tetapkan. Kemudian data tersebut dianalisis dalam bentuk uraian kalimat dan pentabelan, selanjutnya dibandingkan dengan pendapat para ahli dan teori-teori hukum. Selanjutnya setelah dianalisis lalu dilakukan penarikan kesimpulan yaitu secara induktif yaitu dari hal-hal yang khusus berupa ketentuan perundang-undangan, sednagkan hal yang umum yaituberdasarkan pendapat para ahli.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Gambaran Umum Tentang Peraturan Kepegawaian

##### 1. Sejarah Hukum Kepegawaian

Hukum kepegawaian Indonesia menurut Utrecht, masih diatur dalam peraturan “*incidenteel*”, peraturan-peraturan Hukum Administrasi Negara kebiasaan (*administratief gewoonterechtsregels*) dan surat-surat edaran (*rondschrijven*) beberapa departemen dan Kepala Kantor Urusan Kepegawaian. Hukum kepegawaian pada zaman kolonial yang masih berlaku antara lain: *Bezoldigingsregeling Burgerlijke Landsdienaren* 1938 (BBL 1938), LNHB 1938 Nr. 106 (beberapa kali diubah, perubahan terakhir dalam LNHB 1947 Nr. 119 dan Nr. 147), dan *Betalingsregeling Ambtenaren En Gopensioneerden* 1949 (BAG 1949) LNHB Nr. 2, dan yang jelas kedudukan hukum (*rechtspositie*) para Pegawai Negeri pada zaman kolonial belum diatur semestinya.

Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian merupakan landasan hukum pembinaan di bidang kepegawaian yang pertama kali ada semenjak Indonesia merdeka. Undang-undang tersebut diharapkan menjadi landasan yang kuat bagi penyempurnaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Undang-undang No. 8 Tahun 1974 diundangkan pada tanggal 6 November 1974, sebelum Undang-undang tersebut diundangkan, Indonesia belum mempunyai suatu Undang-undang Kepegawaian (*ambtenarenwet*) yang dipakai sebagai landasan hukum kepegawaian, khususnya di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Kepegawaian yang dimiliki Indonesia menjadi dasar hukum bagi Pemerintah dalam setiap membuat keputusan, maupun kebijaksanaan di bidang kepegawaian, dengan diundangkannya UU No. 8 Tahun 1974, hal itu memberikan kedudukan hukum yang jelas bagi setiap Pegawai Negeri, khususnya Pegawai Negeri Sipil. UU No. 8 Tahun 1974 mempunyai sejarah yang panjang dalam pembentukannya. Pembentukan Undang-undang tersebut berawal dari Keputusan Presiden No. 130 Tahun 1958 pada tanggal 21 juni 1958 tentang dibentuknya suatu Panitia Negara Perancang Undang-undang Kepegawaian yang diberi tugas antara lain:

1. Mempelajari segala sesuatu yang berhubungan dengan kedudukan, hak-hak serta kewajiban Pegawai Negeri.
2. Menyiapkan rencana Undang-undang mengenai ketentuan-ketentuan pokok tentang kepegawaian.

Kepanitiaan tersebut diketuai oleh Prajudi Atmosudirjo, yang hanya diberi waktu selama 6 bulan untuk menyelesaikan tugasnya, tidak sampai 6 bulan kepanitiaan tersebut sudah membuahkan hasil. Hasil kerja kepanitiaan tersebut berupa Rancangan Undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian, kemudian pada tahun 1961 RUU tersebut resmi menjadi Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian dalam Lembaran Negara RI Tahun 1961 No. 263.56 Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961, pada tahun 1973 ternyata dianggap sudah tidak sesuai lagi untuk dapat mendukung atau memperlancar pembinaan kepegawaian, karena kedudukan dan peranan Pegawai Negeri yang terasa semakin penting dan menentukan. Hal tersebut disadari oleh

Pemerintah, lalu pada awal 1973 BAKN mengumpulkan bahan-bahan untuk menyusun RUU tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Proses penyusunan rancangan tersebut dikonsultasikan dengan para Pejabat dari masing-masing departemen/lembaga serta para ahli dari berbagai bidang. Rancangan BAKN ini diuraikan Ka. BAKN A.E Manihuruk yang berjudul “Proses Penyusunan Undang-undang No. 8 Tahun 1974” yang disebut dengan draft pertama. Draft pertama ini kemudian dibahas kembali secara luas di bawah Pimpinan Menteri Negara Penertiban Aparatur Negara J.B. Sumarlin di dalam sektor P yang berlangsung pada bulan Mei 1973.<sup>57</sup> Pembahasan tersebut menghasilkan penyempurnaan draft pertama, yang kemudian disebut dengan draft kedua, dalam rangka lebih menyempurnakan draft kedua Menpan memutuskan, agar BAKN mengadakan rapat dengan seluruh unsur-unsur departemen/lembaga tingkat pusat maupun unsur-unsur pemerintah serta KORPRI. Hasil dari pembahasan dalam rapat-rapat yang diadakan draft kedua tersebut mengalami penyempurnaan, yang kemudian disebut draft ketiga.

Bulan September 1973 draft ketiga ini dibahas kembali oleh sektor P di bawah pimpinan Menpan, dan menghasilkan beberapa penyempurnaan kembali yang kemudian disebut dengan draft keempat. Draft keempat ini rencananya langsung diajukan sebagai RUU kepada DPR, tetapi berhubung pada akhir tahun 1973 tersebut masih ada undang-undang lain yang perlu diselesaikan lebih dahulu, maka draft tersebut belum diajukan sebagai RUU. BAKN ternyata mengkonsultasikan kembali RUU tersebut kepada pihak-pihak yang berkompeten, yang menghasilkan draft kelima, draft kelima inilah yang kemudian pada tanggal

13 juli 1974 diajukan sebagai RUU tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan Amanat Presiden No. R-07/PU/VII/1974 yang disampaikan kepada DPR RI.

RUU tersebut kemudian dibahas secara mendalam oleh Komisi II DPR, maupun dalam lobbying antara pemerintah dan fraksi-fraksi, serta panitia perumus, pada tanggal 10 Oktober 1974 DPR mengesahkan RUU ini menjadi Undang-undang dalam rapat pleno. Tanggal 6 November 1974, Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 1974 No. 55. Undang-undang No.18 Tahun 1961 maupun beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan itu dinyatakan tidak berlaku lagi, setelah diundangkannya Undang-undang No. 8 Tahun 1974. Undang-undang yang baru tersebut diharapkan menjadi landasan yang kuat bagi penyempurnaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dapat digunakan sebagai dasar hukum, harapan tersebut antara lain:

1. Menyempurnakan dan menyederhanakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian,
2. Melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar system karir dan system prestasi kerja,
3. Memungkinkan penentuan kebijaksanaan yang sama bagi segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun daerah,
4. Memungkinkan usaha-usaha untuk pemupukan jiwa korps yang bulat dan pembinaan keutuhan serta kekompakan segenap Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang No. 8 Tahun 1974 yang mengalami perumusan cukup alot dengan adanya draft pertama sampai draft kelima ternyata terbukti dapat bertahan cukup lama, akhirnya tahun 1999, Undang-undang tersebut dirasa sudah tidak sesuai dengan perkembangan mengenai kepegawaian pada saat ini. Undang-undang tersebut mengalami perubahan dengan diundangkannya Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang diundangkan pada tanggal 30 September 1999 dan tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169.

## 2. Pengertian Hukum Kepegawaian

Hukum Kepegawaian ialah Hukum yang mengatur dan menjelaskan tentang kedudukan Pegawai Negeri yang dipelajari di dalam Hukum Administrasi Negara, yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri mempunyai suatu hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikatkan dirinya sendiri, untuk tunduk pada perintah melakukan satu atau beberapa macam jabatan, yang dalam melakukan satu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Pegawai memang bukan hanya Pegawai Negeri saja, melainkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta yang tidak mempunyai hubungan dinas publik, yang semuanya itu diatur di dalam Hukum Perburuhan, yang tidak ada kaitannya atau tidak ada hubungannya dengan Hukum Kepegawaian.

Hukum Kepegawaian dikaitkan dengan suatu pengertian tidak mempelajari tentang Hukum perburuhan dilihat dari substansi Pegawai itu sendiri. Pegawai Negeri mempunyai hubungan Dinas Publik, sedangkan Pegawai yang

bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta tidak mempunyai Hubungan Dinas Publik. Penulis dalam hal ini tidak akan membahas pegawai dalam arti luas, namun khusus membahas mengenai Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disingkat PNS.

Berbicara mengenai obyek Hukum Administrasi Negara, obyeknya adalah Kekuasaan Pemerintah yang terdiri dari kekuasaan penyelenggaraan pemerintahan dan kekuasaan pembuatan perundang-undangan. Pemerintah dalam menjalankan kekuasaannya memerlukan suatu bentuk perangkat yang dapat menjalankan tugas tersebut. Tugas tersebut dijalankan oleh Pejabat Publik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri. Pejabat Publik tidak semua berstatus Pegawai Negeri seperti halnya pemegang Jabatan dari suatu Jabatan Negara, sebaliknya tidak setiap Pegawai Negeri merupakan pemegang Jabatan Publik.

### **3. Dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai**

Dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

3. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.
5. Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
6. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selain beberapa peraturan atau perangkat kebijaksanaan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas, masih ada peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, peraturan tersebut adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Ijin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

#### 4. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat Kota Pekanbaru, perlu adanya Pembinaan Pegawai Negeri Sipil agar tercipta pelaku– pelaku pembangunan atau aparatur negara yang bermental baik, berwibawa, berpotensi bermutu tinggi serta sadar akan tanggungjawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana diatur dengan PNS yang memuat kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini merupakan indikator untuk mengetahui tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan, maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin (indisipliner).

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. tersebut mengenai tingkat dan jenis hukuman yang dapat diterapkan pada Pegawai adalah sebagai berikut :

Pasal 7

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.
  
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

Sanksi/ hukuman yang dijatuhkan kepada PNS yang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sanksi yang melanggar kewajiban dan larangan PNS. Adapun kewajiban dan larangan PNS adalah sebagai berikut : Kewajiban PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil 1980 Pasal 3 dan 4 yaitu :

Pasal 3

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

#### Pasal 4

Setiap PNS dilarang:

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat
8. dalam jabatan;
9. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
10. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
11. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
12. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
14. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:

- a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan
  - c. sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
15. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; Dan
16. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

## **B. Gambaran Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil**

### **1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil

adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengertian dari Pegawai Negeri yaitu:

”Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai Negeri, menurut Mahfud M.D dalam buku Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).

#### 1) Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang) tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No 43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan Pegawai Negeri dengan pemerintah, atau mengenai kedudukan Pegawai Negeri. Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1 menyebutkan Pegawai Negeri adalah, setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1) menyebutkan Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara, yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian stipulatif berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian, dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.

## 2) Pengertian Ekstensif

Pegawai Negeri berkaitan dengan pengertian stipulatif, ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun

Hal tersebut dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.

Pengertian tersebut terdapat pada:

1. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Intinya, orang yang diserahi suatu jabatan publik itu belum tentu

Pegawai Negeri, menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.

2. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan, atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.
3. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
4. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri Sipil dalam hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah, dalam memposisikan penyelenggara negara

dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Pasal 2 ayat (1) UU N0.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah, Pegawai Negeri yang bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Berdasarkan penjabaran tersebut, Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang merupakan Aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (1) dibagi menjadi; Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil

Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. PNS tersebut bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas lainnya. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota

yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintahan daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. Pejabat yang berwenang sebagaimana disebutkan Pasal 2 ayat (1), dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pengertian pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu, guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak diberikan kedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai diluar PNS dan pegawai lainnya. Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya.

Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, mengatur bahwa semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 dilaksanakan sampai dengan tahun anggaran 2009, namun sampai dengan tahun 2007, dalam hal proses pengangkatannya terdapat berbagai permasalahan yang ternyata tidak sesuai dengan keinginan dari Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005. Pasal 3

ayat (1) berbunyi: pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai:

1. Tenaga guru;
2. Tenaga kesehatan pada unit pelayanan kesehatan;
3. Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan; dan
4. tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.

Pemerintah dalam implementasinya, hanya melihat pada syarat-syarat formil, yaitu masa kerja dan usia tanpa mempertimbangkan skala prioritas yang diharapkan oleh pembuat peraturan. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ternyata didominasi oleh tenaga administratif yang notabene di luar skala prioritas yang termaktub dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005.

### 3. **Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil**

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1), yaitu Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan Pegawai Negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan. Pemerintah juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Pegawai Negeri mempunyai

peranan amat penting sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.

Pegawai Negeri Sipil dalam konteks hukum publik, bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam artian wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Seorang Pegawai Negeri sebagai abdi negara juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada negara, dan kepada pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, pada akhirnya dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pemerintahan Kota Pekanbaru, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, serta memiliki ketaatan dan kesetiaan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sastra Djatmika mengatakan, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
- c. Kewajiban lain-lain.

Pegawai Negeri Sipil untuk menjunjung tinggi kedudukannya, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan. Penjelasan hal tersebut sebagai berikut;

- 1) Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pada umumnya kesetiaan timbul dari pengetahuan dan pemahaman dan keyakinan yang mendalam terhadap apa yang disetia, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila yang disetia adalah sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pada dasarnya dirumuskan secara singkat, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk menjabarkan dan melaksanakan secara taat asas, kreatif, dan konstruktif terhadap nilai-nilai yang terkandung, baik dalam tugas

maupun dalam sikap, perilaku dan perbuatannya sehari-hari. Pelanggaran terhadap disiplin, pelanggaran hukum dalam dinas maupun di luar dinas secara langsung maupun tidak langsung merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- 2) Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 3) Pengabdian (terhadap Negara dan masyarakat) merupakan kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara secara keseluruhan maupun dengan masyarakat secara khusus.
- 4) Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat (pada keadaan yang sebenarnya) atau keadaan ingat (tahu) akan dirinya.
- 5) Jujur berarti lurus hati; tidak curang (lurus adalah tegak benar), terus terang (benar adanya). Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya atau keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terdapat sesuatu hal, boleh dituntut dan dipersalahkan.
- 6) Menjunjung tinggi berarti memuliakan atau menghargai dan menaati martabat bangsa. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara

- mengandung arti bahwa norma-norma yang hidup dalam Bangsa dan Negara Indonesia harus dihormati. Setiap Pegawai Negeri Sipil harus menghindari tindakan dan tingkah laku yang dapat menurunkan atau mencemarkan kehormatan Bangsa dan Negara.
- 7) Cermat berarti (dengan saksama); (dengan) teliti; dengan sepenuh minat (perhatian).
  - 8) Tertib berarti menaati peraturan dengan baik, aturan yang bertalian dengan baik.
  - 9) Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat untuk melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Bersemangat berarti ada semangatnya, mengandung semangat. Biasanya semangat timbul karena keyakinan atas kebenaran dan kegunaan tujuan yang akan dicapai.
  - 10) Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi (hanya diketahui oleh seorang atau beberapa orang saja; ataupun sengaja disembunyikan supaya orang lain tidak mengetahuinya). Rahasia dapat berupa rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilaksanakan yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya, apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.
  - 11) Tugas Kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian-uraian kewajiban Pegawai Negeri Sipil di atas, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban-kewajibannya akan dilakukan penindakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Presiden Soeharto pernah dalam pidatonya antara lain mengatakan:

“Buanglah anggapan yang kurang tepat bahwa menjadi pegawai adalah semata-mata untuk mencari penghasilan, apalagi untuk memperoleh keuntungan. Camkanlah baik-baik bahwa Pegawai Negeri adalah abdi yang harus melayani masyarakat. Lapangan Pegawai Negeri adalah lapangan pengabdian dan perjuangan, bukan saja lapangan mencari nafkah.”

Kutipan pidato di atas memang benar, tetapi tidak ada salahnya jika dalam hal ini dibicarakan masalah hak-hak yang dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil karena dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 telah menggariskan masalah tersebut. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, didalamnya terdapat ada 4 Pasal yang menyebutkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil, adapun Pasal tersebut sebagai berikut;

Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 8

Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.

Pasal 9

- (1) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.

- (2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacad jasmani atau cacad rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan-kannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
- (3) Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

#### Pasal 10

Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Berdasarkan Pasal-Pasal tersebut, aspek kebutuhan pegawai jika dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban dari pegawai. Hubungan ini meliputi kecendrungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktivitas dan timbulnya output berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Peraturan kepegawaian dalam hal ini, merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moril maupun dari sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal, dalam bentuk kewajiban yang meupakan maksud dan tujuan dalam organisasi guna pencapaian misinya. Hal tersebut dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan, guna menuju kesejahteraan masyarakat di dalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.

### C. Tinjauan Umum Tentang Tugas Belajar

Agar terciptanya Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional dan akuntabel perlu dilakukan pengembangan dan peningkatan Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan formal yaitu melalui pendidikan maupun pendidikan non formal melalui Pendidikan dan Latihan dasar (diklat) aparatur.

Pemberian izin belajar merupakan salah satu program untuk peningkatan mutu dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Pemberian rekomendasi Izin Belajar bagi Aparatur Sipil Negara dengan ketentuan mengacu kepada Peraturan Gubernur No 02 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Beasiswa Tugas Belajar, Izin Belajar dan Keterangan Belajar bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

Izin Belajar adalah proses yang diberikan kepada seorang PNS oleh pimpinan atau Kepala Dinas/ Instansi untuk meningkatkan Pengetahuan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dengan tidak meninggalkan tugas pokok dan fungsi sebagai PNS dan seluruh biaya pendidikan ditanggung oleh PNS yang bersangkutan. Sedangkan tugas belajar yaitu proses yang diberikan kepada seorang PNS oleh pimpinan atau Kepala Dinas/ Instansi untuk meningkatkan Pengetahuan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dengan meninggalkan tugas pokok dan fungsi sebagai PNS dan biaya pendidikan ditanggung oleh pemerintah atau dibiaya oleh pemerintah.

Definisi izin belajar yang tertuang dalam peraturan Gubernur Riau No 02 Tahun 2015 yaitu izin yang diberikan oleh Gubernur atau Pejabat yang berwenang kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal berdasarkan permohonan Pegawai Negeri Sipil tanpa meninggalkan tugas kedinasan.

Sederhananya izin belajar adalah izin untuk mengikuti pendidikan bagi PNS tanpa meninggalkan tugas dan biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh pegawai yang bersangkutan.

Ketentuan Pemberian Izin Belajar berdasarkan poin 3.2. Surat Edaran Menpan-RB no mor 4 tahun 2013 tanggal 21 Maret 2013 yaitu:

1. PNS harus memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai PNS;
2. Mendapatkan izin tertulis dari pejabat yang berwenang;
3. Selama menempuh perkuliahan tidak meninggalkan tugas jabatan kecuali sifat pendidikan yang sedang diikuti yang mengharuskan PNS meninggalkan sebagian waktu kerja dengan catatan telah mendapat persetujuan atau izin pimpinan instansi;
4. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat;
5. Tidak pernah melanggar kode etik sebagai PNS tingkat sedang atau berat;
6. PNS tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
7. Pendidikan yang akan ditempuh harus dapat mendukung pelaksanaan tugas jabatan pada unit organisasi tempat PNS bekerja;
8. Biaya pendidikan ditanggung oleh PNS yang bersangkutan;
9. Program pendidikan yang ditempuh minimal berakreditasi B;

12. PNS tidak berhak untuk menuntut penyesuaian ijazah ke dalam pangkat yang lebih tinggi kecuali memang ada formasi;

Selain pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang pemberian tugas belajar dan izin belajar tersebut peraturan tentang penerbitan izin belajar khusus di Provinsi Riau juga tertuang dalam Peraturan Gubernur Riau No 2 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Beasiswa Tuga Belajar, Izin Belajar dan Keterangan Belajar bagi Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, yang mengatur tata cara dan persyaratan pengajuan izin belajar. Pokok-pokok Kebijakan Izin Belajar Peraturan Gubernur Riau No 02 Tahun 2015 Pasal 17 yaitu:

1. Izin belajar didasarkan pada peningkatan dan pengembangan kompetensi PNS dalam menunjang kinerja organisasi;
2. Pemberian izin belajar bagi pemangku jabatan fungsional tertentu untuk pengembangan kompetensi didasarkan pada ketentuan yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional tertentu;
3. PNS yang sudah memenuhi syarat ketentuan izin belajar diberikan surat izin belajar sebagai legalitas PNS tersebut dalam melaksanakan perkuliahan;
4. PNS yang melaksanakan pendidikan dan melalaikan tugas-tugas kedinasan sesuai dengan jam kerja dikarenakan kepentingan sekolah/kuliah, maka izin belajar tidak dapat diberikan atau dicabut dan yang bersangkutan dapat dikenakan hukuman disiplin PNS sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

Bagian kedua tentang tata cara pengajuan izin belajar pasal 19 yaitu:

1. Permohonan izin belajar diajukan setelah PNS mengikuti seleksi penerimaan mahasiswa baru pada suatu program pendidikan di institusi pendidikan yang dipilih;
2. Sebelum mengajukan izin belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) agar berkonsultasi terlebih dahulu terkait rencana/ program izin belajar BKPPD;
3. Terhadap pengajuan izin belajar yang telah memenuhi persyaratan dan ketentuan dikeluarkan Surat Izin Belajar;
4. Kelalaian dalam pengajuan permohonan izin belajar sebagaimana pada ayat (1) berakibat tidak dapat diterbitkan izin belajar;

Bagian ketiga tentang Persyaratan Izin Belajar pasal 20 yaitu:

1. Persyaratan Izin Belajar meliputi:
  - a. Pegawai Negeri Sipil bukan Calon Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Telah memiliki masa kerja paling kurang 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai PNS;
  - c. Program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapat persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang;
  - d. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - e. Tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS;
  - f. Mengajukan permohonan kepada atasan tempat bekerja dan diteruskan ke BKPPD;
  - g. Disiplin ilmu yang diambil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tempat bekerja;

- h. Pendidikan diikuti diluar jam dinas dan tidak mengganggu pekerjaan/ tugas dinas sehari-hari;
  - i. Bersedia menanggung seluruh biaya yang dibutuhkan selama mengikuti pendidikan; dan
  - j. Tidak menuntut jabatan dan penyesuaian ijazah setelah menyelesaikan pendidikan
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan Izin Belajar PNS, Kepala SKPD membuat usulan izin belajar ke BKPPD dengan melampirkan:
- a. Surat Keterangan Lulus Seleksi dan diterima di Perguruan Tinggi Negeri/Swasta;
  - b. Surat Keterangan Akreditasi Program Studi yang diambil minimal B;
  - c. Pangkat minimal III/a untuk Izin Belajar S2/S3 dan minimal II/a untuk Izin Belajar D3/D4/S1;
  - d. Surat Pernyataan tidak meninggalkan tugas sehari-hari;
  - e. Surat Pernyataan tidak menuntut biaya pendidikan;
  - f. Surat hasil konsultasi dari BKPPD;
  - g. Foto copi Ijazah/ Transkrip Nilai pendidikan terakhir;
  - h. SK Pangkat pertama dan terakhir;
  - i. SKP;
  - j. Daftar Riwayat Hidup; dan
  - k. Pas foto 3 x 4 sebanyak 3 lembar.

Maksud dan tujuan penyelenggaraan kegiatan Pengelolaan Administrasi Izin Belajar Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau

(Laporan Pelaksanaan Kegiatan Pengelolaan Adminstrasi Izin Belajar ASN 2016, BKD provinsi Riau) adalah :

1. Untuk tersedianya Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta profesionalisme melalui jenjang pendidikan formal sesuai dengan kebutuhan organisasi;
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Sekretariat/ Dinas/ Badan/ Kantor/ Satuan/ Rumah Sakit) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
3. Terciptanya peningkatan kualitas sumberdaya Aparatur Sipil Negara yang handal dan memenuhi standar dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam rangka mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintah yang bersih (Clean Governance) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional**

Pelaksanaan Pemberian tugas belajar kepada Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Bidang Pengembangan Pegawai, kegiatan pemberian tugas belajar dimulai dari adanya kebutuhan tugas belajar. Sub Bidang Pengembangan Pegawai menyusun program tugas belajar tahunan berdasarkan ketersediaan anggaran, rencana tugas belajar, dan berdasarkan hasil survei dan peninjauan ke perguruan tinggi diseluruh Indonesia.

Hasil penyusunan program tugas belajar tahunan akan menjadi surat edaran tentang pendataan minat tugas belajar apabila hal tersebut disetujui oleh Walikota Kota Pekanbaru . Hasil penyusunan program tugas belajar tahun 2020 yang dikeluarkan berupa Surat Departemen Pendidikan Nasional Nomor 826/0265/BKD-B tentang Pendataan Minat PNS Tenaga Pendidik untuk Tugas Belajar Tahun 2020.

## 2. Jenis Tugas Belajar

Berdasarkan hasil analisis dokumen tugas belajar, jenis tugas belajar diberikan berdasarkan jenis pembiayaannya. Ada 3 (tiga) jenis pembiayaan yaitu pembiayaan penuh APBD, pembiayaan *cost sharing* APBD dengan pihak ketiga dan pembiayaan penuh pihak ketiga. Jenis pembiayaan tersebut dapat dilihat pada lampiran VIII pada poin Sumber Anggaran.

## 3. Jenjang, Program dan Jangka Waktu

Berdasarkan wawancara dan analisis data, jenjang pendidikan tinggi yang diberikan pada program tugas belajar berdasarkan jenis pembiayaan penuh APBD Kota Pekanbaru yaitu jenjang pendidikan tinggi di dalam negeri Diploma III dan Diploma IV, Strata 1 dan Strata 2 dan Spesialis 1.

Jangka waktu masing-masing program yang harus ditempuh untuk Diploma III ditempuh selama 3 (tiga) tahun, Diploma IV/ alih jenjang ditempuh 1 (satu) setengah tahun, Strata 1 (S-1) ditempuh dalam waktu 4 (empat) tahun, Strata 2 (S-2) ditempuh dalam waktu 2 (dua) tahun dan Spesialis 1 ditempuh dalam waktu 5 (lima) tahun atau berdasarkan pada ketentuan universitas.

## 4. Persyaratan

Berdasarkan analisis terhadap dokumen pengajuan tugas belajar, persyaratan bagi PNS Tenaga Pendidik yang ingin mendaftar tugas belajar yaitu:

- a. PNS Tenaga Pendidik di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. Dinyatakan dalam SK PNS Tenaga Pendidik pada lampiran surat permohonan tugas belajar.

- b. Masa kerja paling kurang 2 tahun terhitung sejak tanggal pengangkatan sebagai PNS Tenaga Pendidik. Dinyatakan dalam SK PNS Tenaga Pendidik pada lampiran surat permohonan tugas belajar.
- c. Memiliki Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (D-P3) minimal baik satu tahun terakhir terlampir dalam surat permohonan tugas belajar.
- d. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat.
- e. Tidak sedang menjalani pemberhentian sementara sebagai PNS Tenaga Pendidik.
- f. Bersedia menerima bantuan biaya tugas belajar sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan.
- g. Memenuhi syarat pangkat/golongan ruang sesuai jenjang pendidikan yaitu:
  - 1) Program Diploma III Pangkat/golongan Pengatur Muda (II/a),
  - 2) Diploma IV Pangkat/golongan Pengatur/(II/c),
  - 3) Sarjana (S-1) pangkat/golongan Pengatur Muda tingkat I/(II/c),
  - 4) Strata 2 (S-2) memenuhi pangkat/golongan minimal penata muda (III/a).
- h. Usia maksimal 1) Diploma III usia maksimal 37 tahun,
  - 1) Diploma III usia maksimal 37 tahun,
  - 2) Diploma IV usia maksimal 37 tahun
  - 3) Strata 1(S-1) usia maksimal 37 tahun.

4) Strata 2 (S-2) usia maksimal 42 tahun.

- i. Memiliki ijazah sesuai dengan jenjang pendidikan untuk D-III minimal SMA/SMK, D-IV minimal SMA/SMK, S-1 minimal D-III dan S-2 minimal ijazah S-1.

## 5. Prosedur

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen berikut ini prosedur tugas belajar yang dilaksanakan oleh Bidang Data dan Pengembangan Pegawai:

- a. Sub Bidang Pengembangan Pegawai menganggarkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) untuk PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar sesuai dengan jenjang pendidikan yang diperlukan.
- b. Sub Bidang Pengembangan Pegawai membuat Surat Keputusan Tim Pertimbangan Tugas Belajar.
- c. Apabila telah dianggarkan dalam DPA, maka Sub Bidang Pengembangan Pegawai menginventarisir jenjang pendidikan/program studi yang diperlukan sesuai dengan Visi dan Misi Walikota Kota Pekanbaru dan data yang diperoleh melalui penawaran dari Perguruan tinggi dan hasil penajakan ke perguruan tinggi di seluruh Indonesia.
- d. Hasil inventarisir jenjang pendidikan/program studi yang dilakukan oleh Sub Bidang Pengembangan Pegawai sebagai bahan dalam Rapat Tim Pertimbangan Tugas Belajar.
- e. Hasil Rapat Tim Pertimbangan Tugas Belajar disampaikan kepada Walikota Kota Pekanbaru dalam bentuk Surat Edaran kepada Pimpinan SKPD.

- f. Apabila disetujui oleh Walikota Kota Pekanbaru , maka Surat Edaran disampaikan kepada seluruh SKPD melalui Surat dan/atau Teleg ke Kecamatan.
- g. Pimpinan SKPD menginformasikan Surat Edaran kepada Staf yang berminat untuk mengikuti pendidikan melalui program Tugas Belajar.
- h. Pimpinan SKPD memberikan tanggapan dengan mengirimkan surat usulan PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar beserta lampiran rekapitulasi PNS Tenaga Pendidik Yang Diusulkan Dan Surat Permohonan Tugas Belajar dari PNS Tenaga Pendidik yang diusulkan. Bukti mengenai pembuatan surat usulan PNS Tenaga Pendidik tugas belajar dan rekapitulasi PNS Tenaga Pendidik tugas belajar oleh pimpinan satuan kerja yang mengusulkan diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai bahwa benar telah dibuat surat usulan tugas belajar oleh pimpinan satuan kerja dengan melampirkan rekapitulasi PNS Tenaga Pendidik yang diusulkan dan surat permohonan tugas belajar PNS Tenaga Pendidik yang diusulkan. Surat permohonan tugas belajar oleh PNS Tenaga Pendidik dapat dilihat pada lampiran II. Bersama surat tersebut dilampiri Fotokopi SK PNS Tenaga Pendidik dilegalisir) tahun terakhir dilegalisir, Daftar riwayat hidup, Fotokopi Ijazah terakhir dilegalisir, Fotokopi transkrip nilai dilegalisir, surat keterangan dari pemimpin satuan kerja tentang pertimbangan untuk mengikuti program tugas belajar, prestasi kerja dan belum pernah dijatuhi hukuman disiplin serta surat pernyataan tidak melakukan mutasi

keluar dari Kota Pekanbaru setelah melaksanakan program tugas belajar dan pembiayaan tugas belajar.

- i. Sub Bidang Pengembangan Pegawai melakukan rekap PNS Tenaga Pendidik yang berminat untuk mengikuti Tugas Belajar. Rekap Pns Tenaga Pendidik yang mengajukan tugas belajar terdapat pada lampiran III.
- j. Tim Pertimbangan Tugas Belajar melakukan rapat guna membahas PNS Tenaga Pendidik Yang Akan Diusulkan Kepada Bupati Untuk Mengikuti Tugas Belajar dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran pada DPA Bantuan Tugas Belajar BKD Kota Pekanbaru. PNS Tenaga Pendidik yang diusulkan dapat dilihat pada lampiran IV.
- k. Selanjutnya hasil rapat disampaikan kepada Walikota Kota Pekanbaru untuk mendapatkan persetujuan.
- l. Persetujuan Walikota Kota Pekanbaru sebagai dasar Pns Tenaga Pendidik yang diputuskan untuk mengikuti Tugas Belajar.
- m. Apabila telah diputuskan oleh Walikota Kota Pekanbaru , maka Sub Bidang Pengembangan Pegawai membuat Surat Pemberitahuan kepada Pimpinan SKPD yang terdapat PNS Tenaga Pendidik yang akan mengikuti Tugas Belajar.
- n. PNS Tenaga Pendidik yang diputuskan untuk mengikuti Tugas Belajar melengkapi berkas untuk mengikuti seleksi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi.

- o. Sub Bidang Pengembangan Pegawai membuat Surat Tugas Seleksi, Rekomendasi dan Nota Dinas bantuan seleksi Tugas Belajar serta pernyataan lain yang diperlukan oleh perguruan tinggi misalnya Surat Pernyataan Kesiediaan Menanggung Biaya Pendidikan.
- p. PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar mengikuti seleksi sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perguruan tinggi. Pada tahun 2020 PNS Tenaga Pendidik yang berangkat seleksi tugas belajar ada 5 (lima) orang dari pendaftar tahun 2020 dan ditambah 1 orang yang ditahun 2019 transfer/pindah tempat tugas belajar dan ditundah keberangkatannya menjadi tahun 2020 yaitu Trinanto, A.Md. Data PNS Tenaga Pendidik yang berangkat tugas belajar dapat dilihat pada lampiran V.
- q. Pemerintah Kota Pekanbaru mendapatkan informasi secara tertulis dari perguruan tinggi yang menyatakan bahwa PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar dimaksud telah lulus seleksi atau tidak lulus seleksi. PNS Tenaga Pendidik yang lulus seleksi tugas belajar tahun 2020 dapat dilihat pada lampiran VI.
- r. Apabila lulus seleksi, maka Sub Bidang Pengembangan Pegawai membuat Surat Tugas Belajar dan bantuan melalui nota dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- s. Sub Bidang Pengembangan Pegawai memasukkan PNS Tenaga Pendidik yang lulus seleksi sebagai data PNS Tenaga Pendidik yang sedang mengikuti Tugas Belajar. Data PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar tahun 2020 dapat dilihat pada lampiran VII.

## **6. Kewenangan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai dan analisis dokumen tugas belajar yang berwenang memutuskan PNS Tenaga Pendidik yang tugas belajar adalah Bupati, Tim Pertimbangan Seleksi Tugas Belajar berkewenangan memberikan pertimbangan kepada Walikota Kota Pekanbaru mengenai Universitas/Perguruan Tinggi, Jurusan/Program Studi dan PNS Tenaga Pendidik yang akan ditugas belajarkan.

## **7. Hak PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Bidang Pengembangan Pegawai, PNS Tenaga Pendidik tugas belajar berhak untuk tetap menerima gaji, mendapatkan kenaikan pangkat regular, mendapatkan kenaikan gaji berkala, mendapat penilaian DP3 dan menerima bantuan biaya penyelenggaraan pendidikan.

## **8. Kewajiban PNS Tenaga Pendidik Tugas Belajar**

Berdasarkan wawancara dengan Sub Bidang Pengembangan Pegawai, PNS Tenaga Pendidik tugas belajar berkewajiban menyerahkan tanggungjawab kedinasan kepada atasan langsung. Contohnya pegawai kantor kecamatan menyerahkan tanggungjawabnya kepada Camat. PNS Tenaga Pendidik wajib menyelesaikan pendidikan sesuai jangka waktu yang ditentukan seperti untuk jenjang pendidikan Diploma III wajib diselesaikan dalam waktu 3 (Tiga) tahun, Strata 1 (S-1) wajib diselesaikan dalam waktu 4 (Empat) tahun.

Selain itu, PNS Tenaga Pendidik wajib untuk melaporkan hasil tugas belajar tiap semester kepada BKD melalui Surat Laporan Hasil tugas belajar dan

melampiri hasil belajar semester terlapor serta melaporkan diri apabila sudah menyelesaikan tugas belajar dengan menyerahkan surat keterangan lulus/ijazah yaitu fotokopi ijazah yang dilegalisir, transkrip nilai yang dilegalisir dan tugas akhir/skripsi/tesis kepada Bidang Data dan Pengembangan Pegawai.

### **9. Pembiayaan**

PNS Tenaga Pendidik tugas belajar menerima bantuan biaya penyelenggaraan tugas belajar berdasarkan jenis pembiayaannya. Ada 3 (tiga) jenis pembiayaan tugas belajar yaitu pembiayaan penuh APBD, pembiayaan *cost sharing* pemerintah dengan pihak ketiga dan pembiayaan penuh pihak ketiga. Bantuan biaya pendidikan yang diberikan oleh BKD Kota Pekanbaru yang menjadi tanggungan APBD Kota Pekanbaru yaitu pembiayaan penuh APBD dan pembiayaan *cost sharing* pemerintah dengan pihak ketiga.

### **10. Monitoring dan Evaluasi**

Berdasarkan hasil penelaahan terhadap dokumen tugas belajar dan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai, Unit Pengelola *monitoring* berdasarkan pada laporan hasil belajar PNS Tenaga Pendidik tugas belajar setiap semester melalui surat laporan tugas belajar dan mendatangi langsung tempat PNS Tenaga Pendidik tugas belajar setiap 1 (atu) kali setahun dan mengevaluasi hasil monitor kelengkapan dan melaporkannya pada atasan yaitu Kepala BKD Kota Pekanbaru.

Saat ini Tingkat kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanjutkan tugas belajar di pemerintah kota pekanbaru sangat rendah, karena masih dapat kita temukan dilapangan bahwa masih ada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanjutkan studi izin belajar dan tugas belajar yang tidak mengurus

dan memperpanjang surat izin belajar dan tugas belajarnya. Hal itu nanti akan mengakibatkan kepada yang bersangkutan tidak akan dapat pengakuan dari pemerintahan setelah menyelesaikan studinya. (wawancara dengan Ibu Dinal Husna Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN)

Tidak ada sanksi dari Pemerintah Kota Pekanbaru, Karena Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanjutkan studi tugas belajar di Pemerintah Kota Pekanbaru rata-rata menggunakan biaya pribadi, jika ada yang mendapatkan biaya dari pemerintah seperti beasiswa dari Kemenkes, Kemenkeu dan Kemendikbud serta dari Pihak pemberi Beasiswa Lainnya, Maka yang akan berhak memberikan sanksi adalah Pihak yang memberikan beasiswa terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melanjutkan studi izin belajar dan tugas belajar tersebut.

Kelancaran rutinitas program tugas belajar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Pekanbaru, tentu diperlukan kebijakan yang baik dari setiap kepala daerah untuk mengatasi masalah yang akan muncul dikemudian hari. Dalam Hal ini Badan kepegawain daerah Kota Pekanbaru berindak sebagai pelaksana program izin belajar dan tugas belajar sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk kelancaran program tersebut harus ada sistem yang mempermudah orang lain untuk melaksanakannya, Hal ini dapat peneliti telusuri melalui hasil penelitian dengan mewawancarai ibu Dinal Husna sebagai Kabid PKA tentang masalah Aparatur sipil negara (ASN) kota pekanbaru mengajukan permohonan izin belajar dan tugas belajar, untuk mempermudah ASN pemerintah kota pekanbaru harus menyiapkan petunjuk teknis dan sosialisasi kepada ASN yang ingin melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi kepada Badan Kepegawain Daerah (BKD) kota pekanbaru. Pemerintah kota pekanbaru hanya mengacu pada MENPAN RB No 4 Tahun 2013, sampai saat ini belum ada peraturan daerah kota pekanbaru yang

mengatur sendiri tentang penerapan kebijakan izin belajar dan tugas belajar bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan kota pekanbaru.

Peneliti belum mendapatkan petunjuk teknis tentang bagaimana alur proses pengajuan tugas belajar yang ditetapkan atau diatur sendiri oleh pemerintah kota pekanbaru di lingkungan pemerintah kota pekanbaru, Namun berdasarkan jawaban diatas peneliti dapat memberikan hasil penelitian bagi aparatur Sipil Negara (ASN) se-kota pekanbaru yang ingin melanjutkan tugas belajar dapat mengacu pada peraturan pemerintah pusat melalui surat edaran MENPAN RB No. 4 Tahun 2013. Selanjutnya ibu Kabid Dinal Husna, mengatakan bagi aparatur Sipil Negara (ASN) se-kota pekanbaru yang ingin melanjutkan studi izin belajar dan tugas belajar dapat mengajukan secara online melalui Aplikasi SIMPEG BKPSDM Pekanbaru atau webnya adalah [simpeg.pekanbaru.go.id](http://simpeg.pekanbaru.go.id). dan untuk sosialisasi tentang izin belajar dan tugas belajar serta Hak aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan kota pekenabru sudah dilakukan pada saat pembekalan Calan Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebelum di angkat 100% menjadi aparatur sipil negara (ASN) di pemerintah kota pekanbaru.

#### **B. Hambatan dalam Pelaksanaan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional**

1. Tidak lengkapnya hal-hal yang diatur dalam kebijakan pemberian izin belajar. Di dalam peraturan tersebut terdapat beberapa hal yang tidak diatur,

diantaranya tentang batas waktu pemberian Izin Belajar. Selain itu di dalam peraturan tersebut tidak terdapat pasal yang menegaskan bahwa seorang PNS yang akan mengajukan permohonan Izin Belajar harus mengurus izinnya terlebih dahulu baru dapat mengikuti perkuliahan. Karena kenyataan di lapangan masih terdapat PNS yang mengikuti perkuliahan terlebih dahulu baru mengurus izinnya.

Namun dalam pasal tertentu juga tidak ada ketegasan yang menyatakan apabila yang bersangkutan telah mengikuti perkuliahan terlebih dahulu, maka permohonan Izin Belajarnya tidak dapat diproses. BKD dapat mengkaji ulang hal-hal yang dirasa perlu ditambahkan di dalam peraturan pemberian Izin Belajar tersebut. Masing-masing SKPD dapat membuat peta analisa kebutuhan pegawai di SKPDnya masing-masing yang nantinya akan diinput oleh BKD Kota Pekanbaru , sehingga nantinya akan diperoleh analisa kebutuhan pegawai bagi Pemerintah Kota Pekanbaru mengenai program studi apa saja yang masih diperlukan dan tentunya akan memenuhi kebutuhan PNS bagi Pemerintah Kota Pekanbaru .

Dalam hal ini, sangat dituntut ketegasan dari BKD Kota Pekanbaru untuk tidak memproses permohonan Izin Belajar PNS dengan program studi yang sudah disepakati. Bagi PNS yang tetap ingin melanjutkan pendidikan dengan program studi yang belum disarankan BKD dapat menunggu hingga kebutuhan akan program studi dimaksud menjadi prioritas kebutuhan PNS. Namun, dalam pelaksanaan implementasi kebijakan tersebut harus tetap menuntut komitmen dan perhatian dari pimpinan SKPD. Karena

pengawasan implementasi kebijakan Pemberian Izin Belajar ini lebih utama terletak pada masing-masing pimpinan SKPD. Selain itu, mengenai pengaturan batas waktu pemberian Izin Belajar juga harus mendapatkan perhatian. Dengan adanya pembatasan waktu akan memotivasi PNS untuk menyelesaikan pendidikan dengan lebih cepat. Dengan adanya penegasan pengaturan batas waktu pemberian Izin Belajar, maka PNS akan memiliki tanggungjawab dan target dalam menyelesaikan pendidikannya. Dan akhirnya akan memudahkan BKD untuk menyusun formasi dalam pemetaan kebutuhan serta penempatan PNS.

2. Sistem Pengawasan yang Masih Rendah. Sistem pengawasan/ pemeriksaan dari Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar yang menjadi tugas Inspektorat Kota Pekanbaru dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebatas pada jumlah PNS yang mengajukan permohonan Izin Belajar, hal ini dapat dimaklumi karena Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar tidak terkait dengan anggaran. Karena seluruh pembiayaan akan ditanggung secara mandiri oleh PNS. Dalam Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar, SKPD tidak melakukan pengawasan dengan baik. Karena masih ditemukan PNS yang melanjutkan pendidikan tanpa adanya konfirmasi dengan BKD Kota Pekanbaru . Padahal kebijakan yang mengatur Program Tugas Belajar dalam Surat Edaran Walikota Kota Pekanbaru telah diberikan secara rutin setiap tahunnya kepada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru . Jadi kesimpulannya bahwa pengawasan di Kota Pekanbaru tentang Program Izin Belajar dan Tugas Belajar relatif

kurang dan untuk mengatasinya dapat dilakukan melalui pertemuan antar pimpinan SKPD dengan para pelaksana kebijakan.

3. Tidak Adanya Komitmen. Selama ini pimpinan SKPD hanya memberikan rekomendasi kepada PNS yang mengajukan permohonan Izin Belajar, tetapi tidak melakukan seleksi atau penilaian terhadap motivasi, potensi, dan disiplin dari PNS yang bersangkutan. Rekomendasi yang diberikan tidak diiringi oleh komitmen dari Pimpinan SKPD guna menunjang keoptimalisasian Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar. Dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pemberian Tugas Belajar, Pimpinan SKPD dan BKD Kota Pekanbaru juga tidak berkomitmen pada hal-hal yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis Pimpinan SKPD dan BKD Kota Pekanbaru masih memberikan Program Tugas Belajar bagi PNS dengan alasan untuk meningkatkan kompetensi dan skill PNS yang melanjutkan pendidikan tersebut. Seharusnya kedua unsur tersebut tetap berkomitmen, agar tidak tercipta permasalahan yang sama di masa-masa yang akan datang. Jadi kesimpulannya bahwa para pimpinan SKPD diharapkan selalu berkomitmen pada ketentuan yang berlaku dalam memberikan keputusan tentang Program Izin Belajar dan Tugas Belajar bagi PNS untuk meminimalisir adanya kecemburuan sosial dalam lingkungan pemerintahan.
4. Kurangnya Keragaman Program Studi / Jurusan. Adanya PNS yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi yang tidak diakreditasi karena tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan

merupakan perkuliahan kelas jauh, sehingga tidak diakui penggunaan gelar yang bersangkutan dalam pembinaan kepegawaian. Hal ini disebabkan minimnya Program Studi /Jurusan yang dapat menjadi pilihan PNS khususnya pada Program Studi Pendidikan dan Kesehatan, karena jurusan/program studi yang menjadi basic guna mendukung pelaksanaan pekerjaan PNS yang bersangkutan tidak terdapat di Provinsi Kalimantan Barat yang mengakibatkan PNS tersebut mengambil perkuliahan ke luar daerah Kota Pekanbaru yang sesuai dengan basic pendidikan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai BKD Kota Pekanbaru yang menyatakan bahwa, potensi sektor pendidikan masih sangat kurang dan keterbatasan prasarana yang dibutuhkan untuk pengembangan SDM sehingga menyebabkan kemampuan bersaing yang lemah dengan daerah lain.

5. Kurangnya kesadaran / kepedulian . Masih adanya PNS yang melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi melalui Program Izin Belajar dan Tugas Belajar tanpa adanya rekomendasi Pimpinan SKPD atau dengan inisiatif pribadi, berarti PNS tersebut masih belum paham dengan hal-hal yang diatur dalam kebijakan pemberian Program Izin belajar dan Tugas Belajar. Kurangnya kepedulian ataupun kesadaran PNS dengan informasi yang dikirimkan ke SKPD masing-masing, dapat menyebabkan PNS tidak mengetahui hal-hal yang diatur baik yang diperbolehkan maupun dilarang dalam kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar tersebut.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sedangkan dari segi penerapan yaitu dalam implementasi kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar bagi PNS, Pemroses program tersebut melaksanakan tugas pelayanan berpedoman pada pembagian/ uraian tugas masing-masing PNS di BKD Kota Pekanbaru dan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, agar tercipta kepuasan bagi PNS yang mengajukan permohonan dimaksud.
2. Masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pemberian Izin Belajar dan Tugas Belajar, antara lain faktor penghambat, diantaranya yaitu tidak lengkapnya hal-hal yang diatur dalam kebijakan pemberian Izin Belajar, sistem pengawasan yang masih rendah, tidak adanya komitmen, kurangnya keragaman Program Studi/Jurusan dan kurangnya kesadaran / kepedulian. Sedangkan faktor pendukungnya antara lain yaitu mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, didukung oleh sumber daya yang memadai, pengaturan pengambilan keputusan yang jelas, sistem administrasi yang cepat dan motivasi lingkungan.

## B. Saran

Berkenaan dengan uraian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru pada BAB II Pasal 2 tentang persyaratan Izin Belajar dengan menambahkan beberapa point persyaratan untuk mendapatkan Izin Belajar, diantaranya point yang mengatur tentang kesesuaian Program Studi dan Unit Kerja, batas waktu pemberian Izin Belajar, serta point yang menegaskan bahwa seorang PNS yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi harus terlebih dahulu melengkapi persyaratan administrasi sebelum pelaksanaan Ijin Belajar sebelum melaksanakan perkuliahan.
2. BKD Kota Pekanbaru hendaknya mengadakan sosialisasi membahas tentang kebijakan pemberian program Izin belajar dan Tugas Belajar dengan cara mengundang pimpinan unit kerja. Dalam pertemuan tersebut BKD Kota Pekanbaru menjelaskan tupoksi pimpinan unit kerja dalam program dimaksud dan menegaskan kepada pimpinan unit kerja harus melaksanakan seleksi secara internal bagi PNS yang ingin mengajukan program dimaksud, antara lain melaksanakan penilaian terhadap kompetensi, disiplin, dan motivasi PNS yang akan mengajukan permohonan pada program dimaksud.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Alwi, Hasan, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Djaali, dkk, 2001, *Wawasan Pengembangan Masyarakat dan Pembinaan Sektor Informal*, Jakarta, PT. Penebar Swadaya.
- Effendi, L. (2007). *Pokok-Pokok Hukum Administrasi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Hadjon, P. M. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Halim, E. H. (2002). *Menangkap Momentum Otonomi Daerah*. Pekanbaru: UNRI press.
- Kelsen, H. (2007). *Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Limbong, Dayat. *Penataan Lahan PK-5 Ketertiban vs Kelangsungan Hidup*, (Jakarta: Pustaka Bangsa Press, 2006).
- Martosowigno, R. S. (2008). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Poerwardaminta, W. (1996). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ramli. ( 2006). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ridwan, H. (2002). *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: uii Pres.
- Ridwan, H. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santosa, P. (1998). *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunggono, B. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafrinaldi. (2017). *Buku Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press.

Poerwadarminta. W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Rahardjo, satjipto .2006. *Membedah hukum progresif*. Jakarta: Kompas.

## **B. Peraturan**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

