

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENTUAN PEMBERIAN IJIN BELAJAR BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

**Aida Fitriani**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Email: [aidafitriani45@gmail.com](mailto:aidafitriani45@gmail.com)

### **Abstrak:**

Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang adalah izin yang diberikan kepada PNS untuk mengikuti pendidikan pada suatu lembaga pendidikan formal diluar jam kerja. Maksud di luar jam kerja adalah proses perkuliahan dilaksanakan pada hari Sabtu dan hari Minggu. Namun demikian banyak PNS yang izin belajar, pada hari Jumat sudah tidak masuk kerja. Selain itu, karena tugas banyak juga PNS yang tidak bisa mengikuti perkuliahan pada hari Sabtu ataupun hari Minggu. Permasalahan lainnya adalah (1) ukuran dan kriteria peserta PNS yang diberikan Izin Belajar masih belum jelas, (2) disiplin dan bidang ilmu yang diambil oleh PNS tidak mengacu pada disiplin dan bidang ilmu yang dibutuhkan, (3) PNS yang diberikan Izin Belajar tidak diikuti dengan penempatan pada posisi yang seharusnya.

**Kata Kunci:** Implementasi Kebijakan, Ijin Belajar, Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Upaya – upaya konstruktif dalam mengembangkan sumber daya manusia aparatur harus dilakukan secara terencana, konsisten, dan berkelanjutan. Dengan demikian harapan akan tersedianya aparatur pemerintah yang profesional dapat tercapai. Dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang mengarah pada profesionalisme, maka upaya pembinaan secara terus-menerus perlu dilakukan. Salah satu upaya tersebut adalah peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap positif. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan aparatur harus diupayakan untuk dapat mengantisipasi kompleksitas tugas dan permasalahan yang dihadapi pada masa sekarang dan yang akan datang, melalui program yang lebih mendasar dan berorientasi pada peningkatan kualitas kemampuan teknis, manajerial dan profesional.

Implementasi kebijakan Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang tidak terlepas kontekstualisasi dengan kebijakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Memasuki era otonomi, reformasi, dan globalisasi semakin diperlukan kompetensi aparatur yang tinggi

agar mampu berkinerja tinggi dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya. Masalah efektifitas proses pembelajaran dan kualitas kinerja aparatur pemerintah daerah dalam pelayanan publik merupakan isu - isu sentral yang berkembang secara aktual yang harus disenergikan dengan Kebijakan Kemampuan Profesional.

### **Persyaratan Pemberian Ijin Belajar**

Kebijakan pemberian izin belajar bagi aparatur pemerintah di daerah pada dasarnya harus disesuaikan dengan perkembangan situasi dan kondisi yang ada, sehingga secara signifikan mampu meningkatkan kapasitas birokrasi pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan. Menurut Islamy (2002:2) “pengembangan dan pembinaan pegawai menyangkut 2 (dua) hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumberdaya aparatur pemerintah dan pengembangan dalam meningkatkan karier pegawainya”. Kedua hal tersebut menjadi penting untuk diperhatikan, sebab keduanya mendorong pada terciptanya visi dan misi organisasi atau instansi pemerintah, yaitu kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, menjadi yang wajar

apabila setiap sumberdaya aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki wawasan yang luas, kepekaan institusional, dan dapat beradaptasi terhadap tuntutan – tuntutan eksternal organisasi.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti yang di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2007:167) adalah untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang. Aktifitas pengembangan sumber daya manusia termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada pengembangan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu. Fokus pada menciptakan organisasi pembelajaran, dimana didalamnya dikelola pengetahuan secara sistematis. Pengembangan sumber daya manusia juga mengenai pendekatan perencanaan untuk mendorong pengembangan diri dengan dukungan dan panduan memandai diri dalam organisasi. Walaupun pengembangan sumber daya manusia dikendalikan oleh bisnis, kebijakannya harus memperhitungkan aspirasi dan kebutuhan individu. Meningkatnya manfaat mengenai kemampuan dipekerjakan di luar sama seperti kemampuan diperkerjakan di dalam organisasi seharusnya merupakan pertimbangan utama kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Apabila pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan dalam organisasi, akan terlihat beberapa gejala, antara lain Sering berbuat kesalahan dalam bekerja. Tidak pernah berhasil memenuhi standar kerja, seperti tuntutan pada uraian pekerjaan. Mempunyai pola pikir sempit. Tidak mampu menggunakan peralatan yang lebih canggih dalam bekerja. Akan tetap tinggal bodoh dan terpaut pada pekerjaan rutin. Produktivitas kerja tidak meningkat. Kesinambungan organisasi tidak bisa/sulit dipertahankan. Rasa kepedulian rendah dikalangan sumber daya manusia terhadap organisasi. Organisasi tidak mampu bersaing dengan organisasi yang mengembangkan sumber daya manusia terus menerus. Organisasi

ketinggalan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Sedangkan Sikula (dalam Martoyo:1994:33) menyebutkan 8 (delapan) jenis tujuan pengembangan sumber daya aparatur, yaitu : *Productivity* (produktifitas personil organisasi). *Quality* (kwalitas produk organisasi). *Human resources planning*( perencanaan sumber daya aparatur). *Morale*( semangat personil dan iklim organisasi). *Indirect compensation*( meningkatkan kompensasi secara tidak langsung). *Healty and safety* (kesehatan dan keselamatan kerja). *Absolence prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan personil). *Personal growth* ( pertumbuhan kemampuan personil).

Dengan adanya pengembangan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya sehingga akan lebih baik dalam menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi organisasi. Lebih lanjut Martoyo (1994:61) mengatakan manfaat nyata dari program pengembangan sumber daya aparatur adalah sebagai Menaikan rasa puas pegawai. Mengurangi pemborosan. Mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai. Memperbaiki metode dan sistem bekerja. Menaikan tingkat penghasilan. Mengurangi biaya – biaya lembur. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai. Mengurangi pemeliharaan mesin – mesin. Mengurangi kecelakaan – kecelakaan. Memperbaiki komunikasi. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Kemton (dalam Kusno, 2001:59), menyebutkan beberapa elemen penting dalam program manajemen pengembangan sumberdaya aparatur, yaitu: *Selection* (seleksi), yaitu untuk melakukan program pengembangan harus terlebih dahulu dilakukan seleksi berdasarkan beberapa kriteria antara lain senioritas, performance dan potensial lain. Hal ini dilakukan melalui suatu testing, penilaian yang objektif dan beberapa kriteria lain. *Education and training courses* (kursus pendidikan dan pelatihan) hal ini merupakan bagian dari proses manajemen pengembangan yang dapat dilakukan dengan mendatangkan tentor atau konsultan atau mengirim mereka dalam sebuah kursus. Akan tetapi lebih efektif jika dilakukan

kedua keduanya. *Coaching* (melatih), yaitu melatih dengan memberikan pengalaman-pengalaman kepada para junior untuk menumbuhkan dan mengembangkan pengalaman mereka melalui latihan yang menarik. *Mentoring* (menasehati), yaitu merupakan pendekatan dimana memberi kesempatan kepada individu untuk mengambil sebagian dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi serta mengembangkan pola pikir. *Project work* (rancangan kerja), yaitu bahwa dalam rancangan kerja terdapat suatu tim yang dapat mengkritik baik dalam bisnis maupun pekerjaan sehingga memperoleh suatu pengalaman yang baik dan kerja sama yang baik pula. *Secondent* (hubungan timbal balik), yaitu mengembangkan hubungan yang baik antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dan mengatur adanya pertukaran tenaga ahli. *Competencies* (kemampuan/kecakapan), yaitu pengembangan yang didasarkan pada kemampuan dasar yang nantinya mereka benar-benar ahli dalam bidangnya dengan memperoleh suatu tanda sertifikat. *Outdoor management development*, adalah manajemen pengembangan untuk keseimbangan emosi dan intelektual seperti praktek kepemimpinan, penanganan konflik atau pembuatan keputusan.

Berdasarkan Kebijakan Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang, dinyatakan Tugas Belajar dan Izin Belajar dapat dilaksanakan oleh aparat daerah setelah mendapat persetujuan Bupati yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati, untuk itu maka aparat daerah harus Mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati setelah mendapat persetujuan pimpinan instansi/unit kerja. Memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan akademik. Mengikuti seleksi akademis yang dilaksanakan oleh institusi pengelola (Perguruan Tinggi).

### **Hak dan Kewajiban**

Untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkemampuan tinggi diperlukan usaha-usaha yang menyeluruh dalam bentuk

pembinaan pegawai, baik sebagai manusia pekerja maupun sebagai manusia pribadi. Menurut Ahmad Ichsan (1981:331): “Pembinaan adalah suatu usaha efektif dan terbinanya susunan kerja kearah pengembangan secara maksimal”. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa pembinaan terhadap pegawai yang dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Siagian (1997:68) menyatakan untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan multak.

Menurut Jakubaukas dan Polermo (dalam Islamy, 2002:34) terdapat tiga aspek yang berbeda tetapi saling terkait dalam perencanaan sumberdaya aparatur, yaitu *Workforce development*, yaitu terkait dengan proses memperoleh keahlian, kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas. *Workforce maintenance*, yaitu proses lebih lanjut pengembangan keahlian, kecakapan dan kemampuan pegawai dan upaya pencegahan kemundurannya. *Workforce utilization*, yaitu upaya mempertemukan kualifikasi keahlian dan pengalaman kerja pegawai dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi untuk menjamin bahwa “the right person the right position.”

Ketiga aspek dalam perencanaan sumberdaya aparatur tersebut harus dapat dianalisis seakurat mungkin untuk selanjutnya dapat diprediksi tentang kebutuhan pengembangan agar sesuai dengan keahlian yang dimiliki sumberdaya aparatur (aparatnya) dan permintaan sumberdaya aparatur (posisi/jabatannya) pada masa yang akan datang. Dalam konteks pengembangan sumberdaya aparatur secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumberdaya aparatur adalah merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja aparatur dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien, serta mampu menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

## **Pembinaan dan Pengawasan**

Menurut Lawang (2003:39) pembinaan adalah segala usaha dan kegiatan membimbing, mendorong, mengarahkan, menggerakkan, termasuk kegiatan koordinasi dan bimbingan teknis untuk pelaksanaan sesuatu dengan baik, teratur, rapi dan seksama menurut rencana/program pelaksanaan dengan ketentuan, petunjuk, norma, sistem dan metode secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dengan hasil yang diharapkan secara maksimal. Menurut Sujamto (1983:19) “pengawasan berasal dari kata awas yang berarti “mampu mengetahui secara cermat dan seksama”.

Dari pengertian tersebut, menurut Siagian, (dalam Sujamto, 1983:14) “pengawasan, adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya”. Menurut Sarwoto (dalam Sujamto, 1983:16), “pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki”. Sedangkan menurut Manullang (dalam Sujamto, 1983:18), “pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Menurut Sujamto (1983:20) “pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan objek yang diperiksa”. Dengan demikian pengawasan adalah “salah satu fungsi manajemen untuk memberikan umpan balik (*feed back*) terhadap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan perencanaan” (Siagian, 1988:23). Artinya adalah pengawasan merupakan segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan dengan yang semestinya atau tidak.

Pengawasan atas Pelaksanaan izin belajar adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk

menjamin agar Pelaksanaan Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Pusdiklat BPKP (2000:6) hasil pengawasan harus dijadikan masukan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan untuk Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidak tertiban. Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban. Mencari Cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas– tugas organisasi.

Dengan demikian, pembinaan dan pengawasan merupakan serangkaian tindakan untuk menjamin kesesuaian penyelenggaraan kegiatan dengan peraturan/ketentuan yang berlaku agar dapat dicapai tujuan secara efektif dan efisien. Pembinaan dan pengawasan diperlukan agar Pelaksanaan Kebijakan Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang sesuai dengan prinsip, tujuan dan sasaran, pendekatan dan mekanisme yang telah ditetapkan. Mekanisme pembinaan dilakukan mulai dari tahap persiapan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini pada dasarnya adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai sasaran atau mengenai bidang tertentu, serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian yang nyata. Informan penelitian ditentukan secara *purposive* yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang, Kepala Bidang Data dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang, PNS yang mengajukan izin belajar. Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam/interview (*indepth interview*), observasi dan Studi dokumentasi.

analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis kualitatif. Data yang telah diambil atau dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian diklasifikasikan sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Setelah itu, setiap data akan diberikan penjelasan dan tahap terakhir atau bersamaan dengan uraian data akan dilakukan analisis dengan memberikan diskripsi (pemaparan dan penafsiran data dalam bentuk narasi). Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sintang.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Persyaratan Pemberian Ijin Belajar**

Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang adalah: 1). Aparatur yang memadai dari kualitas dan kuantitas yang memiliki keahlian, spesialisasi dan mewujudkan kader pamong praja yang memiliki kemampuan yang general/umum, 2). Aparatur yang memiliki pengetahuan yang memadai dari sisi akademis, yang memahami kekuatan dan kelemahan Kabupaten Sintang, 3). Perlunya penekanan aspek moral pada aparat yang akan dan telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Sintang memberikan kesempatan kepada aparatur yang ingin mengembangkan diri melalui izin belajar seperti tertuang dalam Peraturan Bupati Sintang. Kebijakan Pemerintah Daerah sehubungan dengan upaya pendidikan dan pelatihan khususnya mengenai pendidikan umum/formal melalui izin belajar adalah sebagai berikut : pendidikan umum/formal sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan sumber daya aparat diharapkan dapat memiliki kemampuan berbicara, berpikir dan membaca tentang peluang, tantangan dan kesempatan Kabupaten Sintang pada masa yang akan datang sehingga melahirkan kemampuan untuk menganalisa lebih jauh persoalan yang

dihadapi pada masa yang akan datang konkritnya adalah upaya pemenuhan kebutuhan aparatur daerah yang terdiri atas dua dimensi yaitu kualitas dan kuantitas, dari sisi kuantitas ada sejumlah unit yang belum memadai proses rekrutmen akan dihubungkan dengan kebutuhan nyata misalnya rekrutmen ini akan bertumpu pada kebutuhan beberapa tenaga pada bidang yang langka seperti fisika, kimia dan ilmu-ilmu dasar lainnya. Sedangkan sisi kualitas adalah pemberian kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan baik itu pendidikan umum/formal. maupun Diklat fungsional dan teknis.

Komitmen Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang seperti di atas akan merupakan sebuah tolok ukur bagaimana kesungguhan Pemerintah Daerah melalui pemberian izin belajar dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sepertihalnya dengan diklat penjurangan struktural kadang dimaknai sebagai suatu yang lebih ekstrim seperti pendapat seorang pejabat di lingkungan seketariat daerah yang dihubungi oleh peneliti mengatakan bahwa : secara umum pemberian kesempatan kepada aparat untuk mengikuti izin belajar kepada aparat biasanya berkaitan dengan suatu rencana untuk memberikan promosi sehingga diharapkan setelah mengikuti izin belajar membawa pengaruh pada kinerja aparat tersebut, bahkan pemberian kesempatan tersebut dimaknai sebagai pemberian tiket untuk menduduki suatu jabatan tertentu setelah selesai izin belajar sehingga terkadang sangat erat dengan nuansa politis dan nepotisme.

Perlu pelaksanaan pengembangan sumber daya aparatur melalui pemberian izin belajar sebagai suatu upaya pemerintah dalam meningkatkan kemampuan aparat yang harus berdasarkan pada analisa kebutuhan organisasi. Pendidikan umum/formal yang diberikan kepada aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang dapat berupa : Tugas Belajar dan Ijin Belajar.

Maksud diberikannya Tugas Belajar, Ijin Belajar dan Ikatan Dinas adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

aparatus pemerintahan yang telah menunjukkan dedikasi, loyalitas, integritas dan prestasi kerja. Tujuan diberikannya Tugas Belajar dan Ijin Belajar adalah terciptanya aparat daerah yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas pelayanan di bidang pemerintah, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Tugas Belajar dan Ijin Belajar dapat diberikan kepada aparat daerah yang memiliki kemampuan dan kecakapan dalam bidang tertentu, dedikasi, loyalitas dan integritas terhadap Pemerintah yang didasarkan pada analisis kebutuhan instansi atau unit kerja sesuai prioritas yang telah ditentukan.

Tugas Belajar dan Ijin Belajar dapat dilaksanakan oleh aparatur daerah setelah mendapat persetujuan Bupati yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati, untuk itu maka aparatur daerah harus : Mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati setelah mendapat persetujuan pimpinan instansi/unit kerja, Memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan akademik dan Mengikuti seleksi akademis yang dilaksanakan oleh institusi pengelola (Perguruan Tinggi).

Selanjutnya, menurut Kepala Bidang Data dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang bahwa ketentuan mengenai rekomendasi baik untuk PNS yang mengajukan permohonan Ijin Belajar maupun Tugas Belajar sebagai berikut: Bagi PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Kabupaten Sintang, Dinas, Badan, Kantor, Rumah Sakit Umum Ade Muhammad Djoen Sintang, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Pimpinan Satuan Kerja yang bersangkutan; Bagi PNS pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang seperti Puskesmas dan lain-lain, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala UPT dimaksud dan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang; Bagi PNS pada satuan kerja di bawah Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang (SKB dan Sekolah), rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala UPT/Kepala Sekolah dimaksud dan Kepala Dinas

Pendidikan Kabupaten Sintang; Bagi PNS pada Cabang Dinas Pendidikan, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang; Bagi PNS di Lingkungan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah, Rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah serta Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang; Bagi PNS di Lingkungan Kantor Camat, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Camat; Bagi PNS di Lingkungan Kantor Lurah, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Lurah dan Camat; Sebagai bagian dari pengembangan sumber daya aparatur maka prosedur Implementasi Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang sewajarnya melalui beberapa hal yaitu: Seleksi/rekrutmen.

Sebagai suatu bentuk pengembangan aparat sudah seharusnya prosedur pengembangan sumber daya aparatur melalui ijin belajar (khususnya pendidikan umum/formal) mengacu pada hal-hal yang obyektif terutama dalam penentuan aparat yang mengikuti program pengembangan. Adapun syarat-syarat pemberian kesempatan mengikuti pendidikan umum/formal kepada aparatur PNS adalah bahwa PNS yang diberikan Tugas Belajar dan Ijin Belajar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: Persyaratan administrasi untuk PNS Tugas Belajar: a). Surat Keterangan masa kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun secara terus-menerus dengan mempertimbangkan asas Senioritas ; b) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dm 2 (dua) Tahun terakhir untuk setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik (B) ;c) Berbadan sehat, tidak cacat jasmani dan rohani yang dinyatakan dengan surat

keterangan kesehatan dari dokter yang ditetapkan oleh Pemerintah. d) Umur setinggi-tingginya berdasarkan Akte Kelahiran : e) 40 Tahun untuk program Diploma f). 45 Tahun untuk program S-1, Program S-2 dan Program S-3 g). Kecuali Program Universitas Terbuka ; h). PNS yang bersangkutan tidak sedang menjalani hukuman sesuai ketentuan hukum yang berlaku. I). Mendapat izin dari pimpinan Instansi/unit kerja yang bersangkutan;

Persyaratan administrasi untuk PNS Izin Belajar: Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan di luar jam kerja; Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan tetapi tidak mengganggu kelancaran tugas pokok; Bidang Ilmu yang dipilih harus mempertimbangan kebutuhan Pemerintah Daerah dan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Persyaratan Akademik: Bidang ilmu yang dipilih harus sesuai dengan predikat disiplin ilmu (Ijazah/ Gelar) yang sudah dimiliki yang bersangkutan; Memenuhi persyaratan akademik yang lain meliputi pendidikan terakhir, nilai, usia dan syarat-syarat lain yang ditentukan oleh institusi pengelola; Khusus untuk Tugas Belajar Program Diploma dan S-1, Nilai Ujian, Akhir Nasional/STTB rata-rata 5.0, untuk Ilmu Sosial rata-rata IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) 2,50 dan Eksakta rata-rata IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) 2,25.

Sementara dari sisi pandangan PNS, keinginan mereka untuk melanjutkan pendidikan cukup tinggi, khususnya pendidikan Magister (S-2). Tetapi karena ketatnya persaingan mengingat peserta terlalu banyak sedangkan alokasi biaya yang disediakan setiap tahunnya hanya tersedia untuk 4 (empat) orang. Seharusnya pemerintah daerah juga memberikan penelitian yang serius pada persoalan tersebut. Ada yang menuturkan sudah mengajukan permohonan untuk melanjutkan study (Tugas Belajar) namun sampai saat ini belum ada tanggapan dari pihak Badan Kepegawian Daerah.

Hingga saat penelitian ini dilakukan pegawai yang mengajukan permohonan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi cukup banyak khususnya untuk program Magister

(S-2), tetapi alokasi biaya yang disediakan untuk pendidikan tersebut hanya cukup tersedia untuk beberapa orang. Dan untuk tahun ini hanya disediakan 4 (empat) orang yaitu sebesar Rp 54.000.000. Namun demikian untuk tahun-tahun yang akan datang akan diajukan peningkatan alokasi dana izin belajar dan tugas belajar dalam rangka pengembangan Sumber daya aparatur ini.

Prosedur seleksi dan rekrutmen pegawai yang akan menempuh pendidikan umum/formal idealnya memang seperti apa yang sudah ada dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang, namun dalam pelaksanaannya tidak sedikit adanya kebijakan yang bernuansa politis terkait dalam penentuan personil aparat yang akan mengikuti pendidikan hal seperti ini yang banyak sekali dikeluhkan oleh pegawai khususnya bagi mereka yang memang memiliki keinginan yang besar untuk melanjutkan sekolah pada jenjang yang lebih tinggi.

Seharusnya bentuk pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan kita harus mengacu pada tuntutan pelayanan pada masyarakat yang lebih baik, hal ini hanya mungkin terjadi kalau ada komitmen kita untuk memberikan kesempatan pada aparat yang mampu/berkualitas untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan hal ini juga sangat ditentukan oleh pelaksanaan sistematis rekrutmen/seleksi yang lebih bagus dan obyektif.

Senada dengan komentar pejabat diatas seorang aparat/pegawai kepada peneliti menyampaikan bahwa pada dasarnya kami sangat setuju dengan kebijakan Pemda dalam proses rekrutmen bagi mereka yang ingin melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi namun persoalannya adalah pelaksanaan dan prosedur seleksi itu tidak transparan kadang hanya hiasan saja bahkan tidak jarang ada pegawai yang baru saja mengabdikan langsung bisa melanjutkan sekolah

lagi. Hal serupa juga dikeluhkan oleh seorang aparat yang menyatakan bahwa : Saya sudah mengajukan permohonan untuk melanjutkan study namun sampai saat ini belum ada tanggapan, padahal ada teman saya yang mengajukan permohonan langsung dapat tanggapan bahkan sekarang dia sudah berangkat untuk melanjutkan sekolah, seharusnya ada seleksi awal di daerah sehingga penentuannya lebih obyektif.

Masih ada kekurangan bukan kekeliruan yang dirasakan sehubungan dengan kebijakan seleksi calon peserta pendidikan yang tidak transparan tersebut hal ini justru akan menimbulkan patahnya semangat aparat yang lain untuk mengajukan permohonan tugas belajar. Belum ada pengumuman secara transparan yang dikeluarkan oleh Pemerintah (BKD) sehubungan dengan permohonan yang diajukan untuk mendapat Tugas Belajar karena memang tidak pernah ada tes seleksi yang harus diikuti di Kabupaten, selama ini aparat yang mendapatkan Tugas Belajar ditentukan oleh pejabat yang bersangkutan untuk langsung berangkat ke Perguruan Tinggi yang dituju tanpa ada tes awal di kabupaten.

Minimnya kemampuan aparat untuk mengakses informasi tentang pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu kendala tersendiri walaupun secara normatif sudah ada Perda Nomor 14 Tahun 2006 dan peraturan lainnya, namun kenyataannya masih banyak aparat yang belum memahami prosedur yang ada hal ini juga mengisyaratkan relatif kurang transparannya prosedur seleksi untuk mengikuti pendidikan umum/formal.

Selama ini pelaksanaan seleksi untuk menentukan aparat yang berhak untuk mendapatkan Tugas Belajar dilaksanakan oleh suatu Tim melalui rapat penentuan yang terdiri atas pejabat-pejabat yang berwenang dalam pengembangan sumber daya aparatur, sehingga penentuan ini oleh sebagian besar aparat memberikan kesan adanya unsur subyektifitas yang tinggi karena aparat yang mengajukan permohonan tidak dilibatkan dalam arti diwajibkan untuk mengikuti tes awal di Kabupaten sehingga relatif

dapat menimbulkan polemik pada prosedur penentuan. Berikut data pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah kabupaten sintang yang mengikuti program pengembangan sumber daya aparatur khusus pendidikan umum/formal.

Pelaksanaan seleksi untuk mengikuti suatu program pendidikan akan menjamin keberhasilan suatu program. Kenyataan yang ada di Kabupaten Sintang terkadang pelaksanaan seleksi masih belum sesuai dengan apa yang telah disyaratkan oleh peraturan yang ada. Hal ini terungkap dari hasil wawancara peneliti dengan PNS yang mengajukan izin belajar mengatakan bahwa : Saya kecewa dengan proses seleksi yang tidak obyektif untuk mengikuti pendidikan penjenjangan beberapa waktu yang lalu saya sudah lulus test spama (Diklat PIM III) namun sampai sekarang belum juga ada panggilan bahkan teman saya waktu ujian sudah selesai mengikuti diklat kesan saya, mereka (pejabat yang berwenang) cenderung subyektif dalam penentuan peserta diklat.

PNS yang mengajukan izin belajar lain yang ditemui peneliti juga mengeluhkan prosedur seleksi aparat untuk mengikuti pendidikan umum/formal yang mengatakan bahwa: Kami hanya mengajukan permohonan untuk melanjutkan sekolah (kuliah) sedangkan persoalan apakah permohonan itu dikabulkan atau tidak semuanya tergantung pada pihak Kantor Diklat, harusnya ada seleksi awal di daerah berupa test tertulis atau lisan sehingga prosedur-nya akan lebih transparan, bahkan mungkin akan lebih baik karena lebih obyektif.

Pelaksanaan seleksi awal di daerah yang transparan akan lebih memperkecil bahkan mengeliminir persoalan-persoalan seputar prosedur untuk mendapatkan Tugas Belajar yang konsekuensi biayanya ditanggung sepenuhnya oleh Pemerintah Kabupaten Sintang. Salah seorang yang juga telah mengajukan permohonan untuk mengikuti pendidikan umum/formal lanjutan (S2) mengeluhkan prosedur penentuan, kepada peneliti dia mengatakan bahwa : Saya sudah mengajukan permohonan untuk melanjutkan kuliah sejak setahun yang lalu namun sampai sekarang belum ada



kejelasan walaupun dari informasi yang saya ikuti adalah penentuan untuk Tugas Belajar ada tim khusus terdiri dari pejabat berwenang yang menentukan untuk mengikuti Tugas Belajar.

### **Hak Dan Kewajiban**

Berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang bahwa setiap aparat daerah yang mendapat Tugas Belajar dan Izin Belajar tetap mendapat hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Sebagai konsekuensi logisnya adalah bagi aparat daerah yang mengikuti pendidikan umum/formal mempunyai kewajiban sebagai berikut : Menyelesaikan studi tepat waktu; Menyampaikan laporan perkembangan studinya setiap semester yang diketahui oleh lembaga penyelenggara pendidikan yang bersangkutan ; Membuat laporan penggunaan keuangan kepada Bupati pada setiap akhir tahun anggaran ;Wajib bekerja pada Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya selama waktu Pendidikan ditambah 1 (satu) tahun kecuali bagi PNS yang karena dibutuhkan Negara dapat dipertimbangkan oleh Pemerintah Daerah.

Selain memberikan kesempatan kepada aparat untuk mengikuti pendidikan umum/formal kebijakan daerah juga mengatur tentang batas waktu bagi aparat dalam mengikuti pendidikan umum/formal. Adapun aparat yang mendapat Tugas Belajar ditetapkan batas waktu penyelesaian studi sebagai berikut: S - 1 Kedokteran selama 7 (tujuh) Tahun Akademik ; S – 1 Umum selama 5 (lima) Tahun Akademik; S – 1 Transfer selama 3 (tiga) Tahun Akademik; Diploma III selama 3 (tiga) Tahun Akademik; Diploma IV selama 4 (empat) Tahun Akademik; S – 2 selama 3 (tiga) Tahun Akademik; dan S-3 selama 5 (lima) Tahun Akademik;

Pemerintah Kabupaten Sintang dapat memberikan perpanjangan waktu studi (dua

semester (satu tahun ajaran) apabila yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan studi dengan alasan-alasan yang sah. Biaya studi selama perpanjangan waktu menjadi tanggung jawab yang bersangkutan, namun Pemerintah Daerah dapat memperpanjang bantuan biaya pendidikan selama kondisi keuangan Daerah memungkinkan.

Suksesnya suatu program pengembangan tidak terlepas dari dukungan pembiayaan demikian juga dengan pembiayaan yang berhubungan dengan biaya untuk pendidikan (pendidikan umum / formal), khusus untuk , pendidikan umum / formal biaya pendidikan Tugas Belajar sepenuhnya ditanggung oleh Pemerintah Daerah yang disesuaikan dengan Kemampuan Daerah, komponen biaya pendidikan diatur sebagai berikut: PNS yang mendapat kesempatan melaksanakan pendidikan umum / formal pengembangan berhak mendapatkan dukungan pembiayaan : Biaya SPP ; Biaya pemondokan ; Biaya transportasi Pergi Pulang (pada saat berangkat mengikuti Pendidikan dan pada saat kembali setelah menyelesaikan Pendidikan) ; Biaya ujian akhir; Biaya wisuda; Biaya penelitian; Biaya Kuliah KerjaNyata (Khusus S-1); Biaya Ujian Skripsi, Tesis dan Disertasi; Biaya lain-lain (sesuai ketentuan Lembaga Pendidikan yang bersangkutan).

Secara umum sampai sejauh ini dapat dikatakan bahwa persoalan biaya tidak ada masalah terutama menyangkut mereka (PNS Tubel) yang sedang menempuh kuliah hanya saja kami perlu mengetahui sejauh mana perkembangan kuliah mereka. Untuk memudahkan dalam menginventarisasi kebutuhan biaya yang mereka butuhkan. Menyangkut biaya pengembangan aparatur apalagi menyangkut biaya tugas belajar sejauh ini belum pernah, ada kendala, hanya saja keterlambatan seringkali terjadi jika ada perubahan anggaran atau lambatnya pengajuan SPP dari pengelola proyek dalam hal ini yang menangani proyek pendidikan dan pelatihan.

### **Pembinaan Dan Pengawasan**

Pemerintah Kabupaten Sintang selaku pemberi bantuan mempunyai hak untuk memberikan beberapa sanksi jika terjadi

pelanggaran-pelanggaran. Menurut Kepala BKD Kabupaten Sintang bentuk sanksi yang diberikan, antara lain Memberikan sanksi administratif kepada PNS Tugas Belajar, Izin Belajar, apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Menghentikan Biaya Pendidikan apabila PNS Tugas belajar, Izin Belajar tidak dapat menyelesaikan Studi tepat waktu atau tidak menyampaikan laporan. Menarik kembali PNS Tugas Belajar, Izin Belajar apabila secara nyata yang bersangkutan melakukan tindak pidana.

Untuk mengetahui keberhasilan suatu program pengembangan aparatur yang telah diselenggarakan, maka pemerintah Kabupaten Sintang perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap program pengembangan yang telah dilakukan termasuk juga peserta program pengembangan sehingga dapat diketahui sejauh mana program itu membawa suatu perubahan kinerja yang positif, namun khusus untuk pendidikan umum / formal hal ini cukup sulit dilakukan seperti diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang bahwa: Kedepan kita akan mencoba mengevaluasi kembali program pengembangan aparatur melalui pendidikan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan daerah dan kebutuhan organisasi, namun mungkin untuk kedepan mudah-mudahan hal seperti evaluasi akan kami lakukan, khusus bagi para pegawai yang menempuh pendidikan umum/formal kami sudah mencoba untuk meminta laporan perkembangan studi namun sangat sedikit dari pegawai yang menempuh pendidikan itu mau mengirimkan hasil perkembangannya.

Apa yang diungkapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang di atas sangat beralasan karena memang sepengetahuan penulis selama ini memang belum ada pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan khususnya terhadap aparat yang menempuh pendidikan umum / formal. Berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang, dari hasil wawancara peneliti dengan PNS yang mengajukan izin belajar yang telah menempuh

pendidikan umum / formal mengatakan bahwa : Selama kuliah (S2) dulu saya belum pernah diminta untuk mengirimkan kartu hasil study (KHS) oleh pemerintah daerah, padahal seharusnya mereka melakukan itu untuk mengetahui perkembangan studi pegawai. Sementara seorang PNS yang mengajukan izin belajar yang juga sedang Tugas Belajar S-1 mengatakan bahwa :Selama ini saya belum pernah mengirimkan laporan perkembangan studi karena tidak ada konsekuensi (sanksi) dengan ada atau tidaknya laporan perkembangan studi, kecuali kalau ada sanksi bagi saya kalau tidak mengirimkan laporan tersebut, sejauh ini belum ada sanksi mungkin saya tidak akan mengirimkan laporan perkembangan studi. Adanya kelemahan pada proses evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan melalui pendidikan umum / formal belum berjalan sesuai dengan apa yang seharusnya biasanya evaluasi yang kemudian diikuti dengan pemberian sanksi mungkin akan mengubah perilaku aparat untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang. Ketentuan mengenai rekomendasi baik untuk PNS yang mengajukan permohonan Izin Belajar maupun Tugas Belajar antara lain sebagai berikut : Bagi PNS di Lingkungan Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Kabupaten Sintang, Dinas, Badan, Kantor, Rumah Sakit Umum Ade Muhammad Djoen Sintang, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Pimpinan Satuan Kerja yang bersangkutan. Bagi PNS pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang seperti Puskesmas dan lain-lain, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala UPT dimaksud dan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sintang. Bagi PNS pada satuan kerja di bawah Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang (SKB dan Sekolah), rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala UPT/Kepala Sekolah dimaksud dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Bagi PNS pada

Cabang Dinas Pendidikan, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Bagi PNS di Lingkungan Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah, Rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Kepala Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah serta Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sintang. Bagi PNS di Lingkungan Kantor Camat, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Camat. Bagi PNS di Lingkungan Kantor Lurah, rekomendasi Tugas Belajar dibuat oleh Lurah dan Camat;

PNS yang diberikan Izin Belajar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan di luar jam kerja; Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan tetapi tidak mengganggu kelancaran tugas pokok; Bidang Ilmu yang dipilih harus mempertimbangan kebutuhan Pemerintah Daerah dan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Persyaratan Akademik: Bidang ilmu yang dipilih harus sesuai dengan predikat disiplin ilmu (Ijazah/Gelar) yang sudah dimiliki yang bersangkutan; Memenuhi persyaratan akademik yang lain meliputi pendidikan terakhir, nilai, usia dan syarat-syarat lain yang ditentukan oleh institusi pengelola; Khusus untuk Tugas Belajar Program Diploma dan S-1, Nilai Ujian, Akhir Nasional/STTB rata-rata 5.0, untuk Ilmu Sosial rata-rata IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) 2,50 dan Eksakta rata-rata IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) 2,25.

Berdasarkan Implementasi Kebijakan Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang bahwa setiap aparat daerah yang mendapat Tugas Belajar dan Izin Belajar tetap mendapat hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Sebagai konsekuensi logisnya adalah bagi aparat daerah yang mengikuti pendidikan umum/formal mempunyai kewajiban sebagai berikut : Menyelesaikan studi tepat waktu; Menyampaikan laporan perkembangan studinya setiap semester yang diketahui oleh lembaga penyelenggara pendidikan yang bersangkutan ; Membuat laporan penggunaan keuangan kepada

Bupati pada setiap akhir tahun anggaran; Wajib bekerja pada Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya selama waktu Pendidikan ditambah 1 (satu) tahun kecuali bagi PNS yang karena dibutuhkan Negara dapat dipertimbangkan oleh Pemerintah Daerah.

Selain memberikan kesempatan kepada aparat untuk mengikuti pendidikan umum/formal kebijakan daerah juga mengatur tentang batas waktu bagi aparat dalam mengikuti pendidikan umum/formal. Adapun aparat yang mendapat Tugas Belajar ditetapkan batas waktu penyelesaian studi sebagai berikut: S - 1 Kedokteran selama 7 (tujuh) Tahun Akademik ; S – 1 Umum selama 5 (lima) Tahun Akademik; S – 1 Transfer selama 3 (tiga) Tahun Akademik; Diploma III selama 3 (tiga) Tahun Akademik; Diploma IV selama 4 (empat) Tahun Akademik; S – 2 selama 3 (tiga) Tahun Akademik; dan S-3 selama 5 (lima) Tahun Akademik;

Pemerintah Kabupaten Sintang selaku pemberi bantuan mempunyai hak untuk memberikan beberapa sanksi jika terjadi pelanggaran-pelanggaran. Menurut Kepala BKD Kabupaten Sintang bentuk sanksi yang diberikan, antara lain sebagai berikut : Memberikan sanksi administratif kepada PNS Tugas Belajar, Izin Belajar, apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan; Menghentikan Biaya Pendidikan apabila PNS Tugas belajar, Izin Belajar tidak dapat menyelesaikan Studi tepat waktu atau tidak menyampaikan laporan; Menarik kembali PNS Tugas Belajar, Izin Belajar apabila secara nyata yang bersangkutan melakukan tindak pidana. Faktor yang mempengaruhi pemberian ijin belajar adalah anggaran, kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Disiplin Bidang Ilmu, Sumber Daya Manusia

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Proses Implementasi Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian

Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dari aspek persyaratan harus memenuhi persyaratan administrasi, diantaranya adalah Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan di luar jam kerja; Surat Pernyataan mengikuti perkuliahan tetapi tidak mengganggu kelancaran tugas pokok; Bidang Ilmu yang dipilih harus mempertimbangan kebutuhan Pemerintah Daerah dan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Pembinaan terhadap PNS izin belajar belum optimal dilaksanakan. Masih adanya kelemahan pada proses evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan melalui pendidikan umum / formal belum berjalan sesuai dengan apa yang seharusnya biasanya evaluasi yang kemudian diikuti dengan pemberian sanksi mungkin akan mengubah perilaku aparat untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi pemberian izin belajar adalah

anggaran, kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Disiplin Bidang Ilmu, Sumber Daya Manusia. Disarankan Terkait Proses Implementasi Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dan Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D tahun 2013 tentang Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang dari aspek persyaratan perlu kiranya penekanan pada persyaratan bahwa Bidang Ilmu yang dipilih harus mempertimbangan kebutuhan Pemerintah Daerah dan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Selain itu, perlu peningkatan proses evaluasi terhadap pelaksanaan program dengan pemberian sanksi mungkin akan mengubah perilaku aparat untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Islamy, MI...2002. *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar FIA-UNIBRAW Malang.
- Kusno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Preusan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lawang, RMZ. 2003. *Kemandirian Desa*. Jakarta: Fisip UI.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Tiga. Yogyakarta : BPEE – UGM.
- Pudiklatwas BPKP. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: BPK RI
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.

Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peraturan Perundang – Undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok – Pokok Kepegawaian*. (tidak diterbitkan)

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*. (tidak diterbitkan)

Peraturan Bupati Sintang Nomor 1 Tahun 2008 tentang *Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang*. (tidak diterbitkan)

Surat Edaran Bupati Sintang Nomor: 892/1570/BKD-D Tahun 2013 Tentang *Ketentuan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang*. (tidak diterbitkan)

Peraturan Bupati Sintang Nomor 45 Tahun 2008 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang*. (tidak diterbitkan)