

SKRIPSI



**IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 28 TAHUN 2021 TENTANG TUGAS
BELAJAR MANDIRI PADA BADAN NASIONAL Pencarian dan
PERTOLONGAN (BASARNAS)**

Disusun Oleh:

Nama : Ajeng Prita Arivia

NPM : 2020011109

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA

2024



**IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 28 TAHUN 2021 TENTANG TUGAS
BELAJAR MANDIRI PADA BADAN NASIONAL Pencarian dan
PERTOLONGAN (BASARNAS)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Oleh:**

Nama : Ajeng Prita Arivia

NPM : 2020011109

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA

JAKARTA, 2024



LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Nama : Ajeng Prita Arivia
NPM : 2020011109
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)
Judul : Implementasi Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Tugas Belajar Mandiri Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

RANCANGAN TUGAS AKHIR DISETUJUI UNTUK
DILAKSANAKAN SEMINAR

(Dr. Hamka., MA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 7 mei 2024

Ketua Merangkap Anggota,



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Sekretaris Merangkap Anggota,

(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P.)

Anggota,

(Dr. Hamka, MA)

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKHA TUGAS AKHIR PERNYATAAN
KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Prita Arivia

NPM : 20200111109

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul Implementasi Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Tugas Belajar Mandiri Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak adanya paksaan.

Jakarta, 7 Mei 2024

Penulis,



(Ajeng Prita Arivia)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala Rahmat, taufik serta karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan Diploma Empat Politeknik STIA LAN Jakarta. Penulis menyadari bahwa, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangat diperlukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Budi Tumanggor, SS., MBA selaku Kepala Program Studi D IV Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba banyak ilmu di Politeknik STIA LAN Jakarta
2. Bapak Dr. Hamka, MA selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan banyak waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM selaku pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
4. Seluruh dosen Politeknik STIA LAN Jakarta khususnya Program Studi Diploma Empat Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aparatur atas ilmu dan bimbingannya selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi
5. Ibu Dhesty Agustina Maharany Putri, A.Md. Selaku pemimbing instansi, yang telah membimbing dan memberikan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh pegawai BASARNAS yang telah berkontribusi memberikan informasi yang telah membantu melancarkan penelitian.
7. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan moral dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Suami yang sudah memberikan dukungan serta membantu mengambil alih pekerjaan rumah tangga
9. Dr. Romi & Dr. Melisa berserta teman-teman di Klinik dan Apotek Al-Fatih (Syifa, Mba Yana, Mba Yuma, Pak Obing) karena sudah memberikan kelonggaran pekerjaan dan sering menggantikan dinas.
10. Teman-teman khususnya Aira tiara Putri, Arsyia Fedila, Della adistya, Christ Emerald, Bella Afriza, Alvirasyah putri Omega, An'nisa Dhia Fadillah, serta Audrey Dhea

Azahra, yang telah menemani dan mensupport selama perkuliahan sampai penelitian ini.

11. Teman-Teman Kelas A MSDMA 2020 yang selalu memberi support selama masa perkuliahan
12. Seluruh teman-teman kelas A MSDMA 2020 yang bersama berjuang dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 7 Mei 2024

Ajeng Prita Arivia

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Kebijakan.....	7
B. Tinjauan Teori.....	7
C. Penelitian Terdahulu	26
D. Konsep Kunci	29
E. Kerangka Berpikir.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Metode Penelitian	31
B. Teknik Pengumpulan Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
A. Gambaran Lokus	38
B. Informan Penelitian.....	48
C. Penyajian Data	49
D. Pembahasan Data	57
E. Sintesis Pemecahan Masalah	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Pengajuan Tugas Belajar Pegawai 2023	5
Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel. 3.1 Informan Penelitian.....	33
Tabel 4.1 Daftar Informan	48



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Implementasi Edward III	17
Gambar. 2.2 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BASARNAS	40
Gambar 4.2 Zoom Sosialisasi Tugas Belajar	50
Gambar 4.3 Rekomendasi Program Studi Untuk Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan.....	53
Gambar 4.4 Daftar Pegawai Yang Mengajukan Tugas Belajar Mandiri	62
Gambar 4.5 Sintesis Pemecahan Masalah.....	68
Gambar 4.6 <i>Flowchart</i> Pemecahan Masalah.....	69

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Nama : Ajeng Prita Arivia
Judul : Implementasi Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Tugas Belajar Mandiri Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS)

Salah satu cara untuk meningkatkan standar pendidikan dan menciptakan ASN yang berkompeten dan memenuhi tuntutan kekinian adalah melalui pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Surat Edaran Menteri PANR Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Jalur Pendidikan yang melatarbelakangi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) dalam mengoptimalkan implementasi kebijakan tugas belajar khususnya tugas belajar biaya mandiri. Tujuan dari penelitian ini yaitu melihat bagaimana implementasi kebijakan tugas belajar mandiri pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Narasumber yang diambil yaitu pegawai pada Biro Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana, dan Pegawai yang sedang melakukan tugas belajar mandiri. Dari hasil dari penelitian ini sesuai dengan Teori Edward III dapat disimpulkan secara garis besar terdapat beberapa aspek yang membantu implementasi tugas belajar mandiri dapat terlaksana dengan baik seperti faktor komunikasi yang telah dilakukan dengan sosialisasi, meskipun masih terdapat beberapa faktor yang masih harus diperbaiki agar implementasi tugas belajar mandiri ini dapat berjalan lebih optimal. Saran yang direkomendasikan oleh peneliti yaitu melakukan *benchmarking* lebih lanjut kepada instansi lain yang sudah menggunakan aplikasi atau sistem tugas belajar mandiri untuk mengoptimalkan implementasi tugas belajar mandiri.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, Tugas Belajar

ABSTRACT

Name : Ajeng Prita Arivia

Title : Implementation Permenpan RB Number 28 of 2021 of Self-Study Assignment Policy on the National Search and Rescue Agency of the Republic of Indonesia

One way to improve educational standards and create competent civil servants who meet current demands is through competency development through education. Circular Letter of the Minister of PAN-RB Number 28 of 2021 concerning Competency Development of State Civil Apparatus Employees through Education Channels behind the National Search and Relief Agency (BASARNAS) in optimizing the implementation of learning task policies, especially independent cost learning tasks. The purpose of this study is to see how the implementation of the self-study task policy at the National Search and Rescue Agency. This study was conducted using qualitative descriptive analysis methods with data collection through interviews, observation, and documentation. The resource persons taken were employees at the Bureau of Personnel, Organization, and Governance, and employees who were performing independent learning tasks. From the results of this study in accordance with Edward III Theory, it can be concluded that there are several aspects that help the implementation of independent learning tasks can be carried out properly, such as communication factors that have been carried out with socialization, although there are still some factors that still need to be improved so that the implementation of this independent learning task can run more optimally. The suggestion recommended by the researcher is to do further benchmarking to other agencies that already use applications or independent learning task systems to optimize the implementation of independent learning tasks.

Keywords: Implementation, Policy, Learning Tasks

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia memiliki fungsi strategis dalam membantu meningkatkan kualitas dan menggerakkan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga peran sumber daya manusia dikatakan memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Ketersediaan dari adanya sumber daya manusia juga menjadi dasar dalam menyelesaikan suatu kegiatan ataupun pekerjaan, karena jumlah dari ketersediaannya sumber daya manusia yang tidak diperhitungkan secara efektif dapat mengakibatkan kurangnya tenaga untuk membantu dalam penyelesaian permasalahan dan pekerjaan.

Selain itu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta kompetensi yang baik akan sejalan dengan peningkatan capaian kerja organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga memiliki peran penting sebagai pendukung dalam proses pencapaian atau sasaran tujuan dari organisasi. Menurut Hasibuan Malayu SP (2000) tentang manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan dari interaksi antara daya pikir yang menjadi pengetahuan serta daya fisik berupa pengalaman dari masing-masing individu.

Daya pikir sendiri bisa dikatakan berbentuk kecerdasan yang ada didalam diri manusia sejak lahir, sehingga manusia dapat melakukan hal yang tidak bisa dilakukan secara daya fisik manusia, karena akal budi manusia mampu menemukan penyelesaian dari berbagai permasalahan yang tidak mampu ditangani oleh daya fisik manusia. Sedangkan daya fisik merupakan keterampilan yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. Peranan sumber daya manusia didalam suatu organisasi digambarkan bahwa seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia didalamnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam menuju keberhasilan dari tujuan baik secara pribadi individu maupun secara kepentingan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat berupa waktu, tenaga serta kemampuan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan dari organisasi

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dari proses suatu pembangunan atau mencapai tujuan organisasi, karena bila didalam suatu organisasi terdapat sumber daya lain seperti teknologi canggih, serta modal tetapi tidak ada sumber daya manusia

yang mengelola maka sumber daya tersebut tidak dapat berjalan dengan semestinya, hal tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai maka dapat lebih cepat dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi, dengan demikian sumber daya manusia perlu melakukan pengembangan kompetensi yang dimilikinya agar tetap mampu bersaing melewati perubahan zaman yang kian pesat.

Pengembangan kompetensi adalah salah satu cara dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan menjadi upaya menciptakan pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan baik secara teori maupun praktik yang mampu merupakan kesiapan dalam menghadapi perubahan zaman pada era digital ini. Karena pada dasarnya seluruh pegawai berhak untuk mendapatkan hal dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

Peran manajemen juga diperlukan dalam memfasilitasi para pegawai dalam melakukan pengembangan kompetensinya, karena apabila sumber daya manusia di dalam organisasi tidak mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya karena kurangnya kompetensi yang dimiliki membuat terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Khususnya sumber daya manusia pada sektor publik atau biasa disebut Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memiliki peran dalam menyukseskan program pemerintah dalam melakukan pelayanan publik. Untuk mengoptimalkan pekerjaannya sebagai pelayan publik, seorang pegawai pada pemerintahan membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Dalam upaya meningkatkan bakat, pengetahuan, dan keterampilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, penting untuk menciptakan kompetensi bagi pegawai. Pengembangan kompetensi dapat diimplementasikan dalam berbagai konteks, termasuk pada dunia Pendidikan, tempat kerja, hingga kehidupan sehari-hari. Hartatik (2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan biasanya ditingkatkan melalui inisiatif pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pegawai baru dan pegawai berpengalaman.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang pengembangan kompetensi ASN dan menyatakan bahwa ASN memiliki hak dan kesempatan untuk melakukannya. Ada dua jenis pengembangan kompetensi, yaitu berbasis pendidikan dan berbasis pelatihan. Peraturan Pemerintah

No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjabarkan sejumlah persyaratan terkait pelaksanaan tugas belajar bagi pegawai. Persyaratan tersebut antara lain terkait dengan penyelenggaraan tugas belajar, pelaksanaannya, jangka waktu, perpanjangan, sifat berkelanjutan, kedudukan, hak dan kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas belajar, monitoring dan evaluasi, serta ketentuan lainnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan standar pendidikan dan menciptakan ASN yang berkompeten dan memenuhi tuntutan kekinian adalah melalui pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Surat Edaran Menteri PANR Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Jalur Pendidikan atau yang dikenal dengan istilah Tugas Belajar, memuat peraturan yang mengatur tentang pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Tujuan dari tugas belajar adalah untuk menutup kesenjangan keterampilan yang ada antara standar kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang mengisi jabatan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) merupakan lembaga negara yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pencarian dan pertolongan dalam rangka penanggulangan bencana di Indonesia. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan memiliki peran yang krusial dalam memberikan sebuah bantuan pertolongan terhadap Masyarakat bila terjadi adanya peristiwa darurat, seperti bencana alam, atau kondisi yang membahayakan manusia. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawainya, khususnya dalam pengembangan kompetensi melalui jalur Pendidikan. Dengan adanya Surat Edaran Menteri PANR Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Melalui Jalur Pendidikan, lalu diperkuat dengan keluarnya Surat Keputusan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor SK-KBSN-199/DL.01/VI/BSN-2023 tentang Program Studi untuk pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan mulai memperbaiki sistem pengembangan kompetensi melalui tugas belajar dimana telah dibuatnya ketetapan atau panduan seperti rekomendasi bidang studi yang dapat diambil oleh pegawai sesuai dengan jabatannya, syarat pengajuan tugas belajar, hak dan kewajiban tugas belajar, serta SOP dalam melakukan pengajuan tugas belajar.

Namun berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dalam pengimplementasiannya pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, tugas belajar mandiri ini masih belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan masih belum adanya sistem yang dapat menunjang pelaksanaan tugas belajar dari awal pengajuan, pemrosesan, pengawasan, hingga pelaporan ini berjalan dengan efektif dan efisien. Permasalahan lainnya yaitu masih terdapat ketidakpahaman pegawai yang mau melanjutkan pendidikan dengan tugas belajar mandiri untuk mengajukan surat keterangan tugas belajar mandiri, serta terdapat beberapa pegawai yang mengambil jurusan perkuliahan yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Dari permasalahan-permasalahan yang didapatkan setelah melakukan observasi awal ini dapat mengakibatkan implementasi dari kebijakan tugas belajar mandiri pada Badan Nasional Pencarian Pertolongan ini tidak berjalan dengan optimal. Ketidakesesuaian pelaksanaan tugas belajar mandiri yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dapat mengakibatkan pengembangan kompetensi yang diikuti oleh para pegawai tidak sejalan dengan jabatannya sehingga tidak mendapatkan keterampilan dengan semestinya.

Sistem pengajuan tugas belajar yang diimplementasikan pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan masih menggunakan sistem secara manual, dimana masih membutuhkan kertas sebagai media pengajuan. Dengan sistem pengajuan tugas belajar secara manual ini tentunya menimbulkan ketidakefektifan dalam melakukan pengajuan tugas belajar, hal ini didasari oleh adanya masalah-masalah yang terjadi dalam proses pengajuan tugas belajar tersebut. Masalah yang sering dihadapi yaitu berkas-berkas pengajuan tugas belajar yang terselip dengan berkas lainnya, atau bahkan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam prosesnya. Hal ini diakibatkan karena dalam proses pengajuan tugas belajar ini, berkas pengajuan tugas belajar dari unit lain yang perlu dikirim ke Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana pusat masih menggunakan pos sebagai sarana pengiriman.

Dalam segi pemantauan masih kurangnya sistem yang dapat memantau pegawai-pegawai yang sedang melakukan tugas belajar mandiri. Ketidakadanya sistem yang optimal dalam melakukan pemantauan terhadap pegawai-pegawai yang sedang melakukan tugas belajar mandiri, sering kali tidak sesuai dengan perjanjian tugas belajar yang telah ditentukan. Namun pelanggaran yang dilakukan diluar perjanjian tugas belajar belum pernah ada sanksi tegas yang diberikan kepada pegawai yang

melanggar. Ketidakoptimalan dalam pengawasan serta kurangnya kesadaran para pegawai untuk mencari informasi terkait prosedur melakukan tugas belajar mandiri ini dapat dilihat dari data berikut ini.

Tabel 1.1. Daftar Pengajuan Tugas Belajar Pegawai 2023

Tahun Ajaran Perkuliahan	Jumlah
2015	1
2017	1
2019	7
2020	7
2021	34
2022	71
2023	47

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel diatas ini dapat terlihat bahwa pada tahun 2023 pegawai yang mengajukan surat izin tugas belajar mandiri ini paling banyak telah melakukan perkuliahan pada tahun 2022. Bisa didasari dengan peraturan yang ada pengajuan surat keterangan tugas belajar mandiri ini harus dilakukan sebelum pegawai melakukan tugas belajar karena dalam melakukan tugas belajar perlu memenuhi beberapa persyaratan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sehingga menurut data diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai terlambat dalam melakukan pengajuan izin tugas belajar mandiri kepada Biro Kepegawaian, Organisasi, dan tata Laksana pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Hal tersebut dapat terjadi karena kebanyakan dari pegawai kurang mengetahui bahwa sebelum melakukan tugas belajar mandiri mereka perlu melakukan pengajuan tugas belajar mandiri yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga dari berbagai permasalahan yang telah dipaparkan diatas, yang melatar belakangi peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang Implementasi Tugas Belajar Mandiri pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

B. Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Implementasi Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Tugas Belajar Mandiri Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
- 2) Bagaimana strategi untuk mengatasi penghambat implementasi kebijakan tugas belajar mandiri pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

C. Tujuan Penelitian

- 3) Untuk mengetahui bagaimana implementasi Permenpan RB nomor 28 tahun 2021 tentang tugas belajar mandiri pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
- 4) Untuk menentukan strategi mengatasi penghambat implementasi Permenpan RB nomor 28 tahun 2021 tentang tugas belajar mandiri Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

D. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Praktis

Guna memperdalam dan mempertajam kemampuan berpikir kritis dalam menilai isu-isu yang muncul di bidang SDM, khususnya di bidang pengembangan SDM, serta menghubungkan teori-teori yang diperoleh di kelas dengan aplikasi praktis.

- 2) Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terkait implementasi tugas belajar mandiri untuk memberikan saran perbaikan sistem implementasi tugas belajar mandiri pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.