

NASKAH URGENSI
RANCANGAN PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG TUGAS
BELAJAR DAN TUGAS BELAJAR MANDIRI



KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA

TAHUN 2025

Naskah Urgensi

Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Tugas Belajar dan Tugas Belajar Mandiri

PENDAHULUAN

Latar Belakang

“Pendidikan adalah investasi jangka panjang yang memberikan hasil positif dalam jangka waktu yang lama”

– Ki Hajar Dewantara –

Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memandatkan ASN untuk terus belajar dan melakukan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan membantu melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat menunjang profesionalisme dan berkontribusi optimal bagi organisasi. Transformasi sumber daya manusia aparatur melalui percepatan peningkatan kapasitas ASN berbasis kompetensi dilaksanakan salah satunya melalui pemberian tugas belajar yang dilakukan dengan selektif, objektif, efisien, akuntabel, dan transparan. Pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian professional ASN sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir.

Ditambahkan, pengembangan kompetensi ASN melalui tugas belajar menjadi sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Dengan menghadirkan pembelajaran yang relevan dan terkini, ASN dapat meningkatkan kualitas layanan publik, memahami isu-isu terkini, dan meningkatkan kapasitas mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang.

Identifikasi Masalah

Pada linimasa tahun 2019 hingga 2024, Biro OSDM dan Pusdiklat Kemensos mencatat sebanyak 40 (empat puluh) orang ASN tengah dan selesai pendidikan jenjang Sarjana (S-1 dan D-IV), 100 (seratus) ASN tengah dan selesai Pendidikan jenjang Magister (S-2), dan 10 (sepuluh) yang tengah dan selesai pendidikan jenjang Doktor (S-3) dengan format Tugas Belajar dengan pembiayaan dari Kemensos dan sejumlah lembaga pemberi beasiswa lain. Sedangkan dalam konteks tugas belajar mandiri, pada linimasa yang sama, tercatat 274 (dua ratus tujuh puluh empat) orang

melanjutkan pendidikan formal pada berbagai jenjang baik yang bersifat akademis, vokasional, dan profesi.

Mempertimbangkan hal dimaksud, terdapat kebutuhan untuk merumuskan sebuah regulasi yang komprehensif dan terintegrasi untuk menjadi landasan kebijakan administrasi terkait tugas belajar di lingkungan Kemensos sehingga dapat menguatkan akuntabilitas sekaligus mendukung peningkatan kapasitas ASN sebagai kunci sentral dalam pelayanan publik. Dalam pelaksanaannya, Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemensos sudah tidak relevan dengan kondisi-kondisi terkait pengaturan tugas belajar. Beberapa komponen terkait aktivitas tugas belajar seperti prosedur perpanjangan masa tugas belajar, prosedur dan linimasa penerbitan SK, dan re-entry paska tugas belajar juga belum terdapat pengaturan yang tegas.

Selanjutnya, munculnya ketentuan baru seperti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan juga harus diakomodasi dalam pelaksanaan aktivitas tugas belajar. Surat Edaran tersebut memuat ketentuan terkait tugas belajar dan ketentuan lainnya terkait pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan. Menindaklanjuti Surat Edaran tersebut, maka diperlukan penyesuaian pengaturan pelaksanaan pemberian tugas belajar dan tugas belajar mandiri di lingkungan Kementerian Sosial.

Tujuan Perumusan Peraturan Menteri Sosial

- a) Mengakomodasi ketentuan-ketentuan hukum terbaru terkait peningkatan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan.
- b) Menyiapkan pedoman bagi penyediaan sumber daya berkualitas dan peningkatan kompetensi bagi ASN sehingga dapat menghadapi tantangan dan tuntutan tugas pelaksanaan program pemerintah, pengelolaan layanan publik, dan penyelenggaraan fungsi-fungsi negara lainnya dibidang kesejahteraan sosial.
- c) Meningkatkan kualitas supervisi, pengawasan pengadministrasian, dan penguatan evaluasi serta proses pembinaan bagi pelaksanaan tugas belajar di lingkungan Kementerian Sosial.
- d) Merumuskan pengaturan tentang komponen pelaksanaan aktivitas tugas belajar yang belum diatur pada ketentuan hukum sebelumnya.
- e) Mendorong kecukupan alokasi anggaran yang digunakan untuk mendukung terlaksananya pengembangan karir profesional dan jejaring kerja bagi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Sosial.

Kegunaan Naskah Urgensi

Memberikan landasan untuk kerangka pemikiran dan pokok materi, serta menjadi acuan penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Menteri Sosial tentang Pelaksanaan Tugas Belajar dan Tugas Belajar Mandiri di lingkungan Kementerian Sosial. Naskah urgensi ini juga ditujukan untuk merumuskan landasan pertimbangan, sasaran yang akan diwujudkan, dan ruang lingkup pengaturan dari proses perumusan rancangan Permensos terkait tugas belajar.

Metode Penyusunan

Penyusunan naskah urgensi ini dilakukan melalui studi kepustakaan/literatur dengan menelaah berbagai data sekunder seperti jurnal, literatur, dan artikel berita terkait pelaksanaan tugas belajar dan tugas belajar mandiri bagi ASN. Naskah urgensi ini juga disusun dengan mengobservasi berbagai peraturan perundang-undangan terkait, baik ditingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya dan berbagai dokumen hukum relevan lainnya.

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS

Human Capital Development Plan (HCDP) sebagai referensi dari pelaksanaan tugas belajar

Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) berpedoman pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Berdasarkan peraturan tersebut, dijelaskan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Sedangkan pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. HCDP merupakan dokumen rencana pengembangan kompetensi SDM ASN yang komprehensif, berbasis analisis pemenuhan kesenjangan kompetensi yang dibutuhkan, sebagai arah pelaksanaan program pengembangan SDM. HCDP akan menjadi langkah awal bagi terwujudnya link and match antara kebutuhan instansi dengan program/kegiatan yang diselenggarakan. HCDP diselaraskan berdasarkan tugas dan fungsi pokok organisasi, RPJMN, dan Rencana Strategis.

I. BENTUK DAN JALUR PENGEMBANGAN KOMPETENSI

No	Bentuk dan Jalur Pengembangan	Deskripsi	Dasar Pertimbangan	Hasil yang Diharapkan
A	Pendidikan			
1.	Pendidikan tinggi jenjang diploma/S1/S2/S3	Proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai tugas belajar bagi PNS.	a. Dipersyaratkan oleh Jabatan b. Diproyeksikan peningkatan karier/ menduduki Jabatan yang lebih tinggi	Pemenuhan kualifikasi pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan, pengembangan karier, dan persyaratan Jabatan atau persyaratan untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

Lampiran Per-LAN 10/2018

Penyusunan kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi tingkat instansi dilaksanakan melalui tahapan:

- inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS;
- verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi; dan
- validasi kebutuhan dan rencana Pengembangan Kompetensi

Analisa SWOT Urgensi Penerapan Re-entry Program bagi Aparatur Sipil Negara Setelah Tugas Belajar (Adinegoro, 2023)

Strength	Weakness
<u>Kualifikasi dan Kompetensi:</u> Alumni pegawai tugas belajar sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baru setelah menyelesaikan tugas belajar, sehingga mereka dapat membawa pengetahuan yang inovatif ke tempat kerja atau organisasi <u>Pengalaman Baru:</u> Alumni pegawai tugas belajar telah merasakan pengalaman belajar di luar lingkungan organisasi, bahkan bertukar pikiran dengan orang luas baik praktisi ataupun ahli. Hal tersebut dapat membuka pemikiran baru dan pandangan yang lebih luas. <u>Semangat dan Motivasi:</u> Alumni pegawai tugas belajar umumnya memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk mengaplikasikan apa yang telah mereka pelajari dan memberikan kontribusi yang lebih baik.	<u>Proses adaptasi:</u> Proses re-entry dapat menimbulkan kesulitan bagi beberapa alumni pegawai tugas belajar dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru <u>Kebutuhan Satuan Kerja:</u> Alumni pegawai tugas belajar kemungkinan merupakan orang yang berpotensi di satuan kerja asalnya sehingga kehadirannya kembali dibutuhkan oleh satuan kerja
Opportunities	Threats
<u>Penyegaran Organisasi:</u> Dengan kembalinya alumni pegawai tugas belajar, organisasi dapat mengalami sebuah penyegaran serta memberi input pengetahuan baru yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. <u>Kemitraan dan Jaringan:</u> Program re-entry ini dapat menciptakan	<u>Kebutuhan SDM bagi organisasi:</u> Lingkungan kerja organisasi dapat mengalami perubahan yang signifikan selama absennya peserta. <u>Perkembangan Teknologi:</u> Perkembangan teknologi berupa aplikasi yang cepat selama masa tugas belajar bisa menyebabkan alumni tugas belajar mengalami

kesempatan untuk membangun kemitraan dan jaringan yang berharga. <u>Memperluas Perspektif:</u> Program re-entry ini akan menambahkan cara pandang dan perspektif sehingga kedepannya pola berfikir akan lebih luas dalam mengambil keputusan. <u>Peningkatan Motivasi Pegawai:</u> Pegawai akan menilai bahwa re-entry ini merupakan program pengembangan karir, yang dapat membantu pegawai merencanakan dan mencapai tujuan karir sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh. Ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat menyusun tujuan yang jelas	kesulitan dalam mengikuti perkembangan terkini
--	---

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan relevan

- 1) Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
 - Pasal 4 ayat (2) “Nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut: ... c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- 2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
 - Pasal 43 “Penilaian Kinerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.”
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 5) Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial
- 6) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025
- 7) Peraturan Presiden nomor 162 tahun 2024 tentang Kementerian Sosial
- 8) Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS
- 9) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 28 tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan
- 10) Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial

LANDASAN FILOSOFIS, LANDASAN SOSIOLOGIS, DAN LANDASAN YURIDIS

Landasan Filosofis

Perubahan kedua Undang-undang Dasar 1954 pasal 28C menyebutkan 2 (dua) mandat filosofis, yaitu:

- (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia;
- (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Kedua filosofi ini menjadi panduan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama dalam konteks transformasi sumber daya manusia yang bekerja untuk birokrasi pemerintah. Pemerintahan yang efektif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan amanah Reformasi Birokrasi Indonesia yaitu Aparatur Sipil Negara yang memiliki core values Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK), maka PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan kompetensinya, baik melalui jalur pendidikan formal maupun non-formal. Disaat yang sama, organisasi harus dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai untuk mendayagunakan kemampuan profesionalnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Landasan Sosiologis

Keadaan saat ini

Peraturan Menteri Sosial nomor 1 tahun 2021 tentang Tugas Belajar dan izin Belajar bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Sosial RI yang menjadi landasan hukum bagi pengaturan pelaksanaan tugas belajar di lingkungan Kemensos saat ini sudah tidak lagi sesuai dengan kondisi terkini. Beberapa perkembangan yang menjadi rasional perumusan regulasi baru adalah sebagai berikut:

- 1) Relevansi penggunaan terminologi Tugas Belajar dan Izin Belajar untuk membedakan format pelaksanaan dan asal pembiayaan pada pengembangan kompetensi PNS melalui pendidikan;
- 2) Adanya perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) di Kemensos melalui Peraturan Presiden nomor 110 tahun 2021 tentang Kemensos yang kemudian dicabut dengan Peraturan Presiden nomor 162 tahun 2024. Pengaturan lebih spesifik terkait keorganisasian dan fungsi Kemensos dilakukan melalui Peraturan Menteri Sosial nomor 1 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial;
- 3) Adanya pengaturan tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya terdapat pengaturan terkait pengawasan sistem merit dan kebutuhan ASN melalui UU

nomor 20 tahun 2023 yang mencabut UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

- 4) Beberapa komponen pelaksanaan aktivitas tugas belajar seperti re-entry program, dan mekanisme evaluasi belum diatur secara spesifik dalam Permensos nomor 1 tahun 2021;
- 5) Kebutuhan tindak lanjut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 28 tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan

Keadaan yang diinginkan

Peningkatan kompetensi dan kinerja PNS melalui program tugas belajar, diharapkan dapat memberi dampak pada pelayanan publik, diharapkan menghasilkan pelayanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Pengalaman baru yang didapat dan pengetahuan yang lebih luas, menjadikan ASN dapat berperan sebagai agen perubahan yang efektif dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi institusinya serta bagi masyarakat secara keseluruhan. Program tugas belajar adalah salah satu upaya efektif untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas ASN. Melalui tugas belajar, para ASN diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal, pelatihan teknis, dan program pengembangan lainnya baik di dalam maupun luar negeri. Namun, untuk mengoptimalkan manfaat dari program tugas belajar bagi ASN dan negara secara keseluruhan, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi. Baik sebelum tugas belajar, saat proses tugas belajar maupun setelah tugas belajar. Mempertimbangkan hal-hal tersebut, penting untuk merumuskan sebuah regulasi yang komprehensif dan terintegrasi untuk menjadi landasan kebijakan administrasi terkait tugas belajar di lingkungan Kemensos sehingga dapat menguatkan akuntabilitas sekaligus mendukung peningkatan kapasitas ASN sebagai kunci sentral dalam pelayanan publik.

STATUS, JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP PERATURAN

Sehubungan dengan kebutuhan pengaturan kembali terkait dengan pelaksanaan penyelenggaraan Tugas Belajar di lingkungan Kementerian Sosial yang diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar serta meriviu kembali pengaturan tugas belajar sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan. Adapun materi baru yang diatur dalam Rancangan Peraturan Menteri ini sebagai berikut:

1. Perubahan nomenklatur

Pada prinsipnya yang dikenal dalam ketentuan pengembangan kompetensi melalui pendidikan adalah nomenklatur “tugas belajar” yang membedakan hanya dari aspek pembiayaan, Rancangan Peraturan Menteri Sosial ini mengubah nomenklatur “izin belajar” menjadi “tugas belajar mandiri”.

2. Materi pengaturan

Rancangan Peraturan Menteri ini mengatur mengenai perencanaan kebutuhan, tugas belajar, tugas belajar mandiri, perjanjian tugas belajar, pembatalan dan penghentian pemberian tugas belajar, wewenang, pengaktifan kembali, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi, serta sanksi.

3. Kewenangan

Kewenangan tugas dan fungsi dari tugas belajar secara umum dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Profesi bersama dengan Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia serta pelibatan Inspektorat Jenderal dan Biro Perencanaan.

4. Proses bisnis

Adanya perubahan Organisasi dan Tata Kerja di Kementerian Sosial melalui Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2021 tentang Kementerian Sosial dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial menghilangkan 2 (dua) eselon I di antaranya Badan Pendidikan, Pelatihan, dan Penyuluhan Sosial sehingga tugas dan fungsi tugas belajar belum dapat dilaksanakan secara optimal dan perlu penyesuaian dengan kondisi sistem kerja yang baru. Proses bisnis seleksi tugas belajar dalam Rancangan ini menambahkan dan memperjelas pengaturan prosedur perpanjangan masa tugas belajar, prosedur dan penetapan keputusan tugas belajar, sistem informasi, perjanjian tugas belajar, pembatalan dan penghentian pemberian tugas belajar, wewenang, pengaktifan kembali, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi.

5. *Talent Pool*

Pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian profesional ASN sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan karir. Maka dalam proses seleksi memperhatikan kinerja pegawai yang dapat dilihat dalam *talent pool*.

6. Usia

Perubahan mengenai batas usia paling tinggi yang sebelumnya diatur dengan ketentuan: 30 (tiga puluh) tahun untuk program diploma IV (D-IV) dan sarjana (S-1); 40 (empat puluh) tahun untuk program strata II (S-2) atau spesialis satu (Sp-1); dan 45 (empat puluh lima) tahun untuk program strata III (S-3) diubah berdasarkan pendekatan usia pensiun dan jabatan. Di mana pada saat akan mengikuti tugas belajar, PNS masih memiliki sisa masa kerja sampai dengan batas usia pensiun pada jabatan minimal 3 (tiga) kali masa pendidikan normatif program studi.

Peraturan Menteri Sosial ini terdiri dari 64 Pasal dan 13 (tiga belas) bab yang akan mencabut Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tugas Belajar dan Izin Belajar. Adapun ruang lingkup pengaturannya sebagai berikut:

1. Bab I mengenai Ketentuan Umum
2. Bab II mengenai Perencanaan Kebutuhan Tugas Belajar
3. Bab III mengenai Pelaksanaan Tugas Belajar
4. Bab IV mengenai Perjanjian Tugas Belajar
5. Bab V mengenai Pembatalan dan Penghentian Pemberian Tugas Belajar
6. Bab VI mengenai Pengaktifan Kembali
7. Bab VII mengenai Tim Seleksi dan Tim Evaluasi
8. Bab VIII mengenai Wewenang
9. Bab IX mengenai Sistem Informasi
10. Bab X mengenai Pembinaan, Pemantauan, dan Evaluasi
11. Bab XI mengenai Sanksi
12. Bab XII mengenai Ketentuan Peralihan
13. Bab II mengenai Ketentuan Penutup

PENUTUP

Demikian naskah urgensi mengenai tugas belajar di lingkungan Kementerian Sosial. Semoga dapat memberikan kepastian hukum dan kejelasan dalam pelaksanaan dan pengelolaan tugas belajar.