

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI
NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG
PENGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL
NEGARA DI KABUPATEN MANDAILING NATAL**

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh:

IRHAM MISNAN AL AZWARI
2203100056

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama : IRHAM M. ISNAN AL AZWARI
NPM : 2203100056
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada Hari, tanggal : Kamis, 09 April 2026
Waktu : 09.00 - selesai

PENGUJI I : IDA MARTINELLY, S.H., M.M

PENGUJI II : RAFIEQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A

PENGUJI III : WINDA S. MELIALA, S.Sos., M.SP


(.....)

(.....)

(.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., M.SP.
NIDN : 0030017402


Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI., M.I.Kom.
NIDN:0111117804



BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR


Bismillahirrahmanirrahim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas akhir ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama : IRHAM M. ISNAN AL AZWARI
NPM : 2203100056
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Tugas Akhir : IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MANDAILING NATAL

Medan, 31 Maret 2026

Pembimbing



WINDA S. MELIALA, S.Sos., M.SP
NIDN : 0108019204

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



ANANDA MAHARDIKA, S.Sos. M.SP.
NIDN : 0122118801

Dean



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., M.SP.
NIDN : 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Irham M. Isnan Al Azwari, NPM 2203100056, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 20 April 2026

Yang Menyatakan,



IRHAM M. ISNAN AL AZWARI

UIN SU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG
PENGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

IRHAM MUISNAN ALAZWARI
2203100056

ABSTRAK

Peningkatan disiplin serta profesionalisme pegawai negeri sipil dilakukan melalui penerapan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 mengenai penggunaan pakaian dinas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal, walaupun masih terdapat pelanggaran terkait atribut dan waktu pemakaian yang sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kebijakan dan menjawab pertanyaan seberapa efektif pelaksanaannya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang diterapkan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan ini memperluas pemahaman tentang penerapan kebijakan daerah dalam hal disiplin ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi peraturan bupati nomor 20 tahun 2021 tentang penggunaan pakaian dinas aparatur sipil negara di kabupaten mandailing natal telah terlaksana dengan efektif didukung oleh sumber daya, fasilitas, dan komitmen dari pimpinan, namun sosialisasi dan pengawasan yang ada masih belum maksimal.

Kata kunci: Implementasi kebijakan, Aparatur Sipil Negara, pakaian dinas, disiplin ASN, Mandailing Natal

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis junjatkan atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Mandailing Natal”** sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Dengan demikian penulis berharap nantinya dari tugas akhir penulis ini dapat menjadi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat untuk kebijakan-kebijakan kedepannya di bidang Ilmu dan pengetahuan dan juga merupakan bahan pertimbangan untuk dapat selesai melaksanakan Pendidikan Strata – 1 (SI) di Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ucapan terimakasih terdalam penulis mempersembahkan kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Afrizal Nasution, SE.,MM. dan Ibunda tercinta Azmi Rahayu, S.Sos. yang selalu mendoakan, terimakasih sudah mendukung dan memberikan segala yang terbaik untuk penulis menjalani masa perkuliahan.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, serta dukungan yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada.

1. Bapak Prof Dr. Agusani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.SP. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Winda S Meliala, S.Sos., M.SP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pegawai Staff Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Narasumber di beberapa Instansi di pemerintahan kabupaten mandailing natal yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi serta penjelasan yang diteliti.
11. Kedua orang tua terutama panutanku Ayah Afrizal Nasution dan pintu surgaku Ibu Azmi Rahayu terimakasih atas pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan kepada penulis, tak kenal lelah mendoakan serta memberi perhatian dan dukungan hinnga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan hingga meraih gelar sarjana. Setiap Langkah dan pencapaian yang penulis raih, termasuk selesainya skripsi ini adalah bagian dari doa dan harapan kalian. Terimakasih atas segala pengorbanan, restu dan kebahagiaan yang telah kalian berikan.
12. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada saudara-saudara kandung penulis bang harry ahmad dan adik alya assalji yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
13. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada NPM 22031000009 yang selalu memberikan doa, dukungan, perhatian, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi penyemangat, pendengar yang baik dalam setiap keluh kesah penulis, serta selalu hadir memberikan motivasi di setiap langkah hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Segala kebaikan, kesabaran, dan dukungan yang diberikan sangat berarti bagi penulis.

14. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan terkhusus Ilmu Administrasi Publik stambuk 2022 yang sudah Bersama-sama melewati proses belajar dan berjuang untuk mendapatkan ilmu serta menyelesaikan tugas akhir.
15. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri atas segala kerja keras dan semangatnya yang tidak menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati semua lika liku dalam keidupan sampai sekarang ini. Terimakasih pada raga dan jiwa yang masih kuat dan waras hingga sekarang. Saya bangga kepada saya sendiri ! akhirnya bisa berada di fase yang sekarang ini. Untuk kedepannya raga yang kuat, hati yang selalu tegar. Mari berkerjasama untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

Akhir kata penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dan mendoakan penulis. Penulis juga memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu maupun pembaca. penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2026
Penulis

IRHAM M. ISNAN AL AZWARI
2203100056

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.. ..	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II URAIAN TEORITIS.....	9
2.1 Pengertian Implementasi... ..	9
2.2 Implementasi kebijakan.....	10
2.3 Model Implementasi Kebijakan.....	11
2.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi.. ..	12
2.5 Aparatur Sipil Negara.....	13
2.6 Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara.. ..	15
2.7 Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas.. ..	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian... ..	20
3.2 Kerangka Konsep.....	21
3.3 Definisi Konsep... ..	22
3.4 Kategorisasi Penelitian... ..	24
3.5 Narasumber.....	25
3.6 Teknik Analisis Data... ..	26
3.7 Teknik pengumpulan Data.....	27
3.8 Waktu dan Lokasi penelitian... ..	29
3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian... ..	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	21
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Dokumentasi Penelitian
Lampiran II	Pedoman Wawancara
Lampiran III	SK – 1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	SK – 2 Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Skripsi
Lampiran V	SK – 3 Permohonn Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VI	SK – 4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	SK – 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran IX	Surat Balasan Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran penting dalam pelaksanaan kebijakan publik dan penyelenggaraan pemerintahan. Penggunaan pakaian dinas yang sesuai dengan ketentuan berlaku adalah salah satu identitas profesional kedisiplinan ASN. Dalam birokrasi pemerintahan, pakaian dinas merupakan simbol status pekerjaan selain etika, budaya, dan wibawa. Kepatuhan terhadap pakaian dinas yang diatur secara nasional adalah salah satu ciri disiplin ASN. Berdasarkan Kementerian PAN-RB (2023) melaporkan bahwa terdapat 10.125 kasus pelanggaran disiplin ASN di Indonesia, dengan sebagian besar pelanggaran yang berkaitan dengan atribut kedinasan. Sehingga menjadi tantangan serius dalam mewujudkan reformasi birokrasi nasional

Dalam hal ini, pemerintah kabupaten Mandailing Natal menetapkan Peraturan Bupati nomor 20 tahun 2021 yang mengatur penggunaan pakaian dinas aparatur sipil negara. Tujuan peraturan ini adalah untuk memastikan bahwa pakaian dinas mencerminkan identitas budaya daerah dan sesuai dengan peraturan kepegawaian nasional. Peraturan ini dapat membantu ASN menjadi lebih disiplin dalam melakukan tugas sehari-hari dan menanamkan rasa tanggung jawab bersama sebagai abdi negara. Pakaian dinas ASN bukan hanya seragam kerja tetapi merupakan bukti profesionalisme dan identitas institusi pemerintah. Keanekaragaman pakaian menunjukkan kesetaraan, kebersamaan, dan penghormatan terhadap nilai - nilai kedinasan. Namun, perubahan gaya hidup dan

modernisasi birokrasi sering kali membuat formalitas pakaian dinas menjadi rutinitas administratif.

Kabupaten Mandailing Natal, sebagai bagian dari Provinsi Sumatera Utara, memiliki 5.738 ASN yang bertugas di berbagai instansi pemerintahan daerah terdiri dari 2.174 laki – laki dan 3.564 perempuan (Badan Kepegawaian Negara (BKN)/National Civil Service Agency), Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, menumbuhkan etika kerja, serta memperkuat identitas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya ketidaksesuaian implementasi, seperti penggunaan pakaian tidak sesuai jadwal, atribut tidak lengkap, dan variasi warna yang tidak sesuai ketentuan (Fitriani, 2019).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa setiap ASN wajib mematuhi peraturan perundang - undangan, termasuk peraturan mengenai pakaian dinas. Kedisiplinan dalam berpakaian merupakan salah satu cara ASN menunjukkan kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku karena mencerminkan hormat terhadap lembaga dan pimpinan serta menunjukkan rasa hormat kepada mereka.

Namun fakta nya di lapangan menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif. Berdasarkan laporan dan pengamatan yang dimuat dalam berita lokal StartNews.co.id (2024), masih banyak pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal yang belum mematuhi ketentuan pakaian dinas sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut. Ditemukan bahwa sejumlah ASN

tidak menggunakan atribut lengkap, mengenakan pakaian di luar ketentuan hari kerja, bahkan sebagian tidak mengikuti pola pakaian yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya tingkat kepatuhan ASN terhadap kebijakan pemerintah daerah.

Ketidakpatuhan terhadap peraturan pakaian dinas bukanlah masalah kecil. Ini menunjukkan kurangnya pelaksanaan kebijakan daerah, terutama dalam pembinaan pegawai ASN. Ini menunjukkan bahwa kebijakan daerah tidak dilaksanakan dengan baik, terutama dalam hal pembinaan dan pengawasan kedisiplinan ASN. Berbagai faktor dapat menyebabkan hal ini terjadi, seperti kurangnya sosialisasi dari instansi terkait, kurangnya pengawasan dari atasan langsung, kurangnya sanksi yang tegas, dan kurangnya kesadaran individu ASN akan pentingnya mematuhi peraturan. Tetapi tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan keseragaman, meningkatkan citra ASN, dan meningkatkan kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Berdasarkan penelitian Chefran Junaidy dan Achmad Aminudin (2020) dalam jurnal *Governance dan Administrasi Publik* menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menggunakan atribut, Beberapa alasan yang dikemukakan oleh pegawai antara lain karena tidak adanya pembagian atribut dari pihak pemerintah provinsi sehingga harus membeli sendiri, merasa repot untuk memasang atribut setiap pagi, terburu-buru berangkat kerja, serta merasa minder atau kurang percaya diri terutama bagi pegawai yang memiliki golongan rendah atau menjelang pension, ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan pembinaan dari pihak pimpinan serta kurangnya keteladanan dalam menegakkan aturan

disiplin. Secara keseluruhan, implementasi peraturan mengenai penggunaan atribut kepangkatan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu belum berjalan maksimal karena dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, seperti kesadaran dan tanggung jawab yang rendah, serta faktor eksternal berupa kurangnya fasilitas, pengawasan, dan ketegasan sanksi dari atasan.

Akan tetapi penelitian Padilah.R (2022) dalam *jurnal El-Thawalib* menunjukkan bahwa hanya sekitar 40% pegawai pria dan 50% pegawai wanita yang mematuhi aturan berpakaian sesuai ketentuan. Kendala yang dihadapi pemerintah antara lain tidak adanya penyediaan kain sarung seragam bagi pegawai, belum adanya sosialisasi atau slogan visual terkait cara berpakaian yang benar, lemahnya pengawasan setiap hari Jumat, serta belum adanya dasar hukum berupa peraturan daerah yang memperkuat implementasi, kendala bagi ASN meliputi anggapan bahwa memakai kain sarung ke kantor tidak formal dan menyulitkan, serta bagi ASN wanita penggunaan hijab syar'i dianggap ribet dan kurang praktis. oleh karena itu perlu di lakukan kajian yang lebih mendalami mengenai bagaimana implementasi Peraturan Bupati nomor 20 tahun 2021 ini berjalan di kabupaten Mandailing natal.

Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal telah menetapkan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara sebagai pedoman bagi ASN dalam berpakaian dinas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman, meningkatkan disiplin kerja, serta membangun citra profesional ASN dalam lingkungan pemerintahan daerah.

Meskipun peraturan tersebut telah diberlakukan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasinya belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih dijumpai ASN yang menggunakan pakaian dinas tidak sesuai dengan ketentuan, baik dari segi model, warna, atribut, maupun waktu penggunaannya. Bahkan, pada unit kerja tertentu, penerapan peraturan ini cenderung bersifat formalitas dan belum diiringi dengan pengawasan yang konsisten.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman ASN terhadap substansi peraturan, lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi, serta rendahnya kesadaran dan komitmen individu ASN terhadap disiplin kerja. Selain itu, faktor organisasi dan budaya kerja birokrasi juga turut memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan penggunaan pakaian dinas tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Susilo F. (2025) dalam jurnal *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Volume 6*, terdapat kesenjangan penelitian dalam aspek pendekatan, konteks lokal, dan dimensi makna kebijakan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses implementasi kebijakan. Lemahnya komunikasi kebijakan, keterbatasan sumber daya pengawas, serta minimnya sanksi tegas terhadap pelanggaran menjadi faktor yang berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan Peraturan Bupati tersebut. Selain itu, sikap dan komitmen pelaksana kebijakan, khususnya pimpinan organisasi perangkat daerah, turut menentukan sejauh mana aturan ini dijalankan secara konsisten.

Apabila implementasi kebijakan penggunaan pakaian dinas tidak dilaksanakan dengan baik, maka tujuan utama kebijakan, yaitu peningkatan disiplin dan profesionalisme ASN, sulit untuk tercapai dan akan berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap aparatur pemerintah daerah, karena penampilan dan kedisiplinan ASN merupakan salah satu indikator awal yang mudah diamati oleh publik.

Oleh karena itu, penelitian mengenai Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal menjadi penting untuk dilakukan, karena dapat mengidentifikasi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan, faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, serta hambatan yang dihadapi, sehingga dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme ASN.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana implementasikan peraturan bupati nomor 20 tahun 2021 tentang penggunaan pakaian dinas aparatur sipil negara di kabupaten mandailing natal?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui implementasi peraturan bupati nomor 20 tahun 2021 tentang penggunaan pakaian dinas aparatur sipil negara di kabupaten mandailing natal.

2. Untuk mengetahui faktor penghambat implementasi kebijakan penggunaan pakaian dinas ASN di Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui persepsi ASN terhadap kebijakan penggunaan pakaian dinas dalam konteks budaya kerja dan nilai-nilai kedisiplinan birokrasi di Kabupaten Mandailing Natal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- a. Sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan efektivitas penerapan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021, khususnya dalam upaya peningkatan disiplin dan profesionalisme ASN
- b. Dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran ASN mengenai pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan penggunaan pakaian dinas sebagai bagian dari disiplin kerja dan etika birokrasi.
- c. Diharapkan dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan citra ASN dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Mandailing Natal

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II : Uraian Teoritis

Bab ini menjelaskan tentang uraian Teoritis, Pengertian implementasi, Faktor-Faktor yang mempengaruhi implementasi, Aparatur Sipil

Negara, Penggunaan Pakaian aparaturn Sipil Negara, Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 tentang peraturan berpakaian dinas.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Informan Dan Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Waktu Dan Lokasi Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah hasil penelitian dan hasil pembahasan.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah kesimpulan dan saran dari semua hasil yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Implementasi

Menurut Hupe (2018) Implementasi merupakan kebijakan yang dirumuskan, implementasi tidak hanya merupakan tahap akhir dari siklus kebijakan, akan tetapi implementasi merupakan bagian penting dari proses keseluruhan kebijakan yang terus berinteraksi dengan proses formulasi, interpretasi, dan evaluasi kebijakan. Dengan kata lain, implementasi merupakan proses berkelanjutan (continuous process) yang memerlukan penyesuaian dan perubahan sesuai dengan aktor-aktor yang terlibat dan kondisi lapangan.

Sedangkan menurut Dun (2003) implementasi kebijakan adalah upaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan melalui program-program agar dapat terpenuhi pelaksanaan kebijakan itu.

Hassel dan Wegrich (2022) implementasi merupakan proses yang terjadi setelah kebijakan ditetapkan secara formal, di mana isi kebijakan harus diterjemahkan ke dalam tindakan nyata melalui kegiatan administratif, operasional, pengawasan, serta pelayanan publik. Implementasi mencakup penentuan anggaran, pembagian kewenangan, penugasan pelaksana, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan di lapangan. Proses ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi politik, perilaku pelaksana, koordinasi antarorganisasi, serta kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di lingkungan pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah

proses memasukkan kebijakan ke dalam kehidupan nyata untuk mencapai tujuan kebijakan. implementasi kebijakan merupakan upaya sistematis untuk mengubah keputusan politik menjadi tindakan, yang sangat bergantung pada pelaksanaan yang baik, koordinasi antarinstansi, dan dukungan lingkungan

2.2 Implementasi kebijakan

Menurut Kristian,D. (2023), implementasi kebijakan publik merupakan proses perubahan masukan manusia dan material yang mencakup informasi, keterampilan teknis, tenaga kerja, serta dukungan lain menjadi keluaran berupa barang atau jasa yang bermanfaat. Dengan demikian, implementasi kebijakan pada dasarnya adalah bentuk pelaksanaan atau eksekusi kebijakan agar hasilnya dapat dirasakan oleh publik.

Kebijakan publik sendiri dipahami sebagai tindakan pemerintah atau lembaga publik untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau mencapai tujuan tertentu dalam masyarakat. Proses pembuatannya melibatkan tahapan identifikasi masalah, analisis kebijakan, pemilihan alternatif, serta implementasi dan evaluasi Syamsir (2023)

Selanjutnya Van Meter dan Van Horn, sebagaimana dikutip Agustino (2008:39) merumuskan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi kebijakan merupakan Salah satu bagian yang sangat penting dari struktur dan proses kebijakan adalah implementasi kebijakan. Oleh karena itu

proses kebijakan secara keseluruhan dapat diubah untuk mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan melalui prosedur dan proses implementasi kebijakan. Udoji sebagaimana dikutip Agustino (2008: 140)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan Simplementasi kebijakan publik adalah tahap penting dalam siklus kebijakan karena berfungsi untuk mengubah rencana dan keputusan pemerintah menjadi tindakan yang berdampak pada masyarakat. Implementasi adalah lebih dari sekadar pelaksanaan teknis, yang mencakup banyak elemen, seperti sumber daya manusia, komunikasi, disposisi pelaksana, dan bagaimana struktur birokrasi berinteraksi untuk mencapai tujuan kebijakan. Sumber daya yang memadai, komunikasi yang efektif, komitmen pelaksana yang kuat, dan struktur birokrasi yang mendukung koordinasi dan efisiensi kerja sangat penting untuk keberhasilan implementasi.

2.3 Model Implementasi Kebijakan

Menurut George C. Edward III, implementasi kebijakan adalah Tindakan - tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Dalam modelnya, terdapat enam variabel utama yang saling berkaitan dan memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

1) Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan sejauh mana kebijakan disampaikan secara jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh para pelaksana kebijakan. Ketidakjelasan komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan kebijakan.

2) Sumber Daya

Sumber daya mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, dan kewenangan. Implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif tanpa dukungan sumber daya yang memadai.

3) Disposisi (Sikap Pelaksana)

Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan tingkat kepatuhan pelaksana kebijakan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Sikap positif pelaksana akan mendorong keberhasilan implementasi kebijakan.

4) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berhubungan dengan mekanisme kerja, pembagian tugas, serta prosedur operasional standar (SOP). Struktur birokrasi yang terlalu kompleks dapat menghambat implementasi kebijakan.

Model ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan adalah proses yang kompleks dan multidimensional, di mana keberhasilannya sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan, pelaksana, sumber daya, dan kondisi lingkungan.

2.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975), keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh enam variabel utama, yaitu:

- 1) Standar dan Tujuan Kebijakan : kejelasan tujuan kebijakan menjadi dasar penilaian keberhasilan implementasi.
- 2) Sumber Daya: meliputi kemampuan finansial, manusia, dan infrastruktur.
- 3) Komunikasi antar Organisasi: koordinasi yang baik antar lembaga

pelaksana.

- 4) Karakteristik Badan Pelaksana: kapasitas organisasi dan kinerja birokrasi.
- 5) Sikap Pelaksana (Disposisi): komitmen dan motivasi ASN dalam menjalankan kebijakan.
- 6) Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik: lingkungan eksternal yang mendukung atau menghambat pelaksanaan kebijakan.

Sementara itu, Grindle (1980) dalam *Politics and Policy Implementation in the Third World* menegaskan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu:

- 1) Isi Kebijakan (Content of Policy) – meliputi kepentingan yang terpengaruh, jenis manfaat, perubahan yang diharapkan, sumber daya yang dialokasikan, serta siapa yang mengambil keputusan.
- 2) Konteks Implementasi (Context of Implementation) – meliputi kekuasaan, strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga pelaksana, serta tingkat kepatuhan dan dukungan masyarakat.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan meliputi aspek internal seperti komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi, serta aspek eksternal seperti kondisi sosial, politik, ekonomi, dan dukungan masyarakat. Keberhasilan implementasi akan tercapai apabila seluruh faktor tersebut berjalan secara sinergis dan mendukung satu sama lain.

2.5 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen penting dalam

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. ASN berperan sebagai pelaksana utama kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Melalui peran strategisnya, ASN menjadi faktor penentu keberhasilan birokrasi pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN memiliki fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, ASN tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan dalam membangun profesionalisme birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sementara itu, Dwiyanto (2018) menyatakan bahwa ASN adalah pelaksana utama birokrasi publik yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta memastikan kebijakan pemerintah dapat diimplementasikan dengan efektif. Pandangan ini menekankan pentingnya peran ASN dalam membangun kualitas pelayanan publik yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Lebih lanjut, Miftah Thoha (2017) menjelaskan bahwa ASN merupakan abdi negara yang memiliki tanggung jawab moral dan sosial dalam penyelenggaraan pemerintahan serta wajib menjaga netralitas dari kepentingan politik praktis. Oleh karena itu, ASN harus profesional, kompeten, dan bebas dari pengaruh politik agar

mampu bekerja secara objektif dan adil.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi pemerintahan yang berperan penting dalam pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan masyarakat, serta pembangunan nasional. ASN dituntut memiliki profesionalisme, integritas, kompetensi, dan netralitas agar dapat menciptakan birokrasi yang efektif, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan implementasi suatu kebijakan pemerintah sangat bergantung pada kualitas dan kinerja ASN sebagai pelaksana utama di lapangan.

2.6 Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara

Pakaian dinas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu bentuk identitas dan simbol kedisiplinan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Pakaian dinas tidak hanya berfungsi sebagai penutup tubuh, tetapi juga memiliki makna simbolik yang menunjukkan wibawa, profesionalisme, dan karakter institusi pemerintahan. Penggunaan pakaian dinas bagi ASN menjadi salah satu wujud pelaksanaan etika kedinasan dan disiplin kerja, sebagaimana diatur dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, salah satu bentuk disiplin ASN adalah menaati ketentuan peraturan kedinasan yang berlaku, termasuk ketentuan mengenai penggunaan pakaian dinas. Pakaian dinas menjadi bagian dari tata tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh setiap ASN sebagai bentuk penghormatan terhadap instansi tempat bekerja serta dalam rangka menjaga citra dan kehormatan aparatur negara.

Lebih lanjut, Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 20 Tahun 2021

tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara menetapkan secara rinci jenis, model, warna, dan waktu penggunaan pakaian dinas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Peraturan tersebut bertujuan untuk menciptakan keseragaman, kedisiplinan, dan rasa kebanggaan terhadap profesi ASN, serta menanamkan nilai-nilai ketertiban dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

Menurut Miftah Thoha (2017), birokrasi modern menuntut ASN untuk bekerja secara profesional dan berintegritas. Profesionalisme tersebut tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis, tetapi juga dari aspek penampilan dan sikap kedinasan yang sesuai dengan standar etika dan moral pegawai pemerintah. Dengan demikian, ketentuan penggunaan pakaian dinas merupakan salah satu instrumen yang mendukung terciptanya citra ASN yang profesional dan berwibawa.

Selain itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB, 2019) menyatakan bahwa pakaian dinas ASN harus mencerminkan nilai-nilai dasar ASN, yaitu akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi. Oleh karena itu, seragam ASN bukan sekadar pakaian formal, tetapi merupakan simbol integritas dan pengabdian terhadap negara.

Dapat disimpulkan bahwa penggunaan pakaian dinas ASN memiliki fungsi normatif, simbolik, dan etis. Secara normatif, pakaian dinas menjadi bentuk kepatuhan terhadap peraturan kedinasan. Secara simbolik, pakaian dinas menunjukkan identitas, tanggung jawab, dan kebanggaan ASN sebagai abdi negara. Sementara secara etis, pakaian dinas mencerminkan nilai-nilai profesionalisme,

kedisiplinan, dan integritas dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

2.7 Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan

Pakaian Dinas

Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal adalah regulasi daerah yang mengatur penggunaan pakaian dinas bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah tersebut. Peraturan ini ditetapkan dengan pertimbangan bahwa “untuk meningkatkan disiplin, motivasi kerja dan identitas serta wibawa ASN” di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal diperlukan pedoman tersendiri tentang pakaian dinas dan atributnya.

Secara teoritis, pengaturan penggunaan pakaian dinas melalui regulasi seperti ini dapat dilihat dari beberapa aspek:

a. Fungsi regulasi pakaian dinas

Aturan ini berfungsi sebagai instrumen normatif untuk memperkuat kedisiplinan ASN, mempertegas identitas dan wibawa kelembagaan pemerintah daerah, serta menciptakan keseragaman berpakaian dalam birokrasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa seragam dinas merupakan “perwujudan identitas ASN, rasa kesetiakawanan sesama korps, dan wibawa” serta “pembinaan dan pengawasan” di lingkungan pemerintahan.

b. Dimensi identitas dan citra organisasi

Dengan memakai regulasi seperti Perbup 20/2021, pemerintah daerah membangun citra kelembagaan di mata masyarakat melalui pakaian dinas ASN yang konsisten. Sebuah artikel menyatakan: “Pakaian dinas bukan hanya tentang identitas, disiplin, wibawa dan profesionalitas aparatur, tetapi citra daerah...”Pengaturan pakaian dinas menjadi bagian dari pembangunan “brand” pemerintahan lokal yang profesional dan tertib.

c. Aspek organisasi dan etika birokrasi

Regulasi ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan etika kerja ASN, memastikan bahwa ASN sebagai pelaksana kebijakan publik tampil sesuai standar, memiliki atribut yang menjamin kejelasan jabatan, dan memudahkan pengawasan internal maupun eksternal. Hal ini penting agar pelaksanaan tugas kedinasan dapat berjalan efektif dan akuntabel.

d. Konteks implementasi kebijakan daerah

Peraturan ini tidak hanya menetapkan jenis pakaian dinas (misalnya PDH, PDL, PSL) dan atribut yang harus dikenakan, tetapi juga memuat ketentuan tentang pembinaan, pengawasan dan pendanaan yang terkait pelaksanaan. Dari perspektif teori implementasi kebijakan, regulasi yang jelas dan lengkap merupakan salah satu prasyarat agar pelaksanaan di lapangan dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

e. Relevansi terhadap profesionalisme ASN

Dengan adanya aturan yang spesifik seperti Perbup 20/2021, ASN diharapkan menunjukkan profesionalisme bukan hanya dalam tugas teknis, tetapi juga dalam aspek penampilan dan kedinasan yang berdisiplin. Ini

sejalan dengan teori bahwa atribut dan seragam kedinasan dapat mendukung motivasi kerja, keseragaman, dan identitas institusi.

Dengan demikian, secara teoritis Peraturan Bupati tersebut merupakan bagian dari kerangka regulasi yang mendukung upaya reformasi birokrasi melalui penegakan disiplin ASN, penguatan identitas kelembagaan, dan peningkatan profesionalisme aparatur. Dalam penelitian mengenai “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021”, regulasi ini menjadi objek kebijakan yang diukur dari aspek implementasi: sejauh mana aturan ini diketahui, dilaksanakan, diawasi, serta efeknya terhadap ASN dan organisasi pemerintahan daerah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), jenis penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Secara metodologis, ia membagi penelitian menjadi tiga kategori utama: metode kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (*mixed methods*). Metode kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Sebaliknya, metode kualitatif berlandaskan filsafat postpositivisme (atau enterpretif dan konstruktif) yang digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah di mana peneliti adalah instrumen kunci, dan hasilnya lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sementara itu, metode kombinasi merupakan pendekatan yang menggabungkan kedua metode tersebut agar diperoleh data yang lebih komprehensif.

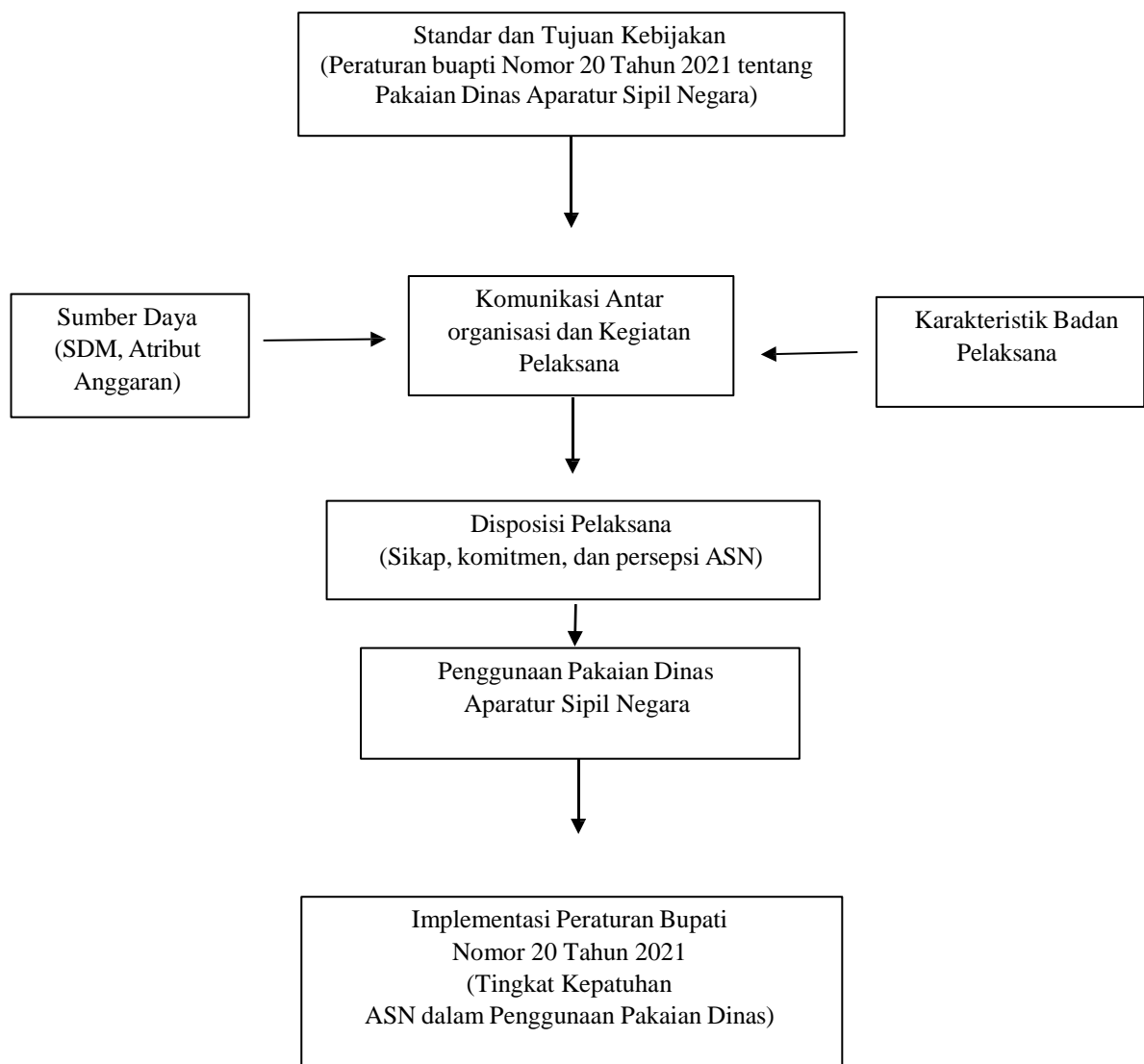
Selain aspek metodologi, Sugiyono (2022) juga mengklasifikasikan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi, yakni penelitian deskriptif yang menjawab keberadaan variabel mandiri, penelitian komparatif yang membandingkan variabel antar-sampel, dan penelitian asosiatif yang menanyakan hubungan (kausal atau interaktif) antara dua variabel atau lebih. Terakhir, dari sudut pandang tujuan aplikasi, ia menekankan pentingnya metode *Research and Development (R&D)* sebagai metode penelitian yang digunakan untuk

menghasilkan produk tertentu dan menguji keefektifan produk tersebut dalam berbagai bidang seperti pendidikan, manajemen, dan sosial.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian merupakan dasar berpikir yang menjelaskan hubungan antara konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, konsep utama yang menjadi landasan adalah implementasi kebijakan publik, khususnya implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penggunaan Pakaian Dinas ASN di Kabupaten Mandailing Natal.

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep berfungsi untuk memberikan batasan yang jelas terhadap istilah - istilah penting yang digunakan dalam kerangka konsep penelitian agar tidak terjadi perbedaan penafsiran.

1. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah tahap krusial dalam proses kebijakan publik yang menghubungkan antara perumusan kebijakan dan hasil (outcome) kebijakan. Ia merupakan sekumpulan aktivitas atau mekanisme yang dilakukan untuk mengarahkan suatu kebijakan agar menjadi tindakan nyata guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Model Implementasi

Model implementasi adalah kerangka berpikir atau pendekatan teoretis yang digunakan untuk menganalisis bagaimana sebuah kebijakan dijalankan. Dalam studi administrasi publik, model ini berfungsi untuk mengidentifikasi variabel- variabel yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan (contohnya model Edward III, Merilee S. Grindle, atau Mazmanian & Sabatier).

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Faktor - faktor ini adalah variabel penentu yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada proses eksekusi kebijakan. Merujuk pada teori George C. Edward III, terdapat empat faktor utama:

- a. Komunikasi: Kejelasan dan konsistensi penyampaian informasi.
- b. Sumber Daya: Ketersediaan staf, wewenang, dan fasilitas.

- c. Disposisi: Sikap atau komitmen para pelaksana.
- d. Struktur Birokrasi: Standar operasional prosedur (SOP) dan pembagian tanggung jawab.

4. Aparatur Sipil Negara (ASN)

ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yang dalam menjalankan tugasnya wajib berlandaskan pada kode etik dan regulasi yang berlaku.

5. Penggunaan Pakaian Dinas ASN

Penggunaan pakaian dinas merupakan kewajiban atributif bagi setiap ASN sebagai identitas dalam menjalankan tugas profesi. Pakaian dinas berfungsi untuk meningkatkan kedisiplinan, pengawasan, keseragaman, dan profesionalisme, serta menjadi simbol kehadiran negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

6. Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021

Peraturan ini merupakan aturan hukum (instrumen hukum lokal) yang ditetapkan oleh Bupati sebagai landasan operasional spesifik di wilayah kabupaten tersebut. Dalam konteks ini, peraturan tersebut berfungsi sebagai pedoman teknis yang mengatur jenis, model, jadwal penggunaan, serta sanksi terkait pakaian dinas ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi konsep berfungsi untuk mempermudah peneliti dalam mengarahkan fokus analisis berdasarkan teori yang digunakan. menekankan empat faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu

1. Komunikasi Kebijakan

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pembuat kebijakan kepada pelaksana agar kebijakan tersebut dapat dimengerti dan dilaksanakan sesuai tujuan.

2. Sumber Daya

Sekalipun komunikasi sudah jelas, kebijakan akan gagal jika pelaksana kekurangan sarana untuk bertindak.

- a. Sumber Daya Manusia (Staf): Ketersediaan petugas yang melakukan pengawasan atau pemeriksaan kedisiplinan pakaian dinas (misalnya Satpol PP atau bagian Kepegawaian).
- b. Sumber Daya Finansial/Materi: Terkait dengan pengadaan seragam atau atribut khusus yang mungkin disediakan oleh pemerintah daerah atau kemampuan ekonomi ASN untuk memenuhinya.
- c. Wewenang: Legalitas atau hak bagi pimpinan unit kerja untuk memberikan teguran bagi mereka yang melanggar aturan pakaian dinas.

3. Disposisi

Disposisi berkaitan dengan watak, sikap, dan komitmen para pelaksana kebijakan (implementor).

- a. Sikap Pelaksana: Sejauh mana para ASN menyetujui dan mendukung peraturan pakaian dinas tersebut. Jika mereka merasa aturan tersebut bermanfaat bagi profesionalisme, implementasi akan berjalan baik.
- b. Insentif: Adanya penghargaan (reward) bagi yang disiplin atau sanksi (punishment) yang tegas bagi yang melanggar.
- c. Komitmen Pimpinan: Apakah pimpinan di instansi tersebut memberikan teladan (role model) dalam menggunakan pakaian dinas yang benar.

4. Struktur Birokrasi

Organisasi pelaksana harus memiliki pembagian tugas yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih.

- a. SOP (Standard Operating Procedure): Adanya tata cara tertulis mengenai pengawasan dan pelaporan pelanggaran pakaian dinas.
- b. Fragmentasi: Koordinasi antar bagian (misal: antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan masing-masing kantor Camat/Dinas) dalam memastikan aturan ditegakkan secara merata.

3.5 Narasumber

Narasumber dalam penelitian “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal” Peneliti menggunakan individu sebagai narasumber yakni :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Mandailing Natal

Nama : Ahmad Meinul Lubis,AP.

Alamat : Perumahan Cemara Madina

Jenis Kelamin : Laki-laki

2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Mandailing Natal

Nama : Nur Aini S.Sos

Alamat : jl.Adam malik Gg.Rambutan sipolu-polu

Jenis Kelamin : Perempuan

3. Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal

Nama : Dr.Kapsan Usman Utomo NST,SP.MM

Alamat : Lumban Dolok

Jenis Kelamin : Laki-laki

4. Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandiling Natal

Nama : Afrizal Nasution SE., M.M

Alamat : Perumahan Cemara Madina

Jenis Kelamin : Laki- laki

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan.

Untuk metode kualitatif, Sugiyono (2022) banyak merujuk pada model Miles

dan Huberman, di mana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus - menerus sampai tuntas. Tahapannya meliputi:

1. Data Reduction (Reduksi Data): Merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk memberi gambaran yang lebih jelas.
2. Data Display (Penyajian Data): Menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau hubungan antar kategori agar mudah dipahami.
3. Conclusion Drawing/Verification: Penarikan kesimpulan awal yang masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

3.7 Teknik pengumpulan Data

Menurut Syafrida H.S (2021) dalam *e - book metodologi penelitian* Teknik analisis data merupakan cara atau metode yang digunakan untuk mengolah, mengorganisasi dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan agar menjadi informasi yang bermakna serta dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau menjawab tujuan penelitian

1. Reduksi Data

Reduksi data ataupun merangkum informasi bersumber pada hal – hal yang penting untuk dibahas atau diambil satu kesimpulan. Reduksi data bisa dilakukan dengan cara melakukan abstraksi atau merangkum hal yang penting agar tetap berada dalam penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan inti dari data yang

diperoleh dari hasil penggalian data. Reduksi adalah mempermudah informasi yang didapat dari lapangan. Informasi yang didapat di lapangan tentu merupakan data yang sangat rumit dan juga sering dijumpai informasi yang tidak ada kaitannya dengan tema penelitian tetapi data tersebut bercampur dengan data penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertata yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Tahap ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tertata sehingga adanya penarikan kesimpulan, hal ini

dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengelompokan pada setiap pokok masalah.

3. Kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi merupakan langkah akhir dalam proses analisa data penelitian kuantitatif. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari objek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

3.8 Waktu dan Lokasi penelitian

Penelitian ini di laksanakan selama kurun waktu Dua bulan. Lokasi penelitian difokuskan pada beberapa kantor instansi pemerintahan kabupaten mandailing natal.

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

a. Sejarah Kabupaten Mandailing Natal

Kabupaten Mandailing Natal salah satu kabupate yang terletak di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Sering juga disebut dengan Madina, Mandailing Natal adalah sebuah Kabupaten di Sumatera Utara yang berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat.

Kabupaten Mandailing Natal terdiri dari 23 kecamatan, 27 kelurahan, dan 377 desa dengan luas wilayah mencapai 6.134,00 km dan jumlah penduduk sekitar 480.911 jiwa dengan kepadatan penduduk 78.jiwa/km. Struktur perekonomian Kabupaten Mandailing Natal adalah

- Pertanian
- Pertambangan dan penggalian
- Industri pengelolaan
- Listrik, gas dan air bersih
- Bangunan perdagangan hotel dan restoran
- Pengangkutan dan komunikasi

Penduduk wilayah Kabupaten Mandailing Natal didominasi oleh etnis Mandailing yang secara Bahasa dan budaya dekat dengan etnis Batak. Masyarakat etnis Mandailing di Kabupaten ini kebanyakan bermarga

Nasution, Lubis, Pulungan, Harahap, Siregar, Rangkuti, dan Daulay. Kemudian diikuti oleh suku Minangkabau yang banyak bermukim di daerah- daerah pesisir sejak masa lalu, Suku Siladang dan juga Nias.

b. Visi Dan Misi Pemerintah Kabupaten Mandailing natal

1. Visi

Akselerasi Pembangunan Menuju Mandailing Natal yang Mandiri, Kompetitif, Berkeadilan dan Bermartabat.

2. Misi

1. Meningkatkan Ekonomi di bidang agrikultur, industri dan pariwisata berlandaskan kearifan lokal sehingga terwujud kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan Fasilitas Umum termasuk Infrastruktur jalan raya, jalan desa, balai kecamatan dan pusat olahraga.
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui revolusi belajar-mengajar dan pelatihan sosial menuju perubahan dari konsumtif menjadi produktif.
4. Memperbaiki Gaya Hidup dan Kualitas Lingkungan serta meningkatkan literasi kesehatan menuju Mandailing Natal sehat insannya bersih alamnya.
5. Memperkokoh Budaya Mandailing Natal melalui penambahan mata pelajaran, kuliner dan event tahunan.
6. Meningkatkan Efektifitas dan Transparansi Tata Kelola Pemerintahan sehingga terwujud kepemimpinan yang

meritokratif dan terbuka.

7. Meningkatkan Sinergi dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat demi akselerasi pembangunan Mandailing Natal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi yang diperoleh pada saat penelitian melalui metode-metode pengumpulan data yang disebutkan dalam bab yang terlebih dahulu. Pengumpulan data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan secara mendalam, beberapa tahapan yang dilakukan penulis diantaranya: Pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data serta gambar dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di jawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 4 orang informan penelitian yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik , Asisten Ekonomi dan Pembangunan Kabupaten Mandailing natal.

Wawancara dilakukan di Beberapa Instansi Pemerintahan Kabupaten Mandailing Natal dilakukan untuk memperoleh jawaban dan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian. Data-data tersebut berupa pernyataan dari narasumber mengenai permasalahan skripsi yang digunakan untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebagai data yang dipergunakan dalam analisis penelitian pada bab ini.

Berikut adalah penyajian data-data yang diperoleh melalui wawancara dengan berbagai informan baik dari Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Mandailing Natal. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan kategorisasi

dalam penelitian yang juga merupakan kunci guna menjawab fenomena yang diteliti.

4.2 Deskripsi Hasil Wawancara Berdasarkan Kategorisasi

4.2.1 Komunikasi kebijakan

Komunikasi kebijakan merupakan salah satu faktor fundamental dalam proses implementasi kebijakan publik. Dalam perspektif administrasi publik, komunikasi kebijakan dimaknai sebagai proses penyampaian informasi mengenai tujuan, isi, standar, serta prosedur pelaksanaan kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana dan kelompok sasaran kebijakan. Proses ini bertujuan agar kebijakan dapat dipahami secara jelas, diterima, serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tanpa komunikasi yang efektif, kebijakan berpotensi mengalami distorsi makna, kesalahan interpretasi, bahkan kegagalan implementasi.

4.2.1.1 Penyampaian Informasi

Penyampaian informasi merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh individu atau lembaga untuk mentransmisikan pesan, data, atau pengetahuan kepada pihak lain dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami secara tepat dan akurat. Dalam perspektif akademis, penyampaian informasi tidak hanya sekadar proses pengiriman pesan, tetapi juga mencakup aspek kejelasan, ketepatan, relevansi, dan efektivitas dalam proses komunikasi.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang penyampaian informasi

Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Penyampaian informasi dilakukan oleh pemerintah daerah melalui saluran struktural organisasi, dimulai dari pimpinan daerah kepada pimpinan OPD, kemudian diteruskan kepada pejabat struktural dan fungsional, hingga kepada seluruh ASN sebagai pelaksana kebijakan. Secara teknis, informasi kebijakan disampaikan melalui berbagai media institusional, seperti surat edaran resmi, rapat dinas, apel pagi, serta forum koordinasi internal instansi. Selain itu, pemanfaatan media komunikasi digital internal, seperti grup komunikasi berbasis aplikasi perpesanan dan media informasi internal kantor, turut digunakan sebagai sarana pendukung dalam mempercepat distribusi informasi.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Proses penyampaian informasi biasanya dilakukan melalui rapat internal dan apel pagi. Saat aturan itu mulai diberlakukan, pimpinan menyampaikan langsung kepada para ASN, lalu dijelaskan secara rinci supaya semua paham. Selain itu, surat edaran juga dibagikan ke masing-masing OPD agar bisa dipelajari lebih lanjut.</i>
3.	<i>NurAini, S.Sos/ Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Informasi tentang Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 disampaikan lewat sosialisasi resmi di kantor. Biasanya ada pertemuan khusus untuk menjelaskan isi dan teknis pelaksanaannya. Setelah itu, informasi juga diteruskan melalui grup komunikasi kantor dan surat resmi supaya tidak ada yang ketinggalan informasi.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau mengatakan, Penyampaian aturan tersebut dilakukan secara bertahap. Awalnya dijelaskan oleh pimpinan saat rapat koordinasi, kemudian masing-masing kepala bidang menyampaikan lagi ke staf di unit kerja masing-masing. Jadi informasinya turun dari atas ke bawah supaya semua ASN mengetahui dan memahami aturan yang berlaku.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses penyampaian informasi mengenai Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 dilakukan secara terstruktur dan berjenjang melalui mekanisme organisasi pemerintahan. Informasi disalurkan dari pimpinan daerah kepada pimpinan OPD, kemudian diteruskan kepada pejabat struktural, fungsional, hingga seluruh ASN sebagai pelaksana kebijakan. Penyampaian tersebut didukung oleh berbagai media formal seperti surat edaran, rapat dinas, apel pagi, forum koordinasi, serta pemanfaatan media komunikasi digital internal. Mekanisme ini menunjukkan adanya sistem komunikasi yang sistematis guna memastikan seluruh ASN memahami dan melaksanakan kebijakan secara optimal.

4.2.1.2 Sosialisasi Tentang Pakaian Dinas ASN

Sosialisasi tentang pakaian dinas Aparatur Sipil Negara merupakan proses penyampaian dan penjelasan ketentuan mengenai penggunaan pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai jenis, waktu penggunaan, atribut, serta tata cara berpakaian dinas agar tercipta keseragaman, kedisiplinan, dan identitas institusional ASN.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Sosialisasi Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Sosialisasi mengenai penggunaan pakaian dinas ASN sudah dilakukan, Namun intensitas dan konsistensi sosialisasi masih bergantung pada kebijakan masing-masing instansi, sehingga terdapat perbedaan tingkat pemahaman antar-OPD dan antar-ASN. menunjukkan bahwa sosialisasi kebijakan telah berjalan secara struktural, tetapi belum terlembaga secara sistematis dan berkelanjutan, sehingga pemerataan informasi dan pemahaman kebijakan belum sepenuhnya tercapai.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Sejauh ini sosialisasi sudah berjalan dengan cukup merata. Biasanya disampaikan lewat rapat, apel, atau pertemuan internal kantor. Kalau ada perubahan atau penyesuaian aturan, langsung diinformasikan supaya tidak ada yang ketinggalan.</i>
3.	<i>NurAini, S.Sos/ Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Iya, sosialisasi dilakukan secara rutin, biasanya saat ada aturan baru atau penegasan kembali aturan lama. Kegiatannya dilakukan di setiap OPD, jadi semua ASN mendapatkan informasi yang sama.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Sosialisasi tentang pakaian dinas dilakukan secara berkala dan menyeluruh. Pimpinan selalu mengingatkan saat apel atau rapat koordinasi. Jadi bisa dibilang hampir semua ASN sudah mendapatkan penjelasan terkait aturan tersebut.</i>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sosialisasi mengenai penggunaan pakaian dinas ASN pada dasarnya telah dilaksanakan secara rutin dan melalui berbagai forum resmi, seperti rapat, apel, dan pertemuan internal di masing-masing OPD. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya terstandarisasi dan berkelanjutan, karena intensitas serta konsistensinya masih bergantung pada kebijakan masing-masing instansi. Kondisi ini mengakibatkan adanya perbedaan tingkat pemahaman antar-OPD dan antar-ASN, sehingga

pemerataan informasi belum sepenuhnya optimal.

4.2.1.3 Isi Peraturan Bupati Mandailing Natal No 20 Tahun 2021

Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 20 Tahun 2021 menetapkan ketentuan mengenai pakaian dinas Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Peraturan ini berfungsi sebagai pedoman penggunaan berbagai jenis pakaian dinas ASN, termasuk pakaian dinas harian, lapangan, sipil lengkap, hingga atribut dan kelengkapannya, dengan tujuan meningkatkan disiplin, motivasi kerja, identitas, dan wibawa ASN. Selain itu, peraturan ini juga mengatur penggunaan atribut seperti tanda jabatan, lencana, nama instansi, serta pembinaan, pendanaan, dan pengawasan terhadap pemakaian pakaian dinas tersebut. Peraturan ini diberlakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan dan mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Isi Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal :

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan,Isi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 pada dasarnya bersifat jelas dan sistematis, sehingga secara normatif mudah dipahami oleh ASN, Sebagian ASN hanya memahami peraturan pada tataran teknis-administratif, seperti jenis dan jadwal penggunaan pakaian dinas, memahami tujuan normatif dan nilai kebijakan yang melandasinya. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi mudah dipahami secara formal, proses pemahaman substantif dan internalisasi kebijakan.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Secara umum isi peraturannya cukup mudah dipahami, karena sudah dijelaskan dengan bahasa yang jelas. Tapi memang tetap perlu penjelasan dari pimpinan atau saat sosialisasi supaya semua ASN benar-benar mengerti maksud dan teknis pelaksanaannya.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan,Kalau dilihat dari isinya, peraturan itu sebenarnya tidak terlalu sulit dipahami. Hanya saja, kadang ada beberapa bagian yang perlu dijelaskan lagi secara langsung supaya tidak terjadi salah tafsir di lapangan.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan,Pada dasarnya aturan tersebut sudah disusun dengan cukup jelas, jadi sebagian besar ASN bisa memahaminya. Namun tetap dibutuhkan arahan atau penegasan saat rapat atau apel agar pemahamannya sama di semua unit kerja.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa secara normatif isi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara normatif telah disusun secara jelas dan sistematis sehingga relatif mudah dipahami oleh ASN. Namun, pemahaman yang terbentuk masih cenderung berada pada aspek teknis-administratif, seperti ketentuan jenis dan jadwal penggunaan pakaian dinas. Untuk mencapai pemahaman yang lebih substantif serta internalisasi nilai dan tujuan kebijakan, masih diperlukan penjelasan lanjutan dan penguatan melalui sosialisasi

maupun arahan pimpinan agar tidak terjadi perbedaan interpretasi di lingkungan kerja.

4.2.2 Sumber Daya

Sumber Daya merujuk pada seluruh potensi yang dimiliki dan digunakan untuk mendukung pelaksanaan suatu program atau kebijakan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Sumber daya tersebut umumnya meliputi sumber daya manusia (kompetensi dan jumlah personel), sumber daya finansial (anggaran), sumber daya sarana dan prasarana (fasilitas dan perlengkapan), serta sumber daya informasi dan kewenangan. Ketersediaan dan kualitas sumber daya menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan atau program yang diteliti.

4.2.2.1 Tercukupinya Sumber Daya Manusia

Ketersediaan sumber daya manusia mencukupi apabila jumlah, kompetensi, dan kualifikasi personel yang tersedia telah sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. menunjukkan bahwa aspek kuantitas dan kualitas aparatur telah memadai untuk mendukung efektivitas implementasi kebijakan, sehingga hambatan yang bersumber dari keterbatasan tenaga kerja relatif dapat diminimalkan.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Sumber Daya Manusia dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau mengatakan Secara umum, ketersediaan sumber daya manusia sudah cukup untuk mendukung pelaksanaan peraturan ini. Jumlah ASN yang ada sudah memadai, tinggal bagaimana pengawasan dan kedisiplinannya saja yang terus ditingkatkan.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M/ Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Ketersediaan sumber daya manusia secara pelaksanaan telah mencukupi untuk mendukung pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021. Beberapa ASN sudah memakai pakaian dinas sesuai dengan peraturan khususnya pada aspek kesadaran disiplin, pemahaman kebijakan, dan konsistensi kepatuhan ASN.</i>
3.	<i>NurAini, S.Sos/ Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Kalau dari segi jumlah dan kemampuan pegawai, menurut saya sudah mencukupi. ASN di masing-masing OPD sudah memahami tugasnya, jadi pelaksanaan aturan ini bisa berjalan dengan baik.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM/ Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Untuk sumber daya manusianya sendiri sebenarnya sudah cukup. Tidak ada kendala berarti dari segi jumlah pegawai, hanya perlu pembinaan dan pengawasan secara rutin supaya pelaksanaannya tetap sesuai aturan.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum telah mencukupi, baik dari segi jumlah maupun kemampuan ASN. Tingkat pemahaman tugas dan kesadaran disiplin pegawai dinilai sudah memadai untuk menunjang implementasi kebijakan. Namun demikian, optimalisasi pelaksanaan peraturan masih memerlukan penguatan dalam aspek pembinaan dan pengawasan guna menjaga konsistensi kepatuhan serta efektivitas pelaksanaan di setiap OPD.

4.2.2.2 Sarana Dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana dalam menunjang implementasi kebijakan merujuk pada terpenuhinya kebutuhan fasilitas fisik dan dukungan operasional, seperti seragam dinas, anggaran, serta fasilitas pendukung lainnya, yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa aspek material dan finansial telah tersedia secara memadai sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan, meminimalkan hambatan teknis, serta meningkatkan tingkat kepatuhan dan efektivitas implementasi di lapangan.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Saran Dan Prasarana dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Secara umum, sarana dan prasarana sudah cukup mendukung. Seragam dinas tersedia sesuai ketentuan, dan dari segi anggaran juga sudah dialokasikan. Tinggal bagaimana pengelolaannya supaya tetap tertib dan sesuai aturan.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Ketersediaan sarana dan prasarana dalam menunjang implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 pada umumnya telah memadai, mencakup penyediaan seragam dinas, dukungan anggaran rutin instansi, serta fasilitas pendukung kelembagaan. Pada saat peraturan ini di buat sarana dan prasarana melalui anggaran daerah/APBD tetapi untuk saat ini karena efisiensi anggaran, sehingga pemanfaatan sarana dan prasarana tersebut belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pelaksanaan kebijakan secara efektif dan berkelanjutan.</i>
3.	<i>NurAini, S.Sos/ Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Kalau untuk fasilitas pendukung seperti seragam dan kebutuhan lainnya, sejauh ini tidak ada kendala berarti. Anggaran juga sudah disesuaikan dengan kebutuhan, jadi pelaksanaan aturan bisa berjalan dengan baik.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Menurut saya, ketersediaan sarana dan prasarannya sudah memadai. ASN sudah memiliki seragam sesuai ketentuan, dan dukungan anggaran maupun fasilitas kantor juga cukup menunjang implementasi peraturan tersebut.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana dalam mendukung implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 pada dasarnya telah memadai, terutama pada tahap awal melalui dukungan anggaran APBD. Namun, kondisi efisiensi anggaran saat ini berdampak pada keterbatasan dalam pemerataan pengadaan, kelengkapan atribut, serta sistem pengawasan. Dengan demikian, meskipun fasilitas pendukung tersedia secara umum, pemanfaatannya belum sepenuhnya optimal dalam menunjang pelaksanaan kebijakan secara efektif dan berkelanjutan.

4.2.2.3 Kendala Dalam memenuhi peraturan

Kendala dalam memenuhi ketentuan pakaian dinas merujuk pada berbagai hambatan atau faktor penghambat yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan kewajiban penggunaan pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendala tersebut dapat bersifat administratif, finansial, teknis, maupun kultural, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sosialisasi, ketidaksesuaian distribusi atribut, atau rendahnya tingkat kesadaran dan kepatuhan.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Kendala Dalam memenuhi

Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Kalau kendala, misalnya ada ASN yang belum sempat menyesuaikan seragam sesuai ketentuan baru. Namun hal itu sifatnya sementara dan biasanya langsung diperbaiki setelah ada teguran atau pengingat dari pimpinan.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M /Kepala Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Kendala yang dihadapi ASN dalam memenuhi ketentuan pakaian dinas sesuai Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tidak ada. Karna sebagai pegawai harus ikut aturan tata tertib dari pada suatu organisasi. Secara umum, ASN mampu menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku karena dukungan ketersediaan seragam, kejelasan regulasi, serta dukungan kelembagaan dari masing-masing instansi, sehingga implementasi peraturan dapat berjalan secara lancar dan kondusif</i>
3.	<i>NurAini, S.Sos/ Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Secara umum tidak ada kendala yang terlalu besar. Paling hanya kendala kecil seperti keterlambatan pengadaan atau penyesuaian ukuran seragam. Tapi itu masih bisa diatasi dan tidak terlalu menghambat pelaksanaan aturan.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Tidak ada hambatan yang serius, hanya beberapa kendala teknis saja seperti pergantian model seragam atau ketersediaan bahan. Sejauh ini kendala tersebut masih dalam batas wajar dan tidak sampai mengganggu penerapan peraturan secara keseluruhan.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa secara umum tidak terdapat kendala yang signifikan dalam pemenuhan ketentuan pakaian dinas sesuai Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021. Adapun hambatan yang muncul cenderung bersifat teknis dan sementara, seperti keterlambatan pengadaan atau penyesuaian seragam, serta dapat segera diatasi melalui pengawasan dan arahan pimpinan. Dukungan ketersediaan sarana, kejelasan regulasi, dan komitmen kelembagaan turut mendukung kelancaran implementasi

peraturan secara kondusif.

4.2.3 Sikap pelaksanaan

Sikap pelaksanaan menjadi relative penting dalam menentukan keberhasilan implementasi, karena meskipun kebijakan telah dirumuskan dengan baik dan didukung oleh sumber daya yang memadai, pelaksanaan tidak akan optimal apabila pelaksana tidak memiliki sikap yang positif dan komitmen yang kuat terhadap kebijakan.

4.2.3.1 Sikap Dan Komitmen

Sikap dan komitmen merujuk pada perilaku dan relative kesungguhan individu dalam menerima serta melaksanakan suatu kebijakan atau tugas organisasi. Sikap mencerminkan pandangan atau respons positif maupun relative terhadap kebijakan, sedangkan komitmen menunjukkan kesediaan dan konsistensi untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keduanya menjadi penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Sikap Dan Komitmen dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Secara umum, sikap ASN cukup positif terhadap pelaksanaan peraturan ini. Mereka menyadari bahwa aturan tersebut memang bagian dari kedisiplinan sebagai pegawai, jadi sebagian besar menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M /Kepala Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Kalau dilihat dari keseharian di kantor, komitmen ASN sudah cukup baik. Mayoritas mengikuti ketentuan yang ada dan berusaha menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku, terutama dalam penggunaan pakaian dinas sesuai jadwal.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Sikap dan komitmen ASN terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum bersifat positif dan mendukung. ASN menunjukkan relatif kepatuhan yang baik terhadap ketentuan penggunaan pakaian dinas sebagai bagian dari kewajiban kedinasan dan tata tertib organisasi. Komitmen tersebut tercermin dalam kesediaan ASN untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku, menjalankan kebijakan secara konsisten, serta menerima peraturan sebagai pembentukan disiplin, profesionalisme, dan identitas aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi peraturan didukung oleh disposisi pelaksana yang relative kuat dalam kerangka kepatuhan birokratis dan etika kelembagaan</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pada dasarnya ASN menunjukkan sikap yang mendukung terhadap peraturan tersebut. Mereka memahami bahwa aturan ini bertujuan untuk menjaga ketertiban dan profesionalitas, sehingga pelaksanaannya berjalan dengan cukup tertib dan konsisten.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa sikap dan komitmen ASN terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum bersifat positif dan mendukung. ASN menunjukkan tingkat kepatuhan yang relatif baik serta kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku sebagai bagian dari kewajiban kedinasan. Komitmen tersebut mencerminkan adanya kesadaran akan pentingnya disiplin,

profesionalisme, dan etika kelembagaan, sehingga implementasi peraturan dapat berjalan secara tertib dan konsisten.

4.2.3.2 Keteladanan Dalam Peraturan

Keteladanan dalam peraturan merujuk pada sikap dan perilaku pimpinan atau aparat yang secara konsisten mematuhi serta menerapkan ketentuan yang berlaku, sehingga menjadi contoh bagi anggota organisasi lainnya. Keteladanan merupakan faktor normatif yang memperkuat efektivitas implementasi kebijakan, karena kepatuhan yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat mendorong disiplin, legitimasi, dan kepatuhan kolektif dalam lingkungan birokrasi.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Keteladanan Pimpinan dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Iya, pimpinan sudah memberikan contoh yang baik. Kami selalu memakai pakaian dinas sesuai jadwal dan ketentuan, jadi itu menjadi contoh langsung bagi ASN lainnya untuk ikut disiplin.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M /Kepala Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Sejauh yang saya lihat, pimpinan cukup konsisten dalam mengikuti aturan pakaian dinas. secara tidak langsung jadi motivasi bagi pegawai untuk melakukan hal yang sama.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pimpinan pada umumnya memberikan keteladanan dalam penggunaan pakaian.Keteladanan tercermin dari konsistensi pimpinan dalam mematuhi aturan berpakaian dinas, Sikap berfungsi sebagai model perilaku organisasi yang memperkuat internalisasi nilai disiplin dan kepatuhan regulatif di kalangan ASN, berkontribusi positif terhadap implementasi kebijakan secara keseluruhan.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Menurut saya, pimpinan sudah menunjukkan keteladanan dalam hal penggunaan pakaian dinas.Mereka mematuhi aturan yang ada, sehingga bawahan juga merasa terdorong untuk mengikuti,menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa pimpinan

pada umumnya telah memberikan keteladanan dalam penggunaan pakaian dinas sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021. Konsistensi pimpinan dalam mematuhi aturan berpakaian dinas, baik dalam kegiatan sehari-hari maupun acara formal, menjadi contoh positif bagi ASN. Keteladanan tersebut berperan dalam memperkuat disiplin, meningkatkan kepatuhan regulatif, serta mendukung efektivitas implementasi kebijakan di lingkungan kerja.

4.2.3.3 Bentuk Motivasi Dan Pengawasan

Bentuk motivasi dan pengawasan dalam peraturan untuk mendorong kepatuhan serta memastikan pelaksanaan kebijakan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi dapat berupa pembinaan, arahan, penghargaan, atau penguatan nilai disiplin yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan komitmen pelaksana. Sementara itu, pengawasan merupakan proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengontrol pelaksanaan peraturan, mencegah penyimpangan, serta menjamin konsistensi penerapan kebijakan dalam organisasi.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Bentuk Motivasi dan Pengawasan dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pengawasan tetap dilakukan, terutama saat apel pagi atau jam kerja. Kalau ada yang melanggar, biasanya diberikan teguran lisan sebagai bentuk pembinaan. Tujuannya bukan untuk menghukum, tapi supaya ke depan lebih tertib.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP, M.M /Kepala Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Iya, ada pengawasan dari pimpinan maupun atasan langsung. Kalau ada ASN yang tidak sesuai dengan aturan, biasanya ditegur terlebih dahulu. Selain itu, pimpinan juga sering memberikan arahan dan motivasi supaya semua tetap disiplin.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan, Pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 didukung oleh mekanisme motivasi, pengawasan, dan sanksi bagi ASN. Motivasi diberikan melalui pembinaan dan arahan pimpinan, sementara pengawasan dilakukan secara struktural melalui kontrol internal dan evaluasi kedisiplinan. Sanksi diterapkan secara bertahap dan proporsional, mulai dari teguran hingga sanksi administratif, guna memperkuat kepatuhan dan konsistensi pelaksanaan peraturan.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Ada bentuk pengawasan dan juga sanksi, meskipun sifatnya lebih ke pembinaan. Biasanya dimulai dari teguran atau peringatan. Di sisi lain, pimpinan juga terus mengingatkan dan memberi motivasi agar ASN patuh terhadap aturan yang berlaku.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 didukung oleh mekanisme motivasi, pengawasan, dan pemberian sanksi yang bersifat pembinaan. Pengawasan dilakukan secara struktural oleh pimpinan dan atasan langsung, terutama melalui kontrol kedisiplinan dalam aktivitas kedinasan. Penerapan sanksi dilakukan secara bertahap dan proporsional, dimulai dari teguran lisan hingga

sanksi administratif, dengan tujuan memperkuat kepatuhan serta menjaga konsistensi pelaksanaan peraturan di lingkungan kerja.

4.2.4 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berfungsi sebagai kerangka institusional yang menentukan pola koordinasi, alur komando, serta prosedur operasional dalam pelaksanaan kebijakan. Kejelasan struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas implementasi, karena dapat meminimalkan tumpang tindih kewenangan dan meningkatkan akuntabilitas organisasi.

4.2.4.1 Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman teknis yang mengatur tata cara, ketentuan, dan mekanisme penggunaan pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mencakup jenis pakaian, waktu penggunaan, atribut yang dikenakan, serta prosedur pengawasan dan penegakan disiplin. berfungsi sebagai instrumen administratif untuk menjamin keseragaman, kepastian prosedural, dan konsistensi pelaksanaan kebijakan dalam lingkungan birokrasi.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Standar Operasional Prosedur dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Setahu saya, pelaksanaan penggunaan pakaian dinas sudah diatur secara jelas dalam pedoman atau aturan teknis yang berlaku. Jadi tidak hanya sebatas aturan umum, tapi juga ada penjelasan lebih rinci tentang jadwal dan jenis pakaiannya.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M /Kepala Badan Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Iya, ada aturan teknis yang mengatur penggunaan pakaian dinas. Biasanya sudah dijelaskan dalam surat edaran atau petunjuk teknis, jadi ASN tinggal mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Ada, karena setiap kebijakan pasti dilengkapi dengan aturan teknis supaya pelaksanaannya jelas. Biasanya itu disampaikan melalui surat resmi atau disosialisasikan saat rapat, sehingga ASN punya pedoman yang sama dalam menjalankannya.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Terdapat aturan teknis yang mengatur pelaksanaan penggunaan pakaian dinas ASN, yang bersumber langsung dari Peraturan serta ketentuan internal masing-masing OPD. Aturan ini memuat pengaturan mengenai jenis pakaian dinas, waktu penggunaan, atribut, dan lainnya.belum seluruh instansi memiliki SOP khusus yang terlembaga secara formal dan seragam, sehingga pelaksanaan kebijakan masih lebih banyak bergantung pada instruksi pimpinan dan mekanisme pengawasan struktural.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan penggunaan pakaian dinas ASN telah didukung oleh aturan teknis yang bersumber dari peraturan yang berlaku serta ketentuan internal masing-masing OPD. Aturan tersebut memuat pengaturan rinci mengenai jenis, jadwal penggunaan, dan atribut pakaian dinas sehingga menjadi pedoman dalam implementasi kebijakan. Namun demikian, belum seluruh instansi memiliki SOP yang terlembaga secara formal dan seragam, sehingga pelaksanaannya masih bergantung pada instruksi pimpinan dan mekanisme pengawasan struktural.

4.2.4.2 Pembagian Unit Kerja

Pembagian Unit Kerja bertujuan untuk menciptakan kejelasan fungsi, menghindari tumpang tindih kewenangan, serta meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan atau program organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, koordinasi dan kinerja antar unit kerja dapat berjalan secara sistematis dan terarah.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Pembagian Unit Kerja dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pembagian tugasnya sudah cukup jelas. Biasanya pimpinan OPD bertanggung jawab melakukan pengawasan secara umum, lalu kepala bidang atau atasan langsung yang mengawasi staf di unit masing-masing. Jadi pengawasannya dilakukan secara berjenjang.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M /Kepala Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Setiap unit kerja punya tanggung jawab masing-masing dalam mengawasi pelaksanaan aturan ini. Atasan langsung memantau bawahannya, sementara pimpinan instansi melakukan kontrol secara keseluruhan supaya semuanya tetap sesuai ketentuan.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pengawasan dibagi sesuai struktur organisasi. Pimpinan mengawasi secara umum, lalu diteruskan ke pejabat struktural di bawahnya untuk memastikan staf mematuhi aturan. Dengan begitu, tanggung jawabnya jelas dan tidak saling tumpang tindih.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Pembagian tugas dan tanggung jawab antar unit kerja secara struktural dan hierarkis sesuai dengan sistem birokrasi pemerintahan daerah. Pengawasan dimulai dari, pimpinan OPD, kepala unit kerja dan pejabat struktural sebagai pengawas terhadap ASN di lingkungan kerjanya masing-masing. Setiap unit kerja melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi kepatuhan ASN terhadap ketentuan penggunaan pakaian dinas. Koordinasi pengawasan dilakukan melalui jalur administrasi, supaya pelaksanaan kebijakan berlangsung secara terintegrasi dalam struktur organisasi pemerintahan daerah.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan peraturan telah dilaksanakan secara struktural dan hierarkis sesuai dengan sistem birokrasi pemerintahan daerah. Pengawasan dilakukan secara berjenjang, mulai dari pimpinan daerah dan pimpinan OPD hingga pejabat struktural dan atasan langsung di masing-masing unit kerja. Mekanisme ini disertai dengan pembinaan, pemantauan, serta evaluasi internal, sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan secara terkoordinasi dan terintegrasi dalam struktur organisasi.

4.2.4.3 Koordinasi Antar Instansi

koordinasi ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih kewenangan, meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan, serta memastikan adanya keselarasan komunikasi, perencanaan, dan pengawasan dalam sistem pemerintahan atau organisasi. dan penyelarasan tindakan antara dua atau lebih lembaga atau unit organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Berikut Matrix jawaban hasil wawancara tentang Koordinasi Antar Instansi dalam Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal:

No	Narasumber/ Jabatan	Hasil Wawancara
1.	<i>Ahmad Meinul Lubis, AP/ Kepala BKPSDM Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Sejauh ini koordinasi antar instansi sudah berjalan dengan baik. Biasanya dilakukan lewat rapat koordinasi atau komunikasi langsung antar pimpinan, jadi kalau ada hal yang perlu disesuaikan bisa segera dibahas bersama.</i>
2.	<i>Dr. Kapsan Usman Utomo Nst, SP., M.M / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Koordinasi antar instansi sudah berjalan cukup efektif. Kalau ada kendala atau perbedaan pemahaman, biasanya langsung dikomunikasikan melalui forum rapat atau diskusi internal, jadi tidak sampai menimbulkan masalah yang besar.</i>
3.	<i>NurAini,S.Sos/Kepala Sub Bagian Umum Direktorat dan Kepegawaian Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Menurut saya, koordinasinya sudah cukup lancar. Antar bagian saling berkomunikasi, baik melalui surat resmi maupun grup komunikasi internal, sehingga pelaksanaan aturan tetap sejalan.</i>
4.	<i>Afrizal Nasution, SE.MM / Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mandailing Natal</i>	<i>Beliau Mengatakan Koordinasi antar instansi dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum telah berjalan dengan baik. Koordinasi dilakukan melalui mekanisme struktural pemerintahan, forum internal organisasi, serta jalur komunikasi administratif yang terintegrasi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD).Pelaksanaan koordinasi ini memungkinkan terjadinya sinkronisasi kebijakan, penyamaan pemahaman teknis, serta konsistensi pengawasan di masing-masing unit kerja dalam kerangka sistem birokrasi pemerintahan daerah.</i>

Berdasarkan Hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa koordinasi antar instansi dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 telah berjalan dengan baik dan relatif efektif. Koordinasi dilakukan melalui mekanisme struktural pemerintahan, forum rapat, komunikasi administratif, serta media komunikasi internal antar OPD. Proses tersebut mendukung sinkronisasi kebijakan, penyamaan pemahaman teknis, dan konsistensi pengawasan, sehingga implementasi peraturan dapat terlaksana secara terintegrasi dalam sistem birokrasi pemerintahan daerah.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Komunikasi Kebijakan

Komunikasi Kebijakan dalam penyampaian informasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 dilakukan melalui mekanisme komunikasi birokratis yang formal, berjenjang, dan struktural, mulai dari pimpinan daerah hingga ASN sebagai pelaksana kebijakan. Pola ini menunjukkan adanya sistem komunikasi organisasi yang terinstitusionalisasi, yang bertujuan menjaga keabsahan informasi dan keseragaman pemahaman kebijakan.

Menurut Edwards III, komunikasi kebijakan yang efektif harus memenuhi tiga unsur utama, yaitu transmisi informasi, kejelasan pesan, dan konsistensi informasi. Dalam konteks penelitian ini, transmisi informasi telah berjalan secara formal melalui saluran birokrasi, namun aspek kejelasan dan konsistensi belum sepenuhnya optimal karena sosialisasi kebijakan belum dilakukan secara sistematis, rutin, dan merata antar-OPD. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan tingkat pemahaman ASN terhadap substansi kebijakan, di mana sebagian ASN hanya memahami aspek teknis-administratif tanpa menginternalisasi nilai dan tujuan normatif kebijakan.

Secara teoritis, Van Meter dan Van Horn menjelaskan bahwa komunikasi kebijakan bukan hanya soal penyampaian informasi, tetapi juga menyangkut pemahaman bersama (*shared understanding*) antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang bersifat struktural dan administratif belum sepenuhnya membangun pemahaman substantif ASN terhadap makna kebijakan sebagai instrumen pembentukan

disiplin, identitas aparatur, dan profesionalisme birokrasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 dalam aspek komunikasi kebijakan telah berjalan melalui mekanisme komunikasi birokratis yang formal, berjenjang, dan terstruktur, sehingga secara administratif mampu menjamin transmisi informasi dan keabsahan kebijakan kepada ASN sebagai pelaksana. Namun, efektivitas komunikasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya optimal karena aspek kejelasan pesan dan konsistensi sosialisasi masih lemah, ditandai dengan belum dilaksanakannya sosialisasi secara sistematis, rutin, dan merata antar-OPD. Kondisi ini menyebabkan perbedaan tingkat pemahaman ASN terhadap substansi kebijakan, di mana pemahaman masih cenderung bersifat teknis-administratif dan belum berkembang menjadi pemahaman substantif yang menyentuh nilai, tujuan normatif, dan makna kebijakan sebagai instrumen pembentukan disiplin, identitas aparatur, serta profesionalisme birokrasi.

4.3.2 Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya manusia dalam implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum telah mencukupi, yang tercermin dari tingkat kesadaran disiplin, pemahaman kebijakan, dan kepatuhan ASN dalam penggunaan pakaian dinas. Selain itu, sarana dan prasarana seperti penyediaan seragam, dukungan anggaran, dan fasilitas kelembagaan pada dasarnya telah tersedia, meskipun mengalami keterbatasan akibat efisiensi anggaran daerah.

Menurut Edward III, sumber daya merupakan faktor kunci dalam implementasi kebijakan, yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya

finansial, sumber daya material, dan kewenangan institusional. Ketersediaan sumber daya yang memadai akan menentukan kemampuan organisasi dalam menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan nyata.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Grindle yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh *capacity of implementers*, yaitu kapasitas aktor pelaksana dalam memahami, menerima, dan menjalankan kebijakan. Meskipun terdapat keterbatasan pada aspek pemerataan pengadaan dan kelengkapan atribut akibat efisiensi anggaran, namun secara struktural kapasitas kelembagaan masih mampu menopang pelaksanaan kebijakan secara relatif stabil.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sumber daya dalam implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 secara umum telah mencukupi, baik dari aspek sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pendukung. Meskipun terdapat keterbatasan akibat efisiensi anggaran daerah, kondisi tersebut tidak menjadi penghambat utama pelaksanaan kebijakan karena masih adanya dukungan kelembagaan, kejelasan regulasi, serta komitmen organisasi yang kuat. Dengan demikian, kapasitas pelaksana dan struktur kelembagaan yang ada mampu menopang implementasi kebijakan secara relatif stabil dan berkelanjutan.

4.3.3 Disposisi/ Pelaksanaan

Dalam hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap dan komitmen ASN terhadap pelaksanaan kebijakan bersifat positif dan mendukung, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap ketentuan penggunaan pakaian dinas serta penerimaan

terhadap kebijakan sebagai bagian dari kewajiban kedinasan dan tata tertib organisasi. Sikap ini diperkuat oleh keteladanan pimpinan dan adanya sistem motivasi, pengawasan, serta sanksi administratif yang terstruktur.

Menurut Edwards III, disposisi pelaksana merupakan faktor penting karena keberhasilan kebijakan tidak hanya ditentukan oleh struktur dan sumber daya, tetapi juga oleh kemauan, komitmen, dan sikap pelaksana kebijakan. Jika implementor memiliki sikap menerima dan mendukung kebijakan, maka pelaksanaan kebijakan akan berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Pandangan ini sejalan dengan teori Mazmanian dan Sabatier yang menegaskan bahwa implementasi kebijakan akan efektif apabila pelaksana memiliki orientasi nilai yang sejalan dengan tujuan kebijakan. Dalam konteks penelitian ini, penerimaan ASN terhadap kebijakan sebagai instrumen pembentukan disiplin dan profesionalisme menunjukkan adanya keselarasan antara tujuan kebijakan dan orientasi nilai pelaksana. Dengan demikian, implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 tidak hanya berjalan secara struktural, tetapi juga memperoleh legitimasi sosial dan psikologis dari para pelaksana kebijakan, yang memperkuat stabilitas implementasi dalam jangka panjang.

4.3.4 Struktur Birokrasi

Implementasi kebijakan didukung oleh struktur birokrasi yang hierarkis dan terintegrasi, dengan pembagian tugas yang jelas, mekanisme pengawasan struktural, serta koordinasi antarinstansi yang berjalan secara administratif dan kelembagaan. Namun demikian, belum seluruh instansi memiliki SOP khusus

yang terlembaga secara seragam, sehingga pelaksanaan kebijakan masih bergantung pada instruksi pimpinan dan mekanisme pengawasan struktural.

Menurut Weber, birokrasi modern ditandai oleh struktur hierarkis, pembagian kerja yang jelas, aturan formal, dan sistem pengawasan yang terlembaga. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa struktur birokrasi pemerintahan daerah telah memenuhi karakteristik tersebut, meskipun aspek standarisasi prosedur (SOP) belum sepenuhnya terinstitusionalisasi secara merata.

Dalam perspektif Edwards III, struktur birokrasi yang terlalu kaku dapat menjadi hambatan implementasi kebijakan jika tidak diimbangi dengan fleksibilitas operasional. Namun dalam penelitian ini, ketergantungan pada instruksi pimpinan justru berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang menjaga keberlangsungan implementasi kebijakan meskipun belum didukung SOP formal yang seragam.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa struktur birokrasi di Kabupaten Mandailing Natal berfungsi sebagai instrumen pengendalian kebijakan, bukan hanya sebagai struktur administratif, tetapi juga sebagai mekanisme integrasi kebijakan lintas unit kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing natal telah berjalan secara efektif dalam kerangka sistem birokrasi pemerintahan daerah.

1. Aspek Komunikasi Kebijakan

Implementasi kebijakan ini didukung oleh mekanisme komunikasi birokratis yang formal, berjenjang, dan terstruktur, sehingga mampu menjamin transmisi informasi dan keabsahan kebijakan secara administratif kepada seluruh ASN sebagai pelaksana kebijakan. Namun demikian, efektivitas komunikasi belum sepenuhnya optimal karena sosialisasi kebijakan belum dilakukan secara sistematis, rutin, dan merata antar-Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang berdampak pada perbedaan tingkat pemahaman ASN terhadap substansi dan nilai normatif kebijakan.

2. Aspek Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendukung secara umum telah mencukupi untuk menopang implementasi kebijakan. Meskipun terdapat keterbatasan akibat efisiensi anggaran daerah yang berdampak pada pemerataan pengadaan dan kelengkapan atribut, kondisi tersebut tidak menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan kebijakan karena adanya dukungan kelembagaan, kejelasan regulasi, serta komitmen

organisasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas pelaksana dan struktur kelembagaan yang ada mampu menjaga stabilitas implementasi kebijakan secara berkelanjutan.

3. Aspek Disposisi Pelaksanaan

Pada implementasi kebijakan didukung oleh sikap dan komitmen ASN yang positif, yang tercermin dalam tingkat kepatuhan terhadap ketentuan penggunaan pakaian dinas, penerimaan terhadap kebijakan sebagai bagian dari kewajiban kedinasan, serta kesediaan untuk menjalankan kebijakan secara konsisten. Sikap ini diperkuat oleh keteladanan pimpinan, sistem motivasi, mekanisme pengawasan, dan penerapan sanksi administratif yang terstruktur, sehingga membentuk sistem pengendalian organisasi yang efektif dalam memperkuat kepatuhan dan disiplin ASN.

4. Aspek Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi, implementasi kebijakan didukung oleh struktur organisasi yang hierarkis dan terintegrasi, dengan pembagian tugas yang jelas, mekanisme pengawasan struktural, serta koordinasi antarinstansi yang berjalan secara administratif dan kelembagaan. Meskipun belum seluruh instansi memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang terlembaga secara seragam, mekanisme instruksi pimpinan dan pengawasan struktural tetap mampu menjaga keberlangsungan dan konsistensi implementasi kebijakan.

Secara keseluruhan, implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 di Kabupaten Mandailing Natal tidak hanya berlangsung secara normatif

dan administratif, tetapi juga memperoleh dukungan struktural, kelembagaan, dan perilaku organisasi, sehingga kebijakan tersebut dapat dijalankan secara relatif efektif, stabil, dan berkelanjutan dalam sistem birokrasi pemerintahan daerah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan tentang Implementasi Peraturan Bupati No 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing natal tedapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Aspek Komunikasi Kebijakan

Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal disarankan untuk memperkuat mekanisme sosialisasi kebijakan secara lebih sistematis, terstruktur, rutin, dan merata di seluruh OPD. Sosialisasi tidak hanya berfokus pada aspek teknis-administratif, tetapi juga harus menekankan pemahaman substansial terhadap nilai, tujuan normatif, dan makna kebijakan sebagai instrumen pembentukan disiplin, profesionalisme, dan identitas ASN.

2. Aspek Sumber Daya

Perlu dilakukan penguatan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya, khususnya dalam pemerataan pengadaan sarana dan prasarana pendukung kebijakan. Pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun skema penganggaran yang lebih berkelanjutan agar keterbatasan akibat efisiensi anggaran tidak berdampak pada kualitas implementasi kebijakan dalam jangka panjang.

3. Aspek Disposisi Pelaksanaan

Komitmen dan sikap positif ASN perlu terus dipelihara melalui program pembinaan berkelanjutan, penguatan budaya organisasi, serta internalisasi nilai-nilai disiplin dan profesionalisme birokrasi. Keteladanan pimpinan hendaknya terus dijaga sebagai model perilaku organisasi dalam memperkuat kepatuhan regulatif ASN.

4. Aspek Struktur Birokrasi

Disarankan agar pemerintah daerah menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang seragam dan terlembaga di seluruh OPD terkait pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021. Keberadaan SOP yang formal dan seragam akan memperkuat standarisasi pelaksanaan kebijakan, meningkatkan kepastian prosedural, serta memperkuat konsistensi implementasi lintas unit kerja.

5. Saran Akademik

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan yang lebih komprehensif, seperti mengkaji aspek budaya organisasi, kepemimpinan birokrasi, dan internalisasi nilai kebijakan dalam perspektif perilaku organisasi, serta menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) agar diperoleh gambaran implementasi kebijakan yang lebih utuh dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. 2020. *Dasar - Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabeta
- Chefran.J, & Aminudin, A. (2020). Disiplin Pegawai dalam Penggunaan Atribut Kepangkatan pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. *Jurnal Governance dan Administrasi Publik*, 4(1), 31-41. <https://doi.org/10.31186/jgoap.4.1.31-41>
- Dwiyanto, A. 2018. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Dunn, W. N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* (Edisi Kedua). Gadjah Mada University Press.
- Edward III, G. C.1980. *Implementing Public Policy*. Washington D.C. Congressional Quarterly Press
- Edward III, G. C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Fitriani. (2019). *Implementasi Peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pakaian Muslim dan Muslimah bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal ditinjau dari Perspektif Fiqih Siyasah*. [Skripsi/Karya Ilmiah, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan]. Repositori Institusi.
- Grindle, M. S. 1980. *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton. Princeton University Press.
- Hassel, A., & Wegrich, K. 2022. *How to Implement Public Policy*. In *How to Do Public Policy* (pp. 127-158). Oxford University Press. doi:10.1093/oso/9780198747000.001.0005
- Hupe, P. L., & Hill, M. J. 2016. “And the Rest is Implementation”: Comparing Approaches to What Happens in Policy Processes Beyond Great Expectations. *Public Policy and Administration*, 31(2), 103–121. <https://doi.org/10.1177/0952076715598828>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2019. *Pedoman Etika dan Nilai Dasar ASN*. Jakarta. KemenPAN-RB
- Kristian, E. 2023. Implementasi kebijakan publik dalam perspektif administrasi modern. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*. 5(1), 22–33

- Kristian, D. (2023). *Kebijakan Publik: Teori, Formulasi, dan Implementasi*. Bandung: CV. Azka Pustaka.
- Pemerintah Kabupaten Lombok Barat, Sekretariat Daerah. 2025. Pakaian Dinas Bukan Hanya Tentang Identitas, Disiplin, Wibawa dan Profesionalitas Aparatur, tetapi Citra Daerah.
- Peraturan Bupati Kabupaten Mandailing Natal Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Padilah, R. 2022. Implementasi Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Pakaian Muslim dan Muslimah bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal. *El-Thawalib: Jurnal Hukum Islam*, 3(2)
Link/DOI jika tersedia di OJS Jurnal El-Thawalib
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 13 Tahun 2021 tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal DPR RI
- Syafrida, H. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta/Medan: PT. Lembaga Chakra. (Catatan: Lokasi penerbit dapat disesuaikan dengan edisi cetak yang tersedia di repositori institusi Anda).
- Susilo, F. (2025). Implementasi Kebijakan Pakaian Muslim dan Muslimah bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(1), [Halaman/DOI].
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2017. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta. RajaGrafindo Persada
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. 1975. *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. *Administration & Society*, Vol. 6, No. 4.

LAMPIRAN



**Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Kepala BKDPSDM
Kabupaten Mandailing Natal**



**Dokumentasi dengan Ibu Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Kabupaten Mandailing Natal**



Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Mandailing Natal



Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Asisten Ekonomi dan Pembangunan Kabupaten Mandailing Natal

Acc W
31/01/2026

**PEDOMAN DRAF WAWANCARA
IMPLMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG
PENGUNAAN PAKIAAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

1. Identitas Penelitian

- a. Nama :
- b. Npm :

2. Identitas Narasumber

- a. Nama :
- b. Alamat :
- c. Pekerjaan :
- d. Jenis Kelamin :

3. Kategorisasi Penelitian

1. Komunikasi Kebijakan

- a. Bagaimana proses penyampaian informasi terkait Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 kepada ASN di lingkungan kerja Bapak/Ibu?
- b. Apakah sosialisasi mengenai penggunaan pakaian dinas ASN dilakukan secara rutin dan merata?
- c. Apakah isi peraturan tersebut mudah dipahami oleh seluruh ASN?

2. Sumber Daya

- a. Apakah ketersediaan sumber daya manusia sudah mencukupi dalam mendukung pelaksanaan peraturan ini?
- b. Bagaimana ketersediaan sarana dan prasarana (seragam dinas, anggaran, fasilitas pendukung) dalam menunjang implementasi peraturan ini?
- c. Apakah terdapat kendala yang dihadapi ASN dalam memenuhi ketentuan pakaian dinas sesuai peraturan tersebut?

3. Disposisi (Sikap Pelaksanaan)

- a. Bagaimana sikap dan komitmen ASN terhadap pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021?
- b. Apakah pimpinan memberikan keteladanan dalam penggunaan pakaian dinas sesuai ketentuan?
- c. Apakah terdapat bentuk motivasi, pengawasan, atau sanksi bagi ASN yang tidak mematuhi peraturan tersebut?

4. Struktur Birokrasi

- a. Apakah terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) atau aturan teknis yang mengatur pelaksanaan penggunaan pakaian dinas ASN?
- b. Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab antar unit kerja dalam mengawasi pelaksanaan peraturan ini?
- c. Apakah koordinasi antar instansi atau bagian sudah berjalan dengan baik?



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila manggapi surul id agar diikut ulah nomor dan langganys

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berjarakan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtir Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

https://fslp.umsu.ac.id fslp@umsu.ac.id @umsuamedan @umsuamedan @umsuamedan @umsuamedan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Ketua Program Studi ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 27 NOVEMBER 2025.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : IRHAM M. ISJAN AL AZWARI
NPM : 2203100056
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Tabungan sks : 125.0 sks, IP Kumulatif 3,70.

Mengajukan permohonan persetujuan judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah):

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 Tentang PENGGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MAMPAING NATAI	27/10/2025 <i>[Signature]</i>
2	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2022 tentang Penetapan zona AKTIVITAS PEDAGANG KAKI LIMA DI KOTA MEDAN	
3	IMPLEMENTASI PERATURAN WALI KOTA NOMOR 17 TAHUN 2014 Tentang PADAT REKREASI DI KOTA MEDAN	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Program Studi:

Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 27, NOVEMBER.....2025.

[Signature]
Ketua
(.....)
NIDN:

020

pb: WILUDA S MELIATA MSP.

Pemohon,

[Signature]
(IRHAM M. ISJAN AL AZWARI)
Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi:.....

[Signature]
(.....)
NIDN:





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengubah dunia ini agar lebih baik nomor dan sebagainya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> ✉ fisip@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)
Nomor : 1934/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2025**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : 27 Oktober 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa	: IRHAM M ISNAN AL AZWARI
N P M	: 2203100056
Program Studi	: Ilmu Administrasi Publik
Semester	: VII (Tujuh) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah)	: IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MANDAILING NATAL
Pembimbing	: WINDA S MELIALA, S.Sos., MSP.

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 020.22.310 tahun 2025.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 27 April 2026.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 06 Djumadil Awal 1447 H
29 Oktober 2025 M



Asoc. Prof. Dr. ARIEFIN SALEH, MSP.
 NIDN. 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Peringgal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila melawat ke laman web kami dan langganter

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XU/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Rasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

https://fisp.umsu.ac.id fisp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 18 Desember 2025.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : IPHAM M ISWAN AL AZWARI
N P M : 2203100056
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

menyajikan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor. /SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/20..... tanggal 18 DESEMBER dengan judul sebagai berikut :

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2020 TENTANG PENGHUNIAN
PAKALAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MANDALINGA NATAI

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lulus Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuning Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proposal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*


Diketahui oleh Ketua
Program Studi


(.....)

NIDN:

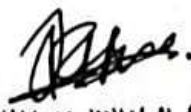
Menyetujui

Pembimbing


(WINDA S MELIALA)

NIDN:

Pemohon,


(IPHAM M. ISWAN AL AZWARI)





UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR

(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 2204/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat 19 Desember 2025
Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Penerimaan Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
21	SALSYAFANYA SANDI	2203100010	KHAIDIR ALI, S. Sos., MPA.	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S. Sos., M.A.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG PENGATURAN OPERASIONAL TRUK BERHUKUN BERAT DI KOTA MEDAN
22	ADELLA SAPUTRI	2203100003	SYAFRUDDIN, S. Sos., M.H.	RAFIEQAH NALAR RIZKY, S. Sos., M.A.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG LARANGAN PEMBUANGAN LIMBAH CAIR KESELOKAN DI KOTA MEDIAN
23	MUHAMMAD SAHRIZA AMRI	2203100059	WINDA S MELUALA, S. Sos., M.SP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S. Sos., M. SI.	EFEKTIVITAS PROGRAM ASAHAN CO WISATA DALAM MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT DI KABUPATEN ASAHAN
24	INTAN PERMATTA HATI NIST	2203100031	WINDA S MELUALA, S. Sos., M.SP.	Assoc. Prof. Dr. SITI HALJAR, S. Sos., M. SP.	EFEKTIVITAS PELAYANAN DALAM PROGRAM PUA INDAH DI KANTOR DISTRIK DI KABUPATEN LABUHAN BATU
25	RYAN M. ISYAN AL AZYARI	2203100056	ANANDA MAHARDIKA, S. Sos., M.SP.	WINDA S MELUALA, S. Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN PAKAIAN DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MANDALING NATAL

Medan, 27 Desember 2025 M





UMSU

Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PTX/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
https://fisp.umsu.ac.id fisp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : IRHAM M. ISNANI AL ADWARI
N P M : 2203100056
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN RIPTA NO.20 TAHUN 2021 TENTANG PERSEKUTUAN
PEKERJA DINAS APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MANDAILING NIALA

No.	Tanggal	Kegiatan Advisi/Bimbingan	Pasal Pembimbing
1.	17-11-2025	Bimbingan proposal skripsi Bab I	Wah
2.	06-12-2025	Bimbingan proposal skripsi Bab II	Wah
3.	14-12-2025	Bimbingan proposal skripsi Bab III	Wah
4.	18-12-2025	Acc proposal skripsi	Wah
5.	20-01-2026	Bimbingan Draft Wawancara	Wah
6.	31-01-2026	Acc Draft Wawancara	Wah
7.	04-03-2026	Bimbingan Skripsi Bab IV	Wah
8.	08-03-2026	Bimbingan Skripsi Bab V	Wah
9.	14-03-2026	Revisi skripsi	Wah
10.	31-03-2026	Acc skripsi	Wah

Medan, 20.....



Dekhan
(Anwar M. H. S. S. S., S.Sos., MSP.)
NIDN :

Ketua Program Studi,
(Anwar M. H. S. S. S., S.Sos., MSP.)
NIDN :

Pembimbing,
(Wahda S. Meliala, S.Sos., MSP.)
NIDN : 0108019204





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia menyebarkan surat ke agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK-KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 218/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2026

Lampiran : -,-

Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 14 Sya'ban 1447 H

02 Februari 2026 M

Kepada Yth : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Mandailing Natal
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mandailing Natal, atas nama :

Nama mahasiswa : **IRHAM M ISNAN AL AZWARI**
N P M : 2203100056
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI
NOMOR 20 TAHUN 2021 TENTANG
PENGUNAAN PAKAIAN DINAS
APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.



D. MARIEN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402





PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Komplek Perkantoran Payaloting, Panyabungan, Sumatera Utara Kode Pos 22978
Telp. (0636) 326255, 326258, Faksimile (0636) 326254
Pos-el : info@madina.go.id Laman : www.madina.go.id

Panyabungan, 20 Februari 2026

Nomor : 800/031A /BKPSDM/2026
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

Tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara pada tanggal 02 Februari 2026 perihal Permohonan Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa atas nama Irham M Isnan Al Azwari dengan judul Implementasi Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Mandailing Natal.

Dengan ini memberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud dan memberikan izin terkait penelitian yang akan dilaksanakan.

Demikian disampaikan dan atas kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Irham M. Isnan Al Azwari
Tempat, Tgl Lahir : Panyabungan, 06 Maret 2004
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Perumahan Cemara Madina Blok C no.21 Panyabungan
Kab. Mandailing Natal
No.Telp/Hp : 081264442006

Nama Orang Tua

Ayah : Afrizal Nasution,S.E,M.M.
Ibu : Azmi Rahayu S.Sos.
Alamat : Perumahan Cemara Madina Blok C no.21 Panyabungan
Kab. Mandailing Natal

Pendidikan Formal

2008 - 2017 : SD S 117 Islam Terpadu Adnani Panyabungan
2017 - 2019 : Mtsn Panyabungan
2019 - 2022 : SMA N 1 Panyabungan
2022 - 2026 : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara