

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT IV DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PALU

Ajeng Nurasih Melandari

ajengnurasih@ymail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to determine the implementation of Level IV Leadership Training and Education Policy in Regional Employment Board of Palu City. The type of research used in this study was qualitative descriptive research. Informants in this study amounted to 6 people consisting of 1 Head of Training and Education Division, 2 Heads of Subdivisions, 2 Field Person-in-Charge, and 1 Participants of Level IV Leadership Training and Education. The types of data were primary and secondary data. Data were collected by means of interview, documentation, and triangulation techniques. Analysis of data used in this study was Miles and Huberman Model, i.e. data reduction, data presentation, and conclusion. The theory used in this study was the theory of Edward III consisting of four aspects: communication, resource, disposition/attitude, and bureaucratic structure. The result shows that: first, the communication aspect had not been effective, for the obstacles in the communication of the committee to the participants was still in frequent. Second, the resource aspect had not already been adequate, neither resources of officers, facilities, or infrastructures. Third, the disposition aspect had not run as expected, for lack of the implementors' awareness to remain on policy goals. Fourth, the absence of operational standards and procedures (OSP) regarding Level IV Leadership Training and Education. Thus, the researcher concludes that the implementation of Level IV Leadership Training and Education had not been effective as expected.

Keywords: *Communication, Human Resources, Disposition, Bureaucratic Structure.*

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia, yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan. Sosok Aparatur yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut adalah aparatur yang memiliki insan yang beriman, bertakwa, berbudi luhur, adil, professional dan sadar akan tanggungjawabnya.

Pemerintah harus mampu memberikan pelayanan serta pembangunan yang optimal. Dalam membangun sosok Aparatur seperti yang disebutkan diatas, maka Pemerintah perlu membina Aparatur dengan jelas, terarah, dan transparan. Salah satu tujuan untuk mengembangkan pola karier yang jelas, terarah dan transparan maka akan

merangsang aparatur untuk mengembangkan karier dan profesionalisme.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu Investasi dalam Bidang Sumber Daya Manusia. Hal ini disebabkan karena Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu Pendidikan dan Pelatihan diutamakan bagi Aparatur agar mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesionalisme.

Kenyataan ini tentu tidak sejalan dengan dengan tujuan Diklat dan standar kompetensi jabatan yang ditentukan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual yang sesuai dengan kebutuhan/jabatan melalui

pendidikan dan pelatihan, (Hasibuan dalam Said 2001:205).

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV menerangkan bahwa Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (DIKLATPIM IV) diselenggarakan untuk membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin operasional yang mampu menerapkan kompetensi yang dimilikinya.

Peneliti akan melakukan Penelitian Diklatpim tingkat IV pada Angkatan XXXV, dimana peserta yang ditunjuk untuk mengikuti Diklatpim tingkat IV harus memenuhi beberapa persyaratan yang ada. Jumlah Peserta Diklatpim tingkat IV pada angkatan ini berjumlah 30 orang. Peserta yang telah dinyatakan lulus seleksi dituntut untuk menunjukkan kemampuannya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut hingga menimbulkan hasil yang signifikan dalam bentuk proyek perubahan.

Diklatpim IV Kota Palu angkatan XXXV yang dilaksanakan merupakan pola baru dimana pelaksanaannya berlangsung selama 97 hari kerja *On Off class*, 282 JP atau 32 hari kerja untuk pembelajaran klasikal, dan 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal. Pada saat pembelajaran klasikal peserta diasramakan, dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/mental sebanyak 14 JP.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk memilih, mengkaji dan menulis sebuah Karya Ilmiah yang dituangkan dalam sebuah Tesis dengan Rumusan Masalah sebagai berikut :

“Mengapa Implementasi Kebijakan Diklatpim Tingkat IV di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu belum terlaksana dengan baik?” adapun tujuan penulis memfokuskan penelitian pada Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Tingkat IV (DIKLATPIM IV) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu adalah Untuk mengetahui kompetensi kepemimpinan operasional pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian metode deskriptif, pendekatan kualitatif.. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah Seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2012:9). Nazir (2011:54) mengartikan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Dalam hal ini selama penelitian penulis mendatangi informan dan melakukan komunikasi tatap muka. Informan yang diwawancarai dapat dilihat lebih jelas sebagai berikut:

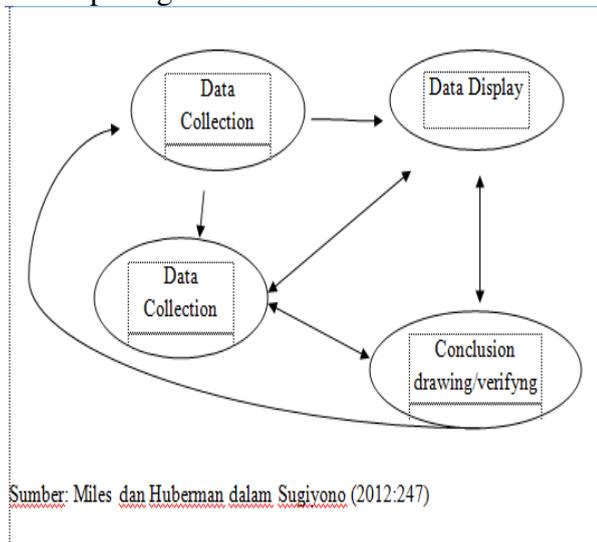
1. Kepala Bidang Diklat Kota Palu
2. Kepala Sub Bidang Diklat Kota Palu
3. Kepala Sub Bidang AKD Kota Palu
4. Penanggung jawab di Lapangan tempat pelaksanaan Diklatpim IV
5. Alumni Peserta Diklatpim Tingkat IV Kota Palu Angkatan XXXV : 6 Orang

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model interaktif (*interactive model of anlysis*) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2012:246 sebagai berikut:

- (1) Penyusunan satuan atau editing data,

- (2) Kategorisasi atau pengelompokkan data,
- (3) Interpretasi/penafsiran makna data,
- (4) Penarikan kesimpulan dan saran-saran hasil penelitian.

Seperti gambar dibawah ini:



Sumber: Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:247)

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu sesuai dengan judul penelitian yaitu Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim IV) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, Dalam rangkaian kegiatan penelitian ini, waktu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta mengolahnya hingga menjadi suatu karya ilmiah dalam bentuk tesis, kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu sejak penelitian dilaksanakan setelah terbitnya surat keputusan dari Pascasarjana Universitas Tadulako.

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Adapun tahap-tahap kegiatan analisis data kualitatif menurut Miles dan Hurbeman dalam Sugiyono (2011) adalah :

- 1) mereduksi data;
- 2) menyajikan data, dan
- 3) penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Informan pada penelitian ini berjumlah 6 (enam) orang terdiri dari 1 orang Kepala Bidang Diklat Kota Palu, 1 orang Kepala Sub

Bidang Diklat Kota Palu, 1 orang Kepala Sub Bidang AKD Kota Palu, 2 orang penanggung jawab di lapangan tempat pelaksanaan Diklat Pim Tk. IV, 1 orang alum peserta Diklat Pim Tk. IV.

Sugiyono (2012:224-225) mengartikan bahwa “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data”. Sesuai dengan pernyataan diatas, dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Observasi,
- 2) Wawancara, dan
- 3) dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada dasarnya keadaan pegawai secara umum dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Yang dimaksud dengan aspek kualitas yaitu yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang sangat di butuhkan dalam peningkatan kerja para pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan aspek kuantitas yakni yang menyangkut jumlah pegawai yang bekerja guna pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, dalam operasionalnya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, mempunyai sejumlah aparat yang menggerakkan organisasi, berkaitan dengan pelayanan terhadap pegawai pemerintah Kota Palu.

Keadaan aparat apabila ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas menunjukkan bahwa aparat yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, sebanyak 61 orang. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan pegawai berdasarkan jumlah pegawai menurut pangkat/golongan dan jenjang pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Pegawai	Pendidikan Formal					Jumlah
		S2	S1	D3	SMU	SMP	
1.	PNS Gol. IV	3	2	1			
2.	PNS Gol. III	7	19	3	2		
3.	PNS Gol. II	0			16		
4.	PNS Gol. I					1	
Jumlah PNS		10	21	4	18	1	54
5.	PHL	0	5	0	9	0	
Jumlah Total		10	26	4	27	1	68

Sumber data sekunder: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Badan Kepegawaian Daerah Palu, tahun 2015

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa perbandingan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai harian lepas (PHL) cukup memadai, yaitu 54 orang PNS dan 24 PHL. Dari seluruh PNS, maka jumlah PNS Golongan IV dengan latar belakang pendidikan S2 yaitu 3 orang, sedang PNS Golongan III yang sudah menyelesaikan pendidikan S2 yaitu 7 orang, sedangkan yang berlatar belakang S1 sebanyak 21 orang sisanya adalah dan untuk PHL, rata-rata berpendidikan SMA dengan jumlah 19 orang, dan S1 dengan jumlah 5 orang.

Pembahasan

Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Kota Palu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia, yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan. Sosok Aparatur yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut adalah aparatur yang memiliki insan yang beriman, bertakwa, berbudi luhur, adil, professional dan sadar akan tanggungjawabnya. Sejalan dengan itu

maka pemerintah kota Palu memberikan investasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan salah satunya yaitu Diklat Pim IV.

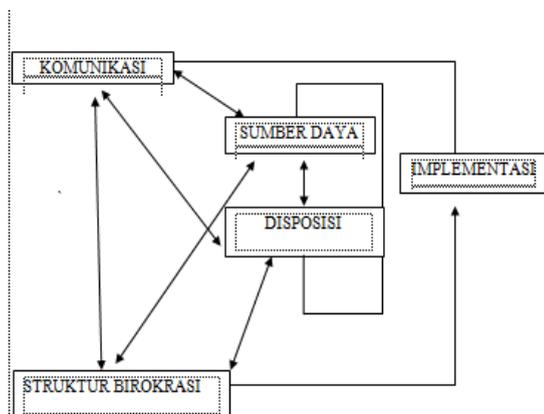
Pemerintah dalam membuat kebijakan harus mengkaji terlebih dahulu apakah kebijakan tersebut dapat memberikan dampak yang buruk atau tidak bagi sasaran dari kebijakan tersebut, dalam menjalankan kebijakannya implementor dihadapkan pada permasalahan yang akan terjadi dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu untuk menjawab permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijakan atau program-program untuk mencapai tujuan tersebut. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan atau program dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teori Edward III yang dijadikan sebagai panduan analisis, yang merumuskan sebuah abstraksi (kerangka kerja) yang memperlihatkan hubungan antara berbagai aspek yang mempengaruhi hasil atau kinerja suatu kebijakan.

Implementasi kebijakan akan didukung dengan 4 (empat) aspek seperti yang dikatakan Edward III dalam Agustino (2008:150) yaitu:

- 1) komunikasi,
- 2) sumber daya,
- 3) disposisi,
- 4) struktur birokrasi.

Seperti gambar 2.1 di bawah ini :



Sumber: Edward III dalam Agustino (2008:150)

Diklat Pim IV ini dikhususkan bagi Aparatur yang menduduki atau memiliki jabatan Struktural eselon IV (Kepala Seksi) yang bertujuan untuk membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin operasional yang mampu menerapkan kompetensi yang dimilikinya seperti yang tertuang dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013.

Kebijakan Diklat Pim IV ini diharapkan dapat membentuk seorang pemimpin yang memiliki kompetensi kepemimpinan operasional yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di Instansinya masing-masing. Dengan itu agar tercapainya tujuan Diklat Pim IV harus dimaksimalkan dengan fasilitas yang memadai dalam pelaksanaannya.

Pelaksanaan Diklat Pim Tingkat IV angkatan XXXV merupakan angkatan ke 2 di Kota Palu yang menerapkan sistem *On Off Class* yang dilaksanakan selama 97 hari dimana 282 JP atau 32 hari kerja untuk pembelajaran klasikal, dan 585 JP atau 65 hari kerja untuk pembelajaran non klasikal. Program Diklatpim Tingkat IV bersifat “*Residential program*” artinya selama mengikuti Diklat, seluruh peserta wajib tinggal di asrama. Peserta Diklatpim Tingkat

IV angkatan XXXV berjumlah 30 orang dan merupakan pejabat dari lingkungan Pemerintah Daerah Kota Palu yang telah memenuhi persyaratan, sebagaimana telah ditentukan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2004 tentang pedoman seleksi Calon Peserta Diklat Kepemimpinan beserta peraturan pelaksanaannya. Evaluasi bagi peserta dalam pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV yaitu berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam memimpin implementasi Proyek Perubahan. Kegiatan berbagi pengetahuan dilaksanakan dalam bentuk seminar Implementasi Proyek Perubahan. Hanya peserta yang berhasil mengimplementasikan Proyek Perubahan yang dinyatakan telah memiliki kompetensi operasional dan dinyatakan lulus Diklatpim Tingkat IV. Sedangkan yang tidak berhasil, diberikan sertifikat telah mengikuti Diklatpim IV.

Keempat aspek berdasarkan teori Edward III yang digunakan penulis akan dikaitkan dengan penelitian penulis dengan judul Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat IV di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, berdasarkan wawancara kepada 6 orang Informan diperoleh hasil wawancara yang akan diuraikan sebagai berikut:

1) Komunikasi

Menurut Edward III dalam Subarsono (2009:90) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan menjadi resistensi dari kelompok sasaran.

Salah satu aspek yang mendukung implementasi adalah komunikasi. Edward III (1984:10) menjelaskan bahwa komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy maker*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementers*).

Penelitian pada aspek komunikasi, difokuskan pada pembahasan tentang aspek sosialisasi dari sebuah kebijakan, dengan pemikiran sosialisasi dalam unsur sebuah kebijakan, merupakan transmisi, atau proses penyampaian informasi berkaitan dengan mekanisme, tujuan serta sasaran dari kebijakan tersebut, dengan mengetahui maksud dari tujuan tersebut, maka implementor (pengelola kebijakan), maupun sasaran (penerima kebijakan), akan mengerti maka kebijakan tersebut dapat dilaksanakan.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan kepada beberapa reformer mengatakan bahwa penyampaian komunikasi belum berjalan dengan baik disebabkan adanya miskomunikasi antara panitia pelaksana dan peserta Diklatpim Tingkat IV antara lain masih terdapat peserta Diklatpim Tingkat IV yang masih terbatas pemahamannya dalam penyampaian tata tertib. Masih adanya perubahan jadwal dari Badan Diklat Provinsi yang telah diinformasikan kepada paniti Diklat di Kota Palu.

2) Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Hessel (2003:55) implementasi kebijakan mungkin akan di transmisikan secara akurat, jelas dan konsisten, namun jika para implementor kekurangan sumber daya yang perlu untuk menjalankan kebijakan. Implementasi mungkin menjadi tidak efektif.

Implementasi kebijakan akan berjalan dengan baik jika didukung dengan sumber-sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia, sumber daya keuangan, dan sumber

daya peralatan (gedung, peralatan, tanah dan suku cadang lain) yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan, Sehubungan dengan itu bagaimana kemudian sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bidang Diklat Badan kepegawaian Daerah Kota Palu dalam mendukung keberhasilan implementasi program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Kota Palu. Akan tetapi masih ada yang tidak sesuai dengan yang diinginkan. Disebabkan oleh jumlah aparatur yang menunjukkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan untuk melaksanakan Diklatpim Tingkat IV di Kota Palu dikarenakan latar belakang pendidikan yang masih dikatakan cukup, seperti pada tabel 4.2 berikut ini :

No	Pegawai	Pendidikan Formal			Jumlah
		S1	S2	SMU	
1.	PNS Gol. III	5	3	1	9
2.	PNS Gol. II	0	0	1	1
Jumlah PNS		5	3	1	10
3.	PHL	1	0	3	4
Jumlah Total		6	3	4	13

Dari tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sumber daya aparatur yang menyelenggarakan kegiatan Diklat Pim tingkat IV di Kota Palu belum sesuai harapan karena masih ada jumlah pegawai yang berlatar belakang lulusan SMU. Pandangan Edwards III dalam Hessel Nogi (2003:56) “karena sumber daya yang paling esensial dalam mengimplementasikan kebijakan adalah staf”.

Adapun masalah lainnya yang ditemui yakni: widyaiswara dari Kota palu belum ada sama sekali untuk menunjang kegiatan ini sehingga pemerintah Kota Palu masih kerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, sesungguhnya Widyaiswara bagian penting dalam

pelaksanaan Diklatpim Tk. IV karena merupakan jabatan fungsional yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan tugas mendidik, mengajar dan/atau melatih secara penuh pada unit pendidikan dan pelatihan dari instansi pemerintah. dan kurang optimalnya evaluasi yang dilakukan panitia pelaksana kepada peserta yang telah melaksanakan Diklatpim IV apakah benar proyek perubahan tersebut benar diterapkan di Instansi masing-masing atau hanya formalitas dalam menyelesaikan syarat kelulusan. serta sarana prasarana seperti gedung asrama, ruang belajar belum mendukung pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV Kota Palu.

3) Disposisi

Disposisi/sikap adalah dukungan serta perilaku pelaksana kebijakan terhadap kebijakan yang diimplementasikan meliputi bagaimana menyetujui bagian-bagian kegiatan program/kebijakan, kesadaran akan kebijakan memberikan respon yang baik kepada masyarakat. Selanjutnya untuk mengetahui lebih jauh terkait dengan disposisi/sikap yang meliputi perilaku yaitu karakteristik dari pelaksana program/kebijakan untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran, kesadaran dalam merespon kebijakan yaitu kesadaran implementor untuk tetap berada dalam sasaran kebijakan.

Edward III dalam Winarno (2005:142-143) mengemukakan jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal.

Akan tetapi tidak sesuai dengan yang diinginkan sebab masih ada yang melenceng yakni masih terdapatnya sikap mengarah kepada penolakan dan tidak ada respon yang baik dari peserta terhadap Implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV berkaitan dengan

tata tertib yang diberlakukan saat pelaksanaan Diklatpim IV berjalan.

Kenyataan demikian sejalan dengan yang dikemukakan oleh Edward III dalam Winarno (2005:142-143) mengemukakan jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal.

Hal ini mencerminkan bahwa sesungguhnya dalam pelaksanaan kebijakan Diklat Pim tingkat IV yang dilaksanakan oleh Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu pada intinya berjalan sesuai dengan peraturan yang dipedomani dan didukung berbagai pihak sebagai aparatur pengelola (implementor) sehingga implementasi dapat berjalan efektif.

4) Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi adalah Visi dan Misi yang terkandung di dalam kebijakan/program yang dijalankan, sebagai acuan dalam melaksanakan kebijakan dan program dan pencapaian tujuan kebijakan serta pelaksanaan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) yang ditetapkan. Visi dan Misi Badan Kepegawaian daerah Kota Palu sebagai acuan dalam melaksanakan kebijakan dan program dan pencapaian tujuan kebijakan serta Standar Operasional dan Prosedur (SOP) yaitu pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan/program.

Visi dan misi Badan kepegawaian Daerah Kota palu telah dijadikan acuan dalam Implementasi kebijakan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat IV di Kota Palu. Hanya saja belum ada Standar Operasional Prosedur (SOP) baku yang ditetapkan dalam mengatur mekanisme dan tata cara dalam Pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV dan hanya mengacu kepada Peraturan Pemerintah dan Peraturan Kepala

Lembaga administrasi Negara Republik Indonesia.

Belum adanya SOP yang dibuat untuk Diklat Pim tingkat IV yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan program dimaksud. Padahal salah satu yang penting dari setiap organisasi yaitu adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedure*) atau SOP.

Berdasarkan yang dikemukakan Winarno (2005:150) mengemukakan "*standart operasional procedure* (merupakan perkembangan) dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas". Dengan adanya SOP para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dalam penerapan peraturan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data hasil penelitian, terkait dengan Implementasi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu disimpulkan bahwa Komunikasi belum berjalan efektif, dimana penyampaian komunikasi belum berjalan dengan baik disebabkan adanya miskomunikasi antara panitia pelaksana dan peserta Diklatpim Tingkat IV antara lain masih terdapat peserta Diklatpim Tingkat IV yang masih terbatas pemahamannya dalam penyampaian tata tertib.

Pada indikator Sumber daya yang terdiri dari sub indikator yaitu sumber daya aparatur, dan sarana prasarana. Hanya jumlah aparatur yang menunjukkan sesuai dengan apa yang diharapkan untuk melaksanakan Diklatpim Tingkat IV di Kota Palu dikarenakan latar belakang pendidikan yang

masih dikatakan cukup. Sedangkan widyaiswara dari Kota palu belum ada sama sekali untuk menunjang kegiatan ini dan kurang optimalnya evaluasi yang dilakukan panitia pelaksana kepada peserta yang telah melaksanakan Diklatpim IV serta sarana prasarana belum mendukung pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV Kota Palu.

Sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Badan Kepegawaian daerah Kota palu belum berjalan efektif seperti masih terdapatnya sikap mengarah kepada penolakan dan tidak ada respon yang baik dari peserta terhadap Implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV berkaitan dengan tata tertib yang diberlakukan saat pelaksanaan Diklatpim IV berjalan.

Dalam indikator struktur birokrasi ini dapat dijelaskan bahwa visi dan misi Badan kepegawaian Daerah Kota palu telah dijadikan acuan dalam Implementasi kebijakan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat IV di Kota Palu. Hanya saja belum ada Standar Operasional Prosedur (SOP) baku yang ditetapkan dalam mengatur mekanisme dan tata cara dalam Pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV dan hanya mengacu kepada Peraturan Pemerintah dan Peraturan Kepala Lembaga administrasi Negara Republik Indonesia. Sehingga struktur birokrasi dalam pelaksanaan Diklatpim Tingkat IV belum berjalan efektif.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada Pemerintah Kota Palu khususnya Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu dan unit kerja terkait (Instansi) selaku pelaksana kebijakan Diklatpim Tingkat IV di Kota palu agar komunikasi mampu berjalan dengan baik antar panitia dan peserta, bagi sumber daya manusia mampu meningkatkan kemampuan

dan profesionalisme serta menyediakan sarana prasarana untuk menunjang keberhasilan yang diinginkan. Membangun komitmen bersama dalam pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV di Kota palu sesuai dengan sasaran kebijakan dan menyusun Standard Operasional Prosedur (SOP) sehingga dapat dijadikan pedoman yang baku dalam pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada Pemerintah Kota Palu khususnya Bidang Diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu dan unit kerja terkait (Instansi) selaku pelaksana kebijakan Diklatpim Tingkat IV di Kota palu agar Menjalin komunikasi yang baik antar Pelaksana Kebijakan dan kelompok sasaran kebijakan agar tujuan dan sasaran dari kebijakan Diklatpim Tingkat IV dapat tercapai sesuai yang diharapkan bersama serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta profesionalisme bagi sumber daya aparatur dalam memahami dan melaksanakan kebijakan pemerintah terkhusus Diklatpim Tingkat IV Kota palu serta menyediakan sarana prasana yang memadai untuk menunjang keberhasilan yang diinginkan. Membangun komitmen bersama dalam pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV di Kota palu sesuai dengan sasaran kebijakan dan menyusun Standard Operasional Prosedur (SOP) sehingga dapat dijadikan pedoman yang baku dalam pelaksanaan kebijakan Diklatpim Tingkat IV.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah berjasa membantu dan menghantarkan penulis dalam menyelesaikan artikel ini, kepada Dosen Pembimbing Dr. Nawawi Natsir, M.Si dan Dr.Nurhannis, M.Si serta Bidang Diklat di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, yang telah memberi dukungan dan Pengertian kepada

penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin Zainal Said. 2012. *Kebijakan publik*. Jakarta: Salemba humanika.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.:konsep teori dan aplikasi sampel teknik analisa kebijakan pemerintah. Bandung: Refika aditama.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Subarsono AG. 2005, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan s. hogi hessel. 2003. *Implementasi kebijakan publik transformasi pikiran Edward III Lukman Offset dan yayasan pembaharuan administrasi publik Indonesia*. Jakarta
- Winanrno, Budi. 2011. *Kebijakan Publik teori dan proses*. Yogyakarta: Media pressindo