

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG
PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPEMIMPINAN TINGKAT III DI BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

T E S I S

Oleh :

ANDREAS SEDIA TARIGAN

NPM : 04 180 1023



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 6**

MILIK PERPUSTAKAAN
PPS MAGISTER ADM. PUBLIK UMA

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG
PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPEMIMPINAN TINGKAT III DI BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

T E S I S

Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP)
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh

ANDREAS SEDIA TARIGAN
NPM : 04 180 1023

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2006**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERANTURAN
PEMERINTAH NOMOR 101 TAHUN 2000 TENTANG
PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEPEMIMPINAN TINGKAT III DI BADAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA UTARA.**

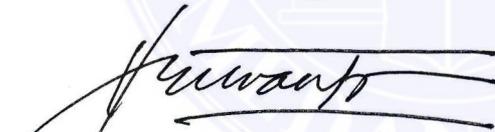
N a m a : Andreas Sedia Tarigan

N I M : 04 180 1023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. Heri Kusmanto, MA



Drs. H. Done Ali Usman, M.AP

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur,



Drs. Kariono, MA



Drs. Heri Kusmanto, MA

ABSTRAKSI

Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara

ANDREAS SEDIA TARIGAN
NPM : 041801023

Pembimbing I : Drs. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Drs. H. Done Ali Usman, M.AP

Tingginya minat PNS untuk mengikuti Diklat Tkt Pim III menuntut peningkatan penyelenggaraan kebijakan PP No. 101 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Diklat Tkt Pim III di Badan di Badan Diklat Provinsi Sumatera Sumatera Utara. Dengan demikian dirumuskan tujuan penelitian, untuk mengetahui bagaimana penyelenggaraan Diklat Pimpinan Tkt III pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu penyelenggaraan kebijakan dalam bentuk implementasi mendapat perhatian penting agar implementasi dapat merealisasikannya.

Penelitian implementasi ini adalah penelitian survei berbentuk eksploratif dan deskriptif, dengan jumlah sampel 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara.

Dari hasil penelitian, bahwa struktur kurikulum yang berkaitan dengan kajian sikap, kajian manajemen publik dan kajian pembangunan, responden menyatakan baik dan mendukung. Metode Diklat Tenaga Pendidikan, sarana dan prasarana Diklat, responden menyimpulkan sangat baik dan mendukung.

Sedangkan persyaratan peserta seperti sikap, perilaku, potensi, penguasaan bahasa Inggris, moral, belum memadai. Dari hasil penelitian ini yang perlu ditingkatkan adalah :

- Persyaratan sebagai peserta Diklat Pim Tkt III tentang sikap, perilaku dan potensi melalui tes psikologi.
- Variabel tenaga pendidik yang perlu ditingkatkan adalah metode belajar mengajar dan penggunaan media yang lebih komunikatif seperti lap top, tv, sound system dan alat peraga lainnya.

Keywords : - Implementasi Kebijakan
- Penyelenggaraan Diklat

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas perlindungan, limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis ini yaitu untuk memenuhi salah satu kewajiban dalam proses penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik (M.AP) Universitas Medan Area.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis persembahkan kepada Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. H. Done A. Usman, M.AP sebagai Pembimbing II yang dengan penuh perhatian dan pengertian, kesungguhan dan kesabaran telah membimbing penulis dalam proses penyusunan dan penulisan proposal, penelitian hingga rampungnya tesis ini.

Ungkapan penghargaan dan ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Mantondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Kariono, MA selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik;
4. Seluruh Guru Besar, Dosen dan Civitas Akademika Universitas Medan Area yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, dimana atas peran dan otoritas mereka, penulis telah dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Bapak Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh jajarannya sebagai tempat penulis bekerja yang telah memberikan dorongan dan kemudahan kepada penulis dalam menjalani proses pendidikan ini.

Akhirnya hasil studi ini penulis persembahkan kepada Istriku yang tercinta Tuahta Junitha Ginting Manik, BA dan keempat putrid dan putra penulis Lucyanna Andrianita Tarigan, Rosy Agustina Tarigan, Ary Enda Putra Tarigan dan Veby Valentine Tarigan yang telah memberikan multysupport tanpa batas, setia dan sabar mendampingi penulis selama mengikuti pendidikan hingga berakhirnya penyelesaian tesis ini, terima kasih atas pengorbanan kalian dan khusus kepada anak-anakku semoga jejak ayah ini dapat menjadi pemicu keberhasilan dalam studi kalian masing-masing nantinya.

Berkat keagungan dari Tuhan Yang Maha Esa semoga tesis ini dapat memberi manfaat dan sumbangan bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Amin !

Medan, Agustus 2006
Penulis,

Andreas Sedia Tarigan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.3.1. Tujuan Penelitian	12
1.3.2. Kegunaan Penelitian	12
1.4. Kerangka Konsep	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Kebijakan Publik	16
2.2. Implementasi Kebijakan	19
2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pembangunannya	30
2.4. Perspektif Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) ..	35
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1. Bentuk Penelitian	49
3.2. Populasi dan Sampel	50
3.3. Teknik Pengumpulan Data	51
3.4. Variabel dan Definisi Operasional	51
3.5. Analisis Data	54

BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	55
4.1.	Kebutuhan Pendidikan Dan Latihan	55
4.1.1.	Tujuan Pendidikan Dan Latihan	56
4.1.2.	Sasaran Pendidikan Dan Latihan	57
4.2.	Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Utara	57
4.2.1.	Tugas Dan Fungsi Kepala Badan	58
4.2.2.	Tugas Dan Fungsi Wakil Kepala Badan	59
4.2.3.	Tugas Fungsi Sekretaris Badan	60
BAB V	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN DIKLAT DALAM PENINGKATAN KUALITAS	65
5.1.	Analisis Variabel	65
5.1.1.	Karakteristik Responden	65
5.1.2.	Struktur Kurikulum	67
5.1.3.	Variabel Peserta	70
5.1.4.	Variabel Tenaga Pendidikan	73
5.1.5.	Variabel Metode, Sarana Dan Prasara	75
5.2.	Upaya Peningkatan Penyelenggaraan Diklat	78
5.2.1.	Peningkatan Kualitas Training Of Trainers (TOT).	78
5.2.2.	Proses Belajar Mengajar	79
5.2.3.	Praktek Lapangan	81
5.2.4.	Upaya Peningkatan Disiplin	81
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	83
6.1.	Kesimpulan	83
6.2.	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara mengikutsetakan keseluruhan komponen warga bangsa dan meliputi seluruh elemen kehidupan. Dengan demikian dalam penyelenggaraan akan selalu terdapat interaksi dan dinamika kehidupan yang pesat perkembangannya. Mengikuti perkembangan ini diperlukan pemikiran yang seimbang, agar seluruh komponen bangsa ini dijalankan dengan baik. Unsur yang utama yaitu meningkatkan pengetahuan bagi penyelenggara negara yang berkesinambungan.

Penyelenggara negara dibutuhkan proses rekrutmen secara selektif, mulai dari pengadaan tenaga kerja sampai proses penempatan jabatan. Dalam hal rekrutmen pegawai ke dalam jabatan-jabatan tertentu, ternyata belum selektif dan sistematis sehingga tenaga-tenaga profesional dan berbakat sangat kurang ditemui di Kabupaten/Kota; sedangkan tenaga-tenaga yang sudah cukup matang dan berpengalaman akhirnya ditarik atau terangkat ke Provinsi dalam rangka pengembangan karier.

Kondisi ini menyebabkan kurangnya aparat yang berkualitas di Kabupaten/Kota, sekaligus mengakibatkan kurang mantapnya kinerja

personalia di Kabupaten/Kota karena tingkat pengawasan, keterampilan, dan pengetahuan di bidang pekerjaannya, umumnya dinilai rendah. Apalagi hal ini dihubungkan dengan *job description* yang memerlukan spesialisasi (*kompetensi*) serta ketajaman intelektualitas dalam mengatasi hambatan serta memperlancar tugas-tugas yang dilaksanakan, akan semakin nyata serta memperlancar tugas-tugas yang dilaksanakan, akan semakin nyata.

Masih lemahnya sistem pengembangan juga mengakibatkan kinerja staf semakin tidak memadai, sehingga kemampuan aparatur pemerintah daerah lemah dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan-kegiatannya. Pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan pegawai berakibat rendahnya motivasi kerja dan kemudian merembet kepada pencapaian pelaksanaan tujuan.

Dalam hal ini keahlian dan keterampilan tunggal (*single skilled*) mulai ditinggalkan dan digantikan profesionalisasi dengan keahlian ganda (*multi skilled*). Selanjutnya pekerjaan-pekerjaan individual mulai digantikan dengan pekerjaan tim dan pekerjaan yang biasanya diorganisasikan menurut fungsi (*functional-based work*) sekarang mulai diorganisasikan menurut proyek (*project-based work*). (Sarundajang: 2002).

Untuk menghadapi perubahan-perubahan yang begitu cepat, aparatur pemerintah daerah mau tidak mau diharuskan bertindak

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fariad, *Metodologi Penelitian Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, *Menuju SDM Berdaya*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2000.
- Blau, Peter M. dan Mayer, Marshall W., *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern (Terj.)*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2000.
- Dale, Yorder, *Personel Management and Industrial Relation*, Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi, 1984.
- Donalson, Les and Scannel, Edward E., *Human Resource Development The New Trainer's Guide*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc. United State of Amerika.
- Flippo, Edwin B dalam T. Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Harvey dan Bowin, *Human Resource Management : An Experience Approach*, Prentice Hall, 1996.
- Hadipoerwono, *Tata Personalia*, Djembatan, Bandung, 1982.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta, 2002.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo), Jakarta, 2002.
- Harris, Michael, *Human Resource Management : A Practical Approach*, Harcourt Brace College, Orlando, 1997.
- IG, Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisus, Yogyakarta, 1989.

- Penguasaan bahasa Inggris, agar setiap calon peserta diberi pendidikan atau kursus Bahasa Inggris.
- c. Variabel tenaga pendidik yang perlu mendapat perhatian adalah pelatihan menggunakan metode belajar mengajar dan menggunakan media yang lebih komunikatif seperti laptop, TV, soundsystem, dan alat peraga lainnya.
- d. Metode ceramah diarahkan agar kombinasi tanya jawab, diskusi dan latihan dipedomani aturan yang ada yaitu teori 40,00 persen dan praktek penerapan 60,00 persen.