

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat masalah kebijakan Diklat kepemimpinan Tk II di SPIMNAS Lembaga Administrasi Negara yang memiliki kedudukan strategis sebagai wahana penggodokan kader pimpinan. Hal yang ingin digali secara mendalam dalam penelitian ini adalah sejauh mana kebijakan Diklat tersebut telah mampu menghasilkan lulusan Diklat yang profesional sesuai tuntutan jabatan yang telah dipersyaratkan. Penelitian ini berangkat dengan hipotesis kerja "Evaluasi kebijakan Diklat Kepemimpinan Tingkat II dalam menghasilkan *output* yang ditetapkan meliputi evaluasi formulasi kebijakan, evaluasi implementasi kebijakan, evaluasi kinerja kebijakan dan evaluasi lingkungan kebijakan". Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini meliputi : unsur penyelenggara, pengendali, pengirim/pemanfaat, widyaiswara dan alumni. Metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian adalah model kualitatif.

Hasil penelitian evaluasi kebijakan menunjukkan bahwa kebijakan Diklatpim Tk II belum mampu mensinkronisasikan *stake holder* kebijakan diklat khususnya unsur pembina/penyelenggara, unsur pengendali, unsur pelaksana, unsur pengirim/pengguna, unit teknis kementerian/lembaga (K/L) serta instansi pembina jabatan fungsional. Hal ini berimplikasi terhadap lemahnya pembinaan widyaiswara, pembinaan penyelenggaraan, pembinaan akreditasi dan sertifikasi, dan proses pembelajaran. Dari sisi implikasi pasca diklat masih didominasi intervensi politik pejabat sehingga banyak terjadi kolusi dan nepotisme yang menafikan hasil diklat yang cenderung inefisiensi.

Konsep baru evaluasi yang ditawarkan adalah bahwa evaluasi kebijakan merupakan faktor yang menentukan dalam proses kebijakan Diklatpim Tk II. Terbukti bahwa untuk mencapai kebijakan diklat yang ideal disamping adanya pembuktian terhadap fokus kajian, muncul fenomena lain yang perlu direformulasikan sebagai sebuah konsep untuk menjaga kualitas output dan menjamin keberfungsian proses kebijakan yang optimal. Hasil penelitian ini diperoleh sebuah siklus : untuk mencapai kinerja kebijakan dari *output/outcome* tertentu perlu evaluasi; untuk mencapai kebijakan masa depan dari kinerja masa kini diperlukan peramalan yang tepat; untuk mencapai implementasi kebijakan yang efektif dari kebijakan masa depan yang tepat perlu rekomendasi; dan untuk mencapai *output/outcome* yang optimal dari implementasi kebijakan perlu pemantauan yang seksama. Oleh sebab itu perlu adanya reformulasi terhadap dasar kebijakan diklat kepemimpinan yang di dalamnya memuat peraturan kebijakan Diklatpim Tk II.

Kata-kata kunci : sistem kebijakan; proses evaluasi kebijakan; output kebijakan Diklatpim Tk II.

ABSTRACT

This research aims to explore the condition of leadership training for strategic managers conducted by the National Institute of Public Administration viewed from public policy evaluation perspectives. The working hypothesis used is that the existence of the training can be explained through public policy theory covering public policy formulation, implementation, performance evaluation and the public policy environment. This research gathers information from a wide range of informants, training implementers, controllers, users, trainers and alumni of the training. The research used qualitative approach in analyzing the data.

The public policy evaluation finds that the policy of leadership training for the strategic managers failed to synchronize the training stakeholders, in particular the training supervisors, implementers, target users, technical units in the relevant ministries. This failure reduces the effectiveness of fostering process, accreditation and certification process and learning process. This is not to mention irrational political intervention which in turn encourages collusion and nepotism. All these reduce the effectiveness of the training delivery.

This research proposes a new insight that public policy evaluation to play determinant role in leadership training for strategic managers, and proves that in order to achieve an effective training, policy evaluation is needed to allow prediction for future effective training delivery. Thus, public policy evaluation should be controlled collectively and democratically as a monitoring tool to ensure that the goal of the training objective is achieved effectively including reformulation policy strategic leadership training program.

Keywords : policy system; evaluation policy process; strategic managers leadership training and education delivery output.