

SINOPSIS

Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) aparaturnya atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi kelemahan-kelemahan terhadap kinerja dan perubahan sikap dan perilaku yang akan berdampak pada terhambatnya pembangunan baik dalam pembangunan daerah dan dalam organisasi terutama dalam mencapai tujuan, cita-cita atau harapan dalam sebuah organisasi. Masalah kualitas SDM di Indonesia merupakan masalah yang sangat penting karena masih minimnya SDM yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat secara normatif mengenai penurunan kualitas bangsa. Indonesia berdasarkan pengamatan subyektif mengenai gejala dan isu sosial seperti, penyelewengan, mutu pendidikan, penurunan disiplin, kerakusan, kecenderungan mengambil jalan pintas, berkurangnya sopan santun dalam pergaulan atau gejala lain yang dianggap kurang patut

Kabupaten Balangan adalah salah satu kabupaten termuda di Kalimantan Selatan yang berdiri pada tanggal 8 April 2003. Sebagai sebuah kabupaten baru tentunya banyak sekali yang harus dibenahi dalam rangka pembangunan daerah salah satunya adalah dalam pengelolaan keuangan daerah. Ini tentunya berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan luas dan berkompeten di bidangnya sehingga penyelenggaraan pemerintahan dalam pembangunan daerah bisa berjalan lancar.

Untuk itu, dalam rangka meningkatkan SDM aparaturnya pegawai Bagian Keuangan Kabupaten Balangan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi yaitu dengan mengikuti diklat melalui Badan Kepegawaian Daerah selaku fasilitator. Perencanaan program kerja yang matang akan sangat membantu keberhasilan upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia serta pengembangan karir. Perencanaan program pelatihan itu diantaranya meliputi daftar kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan, kurikulum, sarana dan prasarana termasuk anggaran biayanya. Realisasi program yang diimplementasikan sudah berjalan cukup baik dan sesuai dengan harapan atau target yang ditentukan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM aparaturnya atau Pegawai Negeri Sipil. Namun realisasi program diklat yang dilaksanakan masih terdapat hambatan atau kendala, faktor yang berpengaruh terhadap implementasi diklat tersebut diantaranya anggaran dana yang masih belum memadai, masih belum adanya alat pengukur atau penilaian untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan pegawai setelah mengikuti program diklat sesuai yang dibutuhkan. Hambatan yang lain dalam diklat adalah apabila perubahan jadwal diklat secara mendadak maka dapat menghambat pelaksanaan diklat.

Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah hendaknya antara program dan penilaian kebutuhan benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan juga diperlukan dukungan dari Pemerintah Daerah dan lembaga-lembaga lainnya baik dari segi anggaran dana dan kontribusi