

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman Tahun 2005-2006 adalah melalui pendidikan kepemimpinan, pendidikan fungsional dan pendidikan teknis. BKD dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat menjadikan pegawai dapat bekerja baik sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Faktor yang menghambat dan mendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman adalah :
 - a. Faktor Pendukung

Adanya dasar hukum yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Sleman, tingginya motivasi pegawai pegawai untuk meningkatkan kompetensi dalam jalur pendidikan, yaitu dengan melanjutkan pendidikan atas inisiatif sendiri dan biaya sendiri dan adanya kesempatan yang diberikan baik oleh Pemerintah Daerah, sponsor diluar Pemda misalnya

Bapennas, DPU dan pihak penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan kualitas PNS melalui pendidikan pelatihan atau melanjutkan jenjang kependidikan.

- b. Faktor Penghambat atau faktor yang mempengaruhi adalah aspek sumber daya manusia baik pengelola, diklat, pelaksana diklat, pengajar diklat, aspek keterbatasan sumber dana alokasi diklat, dan aspek birokrasi yaitu penyalahgunaan aturan untuk kepentingan tertentu oleh birokrasi pelaksana pengembangan pegawai.

B. Saran

1. Program pengembangan pegawai melalui tugas belajar/ijin belajar masih perlu ditingkatkan, mengingat masih adanya pegawai dengan tingkat pendidikan formal SMP dan SMA. Demikian juga dengan diklat teknis dan fungsional yang terkait erat dengan pelaksanaan tugas pokok bagi masing-masing pegawai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan pelaksanaan tugas jabatannya dan merupakan kegiatan yang bersifat terus menerus
3. Analisis kebutuhan diklat tidak hanya didasarkan pada pendekatan ketersediaan formasi tetapi juga pendidikan, pengalaman dan kemungkinan pengembangan pegawai negeri sipil.