

## SINOPSIS

Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur 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. Selain itu, kinerja PNS sebagai unsur utama aparatur negara saat ini masih menjadi sorotan banyak kalangan karena dinilai belum memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, terdapat perumusan masalah yaitu bagaimana dan faktor apa yang mempengaruhi implementasi kebijakan pengembangan SDM dalam pelaksanaan diklat dan pendidikan formal. Metode yang sering digunakan adalah wawancara untuk memperoleh data secara langsung sebagai pelengkap data primer, dokumentasi untuk mempertajam data hasil dari wawancara. Tujuan dan manfaat penelitian adalah agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan dan sebagai bahan masukan serta menambah pengetahuan.

Untuk itu, dalam rangka meningkatkan SDM aparatur kualitas sumber daya pegawai BKD Kabupaten Sleman mempunyai kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi yaitu dengan melalui diklat dan pendidikan formal yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan lembaga-lembaga lainnya sebagai penunjang atau pendukung sesuai dengan kebijakan yang akan diimplementasikan. Dalam perencanaan program disusun diklat prajabatan yang dilaksanakan bagi para CPNS, diklat dalam jabatan yang terdiri dari diklat pimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis, dan pendidikan formal. Realisasi program yang diimplementasikan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan atau target yang ditentukan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM aparatur atau pegawai negeri sipil. Namun realisasi program diklat yang dilaksanakan masih terdapat hambatan atau kendala, faktor yang berpengaruh terhadap implemmentasi diklat tersebut diantaranya adalah 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 dan untuk program pendidikan formal sama halnya dan diutamakan pada S2 sehingga kurang ada kesempatan untuk para pegawai yang belum sarjana. Hambatan yang lain dalam diklat adalah apabila perubahan jadwal diklat secara mendadak maka dapat menghambat pelaksanaan diklat sedangkan untuk pendidikan formal adalah banyaknya persaingan dalam tes atau seleksi dan syarat yang ditentukan tidak semua pegawai yang bisa memenuhinya karena sangat berbobot dan sangat terinci yang dilaksanakan oleh TSPD.

Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah diperlukannya upaya alat atau standar untuk mengukur tingkat kemampuan pegawai yang telah mengikuti diklat atau pendidikan formal dan dukungan dari Pemerintah Daerah dan lembaga-lembaga lainnya baik dari segi anggaran dana dan kontribusi lainnya sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam pelaksanaan program bisa dicapai dengan sebaik-baiknya.