

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan masalah lama yang tidak pernah berhenti untuk di bicarakan. Hal ini menjadi semakin hangat, karena sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jepara masih sangat minim dalam masalah keterbatasan sumber daya aparatur yang profesional, berkompeten dan akuntabel. Dari permasalahan tersebut berdampak dan menyebabkan kuantitas kinerja Aparatur yang dicapai masih belum optimal. Selain itu, masih adanya keluhan para ASN di Kabupaten Jepara dalam hal pelayanan di bidang administrasi kepegawaian seperti, administrasi kenaikan pangkat, administrasi kenaikan gaji berkala, administrasi cuti, dan pelayanan administrasi kepegawaian lainnya yang belum sepenuhnya efektif karena masih sering terlambat penyelesaiannya.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka Pada Tahun 2016 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara mengeluarkan kebijakan untuk menyelenggarakan Pelatihan dan Pendidikan, dengan tujuan mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Jepara dan lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara pada umumnya. Tertarik terhadap indikasi permasalahan tersebut penulis ingin meneliti terkait Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jepara Pada Tahun 2016.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi, kemudian untuk unit analisa datanya di lakukan di BKD Kabupaten Jepara, terdiri dari beberapa pegawai di BKD Kabupaten Jepara yang berjumlah 8 Orang dengan melakukan wawancara mendalam. Manfaat diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan jika dilihat dari aspek reaksi dan pembelajaran menunjukkan adanya suatu peningkatan/keberhasilan, sedangkan dilihat dari aspek perilaku dan hasil dari peserta belum menunjukkan adanya suatu kemajuan yang berarti.

Kata Kunci : *Evaluasi Kebijakan, Sumber Daya Manusia, Diklat*

ABSTRACT

Human resource development for State Civil Apparatus (SCA) is an old problem that never stops to discuss. It is becoming a warm issue since SCA in Jepara Regency still has very minimal on resource limitations problem professional apparatus, competent, and accountable. This problem gives an impact that led quality apparatus is still not optimal. In addition, there are still many complaints about SCA on Jepara Regency for services in the areas of administration such as personnel administration promotion, administration periodic salary, leave of absence, staffing and other administrative services there are not fully effective because it is still often too late settlement.

Following the existence of the problem therefore in 2016, District Civil Service Agency of Jepara Regency create a policy to hold a training and education with the aim to develop and optimize the performance of SCA Jepara especially on District Civil Service Agency and Jepara Regency Government scope in general. Interesting with this problem indication, the author would like to do some research about District Civil Service Agency Policy on Optimizing the Implementation of Education and Training for State Civil Apparatus in Jepara Regency 2016.

In this research, the author uses descriptive qualitative research method. As for the type of data being used is primary and secondary data. The technique of data collecting is done by means of interview and documentation. Furthermore, for the data analysis unit which done in District Civil Service Agency of Jepara Regency, consists of several employees in the District Civil Service Agency of Jepara Regency that add up to 8 people to do in-depth interviews. The benefits of education and training have seen from the aspect of the reaction and learning shows that there is an enhancement/success, while seen from the aspects of behavior and the results of the participants have not shown the existence of a meaningful progress.

Key Word : *Evaluation Policy, Human Resources, Training and Education*