SINOPSIS

Dengan terbitnya UU otonomi daerah maka kewenangan urusan rumah tangga menjadi milik daerah masing-masing, begitu juga dengan masalah kepegawaian. Seiring dengan bertambahnya Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dan jumlah anggaran yang tersedot sangat besar nyatanya tidak lantas menjadikan pelayanan publik dan masalah kepegawaian yang ada di negeri ini mejadi lebih baik dan transparan, masalah kepegawaian tidak hanya terjadi di pusat akan tetapi juga terjadi di daerah. Jika di lihat masih banyak sekali permasalahan-permasalahan yang menyangkut tetang kepegawaian, diantaranya: pendistribusian Pegawai Negeri Sipil yang tidak merata berdasarkan kuantitas dan kualitas, serta masih banyaknya penumpukan Pegawai Negeri Sipil di daerah-daerah kota begitu halnya di Provinsi DIY. Padahal Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor pembangunan nasional. Maka, perumusan masalah yang ada di penelitian ini adalah bagaimana peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2012?

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber-sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi, serta dianalisis secara sistematis.

Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa pada pelaksanaannya peran Badan kepegawaian Daerah selaku organisasi yang menangani tentang kepegawaian menjalankan perannya dengan baik hal ini ditunjukkan dengan berjalannnya program pengembangan kompetensi bagi pegawai. Adapun cara yang digunakan dalam pengembangan pegawai adalah: pendidikan dan pelatihan (diklat) hal ini dilaksankan untuk Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan kompetensi dan wawasan sehingga bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Mutasi jabatan dilaksanakan tidak lain adalah untuk pembinaan pegawai agar pegawai bisa mengembangkan keterampilan dan kemampuannya sehingga bisa mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efesien dan akuntabel sert penyegaran pegawai agar dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang dihadapi. Promosi jabatan untuk meningkatkan kesejahteraan dan jenjang karir pegawai dan pegawai yang dipromosikan bisa membuat trobosan-trobosan yang baru, menampilkan keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya di instansi yang baru sehingga pegawai bisa bekerja dengan professional.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah proses pelaksanaan pengembangan pegawai berjalan dengan baik serta menjalankan tiga (3) program untuk mengembangkan sumber daya manusia aparatur yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan mutasi jabatan. Adapun saran yang diberikan adalah perlunya peningkatan sarana prasarana demi kelancaran program pengembangan pegawai, serta perlu adanya peta karir sehingga pegawai bisa lebih mudah untuk