

SINOPSIS

Skripsi ini berjudul “ Analisis Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Perencanaan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia “ dengan studi kasus pada aparaturnya Pemerintah Propinsi Gorontalo. Dalam perjalanan yang masih relative singkat, tentunya Propinsi Gorontalo sebagai Propinsi muda mempunyai keinginan untuk memajukan daerahnya sendiri dan mensejahterakan masyarakatnya. Ini diwujudkan dengan menyelenggarakan pemerintahan dengan baik, akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik. Dalam hal ini semua itu tidak akan terwujud bila tidak ada Sumber Daya Manusia yang memadai untuk melaksanakan hal diatas. Oleh karena itu, Pemerintah Propinsi perlu melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang. Dengan kata lain menganalisis dan mengidentifikasi tersedianya dan kebutuhan akan SDM sehingga dapat mencapai tujuan. Dan tidak lupa menerapkan standar rekrutmen yang tepat untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Pilihan pengambilan judul ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dari BKD dan Diklat dalam perencanaan dan perekrutan SDM, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Adapun jenis penelitian menggunakan deskriptif eksploratis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisa data adalah kualitatif.

Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan dalam perencanaan dan perekrutan Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sudah baik. Untuk menilai kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dilihat dari beberapa aspek yaitu, produktivitas, responsivitas, resposibilitas, profesionalisme dan akuntabilitas berdasarkan tiga kegiatan dalam program kerja peningkatan kualitas pelayanan public yaitu pengisian jabatan lowong, pelaksanaan ujian dinas dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pada aspek produktivitas, pencapaian dari pelaksanaan kegiatan adalah 90%. Aspek responsivitas pencapaian dari pelaksanaan tiga kegiatan tersebut adalah 100%. Aspek resposibilitas pencapaian pelaksanaannya kegiatan adalah sebesar 100%. aspek profesionalisme pencapaian pelaksanaannya adalah 100% dan aspek Akuntabilitas pencapaiannya adalah 100%. Jadi pencapaian kinerja dari BKD dan Diklat berdasarkan kelima aspek diatas adalah sebesar 98%. Ini dikarenakan pada kegiatan pengisian jabatan lowong, masih ada jabatan structural yang masih lowong walaupun sudah dilaksanakan pelantikan pejabat structural.

Adapun saran untuk Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan adalah Perlu dilakukan standarisasi yang lebih akurat, ilmiah dan terukur tentang komponen-komponen yang mendukung perencanaan dan rekrutmen sumber daya, sehingga output yang dihasilkan dari hasil perencanaan dan rekrutmen dapat lebih produktif khususnya dalam peningkatan kinerja kelembagaan.