

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Otonomi daerah merupakan salah satu pembahasan yang banyak diperbincangkan oleh berbagai kalangan, otonomi daerah juga merupakan satu terobosan dan titik terang bagi daerah untuk melakukan suatu perubahan atau perbaikan. Dengan diberlakukannya atau diterapkannya Otonomi daerah di masing-masing daerah, baik Pemprop, Pemkab, maupun Pemkot yang ditandai dengan adanya UU No. 22 Tahun 1999 yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah, serta UU No. 25 Tahun 1999 yang mengatur tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Dengan adanya dua UU Otonomi Daerah ini, sebagian besar daerah menyambutnya dengan penuh antusias. Ini dikarenakan Otonomi daerah memberikan peluang kewenangan daerah untuk melaksanakan secara utuh dan bulat yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian dengan leluasa melaksanakan kewenangannya atas prakarsa sendiri sesuai dengan kepentingan masyarakat setempat dan potensi setiap daerah.

Melalui otonomi daerah, daerah mempunyai kesempatan memperluas akses baik secara nasional maupun internasional dalam rangka investasi untuk kepentingan daerahnya sendiri. Namun sekaligus memberikan konsekuensi tantangan tentang keharmonisan produk standar nasional ataupun standar internasional

yang berarti perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai daya saing global.

Namun, pelaksanaan otonomi daerah beberapa tahun belakang ini, secara umum masih banyak mengalami kendala, baik secara internal maupun secara eksternal. Hal itu terutama berkaitan dengan masalah kebijakan dan implementasi kebijakan, disamping masalah dukungan fasilitas, infra struktur dan supra struktur, serta kesiapan dan kemampuan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam dan kondisi sosial budaya.

Dari berbagai kendala diatas, yang paling utama adalah masalah kesiapan dan kemampuan Sumber daya manusia (SDM) daerah, dalam era otonomi ini masalah tersebut masih menjadi kendala yang besar. Dalam hal ini, kurangnya perhatian terhadap masalah tersebut selama ini menjadi penyebab utamanya, disamping begitu cepat derasnya arus perubahan dan perkembangan dalam sistem globalisasi yang terjadi saat ini. Sehingga semua itu menyebabkan sulitnya melakukan penyesuaian diri, rendahnya daya saing daerah dan ketertinggalan dalam banyak aspek kehidupan.

Oleh karena itu, maka di era pelaksanaan otonomi daerah ini akan menjadi momentum yang sangat tepat, apabila upaya perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia daerah menjadi pilihan skala prioritas. Dalam konteks ini, tentu saja dengan adanya analisis perencanaan dan standar rekrutment yang tepat bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai daya saing tinggi. Sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut bisa mempercepat peningkatan masyarakat dan memajukan daerah.

Provinsi Gorontalo resmi menjadi sebuah Provinsi pada tanggal 18 februari tahun 2001. Provinsi gorontalo terbentuk berdasarkan UU No. 38 tahun 2000, mempunyai luas wilayah sekitar 12.215,44 Km<sup>2</sup> atau 1.221.544 Ha, yang secara admnisratif meliputi 5 wilayah Kabupaten /Kota yaitu: Kota Gorontalo dengan Ibu Kota Gorontalo , Kabupaten Gorontalo dengan ibu kota Limboto, Kabupaten Boalemo dengan ibu kota tilamuta, Kabupaten Bone Bolango dengan ibu kota Suwawa, dan Kabupaten Pohuwato dengan ibu kota Marisa. Adapun batasan wilayahnya terdiri dari: sebelah utara berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Utara dan Laut Sulawesi; sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bolaang Mongondow (Sulawesi utara); sebelah selatan berbatasan dengan Teluk Tomini: dan sebelah Barat berbatasan dengan provinsi Sulawesi Tengah. Wilayah gorontalo adalah daerah yang banyak memiliki Sumber Daya Alam, dari sektor kelautan dan daerah agraris dengan kondisi topografi tanah datar yang strategis untuk mengembangkan program pertanian dan masih banyak potensi lainnya.

Dalam perjalanan yang masih relatif singkat, tentunya provinsi Gorontalo sebagai provinsi muda mempunyai keinginan untuk memajukan daerahnya sendiri dan mensejahterakan masyarakatnya. Ini diwujudkan dengan menyelenggarakan pemerintahn dengan baik, akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik. Yang mana semua itu tidak akan terwujud bila tidak ada SDM yang memadai untuk melaksanakan hal di atas. Oleh karena itu pemerintah perlu melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, dengan kata lain menganalisis dan mengidenifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan. Dan tidak lupa pula menerapkan standar

rekrutmen tepat. Dalam hal ini melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan adanya keinginan untuk mengejar ketertinggalan dengan provinsi lain dalam hal pembangunan, maka provinsi Gorontalo menetapkan 10 bidang pembangunan dengan 3 program unggulan, yaitu:

1. Penataan Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Provinsi Agropolitan, memiliki kompetensi di bidang pertanian.
3. Pengembangan Ekonomi Kelautan, pengembangan etalase perikanan.

Pencapaian target di atas adalah tidak semudah membalikkan telapak tangan, namun justru sebaliknya memerlukan suatu strategi sistemik yang revolusioner, sehingga ada beberapa masalah yang timbul, antara lain:<sup>1</sup>

1. Kurangnya koordinasi antara pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota sehingga tidak ada kesamaan *Platform* yang mengakibatkan tumpang tindihnya program.
2. Lambatnya pemerintah merespon gerak perubahan pembangunan yang disebabkan aturan birokrasi yang kaku dan berlapis sehingga berdampak negatif dalam hal mentransformasi program.
3. Belum ada sistem pengendalian penyelenggaraan pemerintahan secara berjenjang, keseragaman data informasi dan sistem manajemen nasional yang belum diimplementasikan secara menyeluruh pada semua organisasi pemerintah.

---

<sup>1</sup> Muhammad Fadel dkk, "Menggagas Masa Depan Gorontalo (Pemberdayaan Birokrasi Demi Pembangunan Daerah)", Gorontalo: IMJ-GOR, 2005, hal. 110.

4. Kapabilitas dan akseptabilitas pemimpin masih rendah, keputusan pemimpin sering tidak melibatkan aparatur bawahannya, masyarakat dan etika pemimpin yang masih rendah.
5. Sistem perekonomian Indonesia saat ini belum sepenuhnya pulih dari krisis ekonomi, hal ini disebabkan oleh manajemen aparatur pemerintahan yang belum efektif dan efisien.
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum berjalan dengan baik dalam peningkatan skill, motifasi kinerja dan manajemen yang baik untuk menunjang pembangunan.

Dengan melihat beberapa masalah yang ada di atas, maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa semua itu terjadi karena kurangnya perencanaan Sumber Daya Manusia yang tepat.

Badan kepegawaian daerah sebagai lembaga atau perangkat daerah Provinsi Gorontalo yang dalam pelaksanaan tugasnya membantu Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian dalam melaksanakan administrasi kepegawaian merupakan kewajiban Badan Kepegawaian Daerah yang meliputi ; perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian serta pendidikan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Namun dari tugas-tugas yang diemban Badan Kepegawaian Daerah dalam kinerjanya masih banyak mengalami masalah ataupun kendala –kendala seperti :<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rencana Strategis BKD dan Diklat Prov. Gorontalo

1. pengisian formasi jabatan belum maksimal.
2. penempatan staf pelaksana belum merata.
3. sumber daya aparatur belum memadai.
4. belum memiliki UPTD dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah.
5. Kebutuhan pegawai belum memadai.
6. Belum adanya Peraturan Daerah di bidang Kepegawaian sesuai norma standar perundangan yang berlaku.
7. Protap pengembangan pegawai belum ada.
8. Tingkat kesejahteraan pegawai yang belum memadai.
9. Belum tersedianya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
10. Sarana dan prasarana yang belum memadai.
11. Anggaran yang terbatas.

Dengan melihat masalah-masalah yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Provinsi Gorontalo di atas, maka perlu kiranya penulis menganalisis tentang bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan pendidikan pelatihan Provinsi Gorontalo khususnya dalam perencanaan dan rekrutmen Sumber Daya Manusia tahun 2005-2006.

## **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

“ Bagaimana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Gorontalo Dalam Perencanaan Dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Tahun 2005-2006? ”

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

- 1. Untuk mengetahui kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Gorontalo dalam perencanaan dan perekrutan Sumber daya manusia.**
- 2. Untuk mengetahui pelaksanaan perencanaan dan proses rekrutmen Badan Kepegawaian Daerah Gorontalo.**

### **b. Manfaat Penelitian**

- 1. Menambah pengetahuan bagi penulis baik yang bersifat teoritis maupun praktis.**
- 2. Bagi ilmu pengetahuan:**
  - a) Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan dalam fokus kajian yang ada dalam penelitian,**
  - b) Pelaksanaan prinsip-prinsip pengelolaan SDM dalam sistem Pemerintahan di Indonesia.**
- 3. Bagi Pembangunan:**

**Sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah Gorontalo dalam upaya perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia.**

## **D. Kerangka Dasar Teori**

**Teori merupakan uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan antara variabel berdasarkan konsep dan definisi tertentu. Dan juga teori**

merupakan serangkaian asumsi, konsep, abstrak, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena alami yang menjadi pusat perhatian.<sup>3</sup>

## **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai etika moral.<sup>4</sup>

Adapun syarat-syarat penilaian kinerja yang efektif kurang lebih ada dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu :<sup>5</sup>

- a. Adanya kriteria performansi yang dapat diukur secara obyektif
- b. Adanya obyektifitas dalam proses evaluasinya.

Diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu untuk dapat mengukur kriteria yang performansi secara obyektif :<sup>6</sup>

- a. Relevansi

Menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dan tujuan performansi sebuah program penelitian adalah relevan, jika program tersebut mencakup aspek-aspek pekerjaan yang penting.

- b. Realibilitas/ Keandalan

---

<sup>3</sup> Sofian Efendi dan Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, LP3ESD, Jakarta 1989, hal 37

<sup>4</sup> Faustino Cardoso, G, Drs, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta, 1997, hal 135

<sup>5</sup> Ibid, hal 135

<sup>6</sup> Ibid, hal 135



Dalam konteks ini realibilitas adalah konsistensi penilaian reabilitas. Menunjukkan tingkat nama kriteria, menghasilkan hasil yang konsisten untuk karyawan maupun penilaian yang dibuat oleh penilai yang bekerja secara independen, satu sama lain harus bersesuaian.

c. Sensivitas/ Diskriminasi

Menyatakan bahwa suatu sistem penilaian kinerja membedakan antara pelaksana yang efektif dengan yang tidak efektif.

Jadi kinerja dapat diartikan juga suatu kegiatan perencanaan yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau individu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan sesuai dengan perencanaan. Kinerja yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

a. Aspek Produktifitas

Aspek ini berkaitan dengan perbandingan antara pemasukan (input) dan pengeluaran (output) suatu organisasi. Apabila keluaran lebih besar hasilnya daripada pemasukannya, maka kondisi ini disebut dengan efisien atau produktifitas tinggi. Namun apabila keluarannya lebih rendah daripada pemasukannya maka kondisi tersebut efektif.

Produktifitas merupakan alat ukur sejauh mana sumber daya yang ada dalam organisasi dimanfaatkan untuk mencapai

hasil, Produktifitas merupakan pencapaian maksimal kinerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin.

**b. Aspek Kualitas Pelayanan.**

Aspek ini dapat dilihat sebagai aspek efektifitas pelayanan yang diberikan organisasi kepada konsumennya.

Sedangkan indikator-indikator yang menyangkut dengan kualitas pelayanan antara lain :

- a. Kenampakan fisik.
- b. Realibilitas.
- c. Resposivitas.
- d. Kompetensi.
- e. Kesopanan.
- f. Kredibilitas.
- g. Keamanan.
- h. Akses.
- i. Komunikasi.
- j. Provider tanggap dengan kebutuhan pelanggan,

**c. Aspek Responsivitas.**

Aspek ini dapat diartikan sebagai daya tanggap para pengelola organisasi terhadap kbutuhan dan keinginan dari para klien atau masyarakat sasaran. Daya tanggap disini diartikan sebagai respon terhadap kebutuhan klien dan penerapan peraturan

#### d. Aspek Responabilitas

Aspek ini dapat diartikan suatu kondisi administrasi dan kebijakan serta program-program yang baik yang dimiliki oleh pengelola organisasi. Kondisi administrasi, program-program dan kebijakan disini dimaksudkan sebagai kemantapan pekerjaan.

Good Governance sebagai pemerintahan yang paling mungkin untuk menjawab tantangan mutakhir akan terwujud apabila setiap aparatur pemerintah sebagai unsur birokrasi mampu melaksanakan 2 macam responabilitas.

Responabilitas obyektif bersumber pada adanya pengendalian dari luar yang mendorong atau memotivasi aparat untuk bekerja keras sehingga tujuan organisasi terwujud. Responabilitas subyektif yang bersumber dari individu aparat mengedepankan nilai-nilai dan kemanusiaan dalam melaksanakan tugas pokoknya terutama dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

#### e. Aspek Profesionalisme

Sifat dari suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetisi dan keaslian teknis. Profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh pengelola organisasi, karena semakin timbulnya kompleksitas masalah-masalah yang ada dalam masyarakat semakin canggihnya perkembangan ilmu pengetahuan

f. Aspek Akuntabilitas

Suatu pertanggung jawaban dari para pengelola organisasi tentang apa yang telah dilakukan stake holders (pihak-pihak yang berkepentingan). konsep ini mengarah pada pengertian bahwa segala tindakan organisasi akan dimulai dan dievaluasi oleh kalangan yang terkait dengan organisasi tersebut.<sup>7</sup>

Dari keenam konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang baik maka suatu organisasi dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan harus seimbang dalam produktifitasnya baik itu masukan atau pengeluaran.

Untuk mencapai kinerja yang baik sudah seharusnya para aparatur pemerintah yang ada dalam organisasi, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Dan Pendidikan Pelatihan harus tanggap dan respon terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Tidak hanya itu saja, dalam menyikapi permasalahan-permasalahan yang semakin komplek karena adanya perubahan zaman dan teknologi, maka untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan kinerja yang sudah dilaksanakan perlu diadakan suatu laporan hasil kerja setiap enam bulan sekali, diharapkan dengan adanya laporan tersebut dapat mengontrol hasil kerja demi meningkatkan prestasi kerja kearah yang lebih baik.

---

<sup>7</sup> Pribadi, Ulung (*Perubahan Paradigma Organisas, Perencanaan Strategi Manajemen Total Pengembangan Organisasi. Diktat Mata Kuliah Pengembangan Organisasi Publik*), Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UMY

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan dari aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Untuk lebih mendalami bagaimana mencermati Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

### **a. Analisis Jabatan/ Pekerjaan.**

Analisis jabatan atau pekerjaan merupakan proses untuk mendapatkan informasi mengenai jabatan atau posisi pekerjaan. Ini diperlukan guna memberikan gambaran sekaligus mendesain suatu jenis pekerjaan dalam suatu posisi tertentu. Informasi ini juga mengandung suatu rancangan mengenai reaksi fungsional antara pegawai-pegawai lainnya.

Untuk menganalisis jabatan meliputi dua langkah sebagai berikut :

- 1. Klarifikasi jabatan-jabatan, aktifitas-aktifitas dan kewajiban-kewajiban utama.**
- 2. Identifikasi, meliputi :**
  - a. Pendidikan**
  - b. Kemampuan**
  - c. Keterampilan**
  - d. Karakteristik**

Selain itu faktor-faktor personal seperti sikap, pola, mental

dan sifat juga menjadi karakteristik lain yang perlu diperhatikan

Untuk mengkaji lebih dalam dari tahapan analisis jabatan ini diperlukan metode-metode analisis seperti : Observation, performing the job, interviews, critical incidents, diaries, background records and quistionaers.<sup>8</sup> Dari analisis ini akan menghasilkan beberapa komponen-komponen mendasar tentang :

### 1. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis mengenai tugas-tugas pegawai, sekaligus kualifikasi dari tingkat pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

### 2. Klasifikasi Pekerjaan

Klasifikasi pekerjaan merupakan hasil dari kategorisasi posisi kedalam tipe pekerjaan yang dibentuk, klasifikasi pekerjaan ini berdasarkan pada faktor-faktor *information inputs, mental process, work output, relationship with other, ob context, work methods, worker traits*.<sup>9</sup>

### 3. Pola Pekerjaan

Pola tau rancangan pekerjaan merupakan hubungan-hubungan yang terjadi antar unsur-unsur dalam

<sup>8</sup> H. John Bernardin and Joyce E.A. Russel, *Human Resource Management : An Experiental Approach*, New York, McGraw-Hill, Inc, 1993, hal 114

<sup>9</sup> Klinger and Nalbandian, *Public Peersonal Management: Context and Strategies*, 2ed, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, 1985, hal 156

organisasi dibawah seorang kepala. Seorang kepala dituntut untuk mencapai prestasi tinggi dengan meningkatkan kreatifitas, kecerdasan dan bakat yang dimiliki oleh pegawai bawahannya, sehingga bisa mengoptimalkan potensi yang ada. Diharapkan organisasi harus dapat memberi kesempatan kepada para pegawainya sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

#### 4. Pola Organisasi

Pola organisasi atas rancangan organisasi merupakan cara untuk menata posisi-posisi, unit-unit dan departemen-departemen yang sangat kompleks agar membentuk duduksn ysg terorganisir,

##### b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah peramalan mengenai kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia didalam konteks strategi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengejar kualitas organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia didasarkan pada PTOs (*Problem, Threats, Opportunities*) agar memperoleh para pegawai yang dalam jangka panjang dapat memberi sumbangan yang berharga terhadap organisasi didalam mengatasi masalah internal dan memay

### c. Rekrutment

Rekrutment adalah proses mendapatkan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan pekerjaan yang dibutuhkan organisasi. Dalam hal ini yang penting bukan sekedar memenuhi pegawai untuk mengisi jabatan-jabatan, tetapi juga melihat kualitas dan kualifikasinya.

Didalam rekrutment ada dua sumber :

#### 1. Rekrutment Internal

Mencari pelamar pada posisi-posisi jenjang karir yang sedang berjalan. Rekrutment internal ini sering disebut *posting*.<sup>10</sup>

#### 2. Rekrutment Eksternal

Antara lain :<sup>11</sup>

- a. Pencarian langsung
- b. Penghubung
- c. Periklanan
- d. Agen tenaga kerja

Berkaitan dengan rekrutment ini adalah seleksi dan promosi. Seleksi dan promosi adalah suatu proses mendapatkan dan menilai tentang pegawai yang akan menempati suatu jabatan. Proses ini mencakup keputusan menyaring calon pegawai baru maupun lama untuk promosi, mutasi atau pensiun. Seleksi dan promosi

---

<sup>10</sup> I S Klamon and K J Clark "Recruitment: An Effective Job Posting System" Personal Journal



berkaitan dengan pencegahan tindak penyalahgunaan wewenang dan korupsi. Disamping itu juga berkaitan dengan profesionalisme dan pelayanan organisasi.

#### d. Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan penting dilakukan berkaitan dengan kemajuan teknologi sangat cepat yang menimbulkan perubahan sikap dan kesenjangan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan tugas yang harus dilakukan baik menyangkut pengetahuan, keterampilan, maupun sikap mental. Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki performansi setiap tenaga kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menyelenggarakan program pelatihan harus melihat tiga tahap aktivitas :<sup>12</sup>

1. Penilaian kebutuhan pelatihan
2. Pengembangan program pelatihan
3. Evaluasi program pelatihan,

#### e. Pengembangan karir

Karir pegawai menunjuk pada peranan dan status mereka dalam organisasi. Suatu sistem pengembangan karir adalah merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana

untuk mencapai keseimbangan antara karir individu dan kepentingan organisasi secara keseluruhan.<sup>13</sup>

**Manfaat pengembangan karir antara lain :**

1. Mengembangkan prestasi kerja
2. meningkatkan loyalitas
3. mengembangkan bakat dan kemampuan
4. mengurangi subyektif dalam promosi
5. jaminan hari depan
6. usaha untuk memperoleh tenaga yang terampil dan cakap

#### **f. Penilaian Prestasi kerja**

Prestasi kerja atau kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Penilaian ini mengacu pada serangkaian hasil atau keluaran yang diperoleh dari bidang pekerjaan tertentu dan selama periode tertentu. Untuk mempermudah prestasi kerja maka atasan perlu memiliki sistem informasi Sumber Daya Manusia yang memuat pekerjaan dan aktivitas-aktivitas kerja para pegawainya sehingga mudah melakukan evaluasi terhadap kegiatan dan program organisasi.<sup>14</sup>

#### **g. Program Kompensansi**

Kompensansi terdiri dari upah dan insentif. Kompensansi merupakan cost yang paling luas dalam organisasi, ini dikaitkan dengan jabatan yang kompetitif dengan tujuan yang akan dicapai dan motivasi pegawai.

Kompensansi meliputi :<sup>15</sup>

1. Kompensansi langsung, yakni sistem penggajian yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai.
2. Kompensansi tidak langsung, yakni berupa program proteks, asuransi kesehatan, upah waktu libur, dll.

Dari beberapa aspek dalam manajemen Sumber Daya Manusia diatas, penulis membatasi untuk menganalisis khusus dalam aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutment Sumber Daya manusia saja. Ini dilakukan karena berhubung dengan judul yang penulis ambil dalam penelitian ini.

### **3. Pemerintah Daerah**

Pertama-tama pemerintahan diartikan sebagai keseluruhan lingkungan dalam jabatan dalam organisasi. Secara etimologis pemerintahan berasal dari kata perintah yang mendapat imbuhan "pe" berarti badan atau organ elit yang melakukan pekerjaan mengatur dan mengurus dalam suatu negara. Dan kemudian mendapat akhiran "an" dan

menjadi kata “pemerintahan” yang berarti perihal cara perbuatan atau urusan dari badan yang berkuasa dan memiliki legitimasi tertentu.

Pemerintah juga dapat diartikan dalam arti luas dan arti sempit. Pemerintah dalam arti luas adalah segala sesuatu tugas kewenangan atau kekuasaan negara yang kalau mengikuti pembagian Montesquieu meliputi bidang Legislatif, Eksekutif, dan yudikatif. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit dapat diartikan sebagai tugas atau kewenangan dalam bidang eksekutif saja.

Pemerintah daerah adalah penyelenggaraan pemerintahan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi.<sup>16</sup> Pemerintahan dalam ketentuan ini sekaligus mengandung makna sebagai kegiatan menyelenggarakan pemerintahan dan lingkungan jabatan yaitu pemerintah daerah dan DPRD. Dalam pasal 18 UUD 1945 tercantum bahwa negara memberikan keleluasaan pada daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah atas dasar desentralisasi dalam mengatur daerahnya dibawah sumber hukum.

Susunan pemerintahan daerah otonom meliputi DPRD dan Pemda. DPRD dipisahkan dari pemda dengan maksud untuk lebih memberdayakan DPRD dan meningkatkan pertanggung jawaban pemda kepada rakyat. Karena itulah hak-hak DPRD cukup luas dan diarahkan untuk menyerap serta menyalurkan aspirasi masyarakat dalam kebijakan daerah dan melakukan fungsi pengawasan.

---

<sup>16</sup> UU Otonomi Daerah No. 22 tahun 1999, bab I, pasal 1

Dalam mengurus rumah tangganya atau menjalankan roda pemerintahan, pemerintah daerah harus mempunyai inisiatif sendiri, mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga atas dasar kebijakan sendiri, dan inilah yang sering kita sebut dengan "Otonomi Daerah".

Fungsi dari pemerintahan yaitu :

- a. Pelayanan kepada masyarakat
- b. Membuatkan pedoman atau arah ketentuan pada masyarakat
- c. Pemberdayaan masyarakat.

#### **4. Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan**

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Provinsi Gorontalo berdasarkan Peraturan daerah Nomor 45 Tahun 2002 tanggal 30 September 2002 yang merupakan perubahan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2002, tanggal 04 Januari 2002 merupakan penjabaran dari Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan merupakan perangkat daerah Provinsi Gorontalo yang dalam pelaksanaan tugasnya membantu Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan demikian dalam melaksanakan administrasi kepegawaian merupakan kewajiban Badan Kepegawaian Daerah yang meliputi : perencanaan, pengadaan,

pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian sertapendidikan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

### **E. Definisi Konsepsional**

Yang dimaksud dengan definisi konsepsional adalah suatu usaha untuk menjelaskan mengenai pembatasan antara satu konsep dengan konsep yang lainnya agar tidak terjadi kesalahpahaman atau kerancuan. Sementara konsep adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat ilmu pengetahuan.

Definisi konsepsional yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai etika moral.

#### **2. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia baik lemampuan yang sudah nampak maupun belum nampak. Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya terpenting dalam

pembangunan suatu bangsa atau daerah dan juga merupakan salah satu sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal.

### 3. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah penyelenggara roda pemerintahan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi.

### 4. Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan

Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan merupakan salah satu aset daerah yang dalam pelaksanaan tugasnya membantu Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

## F. Definisi Operasional.

Pengertian definisi operasional menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi 1985: 46 adalah sebagai berikut :

“ Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel”.<sup>17</sup>

Sementara itu, definisi operasional menurut Koentjoroningrat adalah usaha untuk mengubah konsep yang berupa construct dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Masri Singarimbun, Sofyan Effendi (EF), *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Yogyakarta

<sup>18</sup> Koentjoroningrat, *Metode-metode Penelitian Sosial*, PT Gramedia, Jakarta, 1974, hal. 21

Definisi operasional yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Aspek produktifitas**

Cara menilai indicator ini adalah dengan melihat dari pencapaian yang dilakukan berdasarkan dari perencanaan yang telah dibuat.

**2. Aspek responsivitas**

Responsivitas dinilai berdasarkan seberapa tanggap sebuah organisasi terhadap kebutuhan kliennya.

**3. Aspek responbilitas**

Aspek ini dinilai berdasarkan dari kemantapan kerja suatu organisasi terhadap program yang telah dibuat.

**4. Aspek profesionalisme**

Profesionalisme dilihat dari seberapa cara kerja organisasi dalam melaksanakan sebuah kegiatan.

**5. Aspek akuntabilitas**

Aspek ini menilai atau mengevaluasi hasil dari kinerja yang dicapai oleh organisasi berdasarkan program kerja yang telah dibuat.

Mengapa penulis tidak menilai dari aspek kualitas pelayanan, ini dikarenakan penulis merasa aspek tersebut tidak relevan dengan penelitian yang



## **G. Metode Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan *Metode Penelitian Eksploitatif*.

Dalam hal ini penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan, menggambarkan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.<sup>19</sup> Sedangkan eksploratif adalah penyelidikan tentang sesuatu.<sup>20</sup> Jadi penelitian deskriptif eksploratif adalah penelitian dengan menggambarkan fakta-fakta hasil penyelidikan secara faktual dan akurat.

### **b. Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan di pemerintah Provinsi Gorontalo, Ini dikarenakan lembaga tersebut yang mempunyai peran penting dalam hal perencanaan dan perekrutan Sumber Daya Manusia yang ada di daerah setempat. Terlebih dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan persiapan Sumber Daya Manusia yang cukup dan tepat.

### **c. Unit Analisis**

Karena penelitian ini akan menganalisa kinerja perencanaan dan perekrutan Sumber Daya Manusia, maka unit analisa dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Provinsi Gorontalo.

---

<sup>19</sup> Moh. Nasir, Ph.D, "*Metode Penelitian*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 1980, hal 63

<sup>20</sup> Widodo, Amd, "*Kamus Ilmiah Populer*", Absolut, Jakarta, 2002

#### **d. Data Yang Dibutuhkan**

Ada dua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan sumber data.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, makalah dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **e. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Teknik Dokumentasi**

Dengan teknik ini, penulis berusaha untuk mengumpulkan data yang berasal dari buku-buku, arsip-arsip, agenda, dan catatan-catatan lainnya yang relevan dalam permasalahan penelitian. Dokumen-dokumen itu berasal dari perpustakaan, instansi tempat penelitian, dan tempat lainnya. Tempat pengambilan data dalam penelitian ini adalah : data di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah serta BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

##### **2. Teknik Observasi.**

Teknik ini merupakan cara mendapatkan data dengan melakukan

### 3. Teknik Wawancara.

Teknik ini dipergunakan untuk mendapat data dengan cara mewawancarai orang yang terlibat secara langsung dengan aktifitas yang dihadapi dalam penelitian. Wawancara ini dilakukan dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Dklat, Kepala Bidang Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai secara khusus. Secara umumnya dilakukan dengan pegawai yang ada di kantor BKD dan Diklat

#### f. Teknik Analisis Data.

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian secara *kualitatif*, sehingga analisa tersebut berdasarkan kemampuan nalar peneliti dalam menghubungkan fakta, data dan informasi yang ada. Menurut Bogdan dan Taylor bahwa:

Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data dekriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dan orang-orang pelaku yang diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (utuh). Dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau kelompok ke dalam variable, tetapi tidak

---

<sup>21</sup> Lexy Moleong, "Metode Kualitatif" PT Remaja Rosda Karya, Bandung, 1993, hal 103

perlu mengundangnya sebagai bagian dari satu keutuhan. Alasan menggunakan metode ini karena :

1. Lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.
3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>22</sup>

Selain itu juga tidak menutup kemungkinan jika nantinya dibutuhkan teknik yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan dapat dilakukan dengan cara statistik.