

THE RECRUITMENT OF THE CIVIL STATE CIVIL APPARATUS ON THE BODY OF THE KEPEGAWAIAN AREA OF THE CITY OF MANADO

**JIMY MUSA GAGOLA
FLORENCE DAICY LENGKONG
FEMMY TULUSAN.**

Abstract

This study aims to determine the recruitment of the civil state apparatus at the regional employment board the city of manado, this research use apporoach qualitative description, the author rate is based on the recruitment procces with the data collected through interview techniques, observation, and dicumen of 5 informants yerkait directly with the implementation of the recruitment process of the civil state apparatus in the employment agency topography of the city of manado, based on research do then known there is good communication and clear abaot the process recruitment employees in the employment agency area of the city manado the availability of resources thant support such as human resources and infrastructure in the recruitment of employees, the level of honesty and commitment the employee-owned quite good. Not convoluted like the process of recruitment is done online to anticipate the collection of wild, felt already better, in terms of transparency and akuntabilitasi in the process of recruitment has been very good but there are still some things that need to be improved again for the fix kualitas existing employees

Key Word : Rekrutment Of The State Civil Apparatus Staffing

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya aparatur merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu pemerintahan. dalam suatu pemerintahan yang baik adalah pemerintah yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat baik dari segi kecepatan maupun ketepatan dalam pelayanan public dan ketepatan sasaran bagi masyarakat yang membutuhkan sehingga kebutuhan masyarakat terhadap kepentingan pribadi dan umum dapat tercapai dengan maksimal. hal itu merupakan tindakan nyata pemerintah untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur karena melalui proses rekrutmen tersebut di harapkan dapat mencetak sumber daya aparatur yang berkualitas dan mampu bersaing dalam memberikan pelayanan kepada public secara maksimal. seorang calon Aparatur Sipil Negara di haruskan memenuhi syarat-syarat yang telah dditetapkan oleh pemerintah, sebagaimana menurut Pasal 1 Undang -Undang Nomor 5 Tahun 201 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawwai ASN adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserrahi tugas Negara lainnya dan digaji

berdasarkan peraturan Perundang-Undangan, kemampuan pemerrintah dalam menghadapi era globalisasi dan pasar bebas dunia sangat ditentukan oleh ketersediaan aparatur pemerintah yang professional, tidak hanya terbatas pada fungsi sebagai abdi Negara, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah melaksanakan amanat sebagai abdi masyarakat. kebutuhan terhadap ketersediaan aparatur pemerintahan yang profesionl merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawarkan lagi, sebab pelaksanaan fungsi pemerintah yang tergantung kepada aparat pelaksanaan yang berada didalam pemerintah itu sendiri. menurut ketentuan Pasal 2 Undang-Undang 5 Tahun 20144 tentang Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum; profesional; proporsionalitas; nondiskriminatif; persatuan dan kesatuan; keadilan dan kesetaraan; dan kesejahteraan. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 56 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentangg Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa seettiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah an jeenis jabatan ASN berdasarkan analissa jabatan dan analisa beban kerja. pada dasarnya, pegawai merupakan komponen

yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Oleh karena itu, perbaikan kinerja aparat pelaksanaan yang ada didalam pemerintah merupakan suatu keharusan melakukan proses rekrutmen yang profesionalisme, transparansi, akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan public, pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan pemerintah calon Aparatur Sipil Negara ASN khususnya prinsip transparansi dan akuntabilisme, hal ini dimaksudkan, agar filosofi "The right man on the right place" Penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetapi menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan calon Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan hal tersebut, keberadaan Aparatur Sipil Negara sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam rangka melaksanakan tata kelola pemerintah yang baik yang berorientasi namun realitas dilapangan yang terjadi bahwa proses perekrutmen Aparatur Sipil Negara yang selama ini diterapkan dinilai masih kurang baik, terutama dari segi pelayanan public (*public services*). Munculnya isu penyalahgunaan wewenang (*Abuse of power*) yang dilakukan oleh oknum aparat pemerintah dalam penyelenggaraan rekrutmen Aparatur Sipil Negara selama ini. Kurangnya transparansi yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negative ditengah-tengah masyarakat bahwa adanya penyalahgunaan wewenang sehingga menimbulkan praktek KKN yang terjadi dalam proses rekrutmen pegawai, baik dari proses penyusunan formasi hingga proses pelaksanaan seleksi. Sehingga berdampak pada ASN yang ada belum kompeten dan profesional dikarenakan dalam perekrutan dan

seleksi belum didasarkan pada kompetensi jabatan. Padahal di era formasi ini, pemerintah dituntut bersih dan transparan guna mewujudkan dan clean Jelas bahwa penerapan saat ini masih jauh dari harapan masyarakat dan hanya sekedar wacana saja dari pemerintah tanpa ada tindak lanjutnya. Begitu halnya yang terjadi dibadan kepegawaian daerah kota Manado, dalam proses rekrutmen ASN ini hanya berdasarkan pada system kekeluargaan maupun kekerabatan, tidak berdasarkan pada kompetensi maupun kebutuhan yang diperlukan kantor itu sendiri. Selain itu permasalahan mengenai ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan unit kerja mereka ditempat. Berangkat dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado

TINJAU PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nikita Anastasya Samba'a, A. J. Rorong, Joorie M, Ruru 2018 dengan judul "Efektifitas prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai" tujuan penelitian untuk mengetahui Efektifitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Informan peneliti adalah kepala bkd kota kabupaten banggai, bagian tata usaha kabupaten banggai, bagian pengembangan kepegawaian, perwalian dari satuan perangkat kerja daerah diwilaya kabupaten banggai, pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara sedangkan teknis analisis yang digunakan adalah analisis model interaktif, berdasarkan hasil analisa data ditarik kesimpulan. Efektifitas prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil dibadan kepegawaian daerah kabupaten banggai sudah cukup efektif, hal tersebut dapat dilihat dari tahap-tahap yang dilalui dalam rekrutmen dibadan

kepegawaian daerah kabupaten bagi yaitu pada perencanaan kebutuhan pegawai dalam suatu proses yang sistematis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi dalam kondisi kebijakan suatu organisasi badan kepegawaian daerah kabupaten bagi dilakukan dengan diawali dengan menyusun formasi pns daerah kota kabupaten banggai dengan mempertimbangkan usulan dari masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dalam analisa jabatan yang merupakan manajemen kepegawaian yang harus selalu dilakukan rencananya dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula disini peneliti mengacu pada penelitian sebelumnya, agar mempermudah peneliti dalam pengumpulan data yang di perlukan. Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vetu Tutu, tahun 2017 dengan judul “ Implementasi Good Govenance dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado” penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, informan penelitian sebanyak lima orang, pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara, sedangkan teknis analisis yang digunakan adalah analisis model interaktif dari miles dan huberan. Berdasarkan analisis data yang dapat disimpulkan, proses rekrutmen yang dilakukan dibadan kepegawaian darah kota manado sudah berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan dikembangkan lagi, secara umum hampir semua implementasi good governance dalam proses rekrutmen pegawai di bkd kota manado sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada. ,keseriusan bkn dalam pelaksanaan tata kelolah sebagai inovasi memiliki kelebihan terutama dalam meningkatkan efektivitas sehingga dapat menjaring sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas terbaik, memberikan support terhadap kinerja pemerintah yang lebih baik. Namun disisi lain masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki agar tujuan dari cat tercapai maksimal, antara lain tidak terintegrasi data,

menyebabkan peserta bisa diterima didua tempat, sehingga rawan terjadi kecurangan pada seleksi administrasi awal juga tidak dijelaskan kriteria penyingkiran peserta untuk lolos seleksi administrasi.

Konsep Rekrutmen

Menurut kamus besar bahasa Indonesia pengertian rekrutmen adalah pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran tertentu dalam sistim sosial berdasarakan sifat dan status (kedudukan), seperti suku, kelahiran, kedudukan sosial dan prestasi atau kombinasi dari kesemuanya. Pegawai merupakan Sumber Daya yang paling penting dalam organisasi pemerintah. Pegawai yang baik dan memenuhi standard kualifikasi , hanya akan dapat di peroleh melalui rekrutmen yang efektif. Dalam melakukan proses rekrutmen, terlebih dahulu harus memeperoleh informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang perlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi deskripsi tentang jumlah dan kualifikasi pegawai harus dapat menggambarkan kebutuhan pegawai yang di inginkan untuk menempati formasi. Rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu . dapat juga di artikan sebagai rangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja engan motivassi , kemampuan , keahlian, dn pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang di dentifikasikan dalam perencanaan pegawai. menurut Simamora (1995) rekrutmen adalah serangkaian aktivitass mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di defenisikan dalam perencanaan pegawai. aktivitas rekrutmen ini di mulai saat calon mulai di cari dan berfikir pada saat lamaran di sserahkan. selanjutnya menurut Stoner (Drs. H. Sadili Samsudin, 2009) mendefenisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon

pemegang jabatan dan sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. selanjutnya menurut Hasibuan (2010:174) penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam tenaga kerja. berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu untuk mencari, menemukan, dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada pada suatu instansi.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen menurut (Sulistiyani,2004:145) adalah kegiatan menarik pegawai baru maupun pegawai lama untuk menduduki posisi ataupun jaban yang lowong. di samping itu tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan pegawai yang memenuhi syarat-syarat bagi segala kebutuhan organisasi. Adapun tujuan yang lebih spesifiknya antara lain adalah:

- c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan kelurnya pegawai yang belum lama kerja.
- d. Untuk mengkordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab organisasi terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Rekrutmen bukan hanya sekedar upaya pengisian formasi yang kosong dengan tenaga kerja yang minim kualifikasi rekrutmen dibebani tanggungjawab untuk menstrelasikan sumber daya dari segala praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) baik dalam prose penarikan maupun setelah lolos seleksi, dilingkungan baru birokrasi pemerintah dengan tuntutan pemerintah yang berssih rekrutmen pegaawai diharapkan mampu menarik pegawai dengan memenuhi kualifikasi, komitmen terhadap tugas, jujur, tranparan, akutanel, dan mampu berperan aktif dalam seetiap menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Sondang P Siagian dalam (Surhayanto Dan Hadna, 2005:77) bahwa maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terrhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. pegawai lama, dan bagi pegwai baru merupakan kesempatan guna mendapatkan pekerjaan serta bisa menyumbangkan kretivitas tenaga, pikiran/ide, dan keterampilan diluar kontek pegawai dalam organisassi tertentu juga sangat bermanfaat bagi para pelamar/ calon pegawai untuk mendapatkan kesempatan mengikuti proses seleksi diantaranya:

- a. Untuk mendukung inisiatif organisasi dalam mengelolah tenaga kerja yang beragam.
- b. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawwai yang belum lama kerja.
- c. Untuk mengkordinasikan upaya rekrutmen dengan program selekssi dan pelatihan.

sedangkan tujuan rekrutmen pegawai menurut Cardoso dalam (Sulistiyani dkk, 2004: 145) adalah diantaranya:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiata-kegiatan baru memenuhi kebutuhan pegawai pada organisasi tersebut.

Manejemen Kepegawaian

Manejemen. adalah melaksanakan perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain, sedangkan kepegawaian adalah sebuah kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan kepegawaian yang sebaik lebih lanjut Handoko (kebutuhan organisasi Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Rivai (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika seluru organisasi memerlukan tenaga kerja dan

membuka lowongan ampai Mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi ssesuai dengan jabatan atau liwongan yang ada. dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai akan memasuki proses seleksi yakni proses untuk menentukan kadiddat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia diorganisasi. rekrutmen dan sselekssi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. dipengaruhi oleh aturan-aturan yang berlaku disetiap organisasi atau instansi, perbedaan tercermin dari nilai-nilai apa yang menjadi panutan.

Konsep Aparatur Sipil Negara

Menuru Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Di singkat ASN) adalah propesi bagi pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di sebut pegawi ASN,dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) yang di angkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan di serahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Perundang-Undangan. pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu di angkat sebagai pegawai secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintah,pegawai paratur Sipil Negara (ASN yang di angkat sebagai pegawai tetap oleh penjabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah,pppk merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara

(ASN) yang di angkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Inilah beberapa pengertian dan penjelasan mengenai peraturan perundang-undangan republic Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN):

1). Perlunya di bangun aparatur sipil Negara integrita,professional nentral bebas dari intervensi politik,bersih dan praktik korupsi,kolusi,dan nepotisme,serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan pancaila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

2). Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kopetensi dan kualifikasi yang di perlukan oleh jabatan dengan kopetensi dan kualifikasi yang di miliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, serta promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintah yang baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sebagaiman yang dikemukakan oleh Sugiono (2009;4) bahwa jenis penelitian dapat dikelompokan menurut tujuan pendekatan, tingkat, eksplanasi dn jenis data. sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabilah tingkat eksplanaasi menggunakan metode kualitatif.

Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu agar tidak terjadi perluasan masalah yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini maka penelitian dengan menetapkan pada focus penelitian pada transparansi dan akutabilitas dalam proses rekrutmen ASN Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Maanado.

Informan Penelitian

Salah satu sifat penelitian kualitatif, relevan dan sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi dan data baik mengenai orang, yang berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan wawancaranya akan di olah lagi oleh peneliti adapun informan yang rencananya akan di wawancarai berjumlah lima orgn yaitu:

1. Kepala dinas bkd: 1 orang
2. Sekertaris bkd: 1 orang
3. Kasubag Kepegawaian: 1 orang
4. Kasubid pengadaan pegawai: 1 orang
5. KasubidInformasiKepegawaian: 1 orang

Teknis Pengumpulan Data

teknik penelitian ini adalah penelitian sendiri. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Moleong (2006), Bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian sendiri, sebab dalam penelitian kualitatif, penelitian yang akan langsung melakukan wawancara, pengamatan, dan pengumpulan apapun penelahan dokumen guna mendapatkan data dan informasi. adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, obsevasi, dokumenWawancara. teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari informan wawancara dilakukan dengan cara terlebih dahulu menyiapkan paduan wawancara yang bersifat tema pertanyaan yang diikuti dengan melakukan wawancara seccara

Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian yang merupakan penelitia kualitatif penelitian ini metode atau teknik analisis yang di gunakan adalah model analisis interaktif yang di kemukakan oleh Miles Dan Hubemen adapun wawancara langsung dengan informan pengamatan dan penggunaan dokumen sekunder dan selanjutnya di analiis melalui cara meliputi: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepegawaian pastilah harus melewati tahap-tahap atau kegiatan dalam mencapai tujuan dari kegiatan organisasi tersebut. Dalam hal ini badan kepegawaian daerah kota manado. sebagai daerah yang bertanggungjawab sebagai kordinator daerah dalam kegiatan proses rekrutmen aparatur sipil negara melalui proses pengumpulan data yang dilakukan baik wawancara, maupun observasi terkait dengan proses rekrutmen maka dapat ditemukan beberapa hal penting yang melalui kegiatan dan tahap-tahap rekrutmen

Transparansi: dalam keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah kepada masyarakat. prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas seluru proses pemerintah, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau sehingga bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap pemerintah, dan meningkatkan jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan terhadap peraturan rundang.yang telah berlaku menurut Mardiasmo, transparansi berarti keterbukaan pemerintah dalam dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya public kepada pihak yang membutuhkan informasi. transparansi pada akhirnya menciptakan antara pemerintah daerah dengan masyarakat sehingga terciptanya pemerintah yang bersih dan efektif, efisien, akuntabel dan responsif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat. transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan

pelaksanaan serta hasil-hasil yang dicapai. transparansi adanya kebijakan keterbukaan bagi pengawasan, sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau public. Keterbukaan informasi dapat diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan preferensi public. Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dapat dilihat dalam dua hal yaitu:

1. Salah satu wujud pertanggung jawaban pemerintah kepada masyarakat upaya meningkatkan manajemen pengelolah dan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme sedangkan transparansi penyelenggaraan pemerintah daerah dalam hubungannya dengan pemerintah daerah akuntabilitas pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurus kepentingan mereka. Para pengambil keputusan dipemerintah, sektor swasta dan organisasi masyarakat bertanggungjawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga yang perkepentingan. bentuk pertanggungjawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan. Dalam instrument dasar akuntabilitas adalah peraturan perundang-undangan yang ada, dengan komitmen politik akan tetapi akuntabilitas maupun mekanisme pertanggungjawaban, sedangkan instrument-instrumen pendukungnya adalah pedoman tingla laku dan istem pemantauan kinerja penyelenggaraan pemerintah dan system pengawasandengan sanksi yang jelas Akuntabilita merupakan istilah yang terkait dengan tat kelolah pemerintah sebenarnya agak terlalu luas untuk didefinisikan. Akan tetapi hal ini sering dapat digambarkan sebagai hubungan antara yang menyangkut saat sekarang ataupun masa depan, antara individu, kelompok sebagai sebuah pertanggungjawaban kepentingan merupakan sebuah kewajiban untuk memberitahukan,

menjelaskan terhadap tiap-tiap tindakan dan keputusan agar dapat disetujui maupun ditolak atau dapat diberikan hukuman

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bagian sebelumnya, maka di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Transparansi Bahwa transparansi dalam proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh badan kepegawaian daerah kota manado sudah berjalan dengan baik, transparan, dimulai dari pendafrtran online, penyeleksian berkas sampai pada tahap pengumuman sudah berjalan sesuai dengan rencana. namun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lagi, dan lebih transparan dalam melakukan proses rekrutmen. walaupun belum mencapai hasil yang optimal namun dinilai sudah cukup baik secara umum, hampir semua proses rekrutmen pegawai pada Badan kepegawaian Daerah kota Manado sudah sesuai dengan aturan didalam ketentuan yang ada.

Akuntabilitas Bahwa dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang dilakukan dibadan kepegawai daerah kota manado sudah dilakukan secara transparansi dalam proses rekrutmen yang di mulai dari pendaftaran online, penyeleksian berkas, dan sampai pada tahapan pengumuman dan dapat dipertanggungjawab karena dari tahun 2014 tesnya sudah melakukan system CAT baik semuanya dapat dikendalikan dengan pemerintah dan masyarakat

Saran

Agar proses perekrutmenan organisasi pemerintah berlangsung dengan baik dan berkesinambungan, harus dimulai proses rekrutmen yang adil, transparan, dan akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan, oleh sebab itu proses perekrutmenan pegawai secara berkesinambungan. dan terus-menerus harus berdasarkan analisis jabatan dan analisis kebutuhan dan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi, dengan tujuan agar tidak ada

tumpangan tindih pegawai dalam satu organisasi, dan agar jumlah pegawai dan jumlah lembaga organisasi seimbang.

Akuntabilitas

Perlunya adanya pembenahan lebih lagi dalam system CAT dan lebih dipertanggungjawabkan lagi dalam perekrutmen aparatur sipil negara CASN ini, agar sesuai yang di harapkan yaitu bisa lebih murni, lebih transparan, dan akuntabel dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Mardianto, S. (2010). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Drs. H. Sadili Samsudin, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gomes, F. C. (19994). *Manajemen Peersonalia Dan Sumber Daya Maanusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- J. Moleong, L. (2000). *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljarto, R. d. (2002). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Moleong, L. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nation. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif Naturalistik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Simamor, H. (1995). *Manejemen Sumber Daya Manussia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Administrassi*. Bandung: Alffabeta.
- Suharyanto, H. d. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan* . Yogyakarta: Gava Medika.
- Tutu, V. (2017). *Implementasi Good Governance Dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado*.
- Sumber Lain-Lain
Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme