

## REKRUTMEN KEPALA LINGKUNGAN DI KECAMATAN MALALAYANG KOTA MANADO TAHUN 2016-2018

*Riki Mangole<sup>1</sup>*  
*Daud Liando<sup>2</sup>*  
*Alfon Kimbal<sup>3</sup>*

### Abstrak

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana rekrutmen Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang Kota Manado tahun 2016-2018. Proses rekrutmen sangat berpengaruh dalam kegiatan perencanaan strukturisasi birokrasi pemerintahan di Kota Manado, oleh sebab itu rekrutmen seharusnya netral dan tidak dipolitisasi oleh berbagai kepentingan agar bisa mewujudkan birokrasi yang ideal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana rekrutmen Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang. Teori yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teori rekrutmen dari Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Ari Yusuf Hamali 2016:31) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat tenaga kerja yang memiliki latar belakang yang relevan, motivasi, kemampuan, dan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai atau karyawan. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang ada peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen Kepala Lingkungan yang ada tidak lagi netral dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, proses politisasi birokrasi terlihat jelas, banyak orang-orang partai yang secara kualifikasi jabatan tidak memenuhi syarat namun diloloskan dalam seleksi dan akhirnya mendapatkan jabatan sebagai Kepala Lingkungan. Aspek-aspek birokrasi yang ideal seperti latar belakang yang relevan, motivasi kerja, kemampuan, keahlian, bahkan pengetahuan tidak sepenuhnya tercapai dalam rekrutmen ini karena proses rekrutmen tidak lagi netral melainkan telah dipolitisasi. Hal ini menimbulkan ketimpangan dalam pelayanan birokrasi pemerintah terhadap masyarakat di Kecamatan Malalayang Kota Manado.

**Kata kunci : Rekrutmen, Politisasi Birokrasi.**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

## Pendahuluan

Rekrutmen mempunyai peranan yang strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi, hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen harus didasarkan pada suatu kebutuhan organisasi. Dalam rekrutmen harus ada standar-standar, kualifikasi serta spesifikasi pegawai atau tenaga kerja yang dibutuhkan, hal ini tentu saja menjadi ukuran bagi setiap calon atau pelamar yang mengikuti rekrutmen tersebut apakah calon atau pelamar tersebut layak atau tidak mendapatkan pekerjaan atau memangku sebuah jabatan. Kualifikasi jabatan sangat perlu agar nantinya pegawai-pegawai yang didapat benar-benar memenuhi syarat dari segi latar belakang, kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang nantinya membantu pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Banyak hal yang sangat perlu diperhatikan dalam rekrutmen karena rekrutmen menentukan tenaga-tenaga kerja atau pegawai-pegawai terpilih yang nantinya akan melaksanakan tugas tanggung jawab serta kewajibannya. Kinerja suatu perusahaan, instansi serta birokrasi pemerintah akan menjadi baik apabila orang-orang yang ada di dalamnya benar-benar kompeten dan berkualitas, maka dari hal tersebut sangat perlu diperhatikan proses rekrutmen, karena dalam hal perencanaan pegawai proses rekrutmen memegang andil yang sangat besar dalam menentukan arah instansi, perusahaan bahkan birokrasi pemerintahan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, rekrutmen yang ada harus benar-benar didasarkan atas prinsip netralitas, dalam hal ini rekrutmen harus benar-benar bersih, jujur, dan tidak ada intervensi

serta campur tangan dari pihak-pihak luar. Karena belakangan ini ada masalah-masalah yang terjadi di negara ini berkaitan dengan rekrutmen pegawai khususnya dalam birokrasi pemerintahan, rekrutmen-rekrutmen yang ada tidak lagi murni dan netral tapi sudah dimasuki oleh kepentingan-kepentingan politik. Masalah ini ditemukan pula di Kota Manado, adanya ketidaknetralan dalam rekrutmen dan penentuan pejabat birokrasi dapat ditemukan di birokrasi pemerintahan, khususnya dalam rekrutmen kepala-kepala lingkungan, kepala lingkungan merupakan perangkat pemerintah wilayah lingkungan yang membantu lurah dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan pada bagian lingkungan.

Di kota Manado aturan, prosedur, serta tata cara pengangkatan Kepala lingkungan diatur oleh Peraturan Walikota Manado Nomor 6 Tahun 2016 yang merupakan perubahan kedua Peraturan Walikota Manado nomor 54 tahun 2014 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian serta Mekanisme Kerja Kepala Lingkungan. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa Pengangkatan Kepala Lingkungan dilaksanakan melalui seleksi terbuka oleh panitia Seleksi Penerimaan Calon kepala Lingkungan Kota Manado yang dibentuk dengan keputusan Walikota. Kepala lingkungan diangkat oleh camat setelah lulus seleksi yang dilakukan oleh panitia Penerimaan Calon kepala lingkungan tersebut.

Masalah lainnya adalah pada perwali no. 6 tahun 2016 pasal 5 ayat 5 pada poin yang ke 4 dijelaskan bahwa untuk menjadi seorang kepala lingkungan, calon harus berkelakuan baik dan menjadi anutan masyarakat, namun ditemukan di masyarakat ada kepala-kepala lingkungan yang tidak bergaul baik dengan masyarakat yang menjadi kepala lingkungan, tentu saja dari hal ini

dapat dilihat bahwa dalam rekrutmen kepala lingkungan di kota Manado tidak sesuai lagi dengan aturan yang ada, sehingga menyebabkan ketimpangan di birokrasi pemerintahan khususnya di tingkat lingkungan. Kondisi terjadi di Kota Manado khususnya di kecamatan Malalayang, kepala-kepala lingkungan yang sudah diangkat tidak sepenuhnya memenuhi syarat-syarat yang telah diatur di peraturan walikota no.6 tahun 2016 di atas. Namun dalam perekrutannya ada unsur-unsur politis lebih tepat lagi Birokrasi pemerintahan dalam hal ini sudah di politisasi.

## Tinjauan Pustaka

S. Werther dan Davis (dalam Prajudi 2011:87) mendefinisikan rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai. Musselman dan Hughes (dalam Prajudi 201:89) yang menyatakan bahwa Penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu. Noe at. All (dalam Agus Dwiyanto 2009:69) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Flippo (dalam Hartini 2008:96) mendefinisikan rekrutmen adalah penarikan calon pegawai atau tenaga kerja adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi. Gomes (dalam Wursanto 2011:105) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Schuler dan Jackson (dalam Wursanto 2011:108) berpendapat

bahwa rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Simamora (2010:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Untuk menganalisis rekrutmen kepala lingkungan di Kota Manado Peneliti menggunakan Teori Rekrutmen dari Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Ari Yusuf Hamali 2016:31) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat tenaga kerja yang memiliki latar belakang yang relevan, motivasi, kemampuan, dan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai atau karyawan.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen didefinisikan sebagai aktivitas dan proses pencarian sumber daya manusia dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan, yang dilakukan dengan seksama, untuk diperkerjakan pada suatu jabatan dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini rekrutmen sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan organisasi dalam hal sumber daya manusia. Rekrutmen diharapkan mampu menjadi proses/ aktivitas organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adan sesuai harapan.

Secara etimologis pemerintah berasal dari kata dasar perintah yang berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Penambahan awalan *pe* menjadi pemerintah yang berarti badan yang melakukan kekuasaan memerintah. Penambahan akhiran *an* berarti perbuatan, cara, hal, atau urusan daripada badan yang memerintah tersebut. Ermaya Suradinata (dalam Inu Kencana Syafie 2009:6) membedakan pemerintah dan pemerintahan. Pemerintah adalah badan-badan publik yang mempunyai fungsi melakukan upaya untuk mencapai tujuan negara. Sedangkan pemerintahan adalah semua kegiatan lembaga atau badan-badan publik tersebut dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan negara.

Muhammad Rohidin Pranadajaja dalam bukunya yang berjudul "Hubungan antara instansi pemerintah", gagasan Pemerintah menjelaskan bahwa "Istilah ini berasal dari Pemerintah kata perintah, yang berarti kata-kata yang bermaksud disuruh melakukan sesuatu, sesuatu harus dilakukan. Pemerintah adalah orang, badan atau aparat yang memberi perintah ". (Tedi Sudrajat, 2016: 24) Wilson (dalam Inu Kencana Syafie 2009:32) mengatakan bahwa Pemerintah adalah kekuatan pengorganisasian, tidak selalu dikaitkan dengan organisasi angkatan bersenjata, tapi dua atau sekelompok orang dari berbagai kelompok masyarakat yang diselenggarakan oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dengan mereka, dengan hal-hal yang memberikan perhatian urusan publik publik. Menurut Draha dalam (Monteiro 2016:29) Pemerintah adalah semua peralatan di negara atau negara lembaga yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, pemerintah adalah sekelompok otoritas individu yang mempunyai untuk melaksanakan kekuasaan atau

sekelompok individu yang memiliki dan melaksanakan otoritas yang sah dan melindungi serta peningkatan melalui penerapan tindakan dan keputusan pemerintah yang dibuat berdasarkan hukum atau tidak.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:1) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Yang menjadi fokus penelitian dari penulis adalah Manifestasi terjadinya Politik birokrasi melalui rekrutmen kepala lingkungan di kecamatan malalayang Kota Manado. yang menjadi informan penelitian ini adalah:

1. Panitia / Tim Seleksi Rekrutmen kepala lingkungan Kota Manado (3 Orang)
2. Masyarakat kecamatan Malalayang (2 Orang)
3. Calon kepala lingkungan yang tidak lolos seleksi (2 Orang)
4. Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang (2 Orang)
5. Akademisi (1 Orang)

## Hasil Penelitian

Budaya patron-client bila dilihat dari akar terbentuknya merupakan kepanjangan sejarah dari konteks aristokrat Indonesia kuno. Bagaimana pada konsep tersebut, Raja adalah segalanya dan masyarakat adalah abdi atau kawula bagi Rajanya. Pada konteks saat ini, budaya patron-client yang dimaksud adalah kesanggupan seorang patron (atasan) untuk menyediakan atau

memberikan kursi, jabatan, serta pekerjaan bagi client (bawahannya) dengan imbal-jasa bawahan harus memberikan loyalitas serta dedikasinya pada pemberi jabatan/pekerjaan. Oleh karena itu, perlakuan bawahan pada atasan yang seringkali berlebihan dengan menunjukkan loyalitas dan pengabdian yang tinggi pada patronnya serta mengabaikan kepentingan masyarakat, yang seharusnya mereka layani selaku public-servant, menjadi budaya yang mengakar kuat di negeri ini hingga saat ini.

Hubungan patron-client dalam birokrasi di Kota Manado seperti simbiosis mutualisme. Baik pemimpin maupun masyarakat mempunyai kepentingan masing-masing. Pemimpin membutuhkan suara dan dukungan dari masyarakat, dan masyarakat sendiri terlebih khusus Tim-tim sukses atau orang-orang partai yang bekerja keras saat pemilu pun menginginkan ada sesuatu yang mereka dapatkan sebagai balasan atas jasa mereka. Hubungan ini menguntungkan kedua belah pihak, namun sebenarnya ada pihak yang dirugikan, dalam hal rekrutmen berdasarkan keadaan yang peneliti temukan di lapangan ada masyarakat-masyarakat (diluar tim sukses dan orang partai) yang mencalonkan diri dan ikut seleksi untuk menjadi Kepala Lingkungan namun tidak terpilih karena sudah ada yang lebih dahulu disiapkan untuk menjadi Kepala Lingkungan yaitu mereka yang telah menjadi Tim sukses, rekan satu partai ataupun kenalan dari Pemerintah daerah walaupun sebenarnya calon-calon Kepala Lingkungan yang tidak terpilih ini lebih memenuhi persyaratan untuk menjadi Kepala Lingkungan sesuai Peraturan Walikota Kota Manado No. 6 tahun 2016, namun calon-calon Kepala Lingkungan yang telah memiliki “orang dalam” lah yang terpilih dan ditetapkan sebagai Kepala Lingkungan.

Penerapan sistem merit (merit system) yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku. Penentuan Posisi jabatan dalam birokrasi pemerintahan hendaknya didasarkan pada prinsip “Merit System”. Penerapan konsep merit dalam sebuah rekrutmen adalah bahwa keputusan penerimaan dan penerimaan harus didasarkan pada kualifikasi/kompetensi seseorang. Prinsip ini perlu dijalankan untuk membangun birokrasi yang profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam strukturisasi birokrasi pemerintahan di Kota Manado dalam rangka mencapai pelayanan publik yang sebaik-baiknya, tentu akan sangat baik jika setiap pejabat pemerintah yang melayani masyarakat benar-benar profesional dan cakap dalam melakukan tugasnya. Untuk itu tentu saja dalam setiap rekrutmen atau pengangkatan pejabat atau pelaksana tugas pemerintah, ada syarat-syarat atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan sejak awal agar rekrutmen bisa menghasilkan orang-orang yang berkemampuan sesuai spesifikasi pekerjaan untuk mengisi lowongan jabatan yang telah ada. Demikian halnya dengan rekrutmen Kepala Lingkungan di Kota Manado khususnya di Kecamatan Malalayang, dalam Peraturan Walikota Kota Manado Nomor 6 tahun 2016 yang merupakan

perubahan dari Perwali Nomor 54 tahun 2014, jelas telah ditetapkan persyaratan tentang kriteria menjadi seorang kepala Lingkungan.

Peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian antara aturan bahkan persyaratan yang mengatur serta keadaan dan hasil yang terjadi di lapangan. Seperti halnya terdapat penyelewengan terhadap persyaratan yang telah diatur oleh Perwali No. 6 tahun 2016 pada pasal 5 tentang syarat-syarat pengangkatan Kepala Lingkungan, pada poin yang kesepuluh dijelaskan bahwa Calon Kepala Lingkungan “tidak / bukan pengurus partai politik, pegawai negeri, pegawai swasta dan memiliki pekerjaan mengikat di tempat lain”. Poin persyaratan yang satu ini ada agar birokrasi pemerintahan khususnya di tingkat lingkungan itu netral, tidak ada intervensi atau pemenuhan kepentingan-kepentingan partai politik atau pihak-pihak tertentu, namun pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat benar-benar untuk memberikan kesejahteraan yang setinggi-tingginya kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat dan Calon Kepala Lingkungan yang tidak lolos seleksi ditemukan bahwa Kepala-kepala Lingkungan terpilih sebagian besar merupakan anggota atau pengurus suatu Partai Politik dan menjadi Tim Sukses saat Pemilihan Kepala Daerah atau Pejabat Legislatif di Kota Manado. Tentu saja dari hal ini dapat dilihat ada sebuah ketidaknetralan dalam penetapan dan pengangkatan Kepala Lingkungan ini. Jika rekrutmen benar-benar netral dan dilaksanakan sesuai prosedur dan persyaratan yang ada serta memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, tentu saja hal seperti ini tidak akan ditemukan, tentu saja Kepala-kepala lingkungan terpilih benar-benar bukan Pengurus Partai Politik atau yang termasuk dalam kelompok kepentingan tertentu.

Dari hal ini dapat dilihat bahwa Rekrutmen Kepala Lingkungan yang ada tidak murni hasil seleksi yang netral, melainkan ada intervensi atau campur tangan pihak-pihak diluar Panitia seleksi dalam penetapan Kepala Lingkungan. Pihak- pihak luar ini tentu saja bukan sembarang orang, sudah pasti pihak-pihak ini memiliki hubungan yang baik dengan Kepala Lingkungan Terpilih serta Panitia seleksi yang sebagai fasilitator dalam rekrutmen ini dan memiliki jabatan atau kewenangan untuk menetapkan Kepala Lingkungan terpilih yaitu pihak Pemerintah Kota sendiri.

Berdasarkan Keterangan salah seorang Panitia seleksi, hasil rekrutmen Kepala lingkungan tidak sepenuhnya murni hasil seleksi, ada beberapa Kepala lingkungan yang diloloskan karena secara pribadi diminta langsung oleh beberapa oknum pemerintah kepada Panitia Seleksi yang dalam hal ini harus menjalankan apa yang diperintahkan, padahal Calon-calon Kepala Lingkungan ini tidak sepenuhnya memenuhi persyaratan yang seharusnya, salah satunya merupakan anggota Suatu partai politik. Seleksi menjadi tidak netral dan Rekrutmen seolah-olah hanya menjadi Formalitas. Hal-hal diatas tentu saja membawa dampak yang buruk bagi pelayanan kepada masyarakat, mengapa tidak, berdasarkan keadaan yang terjadi, Kepala Lingkungan terpilih dalam melaksanakan tugasnya seringkali tidak netral, semena-mena dan tidak profesional, pelayanan kepada masyarakat sering berbelit-belit bahkan kurang baik karena minimnya pemahaman bahkan pengalaman kerja, bahkan seringkali dalam melaksanakan kewajibannya sering dicampuri dengan kepentingan-kepentingan tertentu, inilah hasil dari rekrutmen yang tidak netral yang tentu saja merupakan suatu ketimpangan dalam strukturisasi

birokrasi pemerintahan di Kota Manado. Penggunaan kewenangan-kewenangan administratif oleh pejabat politik negara (presiden dan menteri pada level pusat, Gubernur dan Bupati untuk pemerintahan daerah) harus memperhatikan nilai-nilai kesetaraan, keadilan, dan keterbukaan. Penggunaan kewenangan administratif ini harus benar-benar transparan dan tidak menimbulkan kesan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang. Kriteria pengangkatan pegawai birokrasi sepenuhnya didasarkan pada aspek prestasi dan kinerja pegawai, bukan atas pertimbangan-pertimbangan etnis, kekerabatan, hubungan dekat dengan pejabat politik, keluarga, daerah asal, afiliasi politik, dan sebagainya.

## Kesimpulan

1. Dalam hal latar belakang seorang Kepala Lingkungan masih banyak yang merupakan anggota atau pengurus suatu Partai Politik, padahal menurut aturan tentang rekrutmen Kepala Lingkungan yang berlaku yaitu Peraturan Walikota Manado nomor 6 tahun 2016, Kepala-kepala Lingkungan tidak boleh merupakan orang-orang, anggota atau pengurus partai politik
2. Motivasi Kerja Kepala-kepala lingkungan masih banyak hanya untuk menguntungkan diri sendiri tidak sepenuhnya untuk menjadi pelayan masyarakat sehingga kurangnya kinerja yang baik dari Kepala-kepala lingkungan
3. Kepala-kepala Lingkungan harus memiliki kemampuan (ability) dalam menjalankan tugasnya karena hal tersebut akan berdampak pada baik tidaknya hasil kerja yang akan ia berikan
4. Keahlian merupakan hal yang dibutuhkan sebagai nilai tambah dalam pelaksanaan tugas seorang

Kepala Lingkungan harus memiliki dasar-dasar kepemimpinan dalam dirinya agar ia dapat memimpin dan mengayomi masyarakat dengan penuh wibawa

5. Sangat penting bagi seorang Kepala Lingkungan untuk memiliki pengetahuan tentang apa saja yang berhubungan dengan tugas tanggung jawabnya, aturan yang mengatur pekerjaannya bahkan setiap hal yang nantinya akan ia temui dan harus ia selesaikan sebagai bentuk pelayanannya kepada masyarakat.

Berkenaan dengan rekrutmen Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang Kota Manado, ada beberapa ketidaknetralan yang terjadi dalam proses seleksi, yaitu :

1. Adanya Politik Transaksional
2. Patrimornialisme dalam hubungan eksekutif-birokrasi
3. Kurangnya penerapan merit system dalam rekrutmen

Melihat masalah dan keadaan yang terjadi dalam rekrutmen Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang, peneliti menyimpulkan bahwa rekrutmen Kepala Lingkungan di Kecamatan Malalayang Kota Manado tidak lagi netral karena telah dipolitisasi.

## Saran

Melihat keadaan yang terjadi dalam Rekrutmen Kepala Lingkungan di Kota Manado, birokrasi tidak akan berjalan dengan baik dan memiliki kinerja yang baik pula apabila orang-orang yang ada di dalamnya tidak sanggup dan tidak professional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mendapatkan pejabat-pejabat birokrasi yang kompeten maka proses Rekrutmen pun harus benar-benar netral dan ketat dan mengutamakan kualifikasi pelamar- pelamar yang ada, seleksi seharusnya menghasilkan pegawai pegawai yang benar-benar memiliki

latar belakang yang relevan, motivasi kerja yang benar, kemampuan, keahlian serta pengetahuan akan tugas pekerjaannya, dalam rekrutmen tidak boleh ada unsur-unsur nepotisme yang termanifestasi dalam politisasi birokrasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Kepala-kepala lingkungan hendaknya memahami dengan benar setiap tugas tanggung jawabnya, netral dalam pekerjaannya, serta tidak terlibat kegiatan-kegiatan partai-partai politik
2. Pemerintah seharusnya netral dalam melakukan strukturisasi birokrasi pemerintahan tanpa ada unsure nepotisme melalui politisasi dalam rekrutmen
3. Panitia seleksi seharusnya tidak diambil dari staf ahli atau staf khusus pemerintah, namun benar-benar diambil dari orang-orang yang mau dan mampu bekerja secara netral dan maksimal guna mencari birokrat-birokrat yang kompeten
4. Akan sangat baik apabila rekrutmen Kepala Lingkungan dilaksanakan secara terbuka dan akuntabel dengan adanya pengawasan dari badan legislatif.

## DAFTAR PUSTAKA

Admosudirdjo, Prajudi, 2011, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Ghalia Indonesia  
Albrow, Martin, 2009, Birokrasi, Diterjemahkan M. Rusli Karim dan Totok Daryanto, Yogyakarta : Tiara Wacana

Dwiyanto, Agus et.al, 2009, Reformasi Birokrasi di Indonesia , Pusat studi kependudukan dan kebijakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta  
Hartini, Sri, Setiajeng Kardasih, Tedi Sudrajat, 2008, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika  
Kencana Syafiie, Inu, 2010, Ilmu Politik, Jakarta : Rineka cipta  
Mariana, Dede, 2008, Dinamika Demokrasi dan Perpolitikan lokal di Indonesia, Bandung: API  
Monteiro, Josef Mario, 2016, Hukum Pemerintahan Daerah, Yogyakarta : Pustaka Yustisia  
Priansa, Doni Juni, Garnida Agus, 2013, Manajemen Perkantoran, Bandung : Alfabeta  
Rozi, 2006, Sistem Politik Indonesia, Yogyakarta: Pustaka Yustisia  
Sudrajat, Tedi, 2016, Hukum Birokrasi Pemerintah (kewenangan dan jabatan), Jakarta : Sinar Grafika  
Sugiyono, 2016, Memahami Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta  
Syafiie, Inu Kencana, 2009, Pengantar Ilmu Pemerintahan, Bandung : CV Bandar Maju  
Thoha, Miftah, 2014, Birokrasi dan Politik di Indonesia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada  
Wursanto, I.G, 2011, Manajemen kepegawaian 1, Yogyakarta: Kanisius  
Yusuf Hamali Ari, 2016, Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, Yogyakarta: Caps Publishing