

## **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN PERANGKAT DESA DI BEBERAPA DESA DI JAWA**

**Tri Bagus Prasetyo**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wijaya Putra

[Tribagusprasetyo@student.uwp.ac.id](mailto:Tribagusprasetyo@student.uwp.ac.id)<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana proses Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perangkat Desa di Indonesia. Dari tujuan tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi terkait yang berwenang untuk melakukan proses perekrutan perangkat desa.

Penelitian ini merupakan penelitian studi kepustakaan yang mengambil dari penelitian terdahulu dari berbagai wilayah meliputi Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang, Desa Tiremenggal, Kabupaten Gresik, Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo, Desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Dengan fokus implementasi kebijakan rekrutmen perangkat desa dan dimensi menurut George C. Edward yang meliputi komunikasi sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Sumber data penelitian ini adalah karya ilmiah hasil penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah baik dalam jurnal, maupun skripsi. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis isi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dimensi baik komunikasi, sumber daya, dan disposisi. Dalam pelaksanaannya masih ada kekurangan dari dimensi komunikasi masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi tentang rekrutmen perangkat desa. Dari dimensi sumber daya masih kurangnya partisipasi masyarakat dan sumber dana serta fasilitas. Dari dimensi disposisi terjadi ketidaksesuaian kesepakatan dari beberapa pihak sehingga menjadi penghambat dalam proses rekrutmen perangkat desa. Saran dari peneliti perlu adanya sosialisasi yang lebih luas dan lengkap kepada masyarakat oleh pihak penyelenggara/panitia dan juga perlu adanya partisipasi serta kerjasama antara pihak penyelenggara/panitia dengan masyarakat dalam kegiatan perekrutan.

**Kata Kunci:** Implementasi, Perekrutan Perangkat Desa

## **Abstract**

The purpose of this study is to describe the process of implementing the Village Apparatus Recruitment Policy in Indonesia. From this goal, it is hoped that it can become input for the relevant agencies authorized to carry out the recruitment process for village officials.

This research is a literature study which draws from previous research from various regions including Kebumen Village, Banyubiru District, Semarang Regency, Tiremenggal Village, Gresik Regency, Gotakan Village, Kulon Progo Regency, Kepulauan Village, Tulangan District, Sidoarjo Regency. With a focus on the implementation of village apparatus recruitment policies and dimensions according to George C. Edward which include communication of resources, dispositions and bureaucratic structures. The data source of this research is scientific research work published in scientific journals in both journals and theses. The data collection technique in this research is literature study. The data analysis technique used in this research is the content analysis method.

The results of this study indicate that the dimensions are good communication, resources, and dispositions. In practice there are still deficiencies in the communication dimension, there are still obstacles in conveying information about the recruitment of village officials. From the resource dimension, there is still a lack of community participation and sources of funds and facilities. From the disposition dimension, there is a mismatch of agreement from several parties so that it becomes an obstacle in the recruitment process of village officials. Suggestions from researchers need a wider and more complete socialization to the community by the organizers / committee and also the need for participation and cooperation between the organizers / committee and the community in recruitment activities.

**Keywords:** Implementation, Village Apparatus Recruitment

## **Pendahuluan**

Negara Republik Indonesia sebagai negara kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, berarti memberikan ruang demokrasi pada masyarakat yang ada di daerah. Dalam hal ini rakyat membentuk organisasi pemerintahannya sendiri selaras dengan berlandaskan koridor Peraturan Perundang-Undangan Negara dan pastinya sesuai kewenangan apa yang diserahkan oleh pusat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang telah disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintah Daerah khususnya pasal 1 ayat 5 membuktikan semakin menguatkannya posisi daerah dalam upaya meningkatkan kemampuan disegala bidang, terutama kabupaten dan kota sebagai titik berat otonomi daerah. Tujuannya adalah mendekatkan pemerintah kepada publik yang dilayani hingga pada tatanan pemerintah desa. Agar dapat berhasil menuju pada kesejahteraan masyarakat dan dapat menciptakan sistem pemerintahan yang baik (good governance). Penyelenggaraan pemerintah desa, tidak bisa lepas dari perangkat desa yang mempunyai peran dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Hal tersebut menguatkan posisi perangkat desa yang sangat penting dalam membantu tugas dan kewenangan Kepala Desa1 .

Mengingat begitu urgensi kiprah perangkat desa, maka sumber daya perangkat desa menjadi kata kunci dalam penyelenggaraan pemerintah desa, karena itu pengadaan personil perangkatnya perlu dilakukan seleksi yang ketat untuk memperoleh SDM berkualitas. Idealnya setelah proses rekrutmen, dilakukan baik di suatu instansi atau perusahaan. Rekrutmen dan seleksi akan berjalan efektif sebagaimana yang diharapkan yakni memperoleh aparatur yang berkualitas sesuai perencanaan SDM dan ANJAB (Analisis Jabatan). Kabupaten Sidoarjo melakukan seleksi calon perangkat desa menggunakan sistem dalam jaringan (daring) atau online guna menyeleksi perangkat desa untuk ditempatkan diseluruh desa di Kabupaten Sidoarjo. DPMDP3AKB terus mematangkan sistem tersebut. Seleksi secara daring diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Mekanisme seleksi termasuk materi tesnya berkoordinasi dengan pemerintahan desa terkait, pendaftarannya secara manual dan pelaksanaan tes bertempat di Badan Kepegawaian Nasional (BKN) secara online. Tes tidak dilakukan serentak, tergantung

koordinasi antara kecamatan dengan pihak pemerintah desa masing- masing. Kepala desa juga menjadi ketua panitia seleksi, yang diharapkan dapat memberikan informasi terkait perekrutan, agar diperoleh calon perangkat desa yang berkompeten.

Pemerintahan Desa memiliki seluruh tatanan pemerintahan otonom yang mandiri dalam menjalankan segala urusan rumah tangganya. Susunan organisasi dan Pemerintahan Desa tidak lagi sekedar cermin sejarah pemerintahan masa lalu dengan segala keaslian tradisional. Salah satu unsur paling penting adalah pembaharuan pemerintahan tradisional desa agar dapat menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan seirama dengan perkembangan masyarakat sekelilingnya. Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan demokrasi tingkat lokal merupakan hal yang fundamental jika negara ingin menjalankan demokrasi menyeluruh mulai dari tingkat nasional hingga lingkup pemerintahan terkecil yaitu desa. Oleh karena itu, untuk memenuhi tuntutan demokrasi tersebut, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa membuka kesempatan seluas-luasnya kepada pemerintah desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di desa sebagaimana bunyi dari pasal 25 UU Desa tersebut. Unsur desa sebagai wilayah otonomi diberi kewenangan secara khusus dalam mengatur, mengurus rumah tangganya sendiri termasuk dalam hal pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.

Di Jawa sendiri Kesulitan yang terjadi mengenai kapasitas maupun kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa yang ada di sebagian maupun kebanyakan daerah yang ada di Indonesia adalah bagaimana pelaksanaan seleksi Perangkat Desa yang ada di setiap desa, karena tidak sedikit masyarakat desa yang ingin dan mengikuti seleksi untuk menjadi perangkat desa, bahkan banyak masalah yang terjadi saat proses seleksi perangkat desa, misalnya banyak masyarakat yang mengikuti proses seleksi tetapi tidak memiliki latar belakang, maupun kapasitas dibidangnya, belum lagi beberapa terjadi kerja sama antara calon dengan panitia seleksi ataupun nepotisme yang sering diterapkan pada saat pemilihan perangkat desa.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merumuskan masalah “Bagaimana proses implementasi kebijakan pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di beberapa

desa di Jawa ?” dengan tujuan Untuk mendeskripsikan bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di beberapa desa di Jawa. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori implementasi kebijakan menurut teori Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan dimensi implementasi menurut George C. Edward yang meliputi : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

### **Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yaitu yang berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan, rekrutmen dan seleksi).

### **Rekrutmen Dan Seleksi**

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dalam sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang terdapat dalam sebuah perusahaan maupun suatu instansi.

## **Perangkat Desa**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 25 bahwa pemerintah desa kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain. Perangkat desa adalah bagian dari pemerintah desa yang diangkat oleh kepala desa setelah dikonsultasikan dengan Camat atas nama Bupati/Walikota dan perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa dalam membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan. Lokasi penelitian berada di beberapa desa di Jawa yaitu di Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang, Desa Tiremenggala, Kabupaten Gresik, Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo, Desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Fokus dalam penelitian ini adalah Implementasi kebijakan tentang perekrutan perangkat desa. Adapun yang menjadi sumber data dan informasi dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis isi (*content analysis*).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Implementasi Pengangkatan Perangkat Desa di Jawa**

#### **Komunikasi**

Pada dimensi komunikasi ini terdapat beberapa aspek yang menjadi dasar yang akan membuat komunikasi itu bisa dikatakan berhasil atau tidaknya. Dalam dimensi ini akan membahas tentang komunikasi pada proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di berbagai wilayah di Jawa.

Berdasarkan **penelitian Endry Chrisnurlenawati, Kushandajani (2018)** bertempat di Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang. komunikasi pada sub dimensi yaitu perintah mengimplementasikan kebijakan harus diterima personil yang tepat dan sudah tepat diterima oleh tim seleksi dan perintah implementasi sudah jelas diterima. Kemampuan menjelaskan kebijakan dan memahami kebijakan sudah sangat baik karena tim seleksi melakukan komunikasi dengan cara sosialisasi ke setiap dusun dan tokoh masyarakat. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan seleksi perangkat desa khususnya pembukaan pendaftaran calon perangkat desa yang ingin mengikuti seleksi perangkat desa dan pengumuman tersebut juga disebar dalam bentuk MMT di 3 titik wilayah Desa Kebumen dimana pemilihan media penyampaian kebijakan juga ikut mempengaruhi kejelasan informasi. Sosialisasi sempat mengalami penundaan waktu, karena terdapat isu money politik sehingga waktu sosialisasi yang semula berjalan 1 bulan sehingga sosialisasi hanya diberi waktu 1 minggu.

Komunikasi ini sempat terjadi mis komunikasi dimana terkait penundaan dan pemotongan waktu sosialisasi karena terjadi penyampaian yang tidak tepat karena pihak pemerintah kabupaten hanya menyampaikan pengumuman penundaan lewat lisan (SMS) tanpa adanya surat resmi dari pihak pemerintah kabupaten. Ini yang menyebabkan panitia tim seleksi merasa kebingungan dan kesulitan menerima pesan karena penyampaian komunikasi yang kurang berjalan baik dari segi penyampaian kebijakan karena cara yang tidak tepat, penerimapun akan sulit menerimanya.

Pada **penelitian Burhanudin Mukhamad Faturahman (2018)** bertempat di desa Tiremenggala, Kabupaten Gresik. Komunikasi pada penyelenggaraan perekrutan perangkat desa sudah sangat baik karena dalam proses penyampaiannya juga banyak mengandung sisi positif karena masyarakat melakukan musyawarah secara demokratis dan berbagai kesepakatan secara demokratis didalamnya sehingga masyarakat sekitar paham akan sistematisa perekrutan perangkat desa.

Berdasarkan **penelitian Yohanes Meigelheis (2018)** bertempat di Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo. Komunikasi pada penelitian ini diawali dengan pembentukan panitia pengisian perangkat desa oleh kepala desa yang melakukan proses komunikasi dengan cara musyawarah dengan BPD (badan permusyawaratan desa)

secara demokratis dan transparan. Panitia dalam hal ini diawali dengan menyusun tata tertib.

Permasalahan komunikasi pada penelitian ini terjadi karena ketidakpahaman warga mengenai peraturan yang baru mengenai pengisian perangkat desa yang harus melalui seleksi bukan pemilihan secara langsung oleh masyarakat, karena belum meratanya komunikasi melalui sosialisasi peraturan baru terhadap masyarakat Desa Gotakan sehingga sedikit mengganggu dalam proses seleksi.

Selanjutnya **penelitian Eri Mega Selvia dan Isnaini Rodiyah ( 2020 )** bertempat di desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Komunikasi pertama dalam implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa, panitia yang telah mendapatkan persetujuan dari pihak lurah mendapatkan undangan dari pihak pihak kecamatan untk mendapatkan sosialisasi dan pengarahan terkait implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa dan membahas beberapa server terkait untuk pelaksanaan seleksi calon perangkat desa.

DPMDP3AKB Kabupaten sidoarjo sendiri adalah sebagai fasilitator dalam hal menyampaikan dan mensosialisasikan kebijakan maupun regulasi. Pihak DPMDP3AKB Kabupaten sidoarjo sendiri menawarkan dan memudahkan pihak desa dengan adanya BKN sehingga proses seleksi dapat terlaksana dengan lebih transparan dan pihak desa hanya menunggu penjadwalan dan tes seleksi secara online.

### **Sumber Daya**

Dimensi sumber daya sendiri terdapat berbagai aspek yang di bahas didalamnya dan juga ada berbagai subdimensi yang menjadi dasar isi dari dimensi ini.

Berdasarkan **penelitian penelitian Endry Chrisnurlenawati, Kushandajani (2018)** bertempat di Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang. pada faktor Sumber Daya Manusia yang diwakili oleh masyarakat yang mengikuti dan mencalonkan diri sebagai calon perangkat desa yaitu sebanyak 22 orang baik dari penduduk asli desa maupun penduduk di luar Desa Kebumen yang terdiri dari 15 bakal calon Sekretaris Desa serta 7 bakal Calon Kepala Seksi Pemerintahan Desa Kebumen, jadi dari sisi masyarakatnya sendiri mempunyai kemampuan yang baik sehingga banyak warga yang ikut serta dalam Rekrutmen Perangkat Desa. Dari sisi Sumber Daya



Manusia yang diwakili dari pihak tim seleksi juga dipilih berdasarkan kemampuan mereka karena tim seleksi berasal dari berbagai unsur-unsur organisasi kemasyarakatan desa yang paham mengenai tata cara pelaksanaan.

Sumber Daya yang meliputi sarana dan finansial juga terdapat pada proses sosialisasi pembukaan seleksi perangkat desa yang bukan hanya dilakukan via suara atau dari mulut ke mulut juga terdapat pengumuman dalam bentuk MMT ( banner ). Sumber Daya Sarana juga dapat dilihat pada proses penyelenggaraan tes seleksi perangkat desa yang dilakukan di UNDIP ( Universitas Diponegoro ).

Pada penelitian **Burhanudin Mukhamad Faturahman** ( 2018 ) bertempat di desa Tiremenggal, Kabupaten Gresik. Sumber Daya manusia masyarakat desa setempat dalam ikut serta mencalonkan diri berjumlah 5 orang dengan rincian formasi yang dilamar yaitu sekretaris desa sebanyak 3 orang dan kasi pelayanan sebanyak 2 orang. Masyarakat juga antusias dalam proses pelaksanaan dan proses pengawasan secara langsung baik saat ujian tulis dan evaluasi penilaian sehingga tidak terjadi rasa curiga di masyarakat. Masyarakat Desa Tiremenggal menganggap kegiatan P3D ( penjarangan dan penyaringan perangkat desa ) memiliki kedudukan penting sehingga diperlukan proses rekrutmen sebaik mungkin agar sistem pemerintahan di desa berjalan sesuai aturan yang berlaku dalam hal ini juga didukung oleh Sumber Daya Manusia dari aspek panitia juga bekerja dengan baik dan kompeten dengan melibatkan warga desa dalam berbagai urusan proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa. Sumber daya fasilitas peserta melakukan seleksi secara tertulis yang berlokasi di balai desa trimenggal.

Berdasarkan **penelitian Yohanes Meigelheis** (2018) bertempat di Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo. Sumber Daya Manusia yang diwakili oleh masyarakat desa masih sangat rendah, bisa dilihat dari pemahaman akan hal perekrutan yang bukan melalui pemilihan melainkan melalui seleksi meskipun sebelumnya juga sudah ada sosialisasi dari pihak panitia akan hal tersebut.

Selanjutnya **penelitian Eri Mega Selvia dan Isnaini Rodiyah** ( 2020 ) bertempat di desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Panitia rekrutmen dan seleksi dipilih melalui musyawarah yang dipimpin oleh kepala desa, dimana terdapat lima orang panitia dari BPD, perangkat desa dan tokoh masyarakat.

Panitia terpilih merupakan orang yang memadahi dan berkompeten dalam menjalankan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam sumber daya adalah pelaksanaan seleksi online mengalami pengunduran jadwal karena sumber daya fasilitas terjadi server eror dan menyebabkan peserta wajib membawa laptop sendiri yang dimana belum tentu semua peserta memiliki laptop.

Penyaluran komunikasi yang pertama dalam implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa yaitu panitia yang telah mendapatkan persetujuan dari Lurah mendapatkan undangan dari Kecamatan untuk mendapatkan sosialisasi dan pengarahan terkait implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa dan membahas terkait server untuk pelaksanaan seleksi calon perangkat desa. Pihak DPMDP3AKB Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai fasilitator yaitu menyampaikan, mensosialisasikan tentang kebijakan, dan regulasi yang baru, serta pihak ketiga yang ditunjuk. Pihak DPMDP3AKB Kabupaten Sidoarjo menawarkan dan memudahkan pihak desa dengan adanya BKN sehingga seleksi perangkat desa dapat terlaksana dengan lebih transparan. Pihak Desa hanya menunggu jadwal keluar dan tes seleksi secara online bagi peserta calon perangkat desa dilakukan di BKN secara gratis.

### **Struktur Birokrasi**

Berdasarkan **penelitian Endry Chrisnurlenawati, Kushandajani (2018)** bertepatan di Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang. Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan seleksi perangkat desa perbedoman pada peraturan perundang-undangan antara lain Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa yang menjelaskan tentang persyaratan menjadi calon perangkat desa. Mekanisme seleksi perangkat desa mulai dibahas dalam PERMENDAGRI Nomor 83 tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa serta Peraturan Bupati Semarang nomor 38 tahun 2015 tentang cara pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.

Pada **penelitian Burhanudin Mukhamad Faturahman (2018)** bertempat di desa Tiremenggal, Kabupaten Gresik. Standar Operasional Prosedur Prosesi rekrutmen perangkat Desa Tiremenggal sendiri telah diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Teknis Pengangkatan Perangkat Desa. Dengan

dilaksanakannya proses rekrutmen perangkat Desa Tiremenggal maka dibentuk tim Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa (P3D) dengan tugas sebagaimana pasal 12 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2016 yakni menyusun jadwal kegiatan; mengelola anggaran secara efisien, efektif, transparan dan akuntabel; serta menyusun tata tertib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan **penelitian Yohanes Meigelheis** (2018) bertempat di Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo. Standar Operasional Prosedur memakai Undang-Undang No 6 tahun 2014 tentang Desa maupun peraturan Menteri Dalam Negeri No.83 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Peraturan Bupati Nomor 24 tahun 2015 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Perangkat Desa, telah menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan seleksi perangkat, mulai dari Pembentukan Panitia Pelaksana Seleksi, Penjaringan, Penyaringan, hingga melantik dan serah terima jabatan perangkat desa.

Selanjutnya **penelitian Eri Mega Selvia dan Isnaini Rodiyah** ( 2020 ) bertempat di desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Kabupaten Sidoarjo telah sesuai dan mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 55 tahun 2016 tentang pedoman pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa dengan mekanisme terdiri dari : pembentukan panitia, penjaringan, penyaringan dan pelantikan.

### **Disposisi**

Berdasarkan **penelitian Endry Chrisnurlenawati, Kushandajani** (2018) bertempat di Desa Kebumen, Kecamatan Banyubiru, Kabupaten Semarang. Adanya tim seleksi perangkat desa yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara dan anggota serta bekerjasama dengan Universitas Diponegoro tepatnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam hal seleksi perangkat desa. Seleksi ini memiliki 5 tahapan yang terdiri atas tahap persiapan, tahap penjaringan, tahap penyaringan, tahap pelaksanaan seleksi, dan tahap penetapan perangkat desa.

Selama ke lima tahap tersebut berlangsung proses seleksi perangkat desa ditangani oleh tim seleksi yang berasal dari berbagai unsur kemasyarakatan desa dan memiliki tanggungjawab masing-masing dan memiliki kerjasama tim yang baik selain

itu tim seleksi juga membuka pelayanan bagi masyarakat terkait dengan pelaksanaan seleksi perangkat desa. Tim seleksi merencanakan teknis pelaksanaan seleksi perangkat desa dengan menyusun jadwal kegiatan pelaksanaan, rancangan anggaran dan tata tertib seleksi perangkat desa.

Pada **penelitian Burhanudin Mukhamad Faturahman (2018)** bertempat di desa Tiremenggala, Kabupaten Gresik. Pemerintah Desa Tiremenggala memiliki wewenang dalam proses perekrutan Perangkat Desa mengacu pada Peraturan Bupati Gresik Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Teknis Pengangkatan Perangkat Desa, di sisi lain masyarakat berhak mengetahui proses seleksi secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pihak panitia juga melakukan kerja sama dengan perguruan tinggi setempat dalam hal pembuatan soal ujian tertulis serta selaku pengawas dan penguji. Adapun juga melibatkan polsek dukun dalam pos keamanan selama proses ujian berlangsung.

Adapun permasalahan terjadi karena kesalahan teknis pengetikan dan kunci jawaban. Kesalahanpun di sepakati secara bersama-sama oleh masing-masing pihak sehingga tidak ada ketegangan atau konflik dalam evaluasi ujian karena semua pihak merasakan kepuasan diaman masyarakat melakukan pengawasan secara langsung baik saat ujian tertulis sampai dengan evaluasi penilaian.

Berdasarkan **Jurnal Yohanes Meigelheis (2018)** bertempat di Desa Gotakan, Kabupaten Kulon Progo. Pelaksanaan rekrutmen diawali dengan pembentukan panitia pengisian perangkat desa oleh kepala desa yang bermusyawarah dengan BPD secara demokratis dan transparan dan proses pemilihan panitia dilakukan secara terbuka dan melibatkan setiap unsur masyarakat. panitia seleksi terdiri dari unsur pemerintah desa, pengurus lembaga kemasyarakatan desa, maupun dari para tokoh masyarakat dengan melibatkan tokoh perempuan. Panitia pengisian perangkat desa mengawasi tugasnya dengan menyusun dan menerbitkan tata tertib yang berisi seleksi perangkat desa.

Selanjutnya, **Penelitian Eri Mega Selvia dan Isnaini Rodiyah (2020)** bertempat di desa Kepadangan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Tahap pengangkatan rekrutmen dan seleksi perangkat desa dilatarbelakangi oleh kekosongan jabatan. Kepala desa melakukan musyawarah desa dalam rangka pembentukan panitia. Syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi panitia harus berasal dari BPD, tokoh

masyarakat dan perangkat desa. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa sudah sangat baik karena taat terhadap tata tertib dan tugas panitia sudah transparan dan tidak memanipulasi.

Faktor penghambat pada proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa adalah diaman kecamatan tulangan menyelenggarakan seleksi online di desa masing-masing dan juga ada yang di UNESA, hal tersebut tidak sesuai dengan pihak DPMDP3AKB yang merekomendasikan untuk pelaksanaannya agar dilakukan di BKN.

### **Hasil Pemikiran Peneliti / Interpretasi**

Pada dimensi Komunikasi disimpulkan bahwa yang dilakukan pada saat proses seleksi perangkat desa sudah sangat baik dengan adanya berbagai macam bentuk komunikasi yaitu sosialisasi dan musyawarah yang dilakukan oleh masyarakat maupun oleh panita seleksi terkait teknik pelaksanaan perekrutan dan terdapat bantuan dari beberapa instansi terkait dalam proses sosialisasi meskipun ada beberapa dari penelitian diatas yang masih terkendala proses komunikasi terhadap masyarakat. Jika dilihat dari kesimpulan dimensi komunikasi sudah sesuai jika dikaitkan dengan teori George C. Edward dalam Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu implementor dalam mengaplikasikan suatu implementasi kebijakan dan mengetahui apa yang harus dilakukan dengan kemampuan pemberian informasi yang tepat kepada sasaran kelompok tertentu sehingga dapat megurangi resiko yang menghambat implementasi kebijakan.

Pada dimensi Sumber Daya disimpulkan bahwa mengenai Sumber Daya yang berpartisipasi dalam proses pelaksanaan seleksi perangkat desa sudah cukup berpartisipasi dengan baik dapat dilihat dari partisipasi masyarakat yang mendaftar dan mengikuti seleksi sehingga terjadi kelancaran pada proses seleksi di berbagai wilayah di Indonesia meskipun masih ada beberapa daerah yang masyarakatnya masih kurang aktif atau cenderung acuh terhadap kegiatan tersebut. Adapun juga sumber daya yang berasal dari sarana juga sudah dikelola dan dimaksimalkan dengan baik meskipun ada beberapa fasilitas yang kurang menunjang sehingga sedikit menghambat dalam proses seleksi. Jika dilihat dari kesimpulan dimensi komunikasi sudah sesuai jika dikaitkan dengan teori George C. Edward dalam Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) menjelaskan

bahwa kemampuan technical support dalam menjalankan suatu implementasi kebijakan, maka sumber daya tersebut harus mempunyai mulai dari kecukupan dan kemampuan jumlah anggota pelaksana dan juga sumber daya secara sarana dan finansial.

Pada dimensi Struktur Birokrasi disimpulkan bahwa Struktur Birokrasi dalam perekrutan perangkat desa di wilayah Jawa semua memakai dasar Undang-undang yang sama yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan. Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa serta didukung juga dengan peraturan masing-masing daerah dan sesuai dengan SOP. Jika dilihat dari kesimpulan dimensi komunikasi sudah sesuai jika dikaitkan dengan teori George C. Edward dalam Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) menjelaskan bahwa struktur organisasi yang berfungsi dan bertugas menjalankan implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure ( SOP ). Struktur organisasi yang terlalu lebar dan panjang akan menyebabkan kurang dan melemahnya pengawasan dan akan menimbulkan prosedur yang rumit dan menjadikan organisasi tidak fleksibel.

Pada dimensi Disposisi disimpulkan bahwa mengenai Disposisi sudah baik dan tersinkronasi dari pihak penyelenggara proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di berbagai wilayah di Indonesia dengan membentuk panitia khusus dengan melibatkan dari berbagai elemen masyarakat dan adapula yang juga bekerjasama dengan pihak Akademisi (Perguruan Tinggi) guna membantu proses pelaksanaan perekrutan perangkat desa di wilayahnya meskipun ada beberapa yang tidak sesuai dengan ketentuan awal. Jika dilihat dari kesimpulan dimensi komunikasi sudah sesuai jika dikaitkan dengan teori George C. Edward dalam Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) menjelaskan bahwa adalah sifat, watak atau karakteristik yang dimiliki implementor/pelaksana kebijakan seperti kejujuran dan komitmen. Apabila implementor/pelaksana kebijakan memiliki disposisi yang baik maka dapat melaksanakan kebijakan dengan baik. Apabila implementor/pelaksana kebijakan memiliki sikap yang berbeda dengan kebijakan maka proses implementasi kebijakan akan berjalan tidak efektif.

## Penutup

### Simpulan

Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa di berbagai wilayah Desa di Jawa dapat disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan berdasarkan teori George C. Edward yang berpandangan bahwa dipengaruhi oleh 4 dimensi, yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi. Berikut ini kesimpulan dari masing-masing dimensi.

#### 1. Komunikasi

Komunikasi yang dilakukan pada saat proses seleksi perangkat desa sudah sangat baik dengan adanya berbagai macam bentuk komunikasi yaitu sosialisasi dan musyawarah yang dilakukan oleh masyarakat maupun oleh panitia seleksi terkait teknik pelaksanaan perekrutan meskipun ada beberapa dari penelitian diatas yang masih terkendala proses komunikasi terhadap masyarakat. Faktor pendukung lainnya yaitu dengan saling menjaga komunikasi yang baik antara berbagai pihak yang terlibat yaitu panitia, Kepala Desa, dan pihak Kecamatan sebelum dan saat pelaksanaan, contohnya untuk mengetahui jadwal dan proses pelaksanaan. Selain itu panitia yang netral dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi perangkat desa sesuai dengan tupoksi dan tata tertib juga menjadi faktor pendukung karena seleksi online di Desa Kepadangan diselenggarakan di desanya sendiri, dimana tantangan yang mungkin terjadi adalah adanya titipan jabatan atau keluarga dari panitia, perangkat desa, atau kecamatan yang juga mengikuti seleksi perangkat desa di Desa Kepadangan. BKN sebagai tempat seleksi online yang ditunjuk dan direkomendasikan oleh perangkat desa.

#### 2. Sumber Daya

Sumber Daya yang berpartisipasi dalam proses pelaksanaan seleksi perangkat desa sudah cukup berpartisipasi dengan baik dapat dilihat dari partisipasi masyarakat yang mendaftar dan mengikuti seleksi sehingga terjadi kelancaran pada proses seleksi di berbagai wilayah di Indonesia meskipun masih ada beberapa daerah yang masyarakatnya masih kurang aktif atau cenderung acuh terhadap kegiatan tersebut. Adapun juga sumber daya yang berasal dari sarana juga sudah dikelola dan dimaksimalkan dengan baik meskipun ada beberapa fasilitas yang kurang menunjang sehingga sedikit menghambat dalam proses

seleksi. Faktor penghambat lainnya yaitu dalam sumber daya pelaksanaan seleksi online perangkat desa di Desa Kepadangan mengalami pengunduran jadwal karena terjadi error server. Terdapat sarana dan prasarana implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Kecamatan Tulangan yaitu peserta wajib membawa sendiri laptop untuk proses seleksi online dimana belum tentu semua peserta memiliki laptop, hal ini membuktikan bahwa Kecamatan Tulangan belum bisa memberikan fasilitas yang memadai bagi para peserta calon perangkat desa. Sehingga tidak menunjukkan kesesuaian dengan teori implementasi kebijakan publik yaitu bahwa fasilitas fisik yang mempunyai staf mencukupi, kapabel, dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) untuk mencapai keberhasilan.

### 3. Struktur Birokrasi

SOP dalam perekrutan perangkat desa di wilayah Jawa semua memakai dasar Undang-undang yang sama yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan . Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa serta didukung juga dengan peraturan masing-masing daerah. Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Kabupaten Sidoarjo telah dilaksanakan sesuai dengan regulasi yaitu mengacu pada Perbup Nomor 55 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa bahwa mekanisme pengangkatan perangkat desa terdiri dari : (1) Pembentukan panitia, (2) Penjaringan, (3) Penyaringan, dan (4) Pelantikan. Terdapat beberapa perubahan terkait tata cara pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Kabupaten Sidoarjo yang meliputi pendaftaran, penjaringan, dan seleksi. Dimana proses pendaftaran dan penjaringan dilaksanakan di masing-masing desa dan proses seleksinya secara online dengan menggunakan komputer. Pada Kecamatan Tulangan, pihak ketiga berasal dari UNESA. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat persamaan dengan judul Pola Rekrutmen Calon Legislatif Dapil 1 Provinsi Aceh yang Dilakukan oleh Partai Keadilan Sejahtera (PKS) dan Partai Nasional Demokrat (NASDEM) yaitu sama-sama membahas bahwa terdapat pola rekrutmen yang jauh berbeda namun



memiliki tujuan yang sama yaitu untuk merekrut calon yang berkompeten di bidangnya. Jika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan publik telah sesuai bahwa fragmentasi merupakan penyebaran tanggungjawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi yang mengakibatkan menimbulkan konsekuensi pokok yang merugikan bagi keberhasilan implementasi kebijakan.

#### 4. Disposisi

Disposisi sudah baik dan tersinkronasi dari pihak penyelenggara proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di berbagai wilayah Desa di Jawa dengan membentuk panitia khusus dengan melibatkan dari berbagai elemen masyarakat dan adapula yang juga bekerjasama dengan pihak Akademisi (Perguruan Tinggi) guna membantu proses pelaksanaan perekrutan perangkat desa di wilayahnya meskipun ada beberapa yang tidak sesuai dengan ketentuan awal.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran tentang Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa di Beberapa Desa di Jawa.

1. Terkaiat pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa, perlu adanya sosialisasi yang lebih luas dan lengkap oleh pihak penyelenggara/panitia bukan hanya melalui lisan tetapi juga harus memanfaatkan media cetak dan media elektronik agar masyarakat mendapatkan informasi yang cukup terkait pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa.

Perlu adanya partisipasi penuh serta kerjasama antara penyelenggara/panitia dengan masyarakat dalam kegiatan perekrutan perangkat desa karena masih banyak masyarakat yang kurang partisipasi dan masih kurang percaya diri sehingga sedikit menghambat proses Perekrutan Perangkat Desa.

## Daftar Pustaka

- Endry Chrisnurlenawati, Kushandajani. ( 2018 ). Evaluasi seleksi perangkat desa kebumen, kecamatan banyubiru, kabupaten semarang tahun 2017. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Halaman 1-12.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. ( 2018 ). Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan Penjaringan Perangkat Desa. Jurnal Sospol, Vol 4 No. 1 (Januari-Juni 2018), Hlm 132-148
- Hapsari. Indri. ( 2009 ). Implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2007 Tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Status Hukum Sekretaris Desa di Kabupaten Sragen. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Meigelheis, Yohanes. ( 2018 ). Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Di Kabupaten Kulon Progo. Skripsi. Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “Apmid” : Yogyakarta
- Pranoto. ( 2012 ). Bab III. Metodologi Penelitian. Diakses dari [http://eprints.undip.ac.id/41793/3/6-BAB\\_III.pdf](http://eprints.undip.ac.id/41793/3/6-BAB_III.pdf) pada 7 september 2020.
- Selvia, Eri Mega dan Isnaini Rodiyah. ( 2020 ). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik. Vol 8 No 1 (2020): Maret, 23-28
- Sholachuddin. Hanif. ( 2016 ). Implementasi Kebijakan Publik ( Studi Kasus Implementasi Kebijakan Kurikulum 2013 ). Artikel. Diakses dari [https://www.academia.edu/30020334/IMPLEMENTASI\\_KEBIJAKAN\\_PUBLIK\\_Studi\\_Kasus\\_Implementasi\\_Kebijakan\\_Kurikulum\\_2013\\_](https://www.academia.edu/30020334/IMPLEMENTASI_KEBIJAKAN_PUBLIK_Studi_Kasus_Implementasi_Kebijakan_Kurikulum_2013_) pada 7 september 2020.
- Supriadi. Dodi. ( 2018 ). Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Berdasarkan Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa (Studi di Kecamatan Labuapi, Kabupaten Lombok Barat). Jurnal Ilmia. Fakultas Hukum Universitas Mataram.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Upi. Marwan. Analisis Kebijakan. Artikel. Diakses dari [https://www.scribd.com/document/195740155/Analisis-Kebijakan\\_pada\\_7september2020](https://www.scribd.com/document/195740155/Analisis-Kebijakan_pada_7september2020).
- Armstrong, M. (2009). and others (ed.) (United Kingdom:Kogan Page).
- Edward, C. G. (1980). Implementing Public Policy (Washington DC:: Congressional Quartely Inc.), 1–8.
- Grindle, M. (1980). Politics and Policy Implementation in The Third World (New Jersey: Princenton University Press).
- Marwansyah (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung (Bandung: Alfabeta).
- Miles, M. B. . A. M. H. (2009). Analisis Data Kualitatif (Jakarta: UI-Press).
- Muslim, N. and Nasution, D. I. (2014). Kinerja Aparat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pantai Labu Pekan. Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta).

Sugiyono (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta).