

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Saat ini banyak sekali calon dari berbagai latar belakang pendidikan yang berlomba-lomba untuk menjadi pengurus desa. Banyak lulusan perguruan tinggi bersaing untuk posisi kunci dalam pemerintahan desa bersama mereka yang memiliki ijazah SMA atau sederajat. Selain gaji biasa, perangkat desa berhak atas tunjangan yang diberikan oleh APB Desa. Hal tersebutlah yang menjadi pertimbangan mereka berlomba-lomba untuk mendaftarkan diri sebagai perangkat desa (Bender, 2016). pendaftar perangkat desa minimal harus memiliki ijazah SMA atau sederajat, sebagaimana yang disyaratkan pada UU Desa pasal 50 ayat 1 (a). Sejumlah besar lulusan perguruan tinggi baru-baru ini juga mendaftar ke pasar tenaga kerja, yang bermasalah karena jumlah pekerjaan yang tersedia lebih rendah daripada jumlah orang yang mencari pekerjaan.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 5 (lima), perangkat desa terdiri atas pegawai yang berkedudukan di sekretariat desa yang membantu kepala desa dalam menyusun dan mengkoordinasikan kebijakan serta pegawai yang berkedudukan di sekretariat desa yang membantu kepala desa dalam melaksanakan kebijakan, berupa pelaksana teknis serta aparatur daerah yang mampu melaksanakan tugasnya.

Namun, banyak kejadian yang terjadi di desa dan kecamatan dimana kualitas dan kuantitas pelayanan pemerintah kepada penduduknya di bawah standar. Warga mengeluhkan bahwa aparat pemerintah desa tidak memahami kebutuhan mereka, dengan menyebutkan prosedur rumit yang diperlukan untuk mendapatkan layanan yang paling dasar sekalipun sebagai contoh. Banyak instrumen yang ternyata kurang sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan aparat pemerintah desa tidak merasa terpaksa untuk menyempurnakan metode kerja. Selain itu juga tidak jarang pula mereka sesama perangkat desa pun mengeluhkan hal yang sama terkait beban pekerjaan supaya nantinya tidak terdapat lagi pelimpahan tugas dan kewajiban kerja di perangkat lainnya.

Berangkat dari problematika tersebut Bupati Magetan mengeluarkan kebijakan melalui PERBUP Nomor 48 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Perangkat Desa.

Sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 11, Pasal 18 ayat 5 (lima), dan Pasal 26 ayat 3 (tiga) PERDA Kabupaten Magetan Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Pada pasal 15 ayat 1 poin C dijelaskan tentang persyaratan Khusus untuk menjadi perangkat desa wajib memiliki kemampuan mengoperasikan computer (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Adanya peraturan tersebut diharapkan bisa mengukur kemampuan perangkat desa guna mengurangi adanya pelimpahan beban pekerjaan, mengingat hal tersebut sering terjadi ketika perangkat desa tidak mampu mengoperasikan komputer.

Kandidat pemilihan perangkat desa akan berusaha keras untuk mendapatkan posisi kunci karena banyak manfaat yang terkait dengan memegangnya. Pemilihan perangkat desa di Indonesia seringkali menunjukkan tanda-tanda kecurangan. Alasan prevalensi penipuan tersebut termasuk teknik implementasi yang korup, seperti pembelian dan penjualan pekerjaan, pengaruh uang dalam politik, dan favoritisme. Satu-satunya motivasi sebenarnya dari penipuan ini adalah untuk mengamankan dan mempertahankan kekuasaan.

Desa Maron merupakan salah satu dari beberapa desa dengan pemerintahan dan struktur kelembagaan yang terorganisir. Kemudian kepala desa dibantu oleh staf atau kaur yang berkerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing dalam menjalankan tugasnya. Sebagai desa yang berkomitmen pada prinsip pemerintahan yang baik, desa Maron mengadakan penjangkaran perangkat untuk mencari sumber daya manusia mempunyai kemampuan dan ide yang inovatif untuk mengisi jabatan yang kosong seperti Kasi Kesejahteraan dan Kasi Pelayanan. Agar tidak terjadi penyimpangan ataupun kecurangan dalam melaksanakan semua tahapan rekrutmen, tentu harus mempunyai dasar aturan atau pedoman pelaksanaan yang jelas dan mengacu pada peraturan yang ada.

Proses penjangkaran perangkat desa di desa Maron dilakukan secara terbuka, siapapun yang ingin mendaftar dan memenuhi syarat yang diatur dalam peraturan dapat mengajukan diri. Tujuannya adalah untuk mencegah munculnya isu-isu nepotisme dimasyarakat yang mungkin sudah ada sebelum seleksi diadakan. Peraturan Bupati Magetan Nomor 48 Tahun 2021 pasal 32 ayat 2 menyatakan bahwa “Dalam pelaksanaan ujian tim pengisian perangkat desa dapat bekerjasama dengan pihak ketiga yang dimaksud dengan pihak ketiga adalah perguruan tinggi, lembaga Pendidikan atau lembaga bimbingan belajar.” Namun, di desa Maron dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, tim pengisian perangkat desa tidak menjalin kerjasama dengan pihak ke tiga tersebut. Tentunya ini berbeda dengan

kebanyakan desa di Kabupaten Magetan, dimana mayoritas dari mereka memilih untuk bekerjasama dengan pihak ketiga, karena Kerjasama semacam ini diharapkan dapat membantu dalam pelaksanaan ujian praktik atau ujian tes tulis. Namun, dalam hal pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Magetan, pemerintah desa juga berhak menentukan kebijakannya sendiri artinya dalam hal ini kebijakan yang dikeluarkan pemerintah desa bisa berupa penyusunan tata tertib pengisian perangkat desa yang kemudian harus disesuaikan dengan kondisi dan keadaan di desa tersebut.

Karena relevansinya dengan ilmu pemerintahan, penyelidikan ini sangat penting. Mencari tahu apakah pemilihan perangkat desa mengikuti aturan dan jika demikian, variabel apa yang membantu dan merugikan dalam mewujudkannya, adalah tujuan dari penelitian ini. Melihat konteks tersebut maka peneliti bermaksud untuk menggali lebih dalam dengan topik “Kebijakan Pemerintah Desa Dalam Proses Rekrutmen Perangkat Desa Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Maron Kecamatan Karangrejo Kabupaten Magetan)” (Kebijakan Pemerintah Desa Dalam Proses Rekrutmen Perangkat Desa Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021).

B. RUMUSAN MASALAH

Berawal dari permasalahan di latar belakang, peneliti merumuskan sebuah masalah dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana gambaran proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Desa Maron, Kecamatan Karangrejo ?
- b. Apakah ada faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa tersebut ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Agar memahami secara mendalam proses rekrutmen, seleksi perangkat desa di Desa Maron.
2. Ingin mengetahui faktor pendukung serta penghambat yang mempengaruhi dengan adanya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa tersebut.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berikut ini adalah beberapa hasil proyeksi dari penyelidikan studi ini tentang perekrutan dan pemilihan perangkat desa di komunitas ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Salah satu hasil prediksi dari penelitian ini adalah sebagai kontribusi ilmiah untuk perluasan pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan.
- b. Sarjana masa depan yang tertarik untuk mempelajari topik yang sama tetapi dengan item yang berbeda mungkin melihat studi ini sebagai titik tolak.
- c. Penelitian mengenai pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Desa Maron, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Magetan diharapkan mampu memberikan referensi baru serta menguatkan pemahaman tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat desa yang telah dilakukan sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Desa

Temuan penelitian ini dapat menginformasikan pemilihan perangkat desa baru dan memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah daerah. Temuan studi juga dapat diperhitungkan sebagai dasar untuk menyempurnakan dan meningkatkan metode yang digunakan untuk memilih perangkat desa masa depan.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya Peraturan Bupati Magetan Nomor 48 Tahun 2021, penetapan perangkat desa di Desa Maron Kecamatan Karangrejo Kabupaten Magetan menimbulkan beberapa tantangan yang perlu dipahami lebih baik di lapangan oleh peneliti. Kajian ini dapat menjadi sumber penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah pengetahuan para sarjana tentang bagaimana pelaksanaan pengangkatan perangkat desa di Desa Maron, Kecamatan Karangrejo, dan Kabupaten Magetan.

E. PENEKASAN ISTILAH

a. Kebijakan

Iskandar, dikutip dalam Ramdhani & Ramdhani (2017), mendefinisikan kebijakan sebagai kumpulan rencana program, kegiatan, tindakan, pilihan, dan sikap yang dilakukan oleh pihak (aktor) sebagai sarana penyelesaian masalah saat ini. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya terlihat sangat tergantung pada pengaturan kebijakannya. Akibatnya, kebijakan dapat dilihat sebagai upaya untuk mencapai serangkaian tujuan serta upaya untuk memecahkan masalah dengan cara tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Karena hanya memberikan gagasan luas sebagai landasan atau kerangka kerja untuk mencapai tujuan tertentu, kebijakan cenderung sederhana.

b. Pemerintahan Desa

Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Kepala desa dan orang-orang yang membantunya dalam memimpin masyarakat membentuk pemerintahan desa. Menurut penelitian (Bender, 2016)

c. Rekrutmen

Menemukan karyawan potensial dengan dorongan, bakat, pengetahuan, dan keinginan yang diperlukan untuk mengisi kekosongan yang dicatat dalam rencana kepegawaian melibatkan sejumlah tindakan terkait perekrutan. Menurut Rivai yang dikutip dalam (Arsyad, 2017), rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Selain itu, proses penempatan pekerja yang dapat mengisi posisi atau pekerjaan di organisasi atau korporasi tersebut juga dapat dipandang sebagai perekrutan.

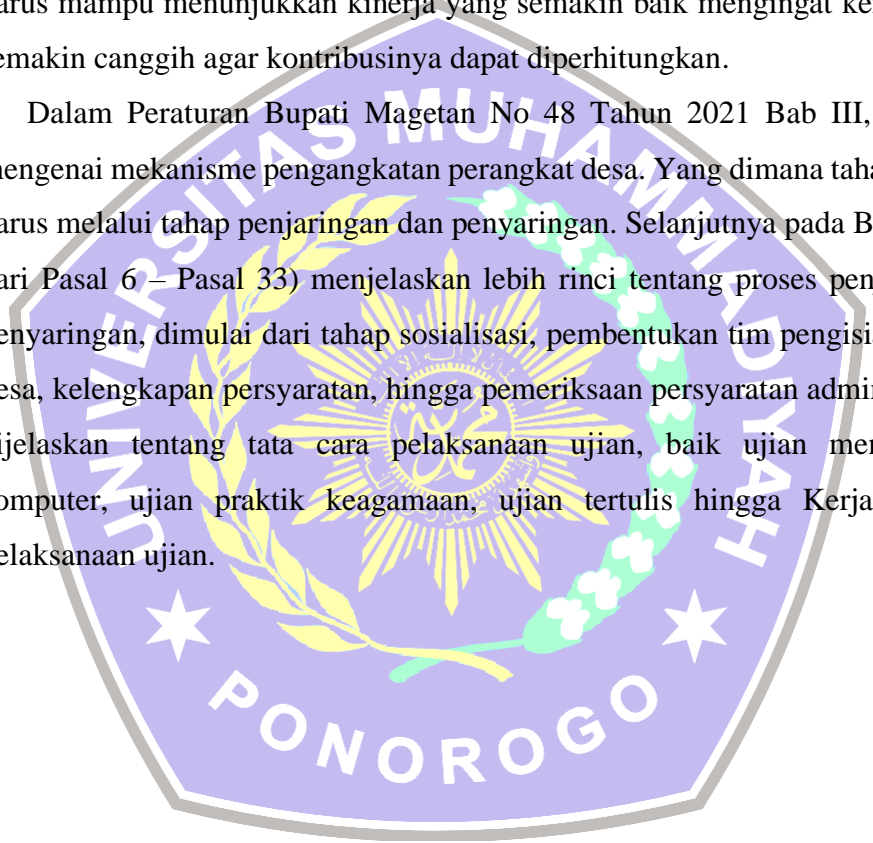
d. Perangkat Desa

Perangkat desa adalah perangkat pemerintah daerah yang bertugas membantu kepala desa dalam menjalankan amanatnya mengatur urusan desa dan menafkahi masyarakat yang tinggal di sana. Untuk melayani masyarakat secara efektif, setiap perangkat desa dituntut untuk memiliki dedikasi, pengetahuan, bakat, dan kasih sayang yang tinggi. (Sari, 2020)

e. Peraturan Bupati Magetan Nomor 48 Tahun 2021

Jika kita menggunakan Permendagri 67 Tahun 2017 sebagai model pemilihan dan pemberhentian perangkat desa, serta revisi undang-undang sebelumnya, Permendagri 83 Tahun 2015, kita bisa melihat bagaimana proses-proses tersebut seharusnya dilakukan. Sangat mudah untuk melihat mengapa pemimpin desa sangat penting. Proses perekrutan yang tepat juga diperlukan agar sistem pemerintahan desa berjalan sesuai dengan hukum dan peraturan yang relevan. Sistem check and balances antara pemerintah desa dan lembaga desa diperlukan untuk mempertahankan pentingnya proses perekrutan yang akuntabel. Aparatur Desa harus mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik mengingat kemajuan yang semakin canggih agar kontribusinya dapat diperhitungkan.

Dalam Peraturan Bupati Magetan No 48 Tahun 2021 Bab III, telah diatur mengenai mekanisme pengangkatan perangkat desa. Yang dimana tahapan tersebut harus melalui tahap penjurangan dan penyaringan. Selanjutnya pada Bab IV (mulai dari Pasal 6 – Pasal 33) menjelaskan lebih rinci tentang proses penjurangan dan penyaringan, dimulai dari tahap sosialisasi, pembentukan tim pengisian perangkat desa, kelengkapan persyaratan, hingga pemeriksaan persyaratan administrasi. Juga dijelaskan tentang tata cara pelaksanaan ujian, baik ujian mengoperasikan computer, ujian praktik keagamaan, ujian tertulis hingga Kerjasama dalam pelaksanaan ujian.



F. LANDASAN TEORI

A. Teori Kebijakan

Kebijakan pemerintah, juga dikenal sebagai kebijakan publik, adalah hasil akhir dari interaksi yang luas antara para pengambil keputusan yang merumuskan kebijakan berdasarkan masalah yang harus dipecahkan. Menurut Subarsono, kebijakan publik dapat berbentuk peraturan provinsi, UU, peraturan pemerintah, peraturan pemerintah daerah, dan pilihan yang dibuat oleh walikota dan bupati. Selain itu, keterlibatan masyarakat digunakan untuk menghasilkan penilaian terbesar. (Nugrohu, 2017)

Menurut William Dun (1999) sebagaimana dikutip kembali dalam (Sulasamono, 2015)

“Kebijakan adalah pedoman tertulis yang mengatur perilaku dengan maksud untuk mendorong cita-cita baru dalam masyarakat. Ini adalah keputusan organisasi resmi yang mengikat. Kebijakan tersebut akan menjadi pedoman utama bagaimana seharusnya anggota organisasi atau komunitas berperilaku. Secara umum, kebijakan memiliki pendekatan pemecahan masalah yang proaktif. Meskipun kebijakan juga mendefinisikan "apa yang diizinkan, dan apa yang tidak diizinkan", kebijakan tersebut lebih fleksibel dan interpretatif daripada undang-undang dan peraturan. Kebijakan juga harus luas cakupannya tanpa mengabaikan perbedaan daerah. Kemampuan untuk menafsirkan kebijakan berdasarkan keadaan unik yang muncul adalah suatu keharusan”

1. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Setelah bertemu dengan perangkat desa lainnya, kepala desa mengambil pilihan kebijakan. Kebijakan Pemerintah Desa dalam Perekrutan Aparatur Desa Sesuai dengan Ketentuan UU No. 6 Tahun 2014 Tahun 2016 Tentang Penetapan Formasi Pengadaan dan Persyaratan Perangkat Desa Baru di Desa. Semua pejabat terpilih di desa harus memiliki kualifikasi ini.

Perlengkapan desa meliputi:

- a. Pelaksana kewilayahan
- b. Pelaksana teknis
- c. Sekretaris desa

Dalam Pasal 48 sebagai “perangkat desa” bertanggungjawab memberi bantuan kepala desa dalam menjalankan kewenangannya, demikian pula mereka yang

diangkat oleh kepala desa setelah berkonsultasi dengan Camat atas nama Bupati/Walikota, sesuai Pasal 49 Ayat (1-3) UU No. 6 Tahun 2014. Ayat (1) warga desa bertanggung jawab atas perbuatannya kepada kepala desa.

Syarat menjadi perangkat desa yaitu:

- a) Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- b) Syarat lain ditentukan oleh peraturan daerah Kabupaten/Kota;
- c) Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat;
- d) Terdaftar sebagai penduduk desa dan bertempat tinggal di desa kurang lebih satu tahun sebelum pendaftaran.

Kebijakan yang ditetapkan dalam setiap desa dalam proses rekrutmen perangkat desa tak jauh dari UU No 6 tahun 2014 dan Peraturan Bupati/Walikota. Berdasarkan undang-undang sudah mencakup seluruh proses seleksi, pengangkatan perangkat desa dan pemberhentian perangkat desa, maka dalam menjalankan rekrutmen perangkat desa pedoman yang wajib digunakan yaitu UU No. 6 Tahun 2014. Jika Kepala Desa memiliki peraturan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen perangkat desa maka isi peraturan atau keputusan Kepala Desa tersebut tetap berpedoman pada UU No 6 Tahun 2014.

1. Pengertian Pemerintah Desa

Menurut Pasal 1 UU No. 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Desa dalam NKRI, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang dapat dibentuk pada tingkat daerah. Ia memiliki kekuasaan untuk mengontrol dan menangani urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat lokal berdasarkan proyek masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional.

Menurut definisi yang diberikan di atas, desa adalah pemukiman yang terdiri dari orang-orang yang terkait satu sama lain dan memiliki kepentingan politik, sosial, ekonomi, dan keamanan yang sama. Seiring berjalannya waktu, kelompok masyarakat ini membentuk kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat, yang berfungsi untuk mempererat ikatan emosional dan kultural antar anggotanya,

Menurut Muchlis Hamdi dalam (Studi et al., 2020) Pemerintah adalah aspek integral dari setiap negara individu. Banyak gagasan tentang negara yang menyepakati bahwa wilayah, pemerintahan, dan kedaulatan merupakan komponen yang esensial. Ini adalah sesuatu yang sering ditambahkan ke tujuan nasional.

Sebagaimana telah ditetapkan, pemerintahan suatu negara, sebagai kumpulan lembaga-lembaga negara, adalah alat untuk mencapai tujuan. Akibatnya, substansi tujuan negara dan cara yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan negara akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap makna pemerintahan dan pemerintahan. Inu Kencana berpendapat bahwa tata kelola adalah ilmu sekaligus seni (Study et al., 2020). Karena beberapa pemimpin memiliki pesona dan kemampuan untuk mengelola tanpa pelatihan formal, banyak orang menganggap kepemimpinan sebagai suatu bentuk seni. Meskipun dinyatakan sebagai bidang ilmiah, ia harus memenuhi semua karakteristik yang merupakan ketentuan suatu ilmu, termasuk dapat diajarkan dan dipelajari, memiliki objek material dan formal, sistematis dan khusus, dan dapat diterapkan di seluruh bidang.

Selain mempromosikan pertumbuhan desa yang terorganisir dan kebaikan bersama, kehadiran pemerintah desa sangat penting. Selain itu, peran utama pemerintah desa adalah mengawasi pengelolaan penduduk setempat.

Sekretaris Desa dan Perangkat lainnya merupakan Perangkat Desa yang membantu Kepala Desa menyelenggarakan pemerintahan (Soemantri, 2011). Perangkat Desa bertugas melaksanakan teknis pelaksanaan di lapangan dan unsur pelaksana kewilayahan; jumlah masing-masing ditentukan oleh kebutuhan spesifik dan norma budaya daerah tersebut.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan advokasi kepentingan daerah menjadi kewenangan pemerintah desa dalam NKRI. Kepala Desa dan jajarannya membentuk apa yang secara formal dikenal sebagai Pemerintah Desa. Pemerintah desa bertanggung jawab untuk memastikan warganya menikmati kehidupan yang berkelimpahan, tenteram, aman, dan adil melalui pembentukan lembaga-lembaga demokratis dan penyediaan layanan sosial yang berkualitas.

Ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2014 bahwa kepala desa dan perangkat desa merupakan komponen penyelenggara pemerintahan desa. Sedangkan BPD merupakan bagian dari pemerintahan desa yang merepresentasikan prinsip-prinsip demokrasi yang terbaik dalam pelaksanaannya.

2. Kebijakan Pemerintah Desa

Kebijakan pemerintahan desa adalah peraturan yang dibuat antara pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa (BPD) melalui proses musyawarah desa

bersama unsur masyarakat desa dan lembaga desa. Kemudian, kebijakan ini diputuskan dalam paripurna antara pemerintah desa dan BPD. Semua kebutuhan masyarakat desa harus dipertimbangkan saat membuat peraturan desa. seperti jumlah dana yang diperlukan untuk pembangunan infrastruktur, pertanian masyarakat desa, bantuan usaha masyarakat desa, dan keamanan lingkungan desa (Prof. Said Zainal Abidin. Ph.D., 2016).

B. Teori Rekrutmen dan Seleksi

a. Rekrutmen

Menurut Sukamti dalam Audina (Audina, 2019), rekrutmen adalah strategi untuk menemukan dan mempekerjakan orang dengan keterampilan dan nilai yang dibutuhkan bisnis untuk berhasil. Sederhananya, merekrut berarti terlibat dalam serangkaian prosedur sah yang dirancang untuk mendapatkan individu yang cocok dalam jumlah yang cukup. Akibatnya, kita dapat mendefinisikan perekrutan sebagai metode yang digunakan lembaga dan organisasi untuk mengisi posisi terbuka dengan kandidat yang memenuhi syarat yang memenuhi standar tertentu.

Rekrutmen, menurut Hasibuan (2010) sebagaimana dikutip dalam Hasanah (2019), adalah proses mencari dan menerima tenaga kerja baru. Rekrutmen adalah proses mencari, mengevaluasi, dan merekrut anggota staf baru untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam menjalankan misinya. Kepala desa harus memilih pejabat yang mampu dan berorientasi pada hasil jika pemerintahan desa yang efisien ingin dipertahankan melalui perekrutan perangkat desa.

1. Tujuan Rekrutmen

Menurut pernyataan dari Setiani (2013), Henry Simamora (1997: 214) menyatakan sebagai berikut tujuan dari proses rekrutmen:

- 1) Dengan begitu organisasi dapat memilih di antara individu yang tampaknya cocok dan yang memiliki peluang bagus untuk benar-benar memenuhi syarat untuk posisi yang mereka lamar.
- 2) Target penghasilan untuk karyawan baru harus fokus pada mereka yang merupakan pelaksana yang cakap dan kemungkinan akan ada untuk sementara waktu.

3) Adalah penting bahwa reputasi perusahaan secara keseluruhan ditingkatkan sebagai hasil dari proses perekrutan, dan kandidat yang gagal pun keluar dengan pandangan bisnis yang baik.

2. Metode Rekrutmen

Berikut beberapa strategi rekrutmen yang dibahas (Setiani, 2013):

- a. Metode Terbuka; berarti bahwa masyarakat luas disadarkan perekrutan menggunakan sarana seperti iklan media cetak dan digital. Kami mengantisipasi volume aplikasi yang tinggi berkat proses transparan ini, meningkatkan kemungkinan kami menemukan kandidat yang cocok.
- b. Metode Tertutup; Artinya, hanya pekerja saat ini atau calon pekerja yang mengetahui perekrutan tersebut. Ini berarti akan ada lebih sedikit pelamar untuk dipilih, sehingga lebih sulit untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat.

Menurut Peraturan Menteri Dalam NRI No. 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, perangkat desa dipilih oleh kepala desa dari antara warga desa yang memenuhi persyaratan umum dan khusus. Seseorang harus berusia antara 20 dan 42 tahun untuk memenuhi syarat untuk posisi administratif, dan seseorang juga harus menyelesaikan sekolah menengah atas atau yang sederajat.

Memperhatikan norma-norma sosial budaya masyarakat setempat dan hak-hak individu yang berasal adalah “persyaratan khusus” yang dimaksud. Cakupan penuh dari kebutuhan administratif tersebut di atas meliputi:

- a. KTP;
- b. ijazah pendidikan dari tingkat dasar sampai dengan ijazah terakhir yang dilegalisasi oleh pejabat berwenang atau surat pernyataan dari pejabat yang berwenang ;
- c. surat pernyataan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas bermaterai;
- d. surat pernyataan memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, mempertahankan dan memelihara keutuhan NKRI dan

Bhinneka Tunggal Ika, yang dibuat oleh yang bersangkutan diatas kertas segel atau bermaterai cukup;

- e. akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- f. surat permohonan menjadi perangkat Desa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas segel atau bermaterai cukup bagi perangkat Desa yang diproses melalui penjaringan dan penyaringan;
- g. surat keterangan berbadan sehat dari puskesmas atau petugas kesehatan yang berwenang;
- h. surat permohonan menjadi perangkat Desa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas segel atau bermaterai cukup bagi perangkat Desa yang diproses melalui penjaringan dan penyaringan.

Prosedur ini berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI No. 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat:

- a) Kepala Desa melakukan penjaringan dan penyaringan calon Perangkat Desa yang dilakukan oleh Tim;
- b) Kepala Desa dapat membentuk Tim yang terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan minimal seorang anggota;
- c) Hasil penjaringan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa sekurangkurangnya 2 (dua) orang calon dikonsultasikan oleh Kepala Desa kepada Camat;
- d) Pelaksanaan penjaringan dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa dilaksanakan paling lama 2 (dua) bulan setelah jabatan perangkat desa kosong atau diberhentikan;
- e) Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, camat akan memberikan rekomendasi tertulis kepada calon Perangkat Desa;
- f) Apabila Camat tidak menyetujui calon tersebut, maka Kepala Desa yang akan menyetujuinya
- g) Rekomendasi yang diberikan Camat berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan;
- h) Apabila Camat menyetujui calon tersebut, Kepala Desa menerbitkan Surat Keputusan Kepala Desa tentang pengangkatan Perangkat Desa;

Proses perekrutan dimulai dengan pencarian pelamar potensial dan diakhiri ketika kandidat tersebut melamar posisi terbuka. Oleh karena itu, analisis pekerjaan atau posisi, yang menawarkan ikhtisar tugas-tugas penting, harus dipertimbangkan bersamaan dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya termasuk definisi dan persyaratan pekerjaan atau posisi.

Perencanaan sumber daya manusia mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi, mendekati, dan pada akhirnya memilih dari sejumlah besar pelamar yang memenuhi serangkaian kriteria. Setelah melakukan aktivitas seperti analisis dan klasifikasi pekerjaan serta perencanaan sumber daya manusia, bisnis akan memiliki kumpulan kandidat untuk memilih orang-orang terbaik untuk mengisi posisi yang tidak terisi. Ini dikenal sebagai tahap seleksi.

b. Seleksi

Sedangkan menurut Armstrong (2006), seleksi adalah langkah dalam proses perekrutan yang melibatkan penentuan apakah kandidat memenuhi syarat untuk memegang posisi dalam jenis pekerjaan yang dibutuhkan organisasi dan yang sesuai dengan keahlian mereka. Prosedur seleksi yang berhasil dapat menguntungkan bisnis serta pekerja yang akan mengisi posisi tersebut. Konsekuensinya, fase seleksi menjadi krusial (Ammar, 2016).

Dalam buku mereka, Snell dan Bohlander menjelaskan proses seleksi, yang mencakup sejumlah hal penting, seperti:

“Pengumpulan file ringkasan pelamar menandai awal dari prosedur seleksi. Lanjutkan dengan tahapan berkas persyaratan lamaran pekerjaan setelahnya. Langkah pertama wawancara dan pemeriksaan referensi dilakukan setelah fase meninjau file persyaratan lamaran kerja. Fase pengujian pra-kerja dan pemeriksaan medis datang berikutnya. Sampai dengan tahap terakhir, ketika kandidat yang telah menyelesaikan tes pendahuluan ditentukan cocok atau tidak bekerja untuk mengisi lowongan pekerjaan di bisnis dimana kandidat mengajukan lamaran kerja. Tujuannya adalah agar bisnis dapat memilih personel yang memenuhi syarat di bidangnya—juga dikenal sebagai "orang yang tepat di tempat yang tepat"—melalui prosedur yang mengikuti protokol. Pekerjaan tersebut pada hakekatnya akan berfungsi sebagaimana dimaksud jika

sumber daya manusia mengisi suatu jabatan sesuai dengan bidang dan bakat yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

C. Peraturan Bupati Magetan Nomor 48 Tahun 2021

Salah satu peraturan daerah yang menjadi ciri khas daerah adalah Peraturan Bupati. Dalam rangka melaksanakan otonomi daerah yang menjadi legalitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah provinsi dan kabupaten/kota bersama dengan DPRD provinsi dan kabupaten/kota membuat peraturan yang dikenal dengan Peraturan Daerah (Perda). Karena merupakan bagian penting dari kesatuan sistem hukum nasional, maka peraturan perundang-undangan daerah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau kepentingan umum.

Sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh DPRD dengan persetujuan Kepala Daerah. Kewenangan pendelegasian (delegasi) dari peraturan lain juga dapat digunakan untuk membuat peraturan daerah. Perda adalah tindakan menunjuk seseorang untuk menguasai suatu daerah”.

Bupati Magetan menerbitkan Peraturan Bupati Magetan Nomor 48 Tahun 2021 yang mengatur tentang pedoman pengangkatan, masa jabatan perangkat desa, karir dan mutasi perangkat desa kewajiban serta hak yang dimiliki yang harus dijalankan sebagai perangkat desa, larangan bagi perangkat desa, serta ketentuan tentang sanksi yang akan dilaksanakan.

Pengangkatan Perangkat Desa dilakukan paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatan mereka berakhir. Tahapan ini dilakukan dengan cara berikut:

a. Penjaringan dan Penyaringan

Tahapan penjaringan adalah tahapan awal dalam pemilihan perangkat desa. Pada tahapan ini, pemerintah desa mengumumkan atau mensosialisasikan bahwa akan dilakukan pemilihan perangkat desa. Setelah itu, masyarakat yang berminat menjadi perangkat desa dapat mendaftarkan diri. Pada tahapan penjaringan, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon perangkat desa.

Berikut Persyaratan pendaftaran bakal calon perangkat Desa Sesuai dengan peraturan Bupati No 48 Tahun 2021;

Sesuai dengan BAB IV pasal 13 - Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa dari Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus.

(1) Persyaratan umum yang disebutkan sebelumnya ialah:

- a. usia antara dua puluh tahun dan empat puluh dua tahun (usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditentukan pada saat pendaftaran dibuka).
- b. Berpendidikan paling rendah di SMK, SMA, Madrasah Aliyah, Kejar Paket C, atau Ujian Persamaan SMA sebagaimana disebutkan pada ayat (1) huruf a.
- c. Memenuhi kelengkapan persyaratan administrasi, sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) huruf c, termasuk:
 1. Surat pernyataan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas bermeterai;
 2. surat pernyataan bermeterai yang menyatakan bahwa anda menjunjung tinggi dan menjunjung Bhinneka Tunggal Ika, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pancasila, UUD NRI Tahun 1945 SKCK Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 3. fotokopi seluruh dokumen pendidikan yang telah dilegalisir, mulai dari tingkat SD sampai dengan tamat terakhir;
 4. Fotokopi akte kelahiran atau dokumen identitas yang telah disahkan oleh otoritas pemerintah;
 5. Salinan resmi dari kartu identitas atau dokumen lain yang dikeluarkan sesuai dengan hukum dan peraturan;
 6. Salinan KK yang sudah dilegisasi
 7. Suket sehat dari fasilitas kesehatan
 8. surat permohonan perangkat desa yang ditulis oleh pemohon dan dicetak di atas kertas segel atau bermeterai cukup;
 9. Pas foto berwarna ukuran 4x6cm sebanyak 6 (enam) lembar;

2). Persyaratan umum sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bukti bahwa Pemohon tidak pernah dicabut hak pilihnya berdasarkan penetapan pengadilan yang bersifat final atau tidak pernah dipidana

selama 5 (lima) tahun atau lebih, yang keduanya harus berasal dari Pengadilan Negeri setempat;

2. Komputer pengolah kata dan program pengolah angka harus dapat digunakan;

3. Tidak pernah ada PNS, kepala desa, TNI/Polri, perangkat desa, atau pegawai BUMN/ BUMDES/BUMD yang diberhentikan tidak dengan hormat;

4. mengirimkan SKCK;

5. Bekerja untuk jam yang sama dengan atau tanpa kontrak dengan instansi pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, atau swasta;

6. setelah mendaftar sebagai calon perangkat desa, pelamar dari BPD atau kepala desa harus mengundurkan diri;

7. Surat kuasa dari pejabat yang berwenang bagi personel POLRI, ASN, atau TNI.

8. Untuk perangkat desa yang menangani pelayanan keagamaan, dilakukan ujian tambahan dan ketentuan khusus. Salah satu ketentuan khusus adalah bahwa perangkat yang menangani pelayanan keagamaan Islam harus berjenis kelamin pria dan beragama Islam;

9. Surat keterangan bebas narkoba.

Setelah mendaftar, calon perangkat desa akan melalui tahapan seleksi untuk menentukan siapa saja yang memenuhi syarat untuk maju ke tahapan penyaringan. Tahapan penyaringan adalah tahapan seleksi lanjutan setelah tahapan penjangkaran. Pada tahapan ini, calon perangkat desa akan diuji kemampuannya melalui beberapa tahap tes, antara lain:

1. Tes Ujian Komputer
2. Tes Ujian Praktek Keagamaan
3. Tes Ujian Tertulis

b. Konsultasi kepada Camat

Camat wajib memberikan rekomendasi tertulis pengangkatan perangkat desa kepada pemohon dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat permintaan konsultasi atau rekomendasi dari Kepala Desa. Menurut aturan, penerimaan formal atau penolakan rekomendasi harus disertakan. Camat merekomendasikan pelamar perangkat desa yang memiliki nilai ujian tertinggi. Namun Camat harus menolak jika prosedur atau metode seleksi tidak sesuai dengan undang-undang.

c. Pengangkatan Perangkat Desa

Setelah mendapatkan rekomendasi dari Camat, Kepala Desa menetapkan Keputusan Kepala Desa tentang Pengangkatan Perangkat Desa.

G. DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Kommarudin (1999), definisi operasional memungkinkan konsep abstrak menjadi suatu yang bersifat operasional, sehingga peneliti dapat melakukan pengukurannya. Dengan kata lain, definisi ini menjadikan variabel yang sedang diteliti berhubungan dengan proses pengukurannya.

1. Perekrutan Perangkat Desa Berdasarkan Peraturan Magetan Bupati No 48 Tahun 2021

- Pembiayaan Pengangkatan Perangkat Desa
- Tata Cara Pengangkatan Perangkat Desa
- Pedoman Pengangkatan Perangkat Desa

2. Kebijakan Pemerintah Desa dalam Perekrutan Perangkat Desa

- Persyaratan menjadi Perangkat Desa
- Seleksi Perangkat Desa

H. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metodologi yuridis empiris. Dengan kata lain, ini adalah bentuk studi lapangan yang meneliti hukum yang berlaku dan bagaimana pengaruhnya terhadap masyarakat.

1. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang memecahkan masalah dengan menggunakan pengamatan, wawancara, dan penjelasan tentang kondisi objek penelitian berdasarkan data yang ada.

2. Lokasi penelitian

Desa Maron, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Magetan menjadi lokasi penelitian ini. Karena desa Maron saat ini sedang mengadakan seleksi perangkat desa dan karena peneliti ingin mengetahui apakah prosedur pengangkatan pejabat tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

3. Teknik Penentuan Informan

Dalam kasus ini, Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan. Teknik purposive sampling ini mengacu pada tujuan penelitian dan menjadikan subjek atau informan sebagai fokus utama dalam wawancara.

Adapun informan dalam penelitian ini antara lain :

1. kepala seksi Lembaga Pemerintahan desa
2. Kepala desa Maron
3. Ketua Panitia Tim Pengisian Perangkat
4. Panitia Tim Penilai
5. Peserta yang dinyatakan lolos
6. Peserta yang tidak lolos

4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data sangat penting untuk tujuan melakukan penelitian. Secara umum, data yang dikumpulkan akan diterapkan untuk pencapaian tujuan penelitian. Akibatnya, baik data primer dan sekunder dikumpulkan untuk penyelidikan ini (Kholifah, 2008).

Peneliti melakukan studi lapangan dengan beberapa Teknik untuk mendapatkan data yang akurat, seperti :

a. Observasi

Untuk mendapatkan data dan informasi yang benar, observasi merupakan metode pengumpulan data sekunder yang melibatkan melihat langsung ke tempat penelitian. Kantor PMD Magetan dan Kantor Desa Maron merupakan dua tempat penelitian dimana peneliti melakukan observasi langsung untuk tujuan observasi.

b. Wawancara (Data Primer)

Percakapan atau diskusi dengan maksud dan tujuan tertentu disebut wawancara. Peneliti dan berbagai narasumber ikut berdialog yakni dengan Kepala Dinas PMD Magetan, Kepala Desa Maron, Ketua Panitia, Panitia Tim Penilai, Peserta lolos seleksi dan Kasi Pemerintahan. Untuk mencapai tujuan studi, peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data primer seperti wawancara untuk memperoleh ide atau perspektif dari informan mengenai titik fokus masalah. Dalam studi ini, peneliti melakukan wawancara langsung atau jarak jauh dengan partisipan menggunakan metode termasuk panggilan telepon dan layanan pesan seperti WhatsApp. Peneliti dalam gaya wawancara ini juga menulis pertanyaan yang menguraikan masalah yang mereka rencanakan untuk ditanyakan kepada informan dan membekali mereka dengan buku catatan, alat tulis, dan alat perekam untuk mendokumentasikan temuan mereka.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan strategi pengumpulan data yang dihasilkan dari observasi lapangan dan dijadikan sebagai bukti bahwa penelitian telah dilakukan sesuai dengan penekanan topik yaitu proses rekrutmen perangkat desa di Desa Maron Kecamatan Karangrejo Kabupaten Magetan. Wawancara, gambar, dan pengamatan yang dilakukan dengan informan di lokasi penelitian memberikan bukti kuat kepada peneliti bahwa penelitian telah dilakukan. Ini adalah motivasi utama untuk pendekatan dokumentasi. Untuk melengkapi penelitian yang telah didokumentasikan pada tape recorder dan buku catatan, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data sekunder. Kemudian, untuk menyatukan penelitian ini, mereka berkonsultasi dengan literatur review berupa makalah, jurnal, dan buku serta dokumen dan arsip Desa Maron.

5. Teknik Analisis Data

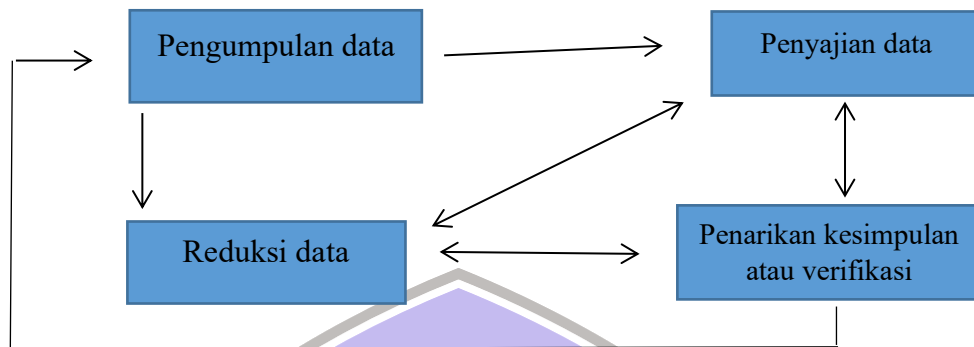
Untuk menawarkan jawaban atas masalah yang diselidiki, analisis data diperlukan untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik deskriptif kualitatif diterapkan untuk analisis data. Proses pengorganisasian urutan data menjadi pola, kategori, dan kumpulan fundamental dikenal sebagai analisis data. Di sisi lain, pendekatan deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif dalam bentuk laporan verbatim atau tertulis dari orang-orang dan perilaku yang terekam. Untuk mengevaluasi berbagai macam data yang ada digunakan teknik analisis deskriptif. (Fitria, 2013)

Penting untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang empat pilar analisis data: pengumpulan informasi, reduksi data, tampilan informasi, dan inferensi atau verifikasi. 2016 (Ashar). Teknik ini digunakan untuk memberikan penjelasan deskriptif tentang informasi yang telah melalui studi yang cermat dan disajikan secara kohesif dan naratif. Menurut Miles dan Huberman (Dr. Basuki, 2019), penelitian kualitatif memerlukan proses paralel interpretasi data dan

pengumpulan data. Berikut adalah flowchart yang menggambarkan proses analisis data:

Gambar 1.1

Bagan analisis data kualitatif model interaktif



(sumber : buku *Qualitative Data Analysis* oleh Matthew B Miles dan A. Michael Huberman.)

Menurut Miles dan Huberman dalam (Research, 2006), unsur-unsur analisis data kualitatif adalah sebagai berikut.:

1. Pengumpulan data

Untuk lebih mengetahui kondisi lapangan saat ini, peneliti mengumpulkan informasi atau data di lokasi penelitian sebagai langkah awal dalam analisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai metodologi, antara lain teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi.

2. Reduksi data

Dengan memilih, memfokuskan, dan meringkas data pada permasalahan yang sesuai dengan tujuan penelitian itu sendiri, peneliti dapat membatasi kuantitas data yang telah terkumpul melalui hasil lapangan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam situasi ini, peneliti harus menghitung, mengelompokkan, dan mengabstraksi temuan data berdasarkan hasil studi lapangan.

3. Penyajian data

Setelah data dirangkum, peneliti menyajikan data tersebut. Kemudian, agar setiap temuan penelitian mudah dipahami dan diingat,

peneliti memberikan tanda atau kode padanya. Dalam hal ini, peneliti juga dapat memberikan ringkasan temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga orang lain dapat memahami hasil data.

4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Proses mengembangkan kesimpulan atau memverifikasinya adalah tahap terakhir dalam prosedur analisis data. Atas dasar fakta-fakta yang telah disusun dan disajikan, peneliti mengembangkan kesimpulan yang kemudian didukung oleh bukti yang cukup banyak. Kesimpulan menawarkan solusi untuk masalah dan pertanyaan yang diajukan peneliti pada awal penyelidikan.

