



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN PERANGKAT DESA DI DESA PAUH ANGIT KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI PERIODE 2018-2023

Sya'ban Hafizul Haq

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jalan Gatot Sibroto KM 7 Kebun Nenas Jake Teluk Kuantan
Email: syakbanhafizulhaq@gmail.com

ABSTRACT

this study aims to describe the role of the village head in carrying out the established village apparatus recruitment procedures. problem or obstacles faced and solution to overcome them this research study user qualitative methods with data collection carried out by purposive sampling technique by means of interview, observations, and documentation. Data analysis user interactive model analysis techniques through data collection, and drawing conclusions.

Based on the results of research in the field regarding the analysis of village apparatus recruitment procedures in pauh angit village, pangean district, Kuantan singingi regency for the 2018-2023 period. It has been going well. Market by all village apparatus recruitment procedures in pauh angit village which refer to 3 indicators, namely : knowledge indicators, skills indicators, and ability indicators that have been running sell. And running of the village government structure well and smoothly in serving and prospering the people of pauh angit village, pangean district, Kuantan singingi regency for the 2028-2023 period.

Kata Kunci: *Procedures, Recruitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala desa dalam menjalankan prosedur rekrutmen perangkat desa, kebijakan yang di terapkan, permasalahan ataupun kendala yang di hadapi dan solusi untuk mengatasinya. Studi penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan Teknik purposive sampling dengan cara Wawancara, Observasi, dan dokumentasi. Analisis data nya menggunakan Teknik analisis model interaktif melalui pengumpulan data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik. Ditandai Dengan Seluruh Prosedur Rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit Yang Mengacu Pada 3 Indikator Yakni: Indikator Pengetahuan, Indikator Keterampilan, Dan Indikator Kemampuan Sudah Berjalan Dengan Baik. Serta berjalan nya struktur pemerintahan desa dengan baik dan lancar dalam melayani dan mensejahterakan



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

masyarakat Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023.

Kata Kunci: *Prosedur, Rekrutmen*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penjelasan mengenai desa dalam Undang-Undang Desa nomor 6 Tahun 2014 telah menggambarkan bentuk keseriusan pemerintah pusat untuk membangun dan memperhatikan mulai dari desa, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak usul, dan atau/ hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Indonesia memiliki 83 ribu lebih desa, dari total keseluruhan desa yang terletak di seluruh pedalaman Indonesia. Baik itu desa yang masih tertinggal hingga desa yang sudah maju dan berkembang serta mampu menyejahterakan masyarakatnya tanpa banyak campur tangan pemerintah pusat. Desa merupakan prioritas pembangunan pemerintah saat ini, karena dengan memajukan dan menyejahterakan masyarakat desa adalah bagian dari keberhasilan Indonesia dalam pembangunan. Berbicara masalah desa, setidaknya ada 4 (empat) masalah pokok pembangunan pedesaan yang saling berkaitan satu sama lain, yakni masalah kemiskinan, kesehatan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan infrastruktur sebagai penunjang mobilitas masyarakat desa. Dan untuk menyelesaikan masalah pokok pembangunan tersebut, tentu merupakan tanggung jawab dari seluruh elemen masyarakat dan pemerintah desa.

Setiap proses dan dinamika pembangunan desa tentu adanya hasil yang di harapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di desa. Dengan adanya pelimpahan kewenangan dan hak penuh terhadap desa melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang desa, diharapkan seluruh desa yang ada di Indonesia mampu membangun kemandirian kesejahteraan masyarakat desa. Dalam Undang-Undang desa telah di atur sedemikian rupa terkait bagaimana peran dan fungsi serta partisipasi aparatur pemerintah ataupun masyarakat untuk mewujudkan kemajuan dan kemandirian desa. Tidak hanya itu, kapasitas dari elemen pemerintah desa maupun masyarakat juga menjadi tolak ukur dari kemajuan desa. Oleh karena itu, sangat di harapkan setiap desa memiliki aparatur pemerintah dan perangkat desa yang mencapai kapasitas mumpuni dibidangnya masing-masing, artinya kemampuan menguasai tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh aparatur dan perangkat desa serta kemampuan melihat maupun menafsirkan peluang yang bisa di capai untuk kemajuan desa. Permasalahan yang banyak terjadi di desa bahkan mencakup keseluruhan pinggiran Indonesia adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah desa.

Kesulitan yang terjadi mengenai kapasitas maupun kompetensi yang di miliki oleh perangkat desa yang ada di sebagian maupun kebanyakan daerah yang ada di Indonesia adalah bagaimana pelaksanaan Rekrutmen perangkat desa yang ada di



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

setiap desa, karena tidak sedikit masyarakat desa yang ingin dan mengikuti proses Rekrutmen untuk menjadi perangkat desa, bahkan banyak masalah yang terjadi saat proses Rekrutmen perangkat desa tersebut, seperti faktor usia yang tidak produktif, kurangnya kompetensi kerja di bidangnya, serta tingkat pendidikan. dan segala permasalahan itu mengerucut pada sikap nepotisme kepala Desa terhadap proses rekrutmen perangkat Desa.

Berbagai permasalahan dalam prosedur Rekrutmen perangkat desa yang terjadi di desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi. Beberapa orang masyarakat memberikan keluhan terkait prosedur rekrutmen perangkat desa yang sepenuhnya diserahkan kepada kepala desa dan sudah menjadi hak prerogatif kepala desa dalam memilih dan menentukan perangkat desa nya.

Salah satu indikasi adanya sistem perjanjian kerja sama antar kepala desa dan calon perangkat desa pada saat masa kampanye berlangsung, yang nantinya akan direkomendasikan kepala desa sebagai perangkat desa pada saat proses rekrutmen perangkat desa berlangsung.

Hal ini disebabkan Adanya pelimpahan wewenang terhadap kepala desa dan hak prerogatif Kepala Desa dalam penerimaan dan pemberhentian perangkat desa, dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 4, pasal 32 Tahun 2017 tentang tugas dan kewenangan kepala dalam Mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa.

Prosedur tersebut belum berjalan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa yaitu: “perangkat Desa yang diangkat kepala desa berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun”. Itu belum terealisasi dengan baik dalam prosedur rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

Dan tidak pernah dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa dilaksanakan secara Demokrasi, ataupun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. ditandai oleh prosedur yang berjalan hingga saat ini, perangkat desa hanya ditunjuk langsung oleh kepala desa.

Studi pembelajaran ini menjadi penting untuk dilakukan karena kaitannya dengan manajemen sumberdaya manusia untuk mengetahui persoalan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. Dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mendeskripsikan “Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah dikaji dan bersumber dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dari penulis ialah :

“bagaimana prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”.



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

1.1.1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi, ialah Untuk mendiskripsikan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

1.2. Manfaat Penelitian

1.2.1. Manfaat Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan menambah bahan perpustakaan dan pengembangan ilmu pengetahuan maupun penelitian lebih lanjut dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa, penelitian ini dapat memberikan referensi baru tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa ataupun menguatkan referensi-referensi yang sudah ada. Berguna bagi masyarakat pada umumnya dan bagi Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara khususnya.

1.2.2. Manfaat Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah Desa pada pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa, dalam meningkatkan kualitas tertentu, sehingga bisa menempatkan orang yang berkompeten sesuai dengan bidangnya hingga mencapai kemajuan untuk masyarakat desa secara umum. Dan sebagai masukan yang berguna bagi masyarakat, pemerintah Daerah maupun pemerintah Desa, Mahasiswa, pembaca serta instansi-instansi terkait lainnya.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Menurut Dimock diikuti anggara (2012 : 134), mengatakan bahwa: Administrasi Negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga memulai dari suatu keluarga sehingga perserikatan bangsa-bangsa di susun, digerakan, dikemudikan.

Menurut Lianggie dalam pasalong, Harbani (2011 : 3), Mendefenisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Siswandi (2017 : 1), Menjelaskan bahwa : kata Administrasi diambil dari kata “ad” dan “ministro”, Ad mempunyai arti “kepada” dan “ministro” berarti “melayani”. Dengan demikian, diartikan sebagai pelayanan atau pengabdian terhadap subjek tertentu. Selain itu, kata administrate berasal dari bahasa Belanda, yang artinya lebih sempit dan terbatas pada aktivitas ketatausahaan, yaitu kegiatan penyusunan dan pencatatan keterangan yang diperoleh secara sistematis, yang berfungsi mencatat hal-hal yang terjadi dalam organisasi sebagai bahan laporan bagi pimpinan, didalamnya merupakan kegiatan kegiatan tulis menulis, mengirim,



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN :2745-7761

dan menyimpan keterangan dan dikaitkan pula dengan aktivitas administrasi perkantoran yang hanya merupakan salah satu bidang dari aktivitas administrasi yang sebenarnya. Kebutuhan yang menimbulkan tujuan bersama tersebut, menghendaki suatu kerjasama dari kelompok manusia sebelum melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan pemikiran-pemikiran terlebih dahulu agar proses pencapaian tujuan itu dapat dijalankan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Haryadi dalam jurnal (Herliana, 2016) “Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Rahmat dalam Siswandi (2017 : 2), Menyebutkan bahwa: Administrasi adalah jenis pekerjaan yang memanfaatkan Aktifitas manusia dalam pola kerjasama sebagai upaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

Ciri Pokok Administrasi Menurut Rahmat dalam Siswandi (2017 : 2), Administrasi memiliki beberapa ciri pokok Administrasi, yaitu:

1. Sekelompok orang, artinya kegiatan Administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.
2. Kerja sama, artinya kegiatan Administrasi hanya mungkin terjadi jika duaorang atau lebih bekerja sama.
3. Pembagian tugas, artinya kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.
4. Kegiatan yang runtut dalam suatu proses, artinya kegiatan Administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.
5. Tujuan, artinya sesuatu yang di inginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

menurut Hasibuan (2013: 24) organisasi adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Waldo dalam Silalahi (2011:124), menyebutkan : “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetapdalam suatu sistem administrasi”.

Prof, Dr. Sondang P. Siagian (2014) mengemukakan pendapat bahwa organisasi merupakan bentuk perserikatan atau persekutuan yang di lakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling melakukan kerja sama dalam sebuah ikatan yang formal. Kerja sama yang di lakukan di maksud untuk mencapai tujuan Bersama yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam melakukan kerja sama tersebut beberapa orang di sebut sebagai atasan dan beberapa lain nya merupakan bawahan.

Menurut Weber dikutip oleh Silalahi (2011:124), menyebutkan: “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya”.



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Berdasarkan definisi-definisi yang disebutkan oleh para pakar dapat ditarik kesimpulan, bahwa organisasi merupakan kolektivitas kelompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja serta pembagian kerja dan aktivitas yang tersusun secara hirarki dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan organisasi.

Unsur-unsur Organisasi menurut Anggara (2012: 29), menyebutkan :

1. Organisasi, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
2. Manajemen, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengoordinasian, pengawasan, penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja.
3. Komunikasi, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerjasama.
4. Kepegawaian, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai yang diperlukan.
5. Keuangan, yaitu pengolahan segi-segi pembiayaan dan pertanggung jawaban keuangan.
6. Perbekalan, yaitu perencanaan, pengadaan dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan kerja.
7. Tata Usaha, yaitu penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
8. Hubungan Masyarakat, yaitu perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerjasama.

Setiap organisasi didalamnya terdapat manajemen, sekecil apapun bentuk organisasi itu. Tanpa adanya manajemen organisasi tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan dan tanpa proses manajemen maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

2.1.3 Teori/Konsep Desa

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan atau hal tradisional yang di akui dan di hormati dalam system Pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistim pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa adalah kepala desa atau yang di sebut dengan nama lain di bantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa.

Desa berkedudukan di wilayah kabupaten/ kota, desa terdiri atas desa dan desa adat. Pemerintahan daerah Provinsi, dan pemerintahan daerah kabupaten/ kota dapat melakukan penataan desa, penataan tersebut bertujuan:

1. Mewujudkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa;
2. Mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat desa;
3. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan public;
4. Meningkatkan kualitas tata kelolah pemerintahan desa;



5. Meningkatkan daya saing desa.

Kewenangan desa di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan adat istiadat, kewenangan desa meliputi:

1. Kewenangan berdasarkan Hak asal usul;
2. Kewenangan local berskala desa;
3. Kewenangan yang di tugaskan oleh pemerintahan, pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah Kabupaten/ Kota dan;
4. Kewenangan lain yang di tugaskan oleh pemerintahan daerah provinsi atau pemerintahan daerah kabupaten/ kot, sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Wasistiono dan Tahir dalam Rauf (2015: 10) Desa adalah suatu bentuk kuno dari kehidupan Bersama sebanyak beberapa ribu orang, hamper semuanya saling mengenal kebanyakan di dalam nya hidup dari pertanian, perikanan dan sebagainya.

Menurut Soetardjo dalam Nurcholis (2011: 20) desa juga dapat di pahami sebagai Lembaga asli pribumi yang mempunyai wewenang mengatur rumah tangga sendiri berdasarkan hokum adat.

Desa adalah suatu kesatuan hukum, dimana tempat tinggal suatu masyarakat desa yang di maksud di atas. pemerintahan sampai sekarang merupakan suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah di bawah camat telah memiliki hak menyelenggarakan rumah tangga. hak menyelenggarakan rumah tangga ini bukan hak otonomi sebagai mana di maksudkan UUD Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah.

Definisi desa juga ditekankan dan juga diperkuat oleh hukum melalui Undang Undang. UU yang memberikan definisi tentang desa adalah UU No. 5 Tahun 1979 yang menjelaskan bahwa desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat dan hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Definisi desa menurut UU ditambahkan pada UU No. 22 Tahun 1999. Dalam UU tersebut, kembali dijelaskan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan Nasional dan berada di daerah Kabupaten.

Paul H. Landis (2012: 79) memberikan definisi desa lebih lengkap dengan ciri-ciri yang melekat pada masyarakatnya. Menurut Paul, desa memiliki 3 ciri yakni sebagai berikut:

1. Mempunyai pergaulan hidup yang saling kenal mengenal antar ribuan jiwa
2. Ada pertalian perasaan yang sama tentang kesukuan terhadap kebiasaan
3. Cara berusaha (ekonomi) adalah agraris yang paling umum yang sangat dipengaruhi alam sekitar seperti iklim, keadaan alam, kekayaan alam, sedangkan pekerjaan yang bukan agraris adalah bersifat sambilan.



Berbeda dengan ahli lainnya, definisi desa menurut Paul menggaris bawahi pada jumlah penduduk secara mendetail dengan batasan ribuan jiwa. Sedangkan di nomor dua, Paul memberikan garis bawah tentang kebiasaan yang sama dalam suatu wilayah desa. Dan untuk melengkapinya, Paul memberikan ciri nomor 3 yang lebih mengarah pada faktor geografis desa.

2.1.4 Teori/Konsep Rekrutmen

Menurut suparyadi (2015: 135) Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang di perlukan dalam organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu. Perekrutan bukan hanya sekedar untuk memperoleh tenaga kerja sebanyak-banyak nya, tapi jumlah nya tertentu dan harus memiliki persyaratan tertentu pula. Yaitu mereka yang memiliki ilmu,keterampilan dan kemampuan yang benar-benar di perlukan dan sesuai denga posisi jabatan yang lowong.

Salah satu komponen yang tidak lupa penting nya dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dapat terjadi sebaliknya bahwa kesalahan dalam rekrutmen pegawai dapat mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan dalam rekrutmen dapat terjadi pada ketidak sesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan di pangkunya.

Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (power) suatu organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus di lakukan dengan tepat, karna di suatu sisi dapat menjadi kekuatan bagi suatu organisasi dan di sisi lain dapat melemah kan organisasi itu sendiri. Ketepatan rekrutmen pegawai dapat di tunjukan oleh adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai meliputi kualitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan rekrutmen pegawai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia.

Rekrutmen adalah suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pada pelamar memasukan berkas lamaran nya. Jadi proses rekrutmen terpisah dari proses seleksi. Dan proses seleksi di lakukan setelah proses rekrutmen di lakukan.

A. Berbagai nilai yang perlu di perhatikan dalam proses rekrutmen.

Ada berbagai nilai yang perlu di perhatikan dalam rekrutmen, yaitu nilai keadilan social, efisiensi administrasi, dan nilai respon tanggung politik (political responsiveness). Nilai-nilai merupakan nilai-nilai utama dalam administrasi publik. Nilai keadilan social sangat perlu di perhatikan dalam rekrutmen, khususnya pada organisasi public

Dalam hal ini orang yang bertanggung jawab dalam rekrutmen perlu memperhatikan semua kelompok-kelompok yang ada di dalam masyarakat, agar dapat “terwakili” di dalam organisasi. ideal nya pada institusi publik terwakili berbagai etnis dan berbagai lapisan masyarakat, akan tetapi sulit untuk di capai



apalagi jika di kaitkan dengan persyaratan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki.

Nilai keadilan social merupakan suatu nilai yang sangat tinggi, akan tetapi sulit di implementasikan. Dikatakan demikian, karna kenyataan menunjukkan di berbagai institusi pemerintah dan pemerintah daerah di monopoli oleh kelompok-kelompok masyarakat tertentu.

B. Pengaruh eksternal rekrutmen

Ada tiga pengaruh eksternal rekrutmen, yaitu kondisi ekonomi, factor politik dan hukum tindakan affirmative (Bernardin dan Russel, 1993)

1. Kondisi Ekonomi

Penerimaan pegawai tergantung pada kemampuan keuangan atau anggaran pemerintah. Pada saat terjadi resesi ekonomi anggaran pemerintah menurun dan berdampak pada pengurangan rekrutmen pegawai. Menurut Klingner dan Nalbandian (1980) menjelaskan bahwa pada saat pertumbuhan ekonomi tinggi, maka: (a) sulit mencari pelamar berkualitas, (b) tingginya permintaan promosi di dalam organisasi dan rekrutmen pegawai-pegawai dari luar, dan (c) rekrutmen dilakukan secara terbuka dan terus menerus.

Pada saat pertumbuhan ekonomi rendah, maka: (a) terjadi surplus pelamar yang berkualitas, (b) rendahnya permintaan promosi di dalam organisasi, dan (c) rekrutmen di lakukan secara terbatas.

2. Factor politik

Factor politik mempengaruhi rekrutmen, karena perubahan dalam prioritas pemerintah. Contohnya: pergantian pemimpin politik akan berpengaruh terhadap program-program yang telah di tetapkan sebelumnya.

3. Hukum tindakan affirmative

Hukum ini mengharuskan pemerintah/organisasi publik lebih terbuka terhadap pekerjaan-pekerjaan yang lowong. Mereka harus merekrut pegawai dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua warga negara mengenai pekerjaan yang lowong itu.

C. Teknik-teknik rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia di kenal dua Teknik rekrutmen, yaitu sentralisasi dan desentralisasi.

1. Sentralisasi

Pada umumnya organisasi yang besar menggunakan rekrutmen secara sentralisasi, karena dapat menguntungkan terutama dari segi biaya. Sentralisasi rekrutmen dilakukan apabila semua departemen ingin merekrut pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya.

2. Desentralisasi

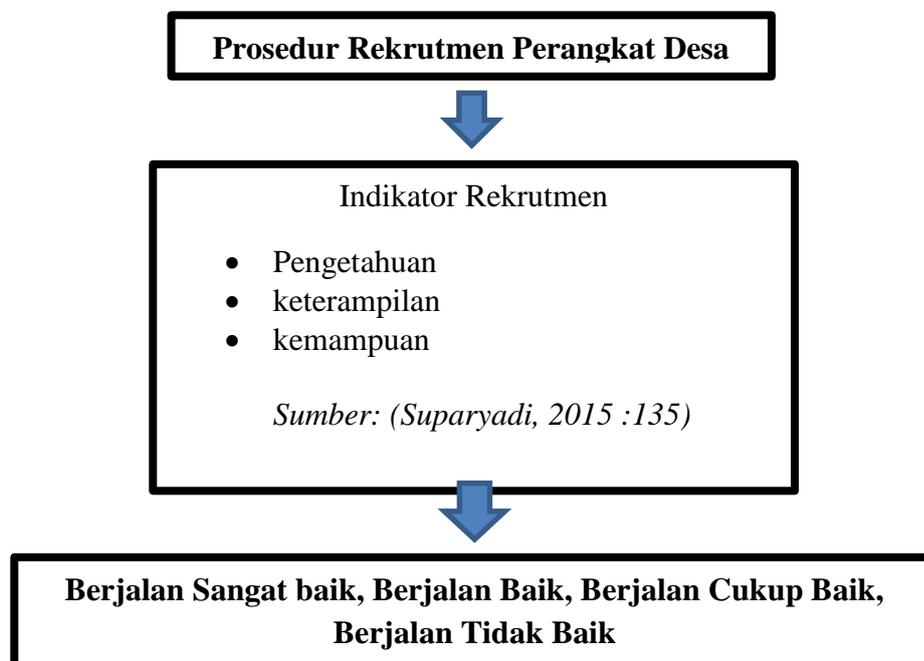
Desentralisasi dilakukan kalau jumlah pegawai yang ingin di terima lebih sedikit, terbatas dan masing-masing departemen menginginkan pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya.

D. Sumber-sumber rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen pegawai, yaitu internal dan eksternal (Bernardin dan Russel, 1993; Klingner dan Nalbandian, 1980) rekrutmen internal yaitu mencari pelamar dari pegawai-pegawai yang sudah ada dalam organisasi. Keuntungan dari rekrutmen internal adalah (a) biaya lebih murah jika dibandingkan dengan rekrutmen eksternal, (b) organisasi secara khusus telah memiliki pengetahuan tentang keterampilan dan kemampuan pelamar internal dari pada pelamar eksternal, dan (c) kebijaksanaan organisasi untuk melakukan promosi di dalam organisasi akan mempertinggi semangat para pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir Analisis Prosedur Rekrutmen.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Diduga terjadinya perjanjian kerja sama pada saat proses kampanye kepala desa, sehingga pada saat rekrutmen perangkat desa ini, kepala desa menunjuk perangkat desa sesuai dengan hak prerogatif kepala desa. di Desa pauh angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.” Belum sesuai dengan semestinya.

2.4 Defenisi Operasional

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2016 : 90), “Defini Operasional merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk



memasukkan unit unit analisis ke dalam kategori kategori tertentu dari tiap tiap variabel.

menurut Darma (2011), “Definisi Operasional merupakan bagian yang diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) itu konsisten antara sumber data (Responden) yang satu dengan responden yang lain. Dalam mendefinisikan suatu variabel, penulis perlu cara dan metode pengukuran, hasil ukuran atau kategorinya, serta skala pengukuran yang digunakan.”

2.5 Konsep Operasional

Vaiabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa.	Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang desa. 2. Pengetahuan tentang Tupoksi perangkat desa. 3. Pengetahuan tentang Kebudayaan dan Adat Istiadat Desa	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
	Keterampilan	1. Keterampilan dalam Berkomunikasi. 2. Keterampilan dalam Teknologi. 3. Keterampilan dalam Berkolaborasi.	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
	Kemampuan	1. Kemampuan Bekerja Sama Tim. 2. Kemampuan Berinterasi dengan Masyarakat. 3. Kemampuan berinteraksi dengan atasan.	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
		Item Penilaian	Ukuran



	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang desa. 2. Pengetahuan tentang Tupoksi perangkat desa. 3. Pengetahuan tentang Kebudayaan dan Adat Istiadat Desa 	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
--	-------------	--	--

Sumber: Data Modifikasi Penulis 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian Kualitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa teknik pengumpulan data: wawancara, observasi, Dan Dokumentasi. penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu.

3.2 Informan

Menurut Djarn Satori dan Aan Komariah (2017: 94) informan adalah orang dalam pada latar penelitian. Fungsinya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. berikut ini merupakan Tabel 3.1 mengenai Informan penelitian:

Tabel 3.1: Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Desa	1	9%
2	Sekretaris Desa	1	9%
3	Kaur	4	36%
4	Tokoh Masyarakat	5	45%
Jumlah		11	100%

Sumber: Data olahan 2021

3.3 Sumber Data



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Sumber Data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Data yang diperoleh langsung dari lapangan yang berasal dari responden sebagai objek penelitian atau data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Yaitu diantaranya melalui Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini. Bisa juga data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Fokus Penelitian

Berdasarkan dengan judul penelitian yaitu, “Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”. Oleh karena itu yang menjadi fokus dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mengambil lokasi pada Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui beberapa studi lapang. Studi lapang adalah teknik atau metode penelitian dimana peneliti langsung terjun ke lapang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015: 72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi ataupun



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat di kerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013 : 240), Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya karya mental dari seseorang.

3. Observasi

Menurut Maelong Observasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan pengamatan langsung menggunakan mata tanpa ada alat bantuan untuk keperluan yang di butuhkan dalam penelitian dengan perencanaan yang sistematis.

3.7 Metode Analisis Data

Sugiyono (2014:244) mengungkapkan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah dikumpulkan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.7.1 Analisa data Sebelum Dilapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah terjun ke lapangan. Dalam hal ini Sugiyono (2016: 245) menyatakan bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus menerus sampai penulisan hasil penelitian.

3.7.2 Analisa data Dilapangan

Analisis data dalam peneitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan telah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah di analisis tidak terasa memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang di anggap kredibel. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016, hlm. 337) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data nya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data (*data reduction*) penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion/ verification*).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Tentang Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023

Hasil penelitian dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik, ditandai dengan beberapa unsur dalam prosedur rekrutmen sudah



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

berjalan dengan baik sehingga dapat kami simpulkan bahwa dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Ini Sudah Berjalan Dengan Baik.

Indikator Pengetahuan

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasarkan pengetahuan tentang desa, tupoksi perangkat desa, dan adat istiadat sudah berjalan baik, sehingga terpilihnya orang-orang yang cukup berkompeten di bidangnya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya sebagai perangkat desa. Selain itu sebagai perangkat desa kita juga dituntut untuk mematuhi aturan-aturan dan adat istiadat yang ada di desa itu sendiri, karena perangkat desa harus memberikan contoh yang baik terhadap masyarakat, baik itu untuk menjaga kepribadiannya, ataupun menjaga nama baik kepala desa serta desa itu sendiri.

perangkat desa diwajibkan mempunyai pengetahuan serta wawasan yang luas tentang desa, karena perangkat desa dituntut untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya baik itu kaur ataupun kasi.

Dari 3 item di tersebut menjadi acuan dasar dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Dan itu sudah berjalan baik, guna untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjadikan masyarakat yang ta'at pada aturan-aturan dan adat istiadat yang ada di desa pauh angit kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi.

Indikator Keterampilan

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasarkan unsur keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam teknologi, dan keterampilan berkolaborasi itu sangat perlu di berikan perhatian khusus dalam kriteria prosedur rekrutmen perangkat desa di desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Karena keberhasilan pemerintahan desa dalam mencapai suatu tujuan itu tergantung dengan kerja sama ataupun penyesuaian kolaborasi antar aparatur desa dan kinerja perangkat desa sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Jika dari item tersebut tidak berjalan dengan baik, itu akan menjadi faktor penghambat dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab seorang perangkat desa. Dan itu menjadi suatu ancaman bagi pemerintahan desa untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Untuk itu unsur keterampilan ini sangat perlu di terapkan dan unsur keterampilan tersebut sudah berjalan dengan baik dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Indikator Kemampuan



Juhanperak

e-ISSN : 2722-984X

p-ISSN : 2745-7761

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasarkan unsur kemampuan sudah berjalan dengan sangat baik. Sebab keberhasilan suatu pemerintahan desa sangat bergantung kepada kemampuan dan keterampilan perangkat desa nya. Maka dari itu pemerintahan desa perlu mengadopsi visi, misi dan strategi yang tepat dan di dukung oleh SDM yang tepat dan juga di dukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang perangkat desa. Perangkat desa akan mengerahkan seluruh kemampuan nya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai suatu tujuan dari pemerintahan desa.

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga menjadi sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama, dalam artian prosedur rekrutmen adalah sebagai ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil yang maksimal dalam mencapai suatu tujuan tergantung dengan kualitas kemampuan perangkat desa yang terpilih dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut sudah menjalankan prosedur rekrutmen dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Analisis saya dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik.

6.2 Saran

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

Diharapkan kepada Kepala Desa pauh angit untuk selalu menjalankan prosedur rekrutmen dengan baik, dan menjalankan unsur-unsur yang telah di tetapkan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa untuk di realisasikan dengan baik dalam masa pemerintahannya. Selain itu kepala desa harus mampu meminimalisir kendala ataupun hambatan-hambatan yang terjadi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Proses Rekrutmen Terlalu Rumit
2. Kandidat Terlalu Banyak
3. Pendataan Kandidat Terlalu Sulit
4. Susah Kurang Melakukan Follow Up
5. Mendapat Kandidat yang Pas

DAFTAR PUSTAKA



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gary. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia, dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanif Nurcholis. 2011. *Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*, Jakarta: Erlangga
- Harbaini Pasolong. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Herman Sofyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kreitner, R. Dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah mada University Press
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Paul H. Landis. 2012. *Tata Desa*. Bandung: Mandar Maju
- R. Daldjoeni. 2011. *Interaksi Desa-Kota*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rauf Rahyunir. 2015. *Pemerintah Desa*, Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Resento. 2018. *Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cakrawala
- S.P,Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi. 2011. *Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Rafika Aditama
- Siswandi, 2017. *Administrasi Negara*. Jakarta: Citra Harta Prima



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

- Sondang P. Siagian. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P.Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Wibowo. 2016. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Perss
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirman Syafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: IPDN Press
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Tugas Dan Kewenangan Kepala Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Perangkat Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa