

**TATA KELOLA PEREKRUTAN APARATUR DESA**  
**(Studi Kasus di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo**  
**Kabupaten Pekalongan Tahun 2022)**

Skripsi

Program Sarjana (S-1)

Jurusan Ilmu Politik



Oleh:

**Faizal Rachma Perdana**

2006016083

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**SEMARANG**  
**2024**

## NOTA PEMBIMBING

Lamp :-

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan FISIP

UIN Walisongo Semarang

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengoreksi, dan memperbaiki sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Faizal Rachma Perdana

NIM : 2006016083

Jurusan : Ilmu Politik

Judul Skripsi : Tata Kelola Perekrutan Aparatur Desa

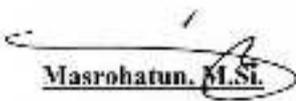
(Studi Kasus di Desa Rowokemba Kecamatan Wonopringgo Kabupaten  
Pekalongan Tahun 2022)

Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Semarang, 02 April 2024

Pembimbing,

Bidang Substansi Materi dan Tututulis

  
**Masrohatun, M.Si.**

**NIP : 198806212018012001**

**SKRIPSI**  
**TATA KELOLA PEREKRUTAN APARATUR DESA**

**(Studi Kasus di Desa Rowokemba Kecamatan Wonopringgo  
Kabupaten Pekalongan Tahun 2022)**

Disusun Oleh:

**Faizal Rachma Perdana**

2006016083

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi  
pada tanggal 02 Mei 2024 dan dinyatakan lulus.

Susunan Dewan Penguji



Penguji I

Masrohatun, M.Si.  
NIP. 198806212018012001

Pembimbing I

Masrohatun, M.Si.  
NIP. 198806212018012001

Sekretaris

Sholkah Mufrikah, M.Si.  
NIP. 198505102016012901

Penguji II

Sholkah Mufrikah, M.Si.  
NIP. 198505102016012901

## PERYANTAAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga Pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan koma sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar Pustaka.

Semarang, 23-April-2024



FAIZAL RACHMA PERDANA  
NIM. 2006016083

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “TATA KELOLA PEREKRUTAN APARATUR DESA (Studi Kasus di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan Tahun 2022)”. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Besar junjungan umat Islam Nabi Muhammad SAW yang sudah membawa umatnya menjadi umat yang mempunyai akhlakul karimah, memiliki pengetahuan dan intelektual.

Skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Politik S1 (S.IP) pada jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT dan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materiil baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Untuk itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang yang bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar di lingkungan UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang yang telah memberi izin dalam pelaksanaan penulisan skripsi penulis
3. Bapak Muhammad Nuqlir Bariklana, M.Si, selaku Ketua jurusan Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pengarahan dan nasehat kepada penulis khususnya dalam pelaksanaan perkuliahan.
4. Ibu Masrohatun, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran dan tulus dalam memberi petunjuk, masukan maupun arahan,

menuntun, memotivasi, dan meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan sangat berguna bagi penulis.
6. Seluruh Civitas Akademik dan Staf Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang.
7. Kepala Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan beserta staff yang berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penggalian data dan informasi yang berkaitan dengan skripsi.
8. Seluruh informan yang memberikan informasi kepada penulis untuk memperoleh data
9. Ayah dan Ibu Tercinta, Bapak Nurwandi, S.H. dan Ibu Henny Wurdiningsih, ST serta adikku Fidelya Rachma Adinda yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran memberikan do'a, semangat dan nasihat.
10. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Atas semua bantuan yang diberikan kepada penulis, semoga mendapatkan imbalan yang terbaik dari Allah SWT. Akhir kata mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat dan berguna serta mampu memberikan kontribusinya bagi pengembangan Ilmu Politik.

Penulis,

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tua, Saudara-saudara dan seluruh keluarga besarku juga seseorang yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan serta menjadi penyemangat penulis selama ini.

Almamater penulis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Walisongo Semarang.

Pembaca yang budiman.

## MOTTO

QS. Al-Isra' ayat 7

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ  
الْآخِرَةِ لِيَسْتَوُوا وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا  
دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرُوا مَا عَلَوُا تَنْبِيْرًا

Artinya:

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam masjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai”.

## ABSTRAK

Perekrutan aparatur desa harus dilaksanakan dengan terbuka, jujur, dan akuntabel. Penyelenggaraan rekrutmen perangkat desa akan membuka peluang bagi desa untuk memiliki kemandirian dalam menetapkan kualitas perangkat desa. Penelitian ini mengenai Tata Kelola Perekrutan Aparatur Desa (Studi Kasus di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan Tahun 2022) dengan permasalahan bagaimana proses perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan, hambatan yang dihadapi dan cara mengatasinya.

Metode penelitian yang digunakan berupa metode penelitian kualitatif melalui jenis penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sudah sesuai dengan tata kelola yang baik (*Good Governance*) yakni sudah terpenuhinya indikator berdasarkan hukum (*rule of law*) akuntabel, transparansi, Inklusif dan berkeadilan, Partisipatif, pengambilan keputusan berdasarkan consensus, responsive, Efisien & Efektif. Hambatan yang dihadapi antara lain rendahnya minat pemuda dalam mengikuti seleksi perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan karena perangkat desa belum menjadi profesi yang menggiurkan bagi pemuda, dan adanya anggapan masyarakat bahwa seleksi perekrutan perangkat desa selalu diwarnai dengan korupsi, kolusi dan nepotisme, serta masalah koordinasi dan kerjasama antara sesama Aparatur Desa dan Tim dalam perekrutan Perangkat Desa masih kurang terorganisir dengan baik. Cara mengatasi hambatan dimaksud yakni dengan sosialisasi mengenai profesi perangkat desa sebagai profesi yang menjanjikan dan mulia, sosialisasi seleksi perekrutan perangkat desa bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta peningkatan koordinasi antar perangkat desa serta pihak lain.

**Kata kunci:** Tata kelola, perekrutan, aparatur desa.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
NOTA PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang ....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Tinjauan Pustaka .....	9
F. Metode Penelitian .....	16
G. Sistematika Penulisan Skripsi .....	21
BAB II SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI .....	23
A. Pengertian .....	23
B. Kriteria Sistem Merit .....	29
BAB III PROFIL DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN .....	32

A. Kondisi Geografis .....	32
B. Demografi .....	33
C. Sosial Budaya .....	33
D. Visi Misi .....	39
E. Struktur Organisasi .....	41
BAB IV TATA KELOLA PEREKRUTAN PERANGKAT DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN .....	43
A. Kebijakan Rekrutmen Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	43
B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.....	50
C. Performa perangkat desa terpilih .....	73
BAB V HAMBATAN YANG DIHADAPI DALAM PEREKRUTAN PERANGKAT DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN DAN CARA MENGATASINYA .....	77
A. Hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan	77
B. Cara mengatasi hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	80
BAB VI PENUTUP .....	84
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Sarana dan Prasarana Pendidikan .....	36
Tabel 2 Sarana dan Prasarana Transportasi .....	37
Tabel 3 Sarana dan Prasarana Tempat Ibadah .....	38
Tabel 4 Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan Tahun 2022 .....	53
Tabel 5 Jadwal Pelaksanaan Perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	56
Tabel 6 Daftar Bakal Calon Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	58
Tabel 7 Hasil Ujian Seleksi Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Struktur organisasi Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan .....	42
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Surat Pengantar Penelitian

Draft Wawancara

Dokumentasi

Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Institusi pemerintah dalam rangka melaksanakan pelayanan publik secara berkesinambungan dan berkualitas secara berkala melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai. Penyelenggaraan rekrutmen juga dengan maksud dan tujuan agar tugas yang diemban dari suatu organisasi tetap berjalan sebagaimana yang diharapkan. Berhasilnya pelaksanaan rekrutmen pegawai bisa memberikan pengaruh terhadap lancarnya dan berhasilnya fungsi - fungsi maupun kegiatan manajemen pada aspek lainnya. Fungsi-fungsi dimaksud terdiri dari fungsi penempatan, pengembangan dan fungsi adaptasi. Adapun kegiatan – kegiatan yang merupakan bagian dari rekrutmen yakni antara lain yang berkaitan dengan penyeleksian, orientasi, maupun promosi. Pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang mempunyai kompleksitas tinggi, tidak bisa tidak dibutuhkan pegawai (sumber daya manusia) yang memiliki terampil, kehandalan dan kemampuan keprofesionalan yang mumpuni. Langkah strategis dalam rangka merealisasikan hal dimaksud yakni melalui penyelenggaraan rekrutmen maupun seleksi berdasarkan sistem prestasi untuk menyeleksi orang terbaik diantara yang terbaik (Fitrianti, dkk, 2022). Salah satu instansi pemerintah yang melakukan perekrutan pegawai yakni pemerintah desa.

Penyelenggaraan rekrutmen perangkat desa akan membuka peluang bagi desa untuk memiliki kemandirian dalam menetapkan kualitas perangkat desa. Hal tersebut akan memberikan dukungan bagi desa dalam penyelenggaraan penataan publik yang merupakan sebagian penting dalam pelaksanaan desentralisasi dan demokratisasi di daerah (Aritonang, 2018). Tidak adanya perangkat desa akan menyebabkan pelayanan publik bagi masyarakat akan menghadapi hambatan (Aringga, 2017). Desentralisasi akan membuka peluang untuk pemerintah daerah maupun desa dalam pelaksanaan otonomi, terutama rekrutmen dan seleksi perangkat desa (Mashudi, dkk., 2020)

Berdasarkan hal demikian dapatlah dikatakan bahwa perangkat desa mempunyai peranan vital dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal

tersebut disebabkan perangkat desa merupakan unsur utama penyelenggaraan pemerintahan desa yang langsung berhubungan dengan masyarakat memberikan pelayanan publik. Perangkat desa sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa merupakan ujung tombak dalam keberhasilan pembangunan desa melalui penyelenggaraan pemerintahan desa.

Menurut Mangkunegara (2008) bahwa suksesnya pelaksanaan perekrutan pegawai akan sangat menimbulkan efek terhadap lancarnya serta berhasilnya fungsi-fungsi dan kegiatan manajemen (Gintulangi, 2018). Untuk itu perekrutan aparatur desa harus dilaksanakan dengan terbuka, jujur, dan akuntabel. Fitrianti menyampaikan bahwasanya masalah tentang rekrutmen lebih pada aspek perencanaan dimana penetapan standar operasional perekrutan, dan masih tingginya unsur nepotisme dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa (Fitrianti, dkk.: 2022). Perekrutan pegawai merupakan cikal bakal berjalannya suatu organisasi, demikian pula dengan pemerintahan desa sebagai suatu organisasi pemerintahan dengan fungsi pelayanan administrasi pemerintahan di tingkat desa. Perangkat desa merupakan unsur penggerak utama dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal ini dapat disebutkan bahwa kelancaran dan keberhasilan fungsi dan manajemen pemerintahan desa dipengaruhi oleh perangkat desanya.

Ada beberapa permasalahan yang masih sering muncul kaitannya dengan prosedur rekrutmen perangkat desa antara lain pada aspek perencanaan maupun penempatan yang tidak sesuai menurut kebutuhan formasi kebutuhan pegawai pada pemerintah desa, belum ada standar operasional yang ditentukan saat melaksanakan rekrutmen, serta masih dijumpai unsur hubungan kekerabatan maupun hubungan dalam berbagai bidang antara sesama individu dalam proses perekrutan perangkat desa. Fenomena demikian menjadi penyebab kualitas aparatur desa yang rendah/buruk (Gintulangi, 2018). Rendahnya kualitas aparatur desa akan mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat, sebagai contoh apabila perangkat desa yang kurang menguasai perangkat komputer sedangkan masyarakat memerlukan pelayanan yang cepat dan mereka harus

menunggu beberapa waktu, hal ini menjadikan pelayanan kurang baik dan tidak maksimal. Di samping itu, ketidakdisiplinan pegawai juga menjadi masalah, di mana beberapa di antaranya tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan, sehingga layanan kepada masyarakat terganggu karena tidak tersedia dengan baik saat dibutuhkan.. Dengan adanya fenomena ini menjadikan pelayanan terhadap masyarakat tidak maksimal dan pelayanan tidak sebagaimana yang distandarkan. Praktek demikian di atas tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan disebabkan undang-undang memberikan amanah ketika pelaksanaan perekrutan harus sesuai dengan kebutuhan, karena proses tersebut bukan perekrutan keluarga akan tetapi perekrutan yang dilaksanakan secara terbuka.

Praktik yang disebutkan di atas tidak sejalan dengan UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa karena undang-undang tersebut mengamanahkan ketika pelaksanaan perekrutan harus sesuai dengan kebutuhan , karena proses tersebut bukan perekrutan keluarga akan tetapi perekrutan yang dilaksanakan secara terbuka. Undang – undang dimaksud juga menyampaikan bahwa perangkat desa merupakan pelaksana pemerintah desa yang pengangkatannya dilakukan oleh kepala desa setelah dilakukan konsultasi dengan Camat atas nama Bupati / Walikota dan dalam pelaksanaan tugas maupun kewenangannya perangkat desa mengemban tanggung jawab terhadap kepala desa dalam membantu kepala desa. Perangkat desa dalam pelaksanaan tugas dan kewenangannya tidak boleh menimbulkan kerugian bagi kepentingan umum; melakukan pembuatan keputusan yang memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, bagi anggota keluarganya, maupun pihak yang lain, dan / atau golongan tertentu; melakukan penyalahgunaan kewenangan, tugas, hak, dan / atau kewajibannya; bertindak diskriminatif atau melakukan pembedaan perlakuan pada warga dan / atau golongan masyarakat tertentu; bertindak yang menimbulkan keresahan bagi sekelompok masyarakat desa; melakukan KKN, menerima sejumlah uang, maupun barang, dan / atau jasa dari pihak lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap keputusan atau tindakan yang akan dijalkannya.

Berbagai hal mengenai larangan terhadap perangkat desa dimaksud harus benar-benar menjadi perhatian dan dipahami oleh setiap calon perangkat desa maupun perangkat desa yang sudah ada. Hal dimaksud menjadi penting agar perangkat desa dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Setiap calon perangkat desa harus siap melaksanakan tugasnya sebagaimana yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan sehingga akan didapatkan perangkat desa yang benar-benar mengerti tugas dan kewenangannya sehingga pelayanan kepada masyarakat yang optimal dapat diwujudkan.

Proses perekrutan perangkat desa yang pelaksanaannya tidak sejalan dengan undang-undang menyebabkan kinerja mereka kurang baik atau buruk. Pelayanan yang buruk dari perangkat desa yang tidak sesuai standar tentu akan menyebabkan kerugian bagi masyarakat yang dilayaninya. Diantara pendapat masyarakat yang mengemuka antara lain, dari segi waktu pelayanan masih dijumpai pelayanan yang tidak tepat waktu yang dilakukan oleh perangkat desa terkait, dalam hal terjadi permasalahan masih sering terjadi penanganan masalah penyelesaian yang menjadi harapan masyarakat belum bisa disebut sudah berjalan dengan baik, bahkan dibutuhkan waktu penyelesaian yang memakan waktu yang tidak sedikit, adanya kesulitan dalam mengagendakan pertemuan dengan kepala desa dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil perekrutan perangkat desa yang seperti itu akan menyebabkan kinerja yang tidak bagus. Hal demikian bisa dijumpai berdasarkan proses pelayanan publik untuk masyarakat, aspek waktu yang tidak digunakan secara maksimal dan masih juga terdapat perangkat desa yang datang terlambat dan tidak mematuhi ketentuan mengenai jam kerja (Risya, 2020).

Tanggung jawab yang dimiliki pemerintah desa sangat besar, hal ini terlihat bahwa dalam menciptakan tata Kelola pemerintahan yang baik pemerintah desa mempunyai peran yang sangat besar. Namun, penugasan tanggung jawab yang besar tersebut tidak sejalan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Akibatnya, tata kelola pemerintahan yang efektif di tingkat pemerintahan desa masih jauh dari ideal. Ini terlihat dari kurangnya

kedisiplinan aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.  
(Dungga, dkk, tt)

Buruknya kinerja perangkat desa menunjukkan kurang efektifnya tata kelola pemerintah desa yang disebabkan proses rekrutmen perangkat desa tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal demikian menunjukkan bahwa pengelolaan perekrutan perangkat desa akan mempengaruhi kinerja pemerintah desa secara keseluruhan sebagai abdi masyarakat yang melayani seluruh warga desa. Akan tetapi yang menjadi ironi bahwa diberikannya tanggung jawab yang besar tidak diimbangi dengan penyediaan sumber daya manusia berupa perangkat desa yang baik. Hasilnya melahirkan tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan pemerintahan desa masih jauh dari harapan. Untuk itu dibutuhkan tata kelola perekrutan perangkat desa yang baik agar menghasilkan perangkat desa yang berkualitas dan professional sehingga tata kelola pemerintah desa yang baik bisa diwujudkan.

Tata kelola perekrutan perangkat desa pada dasarnya merupakan manajemen atau pengelolaan perekrutan perangkat desa sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini merupakan suatu kondisi dimana perekrutan perangkat desa yang mendasarkan tata kelola yang baik akan menghasilkan perangkat desa yang berkualitas baik pula. Pada akhirnya akan diperoleh kualitas pelayanan masyarakat yang baik karena dilaksanakan oleh perangkat desa yang baik dari hasil perekrutan perangkat desa dengan tata kelola yang baik pula.

Masalah tentang rekrutmen perangkat desa sudah diteliti oleh Windasari, dkk. (2020) dan Jamal (2022). Windasari, dkk. (2020) meneliti mengenai Kewenangan Kepala Desa dalam Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Longeo Utama, Kecamatan Asera, Kabupaten Konawe Utara sedangkan Jamal (2022) melakukan penelitian mengenai Analisis Pengangkatan Perangkat Desa Baru Pasca Pemilihan Kepala Desa Baru di Desa Sungai Tarap Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar. Kedua penelitian dimaksud meneliti berbagai hal terkait perekrutan perangkat desa, namun penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yang membahas tentang perekrutan perangkat desa yang berorientasi pada

aspek transparansi, akuntabilitas dan peran serta masyarakat. Perbedaan penelitian menjadi hal penting untuk memberikan khasanah ilmu yang beragam terhadap permasalahan yang sejenis.

Peran kepala desa dalam perekrutan perangkat desa menjadi penting mengingat kepala desa merupakan pimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang mengkoordinir manajemen penyelenggaraan pemerintahan desa termasuk perekrutan perangkat desa. Kepala desa sebagai manager dalam penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat mengkondisikan segala potensi yang ada pada pemerintahan desa untuk melakukan penyelenggaraan perekrutan perangkat desa dengan baik sesuai tata kelola yang baik.

Terkait rekrutmen perangkat desa hal yang masih menarik untuk dilakukan penelitian di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan rekrutmen perangkat desa yang dilakukan di tahun 2022 menunjukkan ada beberapa hal yang tidak sesuai dimana masih terdapat beberapa hambatan dalam perekrutan perangkat desa antara lain : masih rendahnya peran serta masyarakat seperti kurang antusiasnya masyarakat dalam mengikuti seleksi perekrutan perangkat desa yang nampak dari jumlah pengambilan formulir pendaftaran hanya sebagian saja yang mengembalikan untuk melakukan pendaftaram, hal itu terjadi dikarenakan kurang percaya dirinya calon peserta dengan membandingkan kemampuannya dengan calon peserta lainnya selain itu sudah adanya pekerjaan lainnya yang menurut mereka lebih menjanjikan seperti yang disampaikan informan yang berinisial FCL.

Isu-isu tentang nepotisme juga terjadi dalam perekrutan tersebut seperti yang disampaikan oleh informan berinisial MF, bahwa ada seorang oknum yang berusaha untuk memenangkan salah satu peserta dengan memberikan imbalan, tetapi hal itu bisa diatasi dengan penolakan secara tegas sehingga transparansi proses perekrutan perangkat desa bisa tercapai. Kurangnya sosialisasi dan informasi tentang seleksi perangkat desa karena masih terdapat warga yang belum mengetahui tentang proses perekrutan tersebut seperti yang disampaikan oleh informan berinisial A. karena sosialisasi yang kurang sehingga peserta yang

mendaftar dominan orang yang terdekat dengan perangkat desa dan kepala desa, keterbatasan penggunaan media informasi yang dipergunakan yakni sebatas menggunakan media cetak yaitu berupa selebaran pengumuman yang diinformasikan bagi masyarakat desa dengan jumlah yang sangat terbatas, dan sosial media yang digunakan hanya satu sosial media saja padahal masih banyak alternatif sosial media yang lainnya.

Keterbatasan biaya pelaksanaan perekrutan perangkat desa dan biaya penyaringan yang dibebankan oleh perguruan tinggi menjadi faktor penghambat pada proses perekrutan tersebut, dimana harus mendapatkan biaya tambahan dari pihak ke tiga yaitu biaya penyaringan oleh perguruan tinggi dibebankan kepada para peserta seleksi, Sehingga dalam pengeloaan biaya kurang akuntabel

Mendasarkan pada berbagai hal dimaksud di atas penelitian ini akan membahas lebih lanjut tentang Tata Kelola Perekrutan Aparatur Desa (Studi Kasus Perekrutan Aparatur Desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan) dari sisi transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Peran kepala desa dan masyarakat dalam perekrutan perangkat desa sangatlah diperlukan. Hal ini partisipasi kepala desa sebagai penanggungjawab dalam pelaksanaan rekrutmen seharusnya bisa memastikan bahwa proses rekrutmen perangkat desa berjalan dengan standar yang telah ditetapkan. Masyarakat berpartisipasi dalam saling mengawasi jalannya proses rekrutmen perangkat desa. Sebagian masyarakat kurang mengetahui informasi tentang perekrutan perangkat desa karena sosialisasi kurang merata disampaikan kepada masyarakat, hal ini mengakibatkan kurang transparansi proses tersebut. Sumber daya yang ada kurang inovatif dalam pemahaman tentang teknologi sehingga pelayanan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini mengakibatkan kurang akuntabel dan fasilitas yang diharapkan tidak sesuai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan di atas dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?

2. Bagaimana hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dan bagaimana cara mengatasinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mendasarkan pokok permasalahan yang sudah ditentukan pada penelitian ini maka tujuan yang hendak dicapai penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui proses perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dan cara mengatasinya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan salah satu hal penting dilakukannya sebuah penelitian. Penelitian ilmiah selalu memiliki manfaat teoritis dan praktis. Berdasarkan hal demikian maka manfaat penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan berkontribusi sebagai referensi baru ataupun referensi tambahan dalam perekrutan Perangkat Desa
  - b. Penelitian ini merupakan sarana yang bisa memberikan wawasan dan khasanah pengetahuan di bidang ilmu Sosial dan Politik khususnya dalam perekrutan aparat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pemerintah desa  
Penelitian bisa dipergunakan untuk bahan pertimbangan bagi pemerintah desa dalam melakukan perekrutan perangkat desa.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian memberikan wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat terhadap masalah perekrutan aparatur desa.

c. Bagi peneliti

Peneliti berharap penelitian bisa menjadi sarana dalam penggalian gagasan dan pengalaman, peneliti diharapkan mempunyai kemampuan dalam melakukan pemahaman mengenai pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan serta bisa sebagai sarana pedoman untuk penelitian selanjutnya.

## **E. Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan penelaahan terhadap kepustakaan kaitannya dengan berbagai penelitian sejenis dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Tinjauan pustaka merupakan referensi yang sangat berguna dalam kegiatan penelitian yakni untuk melakukan kajian sejauhmana penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian yang sudah ada kaitannya dengan perbedaan penelitian dan atau kebaruan penelitian. Tujuan pustaka juga membahas permasalahan yang menjadi fokus penelitian dikaitkan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada tersebut.

Penelitian mengenai prekrutan aparatur desa sudah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Oleh karena itu untuk mengetahui posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian yang telah melakukan pembahasan tentang rekrutmen perangkat desa antara lain Youhanita dkk., (2022), Widayanti (2020), Saharuddin (2022), Dzulfikar (2021), Gintulangi (2018), Windasari (2020) dan Meigelheis (2018). Akan tetapi penelitian ini memiliki daya pembeda dengan penelitian yang sudah ada. Untuk membahas penelitian tersebut dibagi ke dalam tiga tema yakni transparansi, akuntabilitas dan partisipasi sebagai berikut:

### **1. Transparansi Perekrutan Perangkat Desa**

Penelitian mengenai transparansi dalam perekrutan perangkat desa dilakukan oleh Youhanita dkk., (2022). Penelitian tersebut menunjukkan

bahwa perekrutan dan penyeleksian perangkat desa di Desa Sugihwaras pada tahun 2022 pelaksanaannya bisa dilakukan dengan terbuka atau transparan. Transparansi rekrutmen perangkat desa dimaksud dapat dilaksanakan pada semua tahapan rekrutmen, baik pada tahap pendaftaran, tahap pemberkasan sampai dengan tahap ujian seleksi. Setiap tahapan bisa dilakukan pengawasan dan dilakukan kontrol secara langsung oleh masyarakat setempat. Hasil dari rekrutmen calon perangkat desa di Desa Sugihwaras berpedoman terhadap hasil seleksi melalui ujian tertulis yang dituangkan ke dalam nilai yang selanjutnya dikumulatifkan. Hasil komulatif nilai paling tinggi akan dilakukan pelaporan dengan tertulis pada Camat setempat. Selanjutnya camat akan melakukan pengiriman surat rekomendasi kepada kepala desa kaitannya dengan daftar nama-nama perangkat desa yang terpilih sesuai dengan formasi jabatan yang tersedia.

Penelitian Youhanita dkk., (2022) memiliki hubungan yang erat dengan penelitian ini, yakni keduanya melakukan penelitian terhadap pokok permasalahan mengenai perekrutan aparatur desa. Perbedaan penelitian dimaksud dengan penelitian ini yakni penelitian dimaksud fokus pada masalah transparansi dalam rekrutmen dan seleksi Perangkat Desa sedangkan penelitian ini fokus pada masalah tata kelola dalam perekrutan aparatur desa, hambatan dan cara mengatasinya. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, yakni penelitian tersebut berlokasi di Sugihwaras sedangkan penelitian ini berlokasi di Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan. Perbedaan lokasi penelitian akan dapat menimbulkan perbedaan mengenai hasil penelitian yang dicapai. Hal demikian disebabkan adanya perbedaan dalam berbagai aspek seperti aspek sumber daya manusia, aspek lingkungan bahkan kondisi masyarakatnya.

Selanjutnya penelitian mengenai transparansi perekrutan perangkat desa dapat dijumpai pada penelitian oleh Gintulangi (2018). Hasil penelitian dimaksud menyebutkan bahwa berdasarkan lima indikator yang dilakukan pengukuran yaitu adanya jaminan akses sebagai informasi yang diberikan dengan secara jelas dan tepat, adanya kebebasan setiap orang untuk

mendapatkan informasi, informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan, informasi mengenai pembuatan kebijakan, pelaksanaan dan hasil yang dicapai belum memperlihatkan adanya sistem perekrutan aparat desa yang transparan kaitannya terhadap masalah detail waktu, syarat, dan ketentuan dari proses rekrutmen perangkat desa. Faktanya, terlihat bahwa sebagian besar masyarakat menghadapi kesulitan dalam mendapatkan informasi yang jelas tentang proses rekrutmen aparat desa, sehingga hanya sebagian kecil dari mereka yang mengikuti proses rekrutmen perangkat desa. Artinya peran serta masyarakat dalam rekrutmen perangkat desa tidak berjalan dengan maksimal. Hal demikian memperlihatkan bahwa transparansi perekrutan perangkat desa penting diwujudkan untuk menghasilkan perekrutan perangkat desa yang berkualitas dengan mendorong kepada seluruh lapisan masyarakat untuk secara terbuka berperan aktif dalam perekrutan perangkat desa, baik sebagai peserta maupun sebagai pengawas maupun kontrol.

Penelitian Gintulangi (2018) mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini, yakni sama-sama meneliti masalah perekrutan perangkat desa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut antara lain penelitian tersebut fokus pada masalah transparansi perekrutan perangkat desa sedangkan penelitian ini membahas mengenai tata kelola perekrutan perangkat desa. Perbedaan dalam kajian penelitian menjadi hal yang penting untuk mendapatkan keberagaman dalam suatu penelitian untuk jenis penelitian yang sejenis dengan kajian dan fokus yang berbeda.

Penelitian yang berkaitan dengan transparansi perekrutan perangkat desa juga dilakukan oleh Meigelheis (2018). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen perangkat desa di Desa Gotakan, Kecamatan Panjatan, Kabupaten Kulon Progo bisa dilaksanakan secara baik sesuai yang direncanakan. Rekrutmen perangkat desa pelaksanaannya diawali dari tahap Pembentukan Panitia Pengisian Perangkat Desa oleh Kepala Desa melakukan musyawarah dengan BPD (Badan Permusyawaratan Desa) yang dilaksanakan dengan demokratis dan

transparan, yakni proses pemilihan panitia dilaksanakan dengan sistem yang terbuka serta mengikutsertakan tiap unsur masyarakat. Panitia seleksi perekrutan perangkat desa terdiri dari unsur pemerintah desa, pengurus lembaga kemasyarakatan desa, hingga para tokoh masyarakat dengan mengikutsertakan peran aktif tokoh perempuan.

Penelitian Meigelheis (2018) tidak jauh beda dengan penelitian ini, yakni keduanya melakukan penelitian mengenai perekrutan perangkat desa. Hal yang membedakan penelitian Meigelheis (2018) dengan penelitian ini yakni, penelitian Meigelheis (2018) membahas mengenai pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Kabupaten Kulon Progo sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada tata kelola perekrutan perangkat desa. Perbedaan lainnya yakni ada pada tempat penelitian, yakni Meigelheis (2018) melakukan penelitian di Kabupaten Kulon Progo sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

## 2. Akuntabilitas Perekrutan Perangkat Desa

Penelitian mengenai akuntabilitas perekrutan perangkat desa dapat dijumpai dalam penelitian oleh Saharuddin (2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran Kepala Desa Lambo Lemo dalam perekrutan belum memenuhi beberapa indikator. 1) Organisasi, wewenang kepala desa Lambo Lemo yang merupakan pemimpin melakukan pembentukan tim penyeleksi. Hal demikian mendasarkan terhadap kedudukan dan kewenangan kepala desa dalam melakukan pengambilan sikap ataupun keputusan dalam organisasi dan sudah sesuai. 2) Tanggung Jawab, belum terpenuhi sepenuhnya. Hal tersebut pembuktiannya masih kurangnya transparansi dalam proses rekrutmen. 3) Fungsi, peran Kepala Desa Lambo Lemo terhadap tahapan proses rekrutmen aparat desa dinilai masih kurang. Hal demikian pembuktiannya yakni dengan tidak maksimalnya Kepala Desa Lambo Lemo dalam menjalankan fungsi yang merupakan pimpinan tertinggi di desa setempat. Selain itu ada temuan dalam masyarakat yang sama sekali tidak tahu dan ikut terlibat pada perekrutan yang dilakukan. 4)

Belum terpenuhinya secara penuh peran Kepala Desa Lambo Lemo dalam perekrutan. Hal demikian bisa dilakukan pembuktian berupa tidak sesuai kondisi di lapangan dan kenyataannya yang sesungguhnya. Penyebabnya adalah karena sikap Kepala Desa yang belum sepenuhnya mencerminkan tingkat keterbukaan yang optimal. Peran kepala desa menjadi penting mengingat kepala desa merupakan pihak pemimpin pemerintahan desa yang dapat melakukan berbagai kebijakan melalui kewenangannya agar perekrutan perangkat desa di wilayahnya dapat berjalan dengan maksimal.

Penelitian Saharuddin (2022) mempunyai hubungan dengan penelitian ini yaitu keduanya melakukan penelitian tentang perekrutan perangkat desa. Perbedaan penelitian Saharuddin (2022) dengan penelitian ini yaitu penelitian tersebut memusatkan perhatiannya pada masalah peranan kepala desa dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa atau fokus pada pelaksana rekrutmen perangkat desa. Penelitian dimaksud juga berkaitan dengan masalah akuntabilitas perekrutan perangkat desa. Sedangkan penelitian ini memusatkan perhatiannya pada masalah masalah tata kelola perekrutan aparatur desa, hambatan dan cara mengatasinya. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, yakni penelitian tersebut dilakukan di Desa Lambo Lemo Kecamatan Samaturu Kabupaten Kolaka, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

Penelitian yang berkaitan dengan akuntabilitas perekrutan perangkat desa juga dapat dijumpai pada penelitian Dzulfikar (2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan perekrutan perangkat kalurahan di Kabupaten Kulon Progo sudah sejalan dengan Perbup Kulon Progo No 6 Tahun 2021. Hambatan yang dihadapi yakni peraturan yang baru dimaksud belum bisa dijadikan sebagai pedoman dengan jelas tentang pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan melakukan pengabdian di dalam lembaga kemasyarakatan. Upaya yang dijalankan yakni pelaksanaan peningkatan pemahaman Peraturan Bupati No 6 Tahun 2021. Hal demikian dilakukan dengan menyampaikan materi yang dilakukan oleh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo. Pemahaman mengenai sebuah peraturan merupakan hal yang penting disebabkan peraturan perundang-undangan merupakan landasan atau pedoman dalam menjalankan suatu kebijakan.

Penelitian Dzulfikar (2021) sejalan dengan penelitian ini yakni tentang perekrutan perangkat desa. Namun penelitian tersebut mempunyai perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut membahas mengenai Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kalurahan sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada masalah memusatkan perhatiannya pada tata kelola dalam perekrutan aparatur desa, hambatan dan cara mengatasinya. Perbaedaan lainnya terletak pada locus atau tempat penelitian, yakni penelitian Irvan Dzulfikar (2021) dilaksanakan di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

Widayanti (2020) melakukan penelitian mengenai “Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Desa Karang Sari pada tahun 2018 dilaksanakan dengan proses penyeleksian yang dilakukan oleh Panitia Penjaringan Perangkat Desa. Hasil dari seleksi perekrutan calon perangkat desa yakni melalui nilai kumulatif paling tinggi selanjutnya dimintakan rekomendasi kepada Camat Parenggean, kemudian Camat Parenggean melakukan pengiriman Surat Rekomendasi Perangkat Desa kepada Kepala Desa Karang Sari guna melakukan pemilihan terhadap 6 (enam) orang peserta yang selanjutnya dilakukan pengangkatan sebagai perangkat desa melalui Surat Keputusan Kepala Desa.

Berdasarkan hal tersebut nampak bahwa penelitian tersebut memberikan penekanan pada aspek proses pelaksanaan perekrutan perangkat desa. Proses di sini berbicara mengenai langkah-langkah atau tahap-tahapan yang dijalankan dalam perekrutan perangkat desa serta

ditunjukkan pula bagaimana memutuskan peserta yang lolos menjadi calon perangkat desa hingga ditetapkan sebagai perangkat desa melalui pengangkatan. Proses dimaksud dilakukan secara berjenjang dari tingkat desa sebagai pelaksana perekrutan hingga tingkat camat yang akan memberikan rekomendasinya mengenai perangkat desa yang layak atau lolos.

Penelitian Widayanti (2020) mempunyai persamaan dengan penelitian ini yakni melakukan penelitian mengenai perekrutan aparatur desa. Perbedaan penelitian dimaksud dengan penelitian ini yakni penelitian tersebut fokus pada masalah proses perekrutan atau pelaksanaannya sedangkan penelitian ini fokus pada masalah tata kelola dalam perekrutan aparatur desa, hambatan dan cara mengatasinya. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, yakni penelitian tersebut berlokasi di Desa Karang Sari sedangkan penelitian ini berlokasi di Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

### 3. Partisipasi Perekrutan Perangkat Desa

Penelitian yang berkaitan dengan partisipasi masyarakat pada perekrutan perangkat desa tersirat dalam penelitian yang dilakukan oleh Windasari (2020). Hasil penelitian dimaksud menunjukkan bahwa wewenang Kepala Desa Longeo Utama dalam melakukan perekrutan Perangkat Desa sejalan dengan peraturan menteri Nomor 85 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. Proses rekrutmen perangkat desa melibatkan berbagai faktor penghambat dan pendukung. Faktor penghambat termasuk keterbatasan anggaran untuk memaksimalkan kegiatan serta jumlah pendaftar yang berkualifikasi terbatas. Di sisi lain, faktor pendukung termasuk ketersediaan papan informasi yang dapat diandalkan sebagai sumber informasi bagi masyarakat, kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh tokoh masyarakat, dan dukungan partisipasi masyarakat Desa Longeo Utama dalam proses rekrutmen tersebut..

Berdasarkan hal tersebut di atas nampak bahwa dalam perekrutan perangkat desa dibutuhkan kesiapan dari pemerintah desa itu sendiri dalam

penyelenggaraan perekrutan perangkat desa. Kesiapan tersebut dapat berupa kesiapan ditinjau dari sarana dan prasarana maupun kesiapan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan. Kesiapan pemerintah desa dalam penyelenggaraan perekrutan perangkat desa merupakan modal dalam mewujudkan perekrutan perangkat desa yang berkualitas sehingga dapat dihasilkan perangkat desa yang berkualitas pula.

Penelitian tersebut mempunyai hubungan dengan penelitian ini yakni keduanya melakukan pembahasan mengenai perekrutan perangkat desa. Perbedaan keduanya antara lain pada aspek-aspek yang dibahas, yaitu penelitian dimaksud membahas mengenai peran kepala desa sebagai aspek subyek hukum pelaksana perekrutan perangkat desa. Sedangkan penelitian ini membahas perekrutan perangkat desa pada aspek tata kelola yang di dalamnya meliputi aspek transparansi, akuntabilitas dan partisipasi.

Partisipasi perekrutan perangkat desa menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Hal demikian mengingat partisipasi menunjukkan perhatian masyarakat terhadap perekrutan perangkat desa. Perhatian mana akan memberikan berbagai masukan dan pengawasan serta keikutertaan secara aktif baik sebagai pemerhati maupun peserta calon perangkat desa itu sendiri. Hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil perekrutan yang dilaksanakan. Artinya akan banyak pilihan yang akan menjadi perangkat desa karena tingginya peran serta masyarakat itu sendiri. Di sisi lain peran serta masyarakat akan memberikan daya saing yang tinggi diantara peserta yang mampu meningkatkan kualitas perangkat desa terpilih nantinya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang akan penulis gunakan yakni metode penelitian kualitatif melalui jenis penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus menurut Cresswell (2013) sebagai salah satu jenis pendekatan kualitatif yang melakukan penelaahan terhadap suatu

"kasus" tertentu menurut konteks atau setting kehidupan nyata kontemporer. Penelitian ini jenis penelitian sebagai penelitian empiris atau penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan studi kasus, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan (Sarjono, dkk., 2004). Penelitian lapangan akan menghasilkan data penelitian yang realistis terhadap fenomena permasalahan dalam obyek penelitian. Hal ini disebabkan penelitian lapangan dilakukan terhadap praktik di lapangan terhadap suatu kasus tertentu, seperti perekrutan perangkat desa.

Penelitian ini sebagai penelitian lapangan disebabkan peneliti terjun langsung ke obyek penelitian untuk melakukan pengumpulan data terkait dengan pokok permasalahan dalam obyek penelitian. Penggunaan jenis penelitian lapangan dalam penelitian ini dikarenakan data-data di lapangan menjadi sumber data utama seperti data hasil dari wawancara. Dalam hal ini, peneliti akan melakukan wawancara terkait masalah implementasi UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa dalam perekrutan perangkat Desa Rowokemba Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

## **2. Sumber dan Jenis Data**

Sumber data merupakan data yang sudah tersedia untuk dicari, dikumpulkan, dan didapatkan dari pihak lain (Sarwono, 2006). Sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh (Waluyo, 1993). Adapun sumber data yang digunakan oleh penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang didapatkan langsung di lapangan. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden atau narasumber (Waluyo, 1993). Sumber data primer merupakan sumber data utama pada sebuah penelitian. Beberapa cara dapat dilakukan untuk mendapatkan data tersebut yaitu melalui:

- 1) Wawancara

Salah satu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah dengan melakukan wawancara atau interview dengan nasa sumber baik secara langsung maupun melalui media lain. Hal ini sangat efektif untuk

mendapatkan data yang diinginkan. Hasil wawancara disusun dalam bentuk narasi dan dituangkan dalam bentuk cerita yang memiliki alur.

## 2) Dokumentasi

Dalam melakukan pencarian data diperlukan juga dokumentasi kegiatan. Penyediaan dokumen – dokumen dengan penggunaan bukti secara akurat yang berasal dari kegiatan pencatatan sumber informasi dan lain sebagainya merupakan salah satu kegiatan dokumentasi. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang tidak melibatkan interaksi langsung dengan subjek penelitian, melainkan melalui penggunaan dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan menggunakan foto-foto.

Dokumentasi mampu menyajikan gambaran yang sebenarnya terhadap inti permasalahan yang menjadi fokus penelitian

## 3) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian langsung pada obyek penelitian. Observasi biasanya dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan dan melakukan penelitian terhadap fenomena pokok permasalahan dalam penelitian.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, Aktifitas ini juga direncanakan dan dicatat seluruhnya secara sistematis, yang dihasilkan dari teknik observasi adalah kesimpulan dari hasil pengamatannya.

- b. Sumber data sekunder merupakan sumber hasil pengkajian yang memberikan dukungan atau bahan kajian yang tidak berasal dari pihak yang hadir, sumber data sekunder didapatkan dari sumber yang umumnya berupa buku - buku yang mempunyai keterkaitan dengan pokok permasalahan dalam suatu penelitian (Muhajir, 1998). Menurut Hasan (2002) bahwa data sekunder adalah data yang didapatkan peneliti melalui sumber-sumber yang sudah ada. Misalnya bisa dengan kajian literatur, buku, ataupun dari penelitian yang terdahulu.

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang merupakan referensi yang berisi teori-teori maupun data yang mempunyai relevansi dengan pokok permasalahan yang menjadi kajian dalam sebuah penelitian. Data sekunder memberikan kontribusi untuk melengkapi data-data yang tidak dapat dipenuhi oleh data primer.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengambil, merekam, dan menggali informasi. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu penelitian, yaitu untuk memperoleh data yang diperlukan. (Hardani, dkk., 2020). Teknik pengumpulan data akan berpengaruh terhadap akurasi data yang akan mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan. Hal demikian berarti bahwa teknik pengumpulan data yang tepat akan memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan suatu penelitian karena data yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu bentuk jalinan komunikasi diantara dua orang dengan mengikutsertakan seseorang yang hendak mendapatkan informasi dari orang lain melalui pengajuan pertanyaan dengan mendasarkan pada tujuan tertentu (Mulyana, 2004). Wawancara merupakan salah satu instrumen yang dipergunakan dalam rangka melakukan penggalan data dengan lisan. Hal demikian dilaksanakan dengan mendalam supaya didapatkan data yang akurat, valid dan rinci atau detail (Sujarweni, 2020). Proses wawancara harus dilakukan persiapan yang cermat agar data yang diperoleh seakurat mungkin.

Wawancara yang dipakai pada penelitian ini yakni wawancara yang tidak terstruktur untuk memperoleh data awal. Untuk wawancara berikutnya telah digunakan wawancara yang terstruktur dengan mendasarkan data yang sudah diperoleh. Teknik wawancara dimaksud

digunakan sebagai upaya dalam penggalian data yang semakin mendalam sesuai dengan tahap-tahap penggalian data. Metode dimaksud dipakai untuk mendapatkan data mengenai implementasi perekrutan aparatur Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dan masyarakat. Disampaikan bahwasanya dalam penelitian ini informasi terkait tentang perekrutan ini diperoleh dari hasil wawancara dengan lima belas informan yang terdiri dari enam perangkat desa, empat tokoh masyarakat, dan lima masyarakat umum.

b. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui dokumentasi, termasuk foto-foto proses rekrutmen dan data mengenai jumlah peserta rekrutmen. Dokumen yang menjadi fokus utama penelitian ini adalah dokumen perekrutan perangkat Desa Rowokembu, yang terletak di Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan.

#### **4. Analisis Data**

Analisis data berdasarkan pendapat Muhadjir yang disampaikan oleh Ahmad dan Muslimah merupakan upaya untuk melakukan penemuan dan melakukan penggantian dengan sistematis data hasil wawancara, observasi, dan lainnya sehingga didapatkan peneliti suatu pemahaman mengenai kasus yang sedang diteliti dan bisa dipaparkan untuk temuan yang akan datang (Ahmad dan Muslimah, 2021). Analisis data pada dasarnya suatu upaya melakukan penilaian terhadap suatu data yang dihubungkan dengan permasalahan dalam obyek penelitian, yakni apakah data penelitian dimaksud dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. Hasil analisis dimaksud antara lain dapat berupa suatu proses kegiatan tertentu beserta problematikanya atau hambatan serta cara mengatasinya, kesesuaian suatu aktivitas dengan teori yang ada dan lain sebagainya.

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini maka analisis data penelitian ini hendak menemukan mengenai proses perekrutan perangkat desa yang berkaitan dengan tata kelola, hambatan yang dihadapi dan cara

mengatasi hambatan dimaksud. Analisis juga hendak menemukan hasil penelitian mengenai sejauhmana tata kelola perekrutan perangkat desa dilakukan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan.

Data yang telah terverifikasi kemudian dilakukan analisis. Dalam hal ini peneliti akan mengolah data informasi mengenai penjelasan tentang perekrutan perangkat di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan, agar informasi yang digunakan tersebut kemudian dapat digunakan untuk melengkapi penelitian yang disajikan dengan bahasa yang mudah dipahami. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, kemudian dibuatlah konklusi. Konklusi tersebut, selanjutnya peneliti diskripsikan dalam bentuk uraian pembahasan yang dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis data merupakan proses melakukan pencarian dan penyusunan dengan sistematis data yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, melalui cara melakukan pengorganisasian data ke dalam kategori, melakukan penjabaran ke dalam bagian-bagian, melakukan sintesa, melakukan penyusunan dalam pola, melakukan pemilihan data mana yang penting dan yang akan dipelajari dan melakukan pembuatan kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data sebenarnya merupakan salah satu bagian yang penting dalam penelitian. Hal ini disebabkan analisis data merupakan pintu penentu keberhasilan sebuah penelitian. Analisis data yang tepat akan memberikan hasil penelitian yang tepat sebagaimana yang diharapkan. Demikian pula sebaliknya, analisis data yang tidak akurat dapat mengaburkan substansi pokok permasalahan dalam obyek penelitian.

#### **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara mendasar sistematika penulisan merupakan gambaran dari keseluruhan pokok bahasan dari penelitian yang penulisannya dilakukan dengan model naratif. Sistematika penulisan berisi penjelasan rangkaian dan struktur tiap bab dan sub-sub bab dalam penyusunan skripsi yang menunjukkan

hubungan yang sistematis dan logis. Adapun sistematika penulisan skripsi ini bisa dipaparkan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang membahas latar belakang dari permasalahan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika skripsi. Bab Pendahuluan pada dasarnya menguraikan bagaimana penelitian ini dilakukan yang diawali dengan adanya persoalan, penetapan tujuan hingga bagaimana cara penelitian dilakukan.

Bab II Sistem Merit dalam Birokrasi, berupa teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah mencakup pembahasan teori atau kajian pustaka yang digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan *Sistem Merit*. Pada bab ini pada dasarnya menguraikan berbagai teori sebagai pendukung dan bahan analisis terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

Bab III Profil Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan, menguraikan secara umum tentang obyek penelitian. Gambaran obyek dimaksud antara lain meliputi; kondisi geografis, demografis, sosial budaya, profil lembaga (sejarah, visi misi, struktur organisasi, dan lain-lainnya). Bab ini menguraikan kondisi dan keadaan obyek penelitian.

Bab IV Tata Kelola Perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan. Bab ini akan membahas tata kelola perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan

Bab V Hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dan cara mengatasinya

Bab VI adalah bab penutup dari seluruh rangkaian pembahasan yang berisi kesimpulan dan hal-hal yang dapat disampaikan kepada pihak yang berkepentingan untuk lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi berbagai daftar sumber referensi yang didapatkan peneliti untuk mengolah data dalam penyusunan laporan penelitian

## BAB II

### SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI

#### A. Pengertian

Ensiklopedi Administrasi (1987) mendefinisikan Merit Sistem merupakan suatu sistem di bidang kepegawaian yang mana pengangkatan seorang guna menduduki suatu jabatan dengan berdasarkan pada kecakapan orang yang diangkat tersebut. Kecakapan dimaksud wajib dilakukan pembuktian melalui kelulusan dengan ujian-ujian jabatan. Kemudian bukan hanya pengangkatan saja yang akan berdasarkan terhadap ujian-ujian jabatan, akan tetapi meliputi pula kenaikan gaji, kenaikan tingkat dan pangkat. Jadi Merit Sistem menggunakan serangkaian tes atau ujian-ujian untuk menentukan kompetensi seseorang dalam menduduki suatu jabatan tertentu, demikian pula dalam hal penentuan mengenai penggajian dan kepangkatan.

Meritokrasi berasal dari kata “merit” (Inggris) yang mengandung arti sebagai manfaat, kualitas bagus atau pantas untuk dihargai (*a good quality which is deserve to be praised*). Cracy dari *crat* atau dalam bahasa latin “*kratia*” yakni bentuk aturan atau pemerintahan. Jadi, meritokrasi merupakan bentuk sistem pada urusan pemerintahan yang menentukan seseorang dengan berdasarkan pada suatu kemampuan berdasarkan bidang keahlian masing-masing. Hal demikian menyebabkan pemerintahan yang menjalankan tugasnya diduduki oleh aktor-aktor yang mempunyai kelayakan dari aspek kecakapan. (Wungsu dan Brotoharsojo, 2003). Peristilahan meritokrasi dipergunakan untuk kali pertama oleh Michael Young seorang pakar sosiologi pada tahun 1958 dalam *essai* satirnya dengan judul “*The Rise of the Meritocracy, 1870- 2033: An essay on education and inequality* (Young, 1961). Berdasarkan hal demikian nampak bahwa meritokrasi berorientasi pada suatu kedudukan dalam urusan pemerintahan yang merupakan tempat bekerjanya orang-orang yang dituntut kelayakan sesuai dengan standar bidang keahlian yang ditentukan.

Meritokrasi merupakan suatu sistem yang hendak memposisikan seorang sesuai dengan kemampuannya. Posisi seseorang tersebut dalam bidang pekerjaannya akan menentukan pula sejauhmana orang tersebut bekerja dan

dapat memberikan kontribusi bagi tempat dimana dirinya ditempatkan. Meritokrasi memberikan pedoman mengenai bagaimana penempatan seseorang dalam suatu kedudukan tertentu dalam pekerjaannya. Penempatan seseorang dalam pekerjaannya dimaksud berpedoman atau mengacu pada kemampuan yang dimiliki orang tersebut.

Secara harfiah, asal kata meritokrasi yakni kata merit atau manfaat. Meritokrasi merujuk pada suatu bentuk sistem politik yang melakukan pemberian penghargaan lebih pada siapa saja yang mempunyai prestasi atau kemampuan. Meritokrasi bisa pula mempunyai arti sebagai suatu pemahaman atau memberikan peluang pada individu untuk maju dengan mendasarkan terhadap merit yaitu mendasarkan pada kelayakan dan kecakapan atau kecemerlangan. Istilah meritokrasi selanjutnya banyak diderivasikan ke dalam istilah *merit system* (Utama, 2016). Pada *merit system* kecakapan atau kompetensi menjadi hal yang sangat penting untuk menentukan kedudukan seseorang pada suatu bidang tugas tertentu. Meritokrasi merupakan system manajemen pengelolaan pegawai dengan memberikan peluang sebesar besarnya kepada siapa saja untuk menduduki suatu jabatan berdasarkan pada kemampuan keahlian dan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan.

Meritokrasi memberikan peluang kepada siapa saja yang mempunyai kemampuan untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu. Peluang tersebut berupa kesempatan bagi siapa saja dengan kemampuan dan kompetensinya untuk bersaing menduduki posisi jabatan dalam pekerjaan tertentu. Persaingan sehat dalam menduduki suatu jabatan secara terbuka ditentukan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Meritokrasi dalam bidang ketenagakerjaan hendak mendudukkan seorang pegawai dalam jabatan tertentu dengan daya saing yang tinggi berdasarkan kemampuan masing-masing pegawai.

Sesorang dengan kemampuan yang tinggi tentunya akan mendapatkan tempat kedudukan yang tinggi pula. Hal demikian sudah menjadi suatu kewajaran dan keharusan apabila menghendaki kualitas pegawai sesuai dengan kriteria bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Demikian pula

seseorang dengan kemampuan yang rendah akan mendapatkan kedudukan pekerjaan yang rendah sesuai dengan kemampuannya. Kedudukan seseorang dalam jabatan tertentu pada pekerjaannya akan berpengaruh pula terhadap gaji yang akan diperolehnya.

Sistem bisa mendapatkan arti merupakan gabungan dari beberapa sistem yang mempunyai hubungan satu dengan yang lain, apabila salah satu sistem mengalami perubahan maka akan membawa pengaruh terhadap perubahan pada sistem yang berhubungan lainnya. Hal demikian secara sederhana konsep dari sistem merit dimaksud sebagai sistem pembayaran yang menghubungkan imbalan dengan prestasi kerja. "Sistem merit sebagai sistem penggajian yang rasional dengan orientasi terhadap penciptaan adanya rasa keadilan sehingga dalam pemberian penghasilan akan senantiasa dihubungkan dengan kinerja secara individu. Sistem merit berdasarkan konsepsi disiplin ilmu sebagai suatu sistem manajemen kepegawaian yang memberikan penekanan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang akan diangkat, ditempatkan, dipromosi, dan dipensiun sesuai Undang-Undang berlaku. Dengan begitu sistem merit meletakkan keadilan sebagai pijakan utama dalam pemberian penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui penggajian yang didasarkan pada prestasi kerja yang berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dimaksud yang pada akhirnya akan menentukan penggajian sebagai tujuan akhir dari kedudukan pegawai.

Berman, dkk (2006) menyatakan bahwa sistem merit mengandung arti merupakan suatu proses, perekrutan, promosi, penghargaan maupun hukuman yang berkeadilan, dan teratur berdasarkan pada kualifikasi, kinerja, dan seleksi kompetitif yang penilaiannya dilakukan oleh para ahli. Sementara itu, Enceng Dkk (2006) menyatakan bahwa pada sistem dimaksud pengangkatan pegawai dilakukan dengan mendasarkan pada kecakapan seseorang. Sistem demikian menganggap bahwa suatu negara akan mengalami kemajuan jika pegawai pegawai yang ada terdiri dari orang-orang yang mempunyai kecakapan. Berdasarkan hal demikian, kepada pegawai-pegawai yang ada wajib diberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka melakukan peningkatan efisiensi kerja.

Kelemahan sistem dimaksud yakni kecenderungan memberikan penekanan terhadap pekerjaan rutin, barang atau benda dan menganggap manusia sebagai mesin. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa penerapan sistem merit pada suatu negara akan dapat mempengaruhi kemajuan suatu negara. Hal demikian berkaitan dengan efektifitas pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi dan kecakapan di bidangnya.

Konsep meritokrasi yang dipopulerkan oleh Michael Young dimaksud seperti yang dikutip Daniels dalam Nurprojo (2014) mengatakan bahwa pada pengertian yang luas mengandung arti merupakan tatanan sosial yang pembangunannya didasarkan terhadap gagasan-gagasan merit, yang diakuinya bisa melakukan antisipasi bermacam-macam sifat sosial yang ideal. Untuk memberikan pemahaman mengenai makna antara merit dengan meritokrasi, Jedawi (2010) memberikan penjelasannya bahwa merit mengandung makna merupakan karakteristik individu. Meritokrasi adalah prinsip dalam suatu masyarakat di mana individu memperoleh penghargaan dan kemajuan sesuai dengan upaya dan kemampuan mereka sendiri. Ini menjadi dasar sistem sosial yang menekankan penghargaan yang diperoleh secara langsung berdasarkan prestasi individu.. Berdasarkan hal demikian, meritokrasi bisa dilaksanakan manakala terdapat mekanisme yang dinamakan dengan sistem merit. Saat sekarang ini, meritokrasi sering dipergunakan sebagai pandangan yang positif untuk memberikan gambaran terhadap sistem sosial yang memberikan kemungkinan orang dalam rangka memperoleh keberhasilan dengan proporsional berdasarkan bakat dan kemampuan yang mereka miliki, berbeda dengan yang menggunakan kelas sosial atau kekayaan sebagai faktor pengendali.

Meritokrasi memberikan peluang kepada setiap individu untuk mencapai suatu keberhasilan dengan mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. System merit memberikan penghargaan akan kemampuan seseorang dalam suatu jabatan pada pekerjaan tertentu. Melalui system merit dilakukan persaingan secara terbuka terhadap

jabatan dalam suatu pekerjaan yang tersedia bagi siapa saja yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

McNamee & Miller dalam Utha dan Rahman (2016), memberikan pengertian merit secara umum merupakan kombinasi dari berbagai faktor diantaranya “kemampuan bawaan, bekerja keras, mempunyai sikap yang benar, dan mempunyai karakter moral yang tinggi dan berintegritas” (Effendi, 2010). Berikutnya Alvarado memberikan tambahan bahwa “*If a person possesses these qualities and works hard, they will be successful*”, artinya yakni apabila seseorang mempunyai sifat-sifat dimaksud dan bekerja keras maka mereka akan berhasil. Zaman dalam Poocharoen dan Brillantes (2013) menyebutkan bahwa bahwa memberikan definisi merit sebagai suatu hal yang sulit disebabkan tergantung terhadap waktu dan situasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa merit di dalamnya didukung dengan perilaku yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian hasil kerja sebagaimana yang diharapkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Widodo (2005) mengatakan bahwa *merit system* sebagai suatu sistem rekrutmen atau promosi pegawai yang bukan mendasarkan pada hubungan kekerabatan, patrimonial (anak, keponakan, famili, alumni, daerah, golongan, dan lain-lain) tapi dengan mendasarkan pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dengan mempergunakan merit system menjadikan orang-orang yang terlibat didalam aktivitas usaha kerjasama menjadi mempunyai kecakapan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Sedangkan Hasibuan (2003) memberikan pernyataannya bahwa merit system yakni pembinaan jabatan yang mendasarkan pada landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa system merit merupakan system yang berorientasi pada kemampuan seseorang dengan segala kompetensi yang dimilikinya yang dikaitkan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu yang cocok dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki yang bersangkutan.

Menurut Jaluanto (2020) sistem dimaksud mendasarkan pada jasa kecakapan seseorang karyawan atau pegawai pada usaha melakukan pengangkatan dan mendudukan pada jabatan tertentu. Sistem demikian mempunyai kecenderungan menonjolkan sifat yang objektif, disebabkan dasar pertimbangan kecakapan yang penilaiannya dilakukan dengan objektif dari pegawai dimaksud. Hal demikian disebabkan dasar pertimbangan sebagaimana tersebut yang mendasarkan pada jasa kecakapan. Penilaian objektif dimaksud, pada umumnya dengan mempergunakan ukuran ijazah pendidikan (Agus, 2016), adapun sistem merit seperti yang dikatakan Miftha Thoha (2014) sistem yang memberikan penekanan terhadap kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan untuk berada pada jabatan yang sama atau sejalan dengan kompetensi jabatan. Disamping itu, moralitas calon juga menjadi salah satu pertimbangan pada proses pengangkatan dan promosi. Jadi dalam system merit kedudukan jabatan seorang pegawai tidak ditentukan mutlak dengan selebar ijazah yang menunjukkan tingkat pendidikan seseorang akan tetapi ditentukan pula oleh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang diduduki yang didukung pula oleh perilaku kerjanya yang professional.

Untuk memperoleh seorang pemimpin aparatur dan aparatur yang mempunyai kompetensi dan mempunyai integritas dimaksud, harus sejalan dengan prinsip-prinsip sistem merit. Menurut *Santa Monica College* dalam Titin Ellyana (2011) bahwa prinsip-prinsip sistem merit, yaitu:

1. Melakukan perekrutan dan penyeleksian maupun prioritas mendasarkan pada kompetisi terbuka dan berkeadilan.
2. Melakukan pemberian remunerasi yang sejajar terhadap pekerjaan-pekerjaan yang setara dan memberikan penghargaan kinerja yang tinggi.
3. Mempertahankan atau memilah pegawai Aparatur Sipil Negara mendasarkan pada hasil kinerja.
4. Pelatihan pegawai sesuai dengan kebutuhan untuk kerja yang berkualitas.
5. Memberikan jaminan perlakuan yang adil bagi pelamar dan pegawai pada seluruh aspek administrasi personalia dengan tidak memandang ras, warna

- kulit, agama, jenis kelamin, asal-usul kebangsaan, usia, orientasi seksual, atau status perkawinan, serta nepotisme
6. Memberikan perlindungan pegawai aparatur sipil Negara dari pemaksaan politik dan melarang penggunaan jabatan untuk mempengaruhi pemilihan untuk kantor.
  7. Memberi kesempatan untuk melakukan pengembangan kompetensi bagi pegawai aparatur sipil Negara.
  8. Melakukan pengelolaan pegawai aparatur sipil negara dengan mengedepankan efektifitas dan efisiensi.

## **B. Kriteria Sistem Merit**

Sistem merit mempunyai peran yang penting untuk merealisasikan sistem organisasi yang baik pada suatu pemerintahan. Hal demikian berakibat implikasinya akan membentuk pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal demikian dikarenakan, sebuah pemerintahan memegang peranan yang sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan suatu Negara. Tidak mengherankan, ASN sebagai pelaksana pemerintahan untuk mewujudkan hal demikian dari sisi pemerintah juga mempunyai peran penting. Kualitas ASN dalam bekerja dan sistem yang mengikat akan memberikan pengaruh mengenai bagaimana kualitas pelayanan instansi pemerintahan kepada masyarakat. Mengingat pentingnya peran demikian, apabila ditinjau di lapangan, sayangnya masih banyak kritik dan hal yang perlu dilakukan peningkatan dari pemerintah. Melihat kenyataan demikian system merit merupakan sarana dalam memberikan pelayanan public yang berkualitas bagi masyarakat. Pelayanan public yang berkualitas dimaksud dapat diwujudkan apabila dilaksanakan oleh pegawai atau aparatur pemerintahan yang kompeten dan berkualitas yang dapat dicapai melalui perekrutan dengan system merit.

Sistem merit secara umum penerapannya dilakukan untuk karyawan administrasi dan staf professional, bukan untuk pekerja pabrik atau operator mesin. Orang-orang atau pihak yang terlibat dalam pelaksanaan system merit yakni PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Keduanya dibagi menjadi manajemen pegawai negeri sipil dan manajemen pegawai

pemerintah dengan kontrak kerja. Dalam pelaksanaan manajemen PNS juga diterapkan system merit didalamnya. Jadi system merit merupakan system dalam bidang ketenagakerjaan bagi professional administrasi pemerintahan atau pegawai pemerintah dan bukan untuk penerapan dalam bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pabrik atau operator.

Sistem merit menghendaki adanya kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang. Hal demikian juga berhubungan dengan pemberian gaji pegawai sesuai dengan kompetensinya yang sejalan dengan kedudukan jabatannya. System merit umumnya diterapkan terhadap manajemen kepegawaian pemerintahan. Sistem merit tidak diterapkan terhadap pekerja pabrik atau karyawan yang mengoperasikan mesin mesin pabrik.

Arah kebijakan penerapan sistem merit sudah dimulai sejak diterbitkannya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelaksanaan sistem merit dilaksanakan sebagai usaha merealisasikan sumber daya ASN yang berkelas dunia dan mempunyai daya saing tinggi. Menurut Agus (2014) bahwa lima (5) kriteria supaya ASN secara berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan kualifikasi ASN memberikan dukungan birokrasi yang setara dengan kelas dunia, yakni bisa diuraikan berikut ini:

1. Melakukan pembentukan ASN yang profesional.

Memberikan dorongan bagi para ASN supaya mewujudkan dan memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya yang diharapkan membawa manfaat yang tepat guna untuk bidang yang dikerjakan;

2. Melakukan peningkatan Integritas.

Membuat ASN yang mempunyai integritas, di mana para ASN diharapkan mempunyai komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan publik;

3. Melakukan peningkatan orientasi terhadap pelayanan publik.

ASN diharapkan mempunyai jiwa melayani yang luhur sehingga dapat memberi kepuasan kepada publik dan meningkatkan kepercayaan kepada birokrasi;

4. Menumbuhkan budaya pelayanan yang tinggi.

Titik berat budaya pelayanan ada pada peningkatan kualitas praktek dalam pelayanan publik supaya kemudian dapat diciptakan suatu sikap yang tanggap dalam diri ASN yang mempunyai kemampuan melakukan dorongan meningkatnya kinerja;

5. Melakukan pengembangan wawasan global agar ASN semakin tanggap terhadap permasalahan dan fenomena yang berkembang dalam masyarakat.

Kriteria sistem merit dimaksud merupakan pedoman dalam melakukan pengelolaan manajemen PNS. Kriteria sistem merit dimaksud memberikan arah dalam penyusunan kebijakan kepegawaian yang berorientasi pada hasil kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayaninya. Pengelolaan manajemen PNS yang menggunakan basis sistem merit akan menghasilkan manajemen kepegawaian yang baik dengan sistem karier yang terbuka dan memberikan peluang kepada semua PNS untuk dapat mengembangkan diri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Melalui sistem merit tidak akan ada lagi pencapaian kedudukan pegawai yang diwarnai dengan kolusi dan nepotisme.

**BAB III**  
**PROFIL DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO**  
**KABUPATEN PEKALONGAN**

**A. Kondisi Geografis**

Kondisi geografis merupakan kondisi suatu wilayah atau daerah berdasarkan letaknya di atas bumi. Kondisi geografis memberikan gambaran letak suatu daerah atau wilayah sebagai suatu wilayah administratif dengan batas-batasnya dengan wilayah atau daerah lainnya atau wilayah administratif lainnya. Kondisi geografis suatu wilayah dapat menjadi pedoman dalam memahami suatu wilayah atau daerah berdasarkan letak geografisnya.

Desa Rowokembu merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah. Desa ini terletak di sebelah selatan Kota Pekalongan dan sebelah utara Kabupaten Banjarnegara. Desa Rowokembu merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Wonopringgo. Desa ini berbatasan dengan Desa Gondang (sebelah utara), Desa Getas dan Kwagean (sebelah timur), Desa Sastrodirjan (sebelah selatan), dan Desa Wonopringgo (sebelah barat).

Kondisi geografis Desa Rowokembu, Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah tersebut memberikan peluang untuk dapat mengembangkan wilayah karena merupakan wilayah yang dekat dan berbatasan dengan wilayah-wilayah lainnya. Kondisi geografis Desa Rowokembu, Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah sangat mendukung bagi masyarakatnya untuk berkembang melalui kegiatan ekonomi yang terintegrasi dengan desa-desa di sekitarnya. Hal demikian juga disebabkan adanya dukungan sarana prasarana jalan yang sudah baik yang dapat diakses oleh semua kendaraan baik kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat. Mobilitas akses jalan yang memadai akan mendukung mobilitas orang dan barang keluar masuk wilayah setempat yang dapat meningkatkan perekonomian wilayah setempat.

## **B. Demografis**

Demografi merupakan studi mengenai kependudukan terutama tentang kelahiran, perkawinan, kematian dan perpindahan. Studi tersebut berhubungan dengan jumlah, persebaran geografis, komposisi penduduk dan perubahannya dari waktu ke waktu. Karakteristik demografi merupakan ciri yang memberikan gambaran mengenai perbedaan masyarakat menurut usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, agama, suku bangsa, pendapatan, jenis keluarga, status pernikahan, lokasi geografis. Jadi demografi melakukan berbagai kajian yang berkaitan dengan perkembangan penduduk dari aspek-aspek yang melingkupinya. Studi demografi memberikan pengetahuan mengenai aspek-aspek kependudukan yang dapat digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembangunan di bidang kependudukan.

Kondisi demografi suatu wilayah akan dapat menunjukkan persebaran penduduknya dengan berbagai kriteri tertentu, seperti usia dan jenis kelamin. Kondisi demografi juga dapat dipergunakan sebagai dasar dalam melakukan kebijakan di bidang kependudukan.

Desa Rowokembu memiliki jumlah penduduk sebanyak 5.865 jiwa yang terdiri atas 2.365 laki-laki dan 3.500 perempuan. Jumlah penduduk ini tersebar ke dalam 12 RT dan 5 RW di Desa Rowokembu. Masyarakat Desa Rowokembu umumnya bermata pencaharian sebagai penjahit, pedagang, wiraswasta, dan sebagian kecil di antaranya bekerja sebagai petani. Komoditas utama pertanian di Desa Rowokembu adalah padi serta produk hortikultura dalam jumlah kecil. Kondisi masyarakat yang demikian beragam tersebut merupakan potensi bagi pengembangan wilayah setempat sebagai sarana peningkatan kesejahteraan masyarakatnya.

## **C. Sosial Budaya**

Masyarakat dapat diartikan sebagai sekumpulan manusia yang hidup pada suatu wilayah atau daerah tertentu yang mempunyai peraturan berupa norma-norma atau peraturan yang harus dijalankan. Berdasarkan hal demikian itu maka relasi sosial manusia dengan budaya tidak bisa dipisahkan. Tidak

dijumpai manusia yang tidak mempunyai budaya atau kebudayaan, demikian pula sebaliknya, kebudayaan tidak bisa mengalami perkembangan jika tidak ada peran serta masyarakatnya. Perkembangan kebudayaan merupakan pertanda adanya perkembangan kemajuan masyarakat itu sendiri. Budaya menunjukkan tingkat peradaban manusia. Semakin tinggi budaya manusia maka semakin tinggi pula perdebannya. Jadi tingkat kebudayaan yang melingkupi suatu masyarakat dapat menjadi indicator kemajuan suatu masyarakatnya.

Pada kehidupan bermasyarakat paling tidak terdapat suatu sistem sosial yang wajib dilaksanakan. Adapun yang dimaksud dengan sistem sosial yakni suatu hal yang menampakkan cara kehidupan sosial pada suatu masyarakat yang dilakukan pengaturan dan pengorganisasian. Sistem sosial dimaksud dikelompokkan ke dalam sub sistem yang lebih sederhana, antara lain aspek pendidikan, perekonomian dan lain sebagainya. Aspek-aspek sosial dimaksud akan menjadi elemen-elemen dalam kehidupan masyarakat yang semakin beragam yang saling memberikan warna dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan hal demikian maka kondisi sosial budaya masyarakat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan meliputi hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kondisi sosial yang menggambarkan jenis pekerjaan penduduk di suatu wilayah tertentu. Kondisi pekerjaan penduduk suatu wilayah akan dapat menunjukkan angkatan kerja penduduk setempat. Persebaran penduduk juga dapat menunjukkan gambaran mengenai jenis pekerjaan yang digeluti penduduk dimaksud. Jenis pekerjaan yang digeluti suatu masyarakat juga dapat menjadikan ciri khas wilayah yang ditempati masyarakat setempat. Misalnya masyarakat dengan mayoritas pekerjaannya sebagai pertanian maka dapat dikatakan bahwa wilayah setempat merupakan wilayah dengan ciri khas agraris. Demikian pula suatu wilayah dengan mayoritas masyarakatnya sebagai nelayan maka wilayah dimaksud mempunyai ciri khas sebagai wilayah nelayan yang biasanya ada di daerah pantai atau pesisir.

Sebagian besar penduduk bermata pencaharian sebagai petani, lainnya di bidang perdagangan, ASN, Guru Honor, Karyawan dan sebagai buruh. Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan juga memiliki potensi yang sangat bagus untuk terus dilakukan pengembangan dan dilestarikan yakni masih kuatnya masyarakat terhadap aturan Nagara, Agama (*sara*).

Mata pencaharian masyarakat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan yang beragam tersebut menunjukkan bahwa masyarakat setempat merupakan masyarakat yang heterogen dari aspek pekerjaan. Masyarakat demikian menunjukkan bahwa dari segi pekerjaan masyarakatnya bekerja pada berbagai sektor.

## 2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan suatu masyarakat akan dapat memberikan kontribusinya terhadap kemajuan dan kesejahteraan masyarakatnya. Untuk dapat mewujudkan tingkat pendidikan yang diharapkan yakni wajib belajar Sembilan tahun maka harus didukung dengan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

Sarana pendidikan sebagai satu bagian penting untuk memberikan dukungan perkembangan pendidikan pada suatu Masyarakat di suatu wilayah tertentu. Hal demikian sangat penting hubungannya dengan pola sikap dan perilaku Masyarakat yang bersangkutan. Tersedianya sarana dan prasarana Pendidikan memberikan kemungkinan yang tinggi terhadap perkembangan pendidikan masyarakatnya yang semakin baik dan bermutu.

Berikut ini ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Sarana dan Prasarana Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	TPA	1 buah
2.	TK	1 buah
3.	SD	2 buah
4.	SMP	-
5.	SMA	-
6.	Lembaga Pendidikan	-
7.	Perpustakaan	1 buah

Sumber : Monografi Desa Rowokembu Tahun 2022.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak bahwa sarana dan prasarana pendidikan yang ada di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan berupa 1 (satu) buah TPA, 1 (satu) buah Taman Kanak-kanak dan 1 (satu) buah Sekolah Dasar. Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan belum ada sarana pendidikan berupa sekolah tingkat SMP, SMA dan perguruan tinggi. Penduduk Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan untuk mendapatkan pendidikan tingkat SMP dan SMA harus bersekolah di sekolah yang ada sekitarnya dengan jarak terdekat sekitar 4.000 meter. Demikian pula untuk menempuh pendidikan sarjana, penduduk setempat harus bersekolah di wilayah Kabupaten Pekalongan yang sudah tersedia perguruan tinggi seperti Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.

Penduduk Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan mayoritas dapat dikategorikan ke dalam penduduk yang sudah lepas dari buta huruf. Hal demikian dengan adanya dukungan wajib belajar Sembilan tahun yang diselenggarakan oleh pemerintah sebagai pendidikan dasar. Di samping itu terdapat dukungan program-program belajar antara lain Kejar Paket A. Kejar Paket B yang dilaksanakan masyarakat yang tidak dapat mengakses pendidikan formal di sekolah-sekolah umum.

Jadi untuk dapat memberikan tingkat pendidikan yang layak harus ada dukungan sarana dan prasarana pendidikan yang layak pula. Sarana dan prasarana pendidikan dimaksud bukan hanya sarana pendidikan umum namun juga sarana prasarana pendidikan khusus, seperti sarana pendidikan berupa Kejar Paket. Akses terhadap sarana dan prasarana pendidikan akan dapat memberikan harapan yang lebih tinggi bagi masyarakat dalam mendapatkan pendidikan.

### 3. Sarana perhubungan

Sarana perhubungan merupakan sarana yang digunakan untuk melakukan perpindahan orang dan barang dari satu wilayah ke wilayah lainnya. Sarana perhubungan merupakan pendukung roda perekonomian dimana distribusi barang dan jasa dilakukan sehingga memperlancar perekonomian itu sendiri.

Sarana dan prasarana perhubungan dibutuhkan sebagai pendukung kelancaran perekonomian dan kemajuan suatu wilayah atau daerah. Alat-alat transportasi dimaksud antara lain sepeda, sepeda motor, dan mobil. Berikut ini ketersediaan sarana dan prasarana perhubungan di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan:

**Tabel 2**  
**Sarana dan Prasarana Transportasi**

No	Jenis Transportasi	Jumlah
1.	Sepeda	53 unit
2.	Sepeda Motor	400 unit
3.	Mobil	102 unit
4.	Truk	40 unit

Sumber : Monografi Desa Rowokembu Tahun 2022.

Berdasarkan data sarana perhubungan tersebut di atas dapat dilihat bahwa sarana transportasi yang dominan dipergunakan masyarakat Desa Rowokembu yakni sepeda motor sebanyak 400 unit. Penyebabnya adalah karena sepeda motor menjadi pilihan utama warga setempat sebagai alat

transportasi yang paling praktis dibandingkan dengan opsi transportasi lainnya.

#### 4. Agama dan kepercayaan

Keadaan kehidupan keagamaan di suatu masyarakat dapat menunjukkan sejauhmana kemajuan bidang keagamaan masyarakat di wilayah tersebut. Kehidupan agama yang baik akan menunjukkan pula perkembangan kemajuan kehidupan masyarakat tersebut secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan agam memberikan pengaruh bagi kehidupan masyarakatnya.

Kemajuan agama tidak dapat dilepaskan dari adanya sarana dan prasarana ibadah bagi umatnya. Sarana dan prasarana ibadah di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dapat diuraikan berikut ini:

**Tabel 3**  
**Sarana dan Prasarana Tempat Ibadah**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	Masjid	1 buah
2.	Gereja Kristen	-
3.	Gereja Katolik	-
4.	Wihara	-
5.	Pura	-
6.	Kelenteng	-

Sumber : Monografi Desa Rowokembu Tahun 2022.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak bahwa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan hanya terdapat sarana prasarana ibadah masjid. Hal ini mengingat mayoritas penduduk setempat merupakan pemeluk agama Islam. Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan merupakan masyarakat yang agamis. Hal ini Nampak dari kehidupan keagamaan wilayah tersebut

yang masyarakatnya taat dalam menjalankan ibadahnya. Selain itu kegiatan hari-hari besar keagamaan juga berlangsung dengan semarak dan khidmat.

#### **D. Visi Misi**

Visi dan misi Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan yakni sebagai berikut:

##### 1. Visi

Mewujudkan desa yang damai berdaya saing, sejahtera, dan religius.

##### 2. Misi

a. Meningkatkan pemberdayaan SDM mempunyai daya saing melalui pelayanan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan social yang berkualitas.

###### 1) Tujuan

- a) Melakukan peningkatan kualitas SDM
- b) Mewujudkan masyarakat yang cerdas dan terampil berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi.

###### 2) Sasaran

- a) Terwujudnya masyarakat sehat
- b) Terwujudnya masyarakat sejahtera

###### 3) Kebijakan

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap hak-hak dasar manusia
- b) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan pendidikan dan Kepemudaan

b. Pemerataan Pembangunan dan percepatan pembangunan yang berkualitas

###### 1) Tujuan

- a) Untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan bersama
- b) Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana sosial dasar dan ekonomi masyarakat

###### 2) Sasaran

- a) Berkurangnya masyarakat prasejahtera

- b) Tersedianya infrastruktur yang baik dan memadai
- 3) Kebijakan
  - a) Menginventarisasi dan mencari solusi segala permasalahan pembangunan dengan melibatkan semua unsur-unsur desa
  - b) mencari terobosan-terobosan dana dan atau program pembangunan baik dari pemerintah kabupaten, provinsi, maupun pusat.
  - c) Pelaksanaan pembangunan yang akuntabel dan transparansi berbasis *website (e-planing, e-budjeting, e-exskuting, dan e-evaluating)*.
- c. Pemberdayaan Masyarakat dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat
  - 1) Tujuan
    - a) Melembagakan pengelolaan dana bergulir
    - b) Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik
  - 2) Sasaran
    - a) Berkurangnya jumlah penduduk prasejahtera secara bertahap
    - b) Terbentuknya sistem dan kelembagaan penanggulangan masyarakat prasejahtera
  - 3) Kebijakan
    - a) Melakukan penguatan peran kelembagaan masyarakat sebagai wadah partisipasi masyarakat dalam pembangunan;
    - b) Pengembangan manajemen pembangunan partisipatif;
- d. Peningkatan Kualitas Keimanan dan Ketaqwaan
  - 1) Tujuan
 

Meningkatkan semangat saling menghormati dan semangat kebersamaan dalam keberagaman berfikir dan bertindak masyarakat
  - 2) Sasaran
    - a) Menciptakan masyarakat yang taat terhadap ajaran agamanya
    - b) Mewujudkan masyarakat yang berakhlakul karimah

3) Kebijakan

- a) Peningkatan kualitas pelayanan masyarakat
- b) Menggalakkan kegiatan-kegiatan pengajian dan silaturahmi masyarakat melalui lembaga-lembaga desa

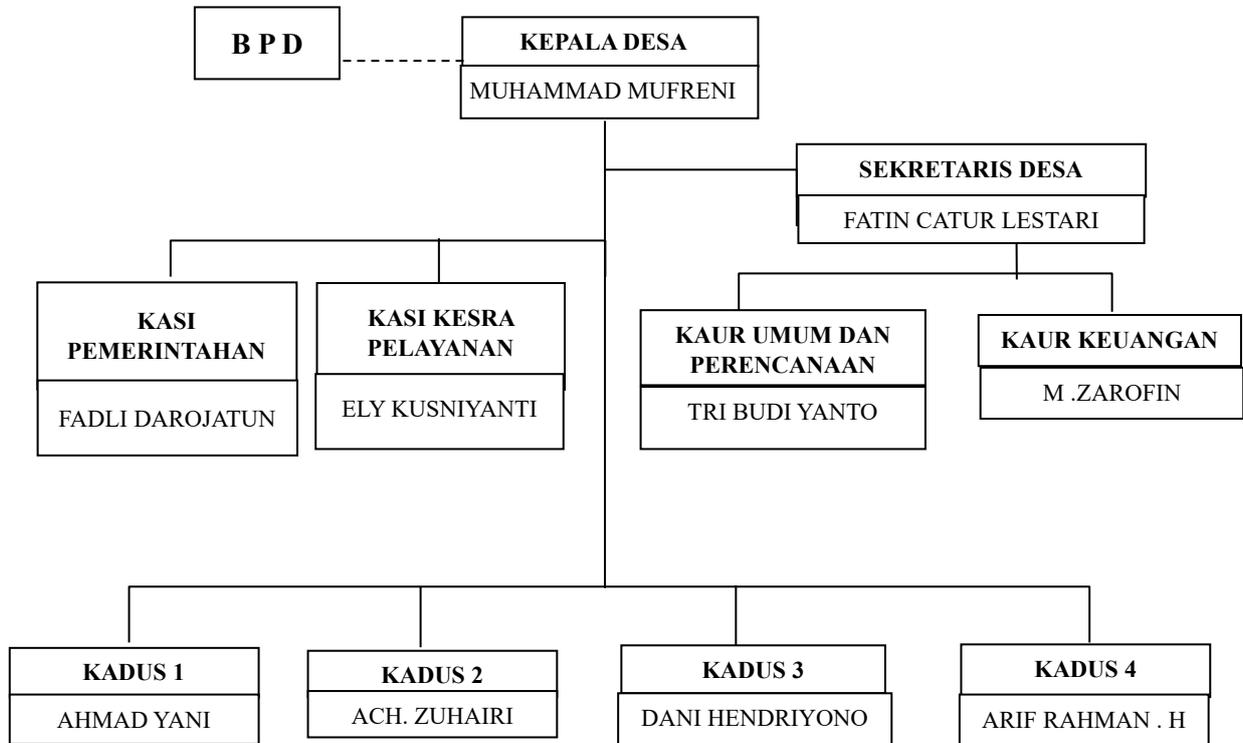
**E. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi menunjukkan kedudukan dan jabatan dalam sebuah organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan terdiri dari :

- 1. Kades (Kepala Desa)
- 2. Sekdes (Sekretaris Desa)
- 3. Kaur Umum dan Perencanaan
- 4. Kaur Keuangan
- 5. Kasi Pemerintahan
- 6. Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan
- 7. Kadus (Kepala Dusun)

Struktur organisasi Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dapat digambarkan berikut ini:

**Gambar 1**  
**Struktur organisasi Desa Rowokembu**  
**Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**



## **BAB IV**

### **TATA KELOLA PEREKRUTAN PERANGKAT DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN**

#### **A. Kebijakan Rekrutmen Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

Perangkat desa sebagai unsur staf yang melaksanakan tugas sebagai pembantu Kepala Desa dalam melakukan penyusunan kebijakan dan melakukan koordinasi yang merupakan bagian dari Sekretariat Desa dan merupakan unsur yang mendukung tugas Kepala Desa dalam menjalankan kebijakan dalam wadah bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Perangkat Desa sebagai unsur yang utama dalam Pemerintahan Desa, maka peran sertanya terhadap pelaksanaan visi misi pada tiap-tiap desa sangat diharapkan. Hal demikian berakibat kekosongan posisi perangkat desa tidak bisa dibiarkan terlalu lama. Berdasarkan hal demikian, saat timbul adanya posisi perangkat desa yang mengalami kekosongan pada suatu desa harus dengan segera mungkin dilakukan perekrutan. Pemerintah Desa khususnya Kepala Desa tidak bisa menjalankan tugas dengan maksimal jika timbul kekosongan posisi pada perangkat desa. Fungsi perangkat desa antara lain melakukan pelayanan, pembangunan dan keuangan yang berdampak langsung pada masyarakat di wilayah desa tersebut. Begitu pentingnya kedudukan dan peran perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa maka pengisian kekosongan perangkat desa merupakan hal yang sangat penting harus dilakukan dengan cepat agar pelayanan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terganggu.

Jika terjadi kekosongan perangkat desa maka pemerintah desa harus secepatnya melakukan proses perekrutan untuk melakukan pengisian kekosongan posisi perangkat desa. Terjadi perubahan dalam proses perekrutan perangkat desa antara perekrutan perangkat desa yang dahulu dengan perekrutan perangkat desa yang sekarang. Saat sekarang, perekrutan perangkat desa dilaksanakan melalui cara seleksi bagi para pendaftar calon perangkat

desa. Proses perekrutan tersebut dibantu dari pihak yang dipercaya mempunyai keahlian dan pengetahuan mengenai pemerintahan desa atau sejenisnya.

Perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dilaksanakan berdasarkan Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 dan Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 22 Tahun 2018. Kedua peraturan dimaksud merupakan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Kabupaten Pekalongan sebagai kebijakan dibidang aparatur pemerintahan desa terutama yang berkaitan dengan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. Kebijakan dimaksud menyangkut pula mengenai perekrutan perangkat desa di wilayah pemerintahan Kabupaten Pekalonga. Berdasarkan hal demikian maka perekrutan perangkat desa di wilayah Kabupaten Pekalongan dilaksanakan berdasarkan peraturan tersebut termasuk perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

Kebijakan rekrutmen perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan berdasarkan ketentuan peraturan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa

Menurut ketentuan Pasal 3 Perda dimaksud bahwa apabila ada jabatan perangkat desa yang kosong maka pelaksanaan tugas dari perangkat desa yang kosong dilaksanakan oleh perangkat desa lainnya. Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan dengan penetapan oleh kepala desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa selama belum dilakukan pengisian kekosongan perangkat desa maka tugas perangkat desa yang kosong dimaksud dilakukan oleh perangkat desa lainnya. Namun demikian perangkat desa yang mengalami kekosongan dimaksud harus dilakukan pengisian perangkat desa yang baru.

Pengisian jabatan Perangkat Desa yang mengalami kekosongan dilaksanakan selambatnya 2 (dua) bulan terhitung sejak Perangkat Desa dimaksud berhenti. Untuk melakukan pengisian jabatan Perangkat Desa,

bisa dilaksanakan melalui cara: pemindahan atau mutasi jabatan antar Perangkat Desa di lingkungan Pemerintah Desa; dan melalui penjaringan dan penyaringan calon Perangkat Desa.

Untuk melakukan perekrutan perangkat desa maka dibentuk panitia seleksi pengangkatan perangkat desa. Pembentukan Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan tersebut merupakan pelaksanaan dari Pasal 4 Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan pengisian jabatan Perangkat Desa, Kepala Desa melakukan pembentukan Pansel Perangkat Desa yang anggotanya berasal dari tokoh masyarakat dan Perangkat Desa. Pansel dibentuk dan penetapannya selambat-lambatnya 5 (lima) hari sejak adanya kekosongan jabatan perangkat desa. Pelaksanaan pembentukan dan penetapan dituangkan dalam Keputusan Kepala Desa dengan susunan kepanitiaan paling tidak meliputi: Ketua; Sekretaris; dan Anggota. Adapun jumlah dan susunan Pansel disesuaikan dengan situasi, kondisi serta kemampuan keuangan Desa. Guna kelancaran pelaksanaan pengisian jabatan Perangkat Desa, Camat dan Kepala Desa memberikan fasilitasi dan bimbingan kepada Pansel.. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perekrutan perangkat desa karena adanya kekosongan perangkat desa dilakukan oleh sebuah pansel. Pansel inilah yang nantinya akan melakukan semua tahapan dalam perekrutan perangkat desa.

Perekrutan perangkat desa harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 yaitu Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa dari warga Desa yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus.

a. Persyaratan umum

1) Warga Negara Indonesia.

Berdasarkan syarat dimaksud maka dapat dikatakan bahwa seorang perangkat desa haruslah sebagai warga negara Indonesia.

- 2) Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat.

Tingkat pendidikan seseorang sangat penting dalam menentukan seseorang layak atau tidak untuk menjadi perangkat desa. Pendidikan minilah yang dipersyaratkan merupakan batas minimal pendidikan seseorang agar dapat menjadi perangkat desa yakni minimal berpendidikan SMU atau sederajat.

- 3) Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;

Usia seseorang akan berpengaruh dalam suatu pekerjaan. Hal demikian dapat dimaklumi mengingat usia juga berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Perangkat desa sebagai pelayanan masyarakat mestinya dibutuhkan kondisi fisik dan mental yang prima dan hal dimaksud dapat diperoleh dari pegawai pada usia produktif, yakni 20-42 tahun.

- 4) Memenuhi kelengkapan persyaratan administrasi.

Persyaratan administrasi merupakan salah satu indikator seorang calon pegawai mempunyai keseriusan dalam mendaftarkan diri menjadi perangkat desa. Pendaftar yang serius mendaftarkan diri mengikuti seleksi perekrutan perangkat desa tentunya akan sesegera mungkin melengkapi berkas persyaratan administrasi yang ditentukan.

b. Persyaratan khusus

- 1) Bagi calon Kepala Dusun bersedia bertempat tinggal di wilayah kerjanya;
- 2) Berkelakuan baik dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian; dan
- 3) Mempunyai kemampuan mengoperasikan komputer.

Berdasarkan persyaratan dalam mengikuti seleksi perekrutan perangkat desa tersebut dapat diketahui bahwa persyaratan dimaksud dihubungkan dengan kompetensi dan kemampuan perangkat desa

meliputi kemampuan akademis dan kemampuan teknis. Kemampuan akademis berkaitan dengan tingkat pendidikan calon perangkat desa sedangkan kemampuan teknis berkaitan dengan kemampuan keterampilan calon perangkat desa yakni berupa kemampuan dalam mengoperasikan komputer.

Penjaringan Bakal Calon Perangkat Desa dilaksanakan melalui penelitian terhadap kelengkapan berkas persyaratan tersebut, yang diajukan oleh para bakal calon. Berdasarkan hasil penelitian berkas persyaratan tersebut, apabila berkas persyaratan kurang lengkap, maka bakal calon diberi kesempatan paling lama 5 (lima) hari untuk melengkapinya. Penjaringan Bakal Calon Perangkat Desa dilaksanakan melalui penelitian terhadap kelengkapan berkas persyaratan, yang diajukan oleh para bakal calon. Berdasarkan hasil penelitian berkas persyaratan, apabila berkas persyaratan kurang lengkap, maka bakal calon diberi kesempatan paling lama 5 (lima) hari untuk melengkapinya. Hal tersebut sebagaimana ditentukan dalam Pasal 12 Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017. Penelitian berkas persyaratan penting dilakukan untuk mengetahui dan memastikan bahwa berkas persyaratan yang diserahkan sebagai persyaratan merupakan berkas persyaratan yang lengkap dan sah menurut hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal demikian untuk menghindari adanya manipulasi berkas persyaratan yang diajukan seperti adanya pemalsuan berkas persyaratan dan lain sebagainya.

Menurut Pasal 13 Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017. Bahwa Penyaringan dilaksanakan paling lama 3 (tiga) hari setelah penetapan. Penyaringan calon Perangkat Desa dilaksanakan oleh Pansel dalam bentuk ujian dan dapat bekerja sama dengan pihak ketiga yang kompeten. Pihak ketiga tersebut adalah Perguruan Tinggi. Ujian penyaringan meliputi: a. Tes tertulis; dan b. Tes wawancara.

Perekrutan perangkat desa dilaksanakan oleh pihak ketiga dan dilakukan tes baik tes tertulis maupun tes wawancara. Hal demikian

dimaksudkan agar perekrutan perangkat desa dapat dilaksanakan secara objektif dan akuntabel. Pada tataran berikutnya diharapkan agar dapat diperoleh perangkat desa yang mempunyai kompetensi dan profesionalitas tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa secara maksimal.

2. Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 22 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksanaan Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Untuk memberikan pedoman pelaksanaan Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 maka diterbitkan Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 22 Tahun 2018. Pada bagian ketiga peraturan Bupati Pekalongan tersebut diatur mengenai pengangkatan perangkat desa melalui penjaringan dan penyaringan.

Menurut Pasal 8 bahwa panel perekrutan perangkat desa terdiri dari tokoh masyarakat dan perangkat desa. Hal demikian menunjukkan adanya peran serta masyarakat dalam perekrutan perangkat desa. Perang serta masyarakat menjadi penting untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat dalam menentukan calon calon perangkat desa yang akan mengisi jabatan perangkat desa yang kosong. Pelibatan masyarakat dalam perekrutan perangkat desa juga sebagai upaya memberikan aspek transparansi dalam perekrutan perangkat desa. Masyarakat diberikan kesempatan untuk turut serta, dan mengetahui proses perekrutan perangkat desa dari awal hingga akhir.

Tugas panel dalam perekrutan perangkat desa tersebut tidaklah mudah namun membutuhkan perhatian dan profesionalitas tinggi agar pelaksanaan perekrutan perangkat desa dapat berjalan dengan lancar. Selain itu panel juga dituntut netralitasnya dalam menentukan perangkat desa yang akan mengisi kekosongan perangkat desa. Netralitas berarti tidak memihak calon perangkat tertentu namun penilaian dilakukan dengan obyektif dan dalam pelaksanaannya juga tanpa diskriminasi. Semua calon

perangkat desa harus diperlakukan sama tanpa membeda-bedakan calon yang satu dengan lainnya.

Menurut Pasal 13 proses penjangkaran bakal calon Perangkat Desa meliputi: pengumuman kekosongan jabatan Perangkat Desa; dan pendaftaran bakal calon Perangkat Desa. Tahap – tahap perekrutan dimaksud harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab. Hal demikian amatlah penting agar proses perekrutan perangkat desa dapat berjalan dengan lancar. Pengumuman dilaksanakan untuk memberitahukan kepada masyarakat umum mengenai adanya penjangkaran seleksi perekrutan perangkat desa. Pengumuman merupakan bentuk transparansi dalam perekrutan perangkat desa agar semua masyarakat mengetahuinya. Pengumuman harus dilakukan dengan baik agar masyarakat yang mengetahui perekrutan menjadi semakin banyak dan maksimal.

Selanjutnya dalam Pasal 14 disebutkan bahwa pendaftaran bakal calon Perangkat Desa dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari setelah pengumuman. Pendaftaran calon perangkat desa dilakukan dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mendaftar menjadi calon perangkat desa. Hal demikian ditunjukkan dengan adanya perpanjangan waktu dalam hal pendaftar belum memenuhi jumlah yang dikehendaki. Hal demikian untuk memberikan kesempatan guna memenuhi jumlah perangkat desa yang diharapkan atau ditentukan. Selain itu pemberian waktu yang cukup bagi pendaftar untuk mendaftar agar menghasilkan perekrutan perangkat desa yang berkualitas karena akan diperoleh jumlah pendaftar yang maksimal sehingga akan diperoleh perangkat desa yang berkualitas.

Tes bagi calon perangkat desa merupakan prosedur yang harus ditempuh sebagaimana diatur dalam Pasal 21. Hal demikian untuk menentukan perangkat desa yang berkualitas sesuai dengan kompetensinya. Dari semua pendaftar akan diambil peserta dengan nilai tes yang tertinggi. Hal demikian menunjukkan bahwa perangkat desa terpilih telah melalui

serangkain tes dan mendapatkan nilai terbaik diantara para calon lainnya. Dengan demikian melalui tes tersebut akan didapatkan perangkat desa yang benar-benar mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan dijalankan.

Ujian praktek berupa pengeoperasian komputer menjadi salah satu kriteria seorang calon perangkat desa mampu bekerja dengan mengoperasikan komputer disamping kompetensi akademik yang dimiliki. Tes pengoperasian komputer relevan dengan perkembangan jaman dimana pelayanan administrasi perkantoran menggunakan komputer. Selain itu melalui komputer juga dapat dilakukan pelayanan masyarakat berbasis digital sesuai dengan perkembangan kemajuan internet. Ketentuan mengenai ujian komputer diatur dalam Pasal 22.

Penetapan calon perangkat desa dengan nilai tertinggi dapat menghindari penetapan perangkat desa yang tidak adil. Melalui penetapan perangkat desa dengan mendasarkan pada nilai tertinggi akan diperoleh penetapan perangkat desa yang akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan. Pada aspek kualitas hal demikian akan menghasilkan perangkat desa yang berkualitas karena mempunyai kualifikasi sesuai dengan nilai yang ditetapkan sebagai acuan dalam menetapkan perangkat desa terpilih dalam seleksi perekrutan perangkat desa. Dalam penelitian dengan system tersebut tidak ada satu pihakpun yang dapat mempengaruhi hasil seleksi perangkat desa.

## **B. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa proses pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dilaksanakan sesuai dengan regulasi yaitu mengacu pada Perbup Nomor 22 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksanaan Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa, bahwa mekanisme pengangkatan perangkat desa terdiri dari : (1)

Pembentukan panitia, (2) Penjaringan, (3) Penyaringan, dan (4) Pelantikan. Tahap-tahap perekrutan dimaksud merupakan hal yang sangat penting dan pelaksanaannya harus dilakukan dengan baik sehingga rangkaian seluruh kegiatan perekrutan perangkat desa dapat berjalan dengan lancar.

Adapun tahapannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Pembentukan Panitia**

Untuk mengisi kekosongan perangkat desa diperlukan Panitia untuk memudahkan jalannya proses rekrutmen perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan. Pembentukan panitia penyelenggara ditunjuk secara langsung melalui musyawarah hal ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagaimana yang dituturkan oleh Sekretaris Desa dalam wawancara sebagai berikut :

“Pembentukan panitia dilaksanakan dengan cara ditunjuk langsung secara musyawarah dan mufakat pada tanggal 11 Juli 2024 yang dihadiri oleh Kepala Desa, perangkat, para ketua RT, RW, BPD, LPMD, Karangtaruna, KPMD, kader desa, tokoh masyarakat, dan tokoh agama.” (Wawancara dengan Fatin Catur Lestari 28 Maret 2024)

Selanjutnya setelah terjadi kesepakatan kemudian kepala desa secara administrasi menetapkan dan mengangkat panitia penyelenggara dengan menerbitkan Keputusan Kepala Desa Rowokembu Nomor 8 Tahun 2022 tanggal 11 Juli 2022 tentang Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

“Dalam rapat pembentukan panitia tersebut semua yang hadir sangat antusias dengan harapan terpilihnya panitia yang kredible dan mempunyai kemampuan dalam manajemen proses tersebut, yang selanjutnya secara administrasi kepala desa mengeluarkan Keputusan untuk menguatkan hasil musyawarah” (Wawancara dengan M Mufreni 28 Maret 2024)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa proses pemilihan panitia penyelenggara yang ditunjuk melalui musyawarah dan dihadiri oleh Kepala desa, perangkat dan seluruh Lembaga desa serta unsur masyarakat sudah dilaksanakan secara transparan, Kepala Desa yang bertanggung jawab dengan mengawal proses tersebut termasuk dalam aspek

akuntabel dimana seorang pemimpin konsekuensi tanggung jawab dalam setiap kegiatan. Panitia seleksi pengangkatan perangkat desa tersebut mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan dan pengajuan rencana anggaran biaya proses pengangkatan perangkat desa. Kegiatan dimaksud sangat penting dan membutuhkan perencanaan yang matang agar pelaksanaannya dapat berjalan lancar.
2. Melakukan sosialisasi atau pengumuman kepada masyarakat.  
Sosialisasi kepada masyarakat pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam proses perekrutan perangkat desa.
3. Melakukan penerimaan dan penelitian kelengkapan administrasi berkas lamaran perangkat desa.  
Tugas dimaksud untuk menentukan kelayakan syarat administrasi yang diajukan untuk ditetapkan calon dimaksud untuk maju pada tahap seleksi berikutnya.
4. Melakukan pembuatan berita acara hasil penelitian administrasi  
Pembuatan berita acara merupakan upaya memberikan kepastian hukum mengenai hasil seleksi administrasi yang telah dilakukan.
5. Melakukan pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas kepada kepala desa.  
Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas perekrutan perangkat desa harus dilaksanakan agar pelaksanaan tugas mendapatkan legalitas dan akuntabilitas.

Adapun susunan keanggotaan panitia seleksi pengangkatan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan Tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa Di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan Tahun 2022**

No	Nama	Unsur	Kedudukan dalam Panitia Seleksi
1.	Fatin Catur Lestari	Perangkat Desa	Ketua
2.	Tri Budi Yanto	Perangkat Desa	Sekretaris
3.	Ely Kusniyanti	Perangkat Desa	Bendahara
4.	Dani Hendriyono	Perangkat Desa	Anggota
5.	Afdholil Kirom	Masyarakat	Anggota
6.	Achmad Rofieq	Masyarakat	Anggota
7.	Yayuk Sri Rahayu	Masyarakat	Anggota

Sumber : Keputusan Kepala Desa Rowokembu Nomor 8 Tahun 2022 tentang Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

Dari proses pembentukan panitia penyelenggara dapat dianalisa bahwa proses tersebut sudah sesuai dengan peraturan Bupati no. 22 Tahun 2018 tentang peraturan pelaksanaan peraturan daerah kabupaten Pekalongan Nomor 20 tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, bahwa menurut Perbub tersebut panitia penyelenggaraan yang berjumlah 7 (tujuh) orang berdasarkan kekosongan diatas 2 (dua) jabatan, hal ini dapat dilihat bahwa kekosongan jabatan di Desa Rowokembu ada 3 (tiga ) formasi yaitu Formasi Kasi pemerintahan, Kaur Keuangan dan Kepala Dusun V. Pada Perda Nomor 20 Tahun 2018 dalam hal jumlah anggota Pansel 7 (tujuh) orang, maka susunanya sebagai berikut: 1. Ketua yakni Sekretaris Desa (Sekdes); 2. Sekretaris yakni dari Unsur Perangkat; 3. Bendahara dari Unsur Perangkat; dan 4. Anggota : 1 (satu) orang Perangkat Desa dan 3 (tiga) orang dari unsur masyarakat. Susunan keanggotaan sebagaimana dimaksud dengan mempertimbangkan keterwakilan perempuan paling sedikit 1 (satu) orang.

Sedangkan Susunan panitia penyelenggara rekrutmen perangkat desa di Desa Rowokembu terdiri dari Ketua Fatim Catur Lestari beliau menjabat sebagai Sekretaris Desa , sekretaris Tri Budiyanto yang menjabat sebagai Kaur Umum dan Perencanaan, Bendahara Ely Kusniyanti jabatan beliau sebagai Kasi Kesra Pelayanan. Dan empat orang anggota yang terdiri dari Dani Hendriyono menjabat sebagai kadus tiga, Afdholil Kirom dan achmad Rofieq perwakilan dari tokoh Masyarakat dan Yayuk Sri Rahayu perwakilan dari Gender. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa susunan tujuh orang Panitia Penyelenggara Rekrutmen Perangkat Desa Rowokembu terdiri dari empat dari unsur perangkat desa dua dari Tokoh Masyarakat dan satu perwakilan gender hal ini sudah sesuai dengan peraturan Bupati no. 22 Tahun 2018 tentang peraturan pelaksanaan Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa,

Pada pembentukan panitia seleksi bahwa panitia terpilih sudah sesuai kompetensi hal itu bisa terlihat bahwa jabatan mereka sebagai perangkat Desa yang sudah berpengalaman, sedangkan panitia yang dari unsur masyarakat dengan melihat keaktifan dalam berorganisasi, dari uraian diatas selaras dengan analisis Sistem merit menurut Miftha Thoha (2014) bahwa sistem yang menekankan pada kompetensi dan profesionalisme

## **2. Sosialisasi**

Setelah terbentuknya Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa tersebut selanjutnya dilakukan sosialisasi mengenai pengisian kekosongan perangkat desa Rowokembu. Agar informasi tentang perekrutan perangkat desa tersebut dapat diketahui oleh masyarakat Desa maka Langkah awal yang dilakukan oleh panitia adalah dengan melakukan sosialisasi, seperti yang disampaikan oleh Ketua Panitia sebagai berikut:

“Sosialisasi dilaksanakan pada Hari Rabu, tanggal 3 Agustus 2024 pada pukul 19.30 samapai dengan selesai yang dihadiri Muspika, Kepala Desa, perangkat, para ketua RT, RW, BPD, LPMD, Karangtaruna, KPMD, kader desa, tokoh masyarakat, dan tokoh agama membahas tentang formasi kekosongan, jadwal, tata cara dan persyaratan perangkat desa, saya juga sudah menyampaikan untuk

yang hadir pada acara ini bisa getuk tular atau membagikan informasi kepada saudara, teman atau warga sekitar untuk ikut berpartisipasi, kami juga menyebarkan informasi tersebut memalalui media sosial dengan membuat stori di status WA, dan di Grup WA dengan tujuan agar penyebaran informasi tersampaikan pada khalayak luas ” (Wawancara dengan Fatin Catur Lestari 28 Maret 2024)

Kehadiran ketua RT dan ketua RW sangat diperlukan sebagai Pimpinan lembaga pemerintah desa terkecil untuk bisa memberikan informasi kepada warganya, Sesuai dengan wawancara terhadap beberapa ketua RT yang mengatakan,

“Kami menghadiri acara Sosialisasi tersebut sebagai wujud tanggung jawab dan partisipasi untuk mengetahui informasi yang disampaikan dan bisa di teruskan kepada warga kami(wawancara dengan Ahmad Rofieq, A Zaenudin, Faizin pada 03 maret 2024).

Peran Kepala Desa yang merupakan Pimpinan di desa, juga sebagai ujung tombak dalam keberhasilan suatu acara. Biasanya apa yang diucapkan oleh kepala desa langsung dituindak lanjuti oleh bawahannya, seperti yang ungkapkan oleh kepala desa bahwa :

“Kepada ketua RT, RW, Tokoh Masyarakat, Tokoh agama, kader dan seluruh yang hadir dalam acara sosialisai ini untuk menyampaikan informasi yang didapat kepada saudara, tetangga seluruh warga Desa Rowokembu yang memenuhi kualifikasi untuk mendaftar dan mengikuti rekrutmen kekosongan perangkat Desa Rowokembu karena dengan berpartisipasi dalam acara tersebut merupakan salah satu wujud kesadaran untuk bersama – sama memajukan Desa (Wawancara dengan M Mufreni 28 Maret 2024).

Agar Sosialisasi tentang Informasi tersebut bisa tersebar luas di seluruh Desa, Panitia juga memaksimalkan dengan melalui media MMT dan Baliho yang dipasang pada tempat – tempat yang biasa dilalui oleh banyak orang seperti yang disampaikan oleh salah satu Perangkat terpilih,

“ Selain melaksanakan Sosialisasi di tingkat RT dan RW Informasi tentang perekrutan Perangkat desa juga dilaksanakan melalui pembuatan MMT dan Baliho, hal ini bertujuan agar warga Desa Rowokembu mengetahui informasi tersebut” (Wawancara dengan M Zarofin, 11 Januari 2024).

Walaupun informasi tersebut sudah dilaksanakan melalui beberapa cara dan media tetapi masih ada sebagian Masyarakat yang tidak mengetahui informasi tersebut seperti yang diungkapkan oleh wawancara beberapa warga :

“Kami tidak mengetahui kalau didesa kami ada perekrutan Perangkat Desa, dikarenakan secara tidak langsung kami memang tidak berminat untuk profesi tersebut dan juga ada juga warga berdomisili di luar Desa walaupun masih menjadi warga desa”, (Wawancara dengan Adzdzakirina eka putri, Ardi 25 Januari 2024)

Adapun jadwal waktu pelaksanaan perekrutan perangkat desa untuk mengisi perangkat desa kasi Pemerintahan, Kaur Keuangan dan Kadus wilayah V yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Jadwal Pelaksanaan Perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

No	Tanggal	Kegiatan
1.	16-23 Agustus 2022	Pendaftaran
2.	24 Agustus 2022	Penelitian Berkas
3.	25-26 Agustus 2022	Melengkapi berkas yang belum lengkap
4.	29 Agustus 2022	Penetapan bakal calon Perangkat Desa
5.	04 September 2022	Ujian Seleksi (ITS NU)
6.	04 September 2022	Pengumuman hasil seleksi
7.	14 September 2022	Penetapan Perangkat Desa terpilih

Sumber : Pengumuman Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa Rowokembu

### 3. Pendaftaran

Perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan disebabkan terdapat posisi kekosongan, terdapat tiga formasi yang diperebutkan yaitu Kasi Pemerintahan, Kaur Keuangan dan Kadus V. dari masing – masing formasi itu jumlah pendaftaranya berbeda – beda, untuk formasi Kasi pemerintahan jumlah pendaftar sebanyak tujuh orang, formasi Kaur keuangan terdapat

tujuh pendaftar dan untuk formasi Kepala Dusun V jumlah pendaftar sebanyak tiga orang, jadi total pendaftar ada Tujuh belas Orang. Berdasarkan kekosongan perangkat desa tersebut maka pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan segera melakukan perekrutan perangkat desa tersebut. Hal ini dilakukan agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terus dilakukan dan tidak mengalami kendala.

Adapun mekanisme pendaftaran adalah peserta datang langsung ke balai desa, sesuai jam kerja yaitu dibuka jam 08.00 WIB dan ditutup pada jam 14.00 WIB

#### **4. Proses Penjaringan**

Setelah melaksanakan proses pendaftaran Panitia Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa, Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan melaksanakan pemeriksaan kelengkapan administrasi berupa persyaratan umum dan persyaratan khusus. Namun ada beberapa peserta yang tidak melampirkan administrasi seperti yang disampaikan oleh ketua panitia,

“Bahwa dari 17 pendaftar yang memenuhi kelengkapan administrasi berupa persyaratan umum dan persyaratan khusus ada 15 peserta, dua yang tidak lolos dikarenakan ada kekurangan berkas tetapi tidak dilengkapi dan juga tidak membayar biaya pendaftaran.” (Wawancara dengan Fatin Catur Lestari 28 Maret 2024)

Setelah pemeriksaan kelengkapan berkas panitia menetapkan Bakal Calon Perangkat Desa diperoleh hasil jumlah pendaftar lowongan perangkat desa sebanyak 15 (lima belas) orang dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk formasi jabatan Kasi Pemerintahan sebanyak 6 (enam) orang;
2. Untuk formasi jabatan Kaur Keuangan sebanyak 6 (enam) orang;
3. Untuk formasi jabatan Kepala Dusun V sebanyak 3 (tiga) orang.

Berikut ini daftar bakal calon perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Daftar Bakal Calon Perangkat Desa Rowokembu  
Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

No	Nama	Alamat	Formasi
1.	Abdul Rozak	Dk. Kedawungrejo RT 009 RW 004	Kasi Pemerintahan
2.	Fadli Darojatun	Dk. Logaten Selatan RT 008 RW 004	Kasi Pemerintahan
3.	Muhammad Faiz Luthfi	Dk. Gending Selatan RT 002 RW 001	Kasi Pemerintahan
4.	Muchibin	Dk. Kedawungrejo RT 009 RW 004	Kasi Pemerintahan
5.	Mohammad Ilhamsyah	Dk. Logaten Utara RT 007 RW 004	Kasi Pemerintahan
6.	Ahmad Dalailul Haq	Dk. Kaum RT 003 RW 002	Kaur Keuangan
7.	Ika Zulaefah	Dk. Kaum RT 003 RW 002	Kaur Keuangan
8.	Imas Srihayudari Dhiriani	Dk. Gending Selatan RT 002 RW 001	Kaur Keuangan
9.	M. Zarofin	Dk. Gending Selatan RT 002 RW 001	Kaur Keuangan
10.	Fitrotus Syawaliyah	Dk. Pasar Lawas RT 010 RW 005	Kaur Keuangan
11.	Saila Arzaqina	Dk. Kaum RT 003 RW 002	Kaur Keuangan
12.	Mohammad Hasan Bisri	Dk. Suhada Rt 004 RW 002	Kaur Keuangan
13.	Arif Rahman Hakim	Dk. Logawan RT 011 RW 005	Kepala Dusun V
14.	Hadziq Setiawan	Dk. Logawan RT 011 RW 005	Kepala Dusun V
15.	Faris Darmawan	Dk. Logawan RT 011 RW 005	Kepala Dusun V

Sumber : Berita Acara Seleksi Perangkat Desa Rowokembu  
Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

**5. Proses Penyaringan**

Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan untuk melaksanakan ujian dalam melakukan perekrutan perangkat desa melakukan Nota Kesepahaman *Memorandum of Understanding (MoU)* dan kerja sama dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan. Adapun isi perjanjian kerja sama antara Panitia Seleksi pengangkatan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan (Pihak I) dengan Panitia Seleksi Perangkat Desa Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan (Pihak II) pada pokoknya sebagai berikut:

a. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan diadakannya perjanjian adalah untuk tertib administrasi dan teknis penyelenggaraan dan pelaksanaan Ujian Seleksi

Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dalam rangka penyaringan Calon Perangkat Desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian merupakan salah satu upaya untuk memberikan kepastian hukum mengenai adanya kerja sama antara pannel dengan penyelenggara penyaringan perangkat desa. Adanya perjanjian akan menjadi bukti tertulis yang mengatur isi perjanjian sesuai dengan kesepakatan dari para pihak. Bukti perjanjian juga dapat dipergunakan sebagai panduan dalam hal terjadi permasalahan antara para pihak dalam perjanjian.

b. Obyek

Obyek dalam perjanjian adalah teknis penyelenggaraan dan pelaksanaan Ujian Seleksi Pengangkatan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dalam rangka penyaringan Calon Perangkat Desa sesuai ketentuan perundang-undangan.

Obyek perjanjian dimaksud merupakan bagian dari seleksi perekrutan perangkat desa yang khusus dilaksanakan oleh para pihak khususnya pihak ketiga dalam penyelenggaraan tes ujian bagi calon perangkat desa.

c. Ruang Lingkup

Ruang lingkup perjanjian ini meliputi:

- 1) Tes tertulis
- 2) Tes wawancara
- 3) Ujian praktek kemampuan mengoperasikan computer, paling sedikit program Word dan excel.

d. Hak dan kewajiban

1) Pihak kesatu berhak

1. Mendapatkan layanan dan menerima hasil penilaian atas pelaksanaan ujian seleksi dari pihak kedua tepat pada waktunya dan dituangkan dalam Berita Acara Hasil Ujian.

2. Memberikan peringatan atau teguran apabila pihak kedua tidak obyektif dalam pelaksanaan ujian seleksi.
  3. Mendapatkan / memperoleh jaminan dari pihak kedua bahwa materi pelaksanaan ujian seleksi bersifat rahasia dan tidak dapat diakses oleh siapapun kecuali oleh petugas dan peserta ujian seleksi pada saat pelaksanaan ujian seleksi dan
  4. Memperoleh dokumen-dokumen terkait pelaksanaan ujian seleksi guna kelengkapan dokumen pertanggungjawaban Pihak Kesatu kepada kepala desa yang meliputi : rekapitulasi hasil ujian, daftar hadir peserta dan panitia seleksi, berita acara pelaksanaan ujian dan berita acara serahterima hasil ujian.
- 2) Pihak Kedua berhak
- 1) Mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan dari segala bentuk macam intimidasi yang berasal dari pihak maupun terkait dengan pelaksanaan ujian seleksi dari Pihak Kesatu.
  - 2) Memperoleh pembiayaan belanja operasional dan honorarium professional fee atas pelaksanaan ujian seleksi dari Pihak Kesatu sesuai kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian ini.
  - 3) Mendapatkan informasi yang cukup terkait materi muatan local dalam teknis pengurusan materi ujian guna pelaksanaan ujian seleksi dari pihak Kesatu.
- 2) Pihak Kesatu berkewajiban
- 1) Memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dari segala bentuk macam intimidasi yang berasal dari pihak manapun terkait dengan pelaksanaan ujian seleksi kepada pihak kedua.
  - 2) Membayarkan biaya belanja operasional dan honorarium professional fee atas pelaksanaan ujian seleksi kepada Pihak Kedua sesuai kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian ini.
  - 3) Memberikan informasi yang cukup terkait materi muatan local dalam teknis penyusunan materi ujian guna pelaksanaan ujian seleksi kepada pihak kedua.

- 3) Pihak Kedua berkewajiban:
  - 1) Memberikan pelayanan dan hasil atas pelaksanaan ujian seleksi kepada Pihak Kesatu tepat waktunya dan dituangkan dalam Berita Acara Hasil Ujian.
  - 2) Memberikan jaminan kepada Pihak Kesatu bahwa pelaksanaan ujian seleksi dilaksanakan secara obyektif.
  - 3) Memberikan jaminan kepada Pihak Kesatu bahwa materi pelaksanaan ujian seleksi bersifat rahasia dan tidak dapat diakses oleh siapapun kecuali oleh petugas dan peserta ujian seleksi pada saat pelaksanaan ujian seleksi.
  - 4) Memberikan dan menyerahkan dokumen-dokumen terkait pelaksanaan ujian seleksi yang meliputi: rekapitulasi hasil ujian, daftar hadir peserta dan panitia seleksi, Berita Acara Pelaksanaan Ujian, dan Berita Acara Serah Terima Hasil Ujian seleksi kepada Pihak Kesatu, guna kelengkapan dokumen pertanggungjawaban Pihak Kesatu kepada Kepala Desa.
- e. Pelaksanaan
  - a. Pelaksanaan ujian seleksi oleh Pihak Kedua secara teknis dapat dilakukan oleh Tim yang ditunjuk oleh Pihak Kedua dengan persetujuan dari Pihak Kesatu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. Jadwal dan tahapan pelaksanaan ujian seleksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian ini.
- f. Pemantauan dan evaluasi
  - a. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan perjanjian dapat dilakukan bersama-sama oleh Para Pihak maupun masing-masing pihak sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bersama.
  - b. Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada penanggungjawab masing-masing pihak untuk dapat dijadikan

dasar penyempurnaan pelayanan maupun peninjauan kembali perjanjian ini.

Pemantauan dan evaluasi harus dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan perjanjian dan untuk melakukan evaluasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan perbaikan ke depan terhadap permasalahan permasalahan yang dihadapi saat dilaksanakannya perjanjian.

g. Pembiayaan

Biaya yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan perjanjian ini dibebankan pada anggaran Pihak Kesatu yaitu sebesar Rp. 1.250.000,- (satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) tiap peserta dikalikan jumlah peserta ujian.

Pembiayaan merupakan konsekuensi yang timbul dari adanya suatu kegiatan sehingga harus diatur mengenai pembiayaan dimaksud, khususnya mengenai pihak mana yang akan menanggung biaya yang timbul dari adanya suatu kegiatan. Pada kegiatan perekrutan perangkat desa maka pembiayaan merupakan bagian dari tanggung jawab penyelenggara dalam hal ini pemerintahan desa.

h. Kerahasiaan

Para pihak setuju untuk menjaga kerahasiaan dan tidak memberitahukan mengenai segala materi pelaksanaan ujian seleksi sebagai pelaksanaan atas perjanjian ini dengan cara apapun baik pada saat berlakunya perjanjian maupun pada saat setelah berakhirnya perjanjian kepada pihak atau pihak lain yang bukan merupakan para pihak dalam perjanjian ini.

i. *Force Majeure*

Yang dimaksud dengan *Force Majeure* adalah keadaan dan atau peristiwa yang timbul atau terjadi di luar kemampuan dan / atau kekuasaan para pihak yang berakibat tidak dapat dipenuhinya hak dan kewajiban para pihak, antara lain angin, gempa bumi besar, topan, banjir besar, kebakaran besar, wabah penyakit, tanah longsor, pemogokan

umum, huru hara, sabotase, perang, pemberontakan dan sebagainya. Para pihak dibebaskan untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diatur dalam perjanjian apabila hal tersebut diakibatkan oleh *Force Majeure*. Jadi *Force Majeure* dalam suatu perjanjian pada dasarnya merupakan suatu kondisi atau keadaan yang menyebabkan tidak dapat dilaksanakannya suatu perjanjian di luar kemampuan atau kekuasaan para pihak dalam perjanjian. Artinya keadaan *Force Majeure* tidak dikehendaki para pihak dan kejadiannya tidak ada yang dapat memperkirakannya atau di luar kemampuan para pihak.

Pengaturan mengenai *force majeure* penting dilakukan mengingat tidak ada satu pihakpun yang dapat memperkirakan terjadinya hal demikian. Sehingga perlu adanya antisipasi dengan kesepakatan para pihak dalam hal terjadinya *force majeure*.

j. Hasil penilaian

Hasil penilaian atas seleksi bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Hal demikian menunjukkan bahwa pihak pansel memberikan kekuasaan penuh kepada pihak penyelenggara seleksi tes untuk melakukan tes sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Artinya pihak panitia seleksi maupun pihak manapun tidak dapat melakukan intervensi terhadap hasil penilaian.

2. Penetapan peserta terpilih

Penetapan hasil peserta terpilih dilaksanakan berdasarkan hasil keseluruhan tes yang telah diikuti peserta tes. Penetapan dilaksanakan dengan menentukan peserta dengan nilai tertinggi atau dilakukan dengan perengkingan. Peserta dengan nilai tertinggi atau dengan rangking tertinggi ditetapkan sebagai peserta terpilih. Setelah dilaksanakan ujian seleksi pengangkatan perangkat desa, Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Ujian Seleksi Perangkat Desa Rowokembu**  
**Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

No Peserta	Nama	Formasi Jabatan	Nilai				Ranking
			Tes Wawancara	Tes Tertulis	Praktik Komputer	Jumlah Nilai	
1.	Fitrotus Syawaliyah	Kaur Keuangan	74.725	56	80	147.525	5
2.	Saila Arzaqina	Kaur Keuangan	79.775	78	82	160.575	3
3.	<b>M. Zarofin</b>	<b>Kaur Keuangan</b>	<b>89.225</b>	<b>66</b>	<b>96</b>	<b>176.225</b>	<b>1</b>
4.	Imas Srihayudari Dhiriani	Kaur Keuangan	60.475	52	50	111.075	6
5.	Ika Zulaefah	Kaur Keuangan	64.65	56	95	147.95	4
6.	Mohammad Hasan Bisri	Kaur Keuangan	75.075	72	95	163.175	2
1.	Abdul Rozak		80.55	58	31	119.65	6
2.	Muhammad Faiz Luthfi	Kasi Pemerintahan	68.4	62	56	126.2	5
3.	Muchibin	Kasi Pemerintahan	82.55	64	80	157.75	2
4.	Mohammad Ilhamsyah	Kasi Pemerintahan	86.025	60	37	129.925	4
5.	Ahmad Dalailul Haq	Kasi Pemerintahan	82.9	70	69	152.2	3
6.	<b>Fadli Darojatun</b>	<b>Kasi Pemerintahan</b>	<b>80.05</b>	<b>74</b>	<b>89</b>	<b>164.55</b>	<b>1</b>
1.	Faris Darmawan	Kepala Dusun 5	83.025	52.5	73	149.875	2
2.	Hadziq Setiawan	Kepala Dusun 5	54.6	52.5	31	92.05	3
3.	<b>Arif Rahman Hakim</b>	<b>Kepala Dusun 5</b>	<b>86.825</b>	<b>77.5</b>	<b>93</b>	<b>175.175</b>	<b>1</b>

Sumber : Berita Acara Seleksi Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

*Good Governance* (tatakelola yang baik) mengandung pengertian merupakan suatu sistem tata kelola yang meliputi tata cara, mekanisme, dan prosedur yang baik dalam melakukan penyelenggaraan kekuasaan politik, ekonomi, dan administratif berdasarkan pada prinsip-prinsip dan ukuran akuntabilitas (bisa dipertanggungjawabkan), transparansi, efisiensi, efektifitas, maupun berintegritas (Pacific, 2000). Ada 8 (delapan) indikator *Good Governance* yang terdiri dari: (i) berdasarkan pada hukum (*rule of law*); (ii) Akuntabel; (iii) Transparansi; (iv) Inklusif dan berkeadilan; (v) Partisipatif; (vi) Pengambilan keputusan berdasarkan konsensus; (vii) Responsif; dan (viii) Efisien & Efektif. Tatakelola yang baik menjadi acuan atau dasar pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan. Hal demikian sudah menjadi tuntutan dari perkembangan jaman maupun masyarakat penerima layanan. Masyarakat senantiasa menghendaki pelayanan yang terbaik sehingga pelaksanaan pemerintahan harus memperhatikan tata kelola yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik akan menghasilkan pelayanan publik yang baik sebagaimana dikehendaki oleh masyarakat yang dilayani.

Berdasarkan definisi *Good Governance* (tatakelola yang baik) tersebut maka penulis akan menganalisis tata kelola perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan berdasarkan indikator *Good Governance* sebagai berikut:

1. Berdasarkan hukum (*rule of law*).

Pada indikator berdasarkan hukum bahwa perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sudah dilaksanakan sesuai dengan hukum yang berlaku yakni berdasarkan pada Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 dan Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 22 Tahun 2018. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut merupakan landasan legal formal atau landasan hukum sebagai kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Pekalongan dalam pelaksanaan perekrutan perangkat desa di wilayah Kabupaten Pekalongan. Artinya desa-desa di wilayah Kabupaten Pekalongan harus berpedoman pada kedua peraturan dimaksud saat melakukan perekrutan perangkat desa. Demikian juga yang dilakukan oleh Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan saat

mengalami kekosongan perangkat desa dan melakukan perekrutan perangkat desa.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan mempunyai kepastian dan legalitas hukum serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Penerapan prosedur rekrutmen perangkat desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku akan menjamin kepastian mengenai hasil yang diharapkan, yakni terwujudnya perangkat desa yang profesional yang dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam lingkup penyelenggaraan pemerintahan desa.

Negara Republik Indonesia merupakan Negara hukum dimana setiap penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara harus berdasarkan pada hukum. Hal tersebut menjadi dasar bahwa hukum menjadi suatu dasar dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang bertanggung jawab sebagaimana yang ditentukan oleh konstitusi. Landasan Negara sebagai Negara hukum secara konstitusi telah ditentukan berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUDRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara hukum. Konsekuensi Negara hukum tersebut menyebabkan hukum sebagai landasan legal formal terhadap penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini menjadikan hukum sebagai instrument dalam memberikan legalitas pada setiap perbuatan hukum.

## 2. Akuntabel/Akuntabilitas

Perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dilaksanakan dengan akuntabel yang salah satu yaitu dilaksanakan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku yakni Perda Kab. Pekalongan Nomor 20 Tahun 2017 dan Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 22 Tahun 2018. Hal demikian berdampak pada perekrutan perangkat desa yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas perekrutan perangkat desa dimaksud ditunjukkan dengan dilaksanakannya setiap tahapan

perekrutan perangkat desa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut.

Di sisi lain perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dilaksanakan dengan bekerja sama dengan pihak ketiga yang mempunyai kompetensi di bidangnya yakni Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan sehingga hasil yang dicapai memiliki akuntabilitas yang tinggi. Hal demikian dapat ditunjukkan dalam perjanjian kerjasama yang menunjukkan profesionalitas kerja sama penyelenggaraan perekrutan perangkat desa dimaksud.

Kompetensi Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan di bidangnya merupakan syarat yang harus dipenuhi agar pelaksanaan perekrutan perangkat desa dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Kompetensi dimaksud merupakan sebuah jaminan bahwa pelaksanaan perekrutan perangkat desa dapat dilaksanakan secara akuntabel.

### 3. Transparansi.

Transparansi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan berbagai kegiatan. Hal demikian disebabkan transparansi merupakan salah satu bagian dari keterbukaan public terhadap hal-hal yang menyangkut urusan public. Jadi public atau masyarakat umum harus mengetahui segala hal pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan dirinya sebagai bentuk pertanggungjawaban public.

Transparansi dalam perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan ditunjukkan dengan adanya sosialisasi mengenai perekrutan perangkat desa baik secara langsung melalui pertemuan di Balai Desa maupun melalui media-media lainnya seperti pembuatan MMT di setiap RT maupun melalui media sosial. Transparansi perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan juga ditunjukkan dari pelaksanaan seleksi ujian calon perangkat desa yang dilakukan secara tertutup dan hasilnya diumumkan secara

terbuka sehingga semua peserta maupun masyarakat luas dapat mengakses informasi dimaksud. Selain itu menurut salah satu Kepala Dusun,

“Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan memberikan akses seluas-luasnya kepada masyarakat apabila menginginkan berbagai informasi yang berkaitan dengan perekrutan perangkat desa” (Wawancara dengan Arif Rahman Hakim 10 Januari 2024).

Hal demikian menunjukkan adanya jaminan akses informasi yang luas kepada masyarakat sehingga transparansi perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan benar-benar dilaksanakan dan dirasakan oleh masyarakat luas.

#### 4. Inklusif dan berkeadilan.

Inklusivitas adalah sebuah pengakuan dan penghargaan atas keberadaan atau eksistensi keberbedaan dan keberagaman. Demikian pula dengan prinsip berkeadilan pada dasarnya merupakan mekanisme kerja yang berorientasi pada kesetaraan pada pelaksanaan kegiatan artinya tidak melakukan diskriminasi atau pembedaan.

Pada indikator dimaksud dalam perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan ditunjukkan dengan adanya kebebasan kepada siapa saja untuk menjadi calon perangkat desa dalam hal memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini sebagaimana disampaikan tokoh masyarakat

“Bahwa Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan membuka seluas-luasnya kepada siapa saja warga masyarakat untuk turut serta mendaftar dan berpartisipasi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan (Wawancara dengan Zarkasi 28 Maret 2024).

Demikian pula dalam menjaga Inklusivitas dan keadilan dalam perekrutan perangkat desa dilakukan dengan bekerja sama dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan sehingga pelaksanaan perekrutan perangkat desa dapat dilaksanakan dengan adil tanpa diskriminasi. Hal tersebut menunjukkan keseriusan Pemerintah Desa Rowokembu

Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dalam pelaksanaan perekrutan perangkat desa sehingga dapat dihasilkan perangkat desa yang berkualitas.

5. Partisipatif.

Partisipasi diartikan oleh berbagai pihak dipadankan pengertiannya dengan keikutsertaan, turutserta atau berperan aktif mengambil bagian. Hal demikian menampakkan terdapat unsur keterlibatan dari suatu kegiatan. Secara Etimologi kata partisipasi asal katanya dari bahasa Inggris yakni *participation* ialah kata benda orang ikut mengambil bagian, peserta. Partisipatif mengandung sifat aktif untuk mengikuti suatu hal dalam suatu kegiatan oleh banyak orang atau banyak pihak.

Indikator partisipatif dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan ditunjukkan dengan adanya keterlibatan masyarakat sebagai panita seleksi yaitu sebanyak 4 (empat) orang dari jumlah total panitia sebanyak 7 (tujuh) orang. Hal demikian menunjukkan porsi yang cukup besar dalam pelibatan masyarakat sebagai panitia seleksi. Selain itu partisipatif juga ditunjukkan dengan adanya kerja sama dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan sebagai panitia seleksi. Hal ini dapat dikatakan bahwa Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan juga telah melakukan pelibatan elemen masyarakat dalam pengambilan keputusan dalam perekrutan perangkat desa.

6. Pengambilan keputusan berdasarkan consensus.

Pengambilan keputusan berdasarkan consensus maksudnya bahwa pengambilan keputusan dilakukan dengan persetujuan secara bersama-sama. Hal demikian tercermin dari adanya perjanjian kerjasama maupun nota kesepahaman antara Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan dalam penyelenggaraan seleksi perekrutan Perangkat Desa bahwa pengambilan keputusan disepakati bersama sesuai dengan kewenangan masing-masing pihak sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja sama.

## 7. Responsif.

Responsif merupakan suatu kondisi atau keadaan yang berhubungan dengan tanggapan atau respon terhadap keadaan tertentu yang membutuhkan penanganan tertentu. Responsifitas biasanya berhubungan dengan kecepatan dalam memberikan tanggapan atau reaksi terhadap kondisi tertentu.

Responsif yakni sebuah tata nilai yang tercapai dalam bentuk sikap dan perilaku kerja yang selalu melakukan pengembangan sikap yang proaktif, kooperatif, kritis, suportif, peka terhadap situasi dan kebutuhan lingkungan kerja, mampu memanfaatkan peluang dan tantangan yang ada, serta melayani secara prima pihak - pihak yang berkepentingan dalam suatu pekerjaan. Indikator tersebut ditunjukkan dengan sikap panitia seleksi maupun Pemerintah Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan yang senantiasa merespon berbagai tanggapan, masukan, kritik dan saran yang diberikan oleh masyarakat. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh salah satu peserta terpilih

“Dalam perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan senantiasa banyak tanggapan dan masukan maupun pertanyaan mengenai berbagai hal dari masyarakat umum maupun masyarakat peserta bakal calon perangkat desa. Atas masukan dan tanggapan masyarakat dimaksud senantiasa dilakukan respon yang cepat dari panitia seleksi maupun Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sesuai dengan kapasitasnya sehingga pihak masyarakat menjadi puas karena masalahnya terselesaikan (Wawancara dengan Fadli 11 Januari 2024).

## 8. Efisien & Efektif.

Kata efektif asal katanya dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang mengandung arti berhasil atau sesuatu yang pelaksanaannya dijalankan dengan baik. Penyebutan efektif jika terwujud tujuan ataupun sasaran sebagaimana yang sudah ditentukan. Efektif berdasarkan pendapat Peter F. Drucker yakni melakukan pekerjaan dengan benar (*doing the right things*), adapun efisien menurutnya yaitu melakukan pekerjaan secara benar (*doing things right*) (Sule dan Saefullah, 2010). Menurut SP. Siagian dalam Handoko (2000), efektif yakni terwujudnya berbagai sasaran yang sudah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah

dialokasikan untuk melakukan kegiatan tertentu. Efektif berarti terwujudnya target-target yang sudah disusun dan ditentukan sebagaimana tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selain itu pelaksanaan perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan telah dilaksanakan sesuai dengan biaya maupun jadwal yang telah ditetapkan, tidak mengalami kemunduran waktu pelaksanaan. Hal demikian menunjukkan bahwa pelaksanaan perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dapat berjalan efektif dan efisien.

Selanjutnya berdasarkan data di lapangan akan dianalisis berdasarkan teori patronase dan teori sistem merit sebagai berikut:

#### 1. Teori Patronase

Isu-isu tentang nepotisme juga terjadi dalam perekrutan tersebut seperti yang disampaikan oleh informan bahwa ada seorang oknum yang berusaha untuk memenangkan salah satu peserta dengan memberikan imbalan, tetapi hal itu bisa diatasi dengan penolakan secara tegas sehingga transparansi proses perekrutan perangkat desa bisa tercapai

#### 2. Teori Sistem Merit

Sistem merit dalam Pasal 1 UU ASN No 5 Tahun 2014 didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

Hasil penelitian di lapangan bahwa Sistem merit dalam pengisian perangkat desa :

##### a. Berdasarkan kualifikasi

Hal ini dapat dilihat data pada pendaftaran di tiga formasi bahwa seluruh pendaftar berpendidikan S1 (sarjana) sedangkan kualifikasi di

syarat pendaftaran adalah minimal bejazah SMA. Rendahnya peran serta Masyarakat yang dan kurang antusiasnya Masyarakat dalam mengikuti seleksi dikarekan kurang percaya dirinya calon peserta dengan membandingkan dengan kemampuan peserta lain hal ini menjadi tolak ukur bahwa peserta yang mendaftar memiliki kemampuan berkomunikasi dan pola pikir yang lebih maju. Dapat disimpulkan bahwa kualifikasi sumber daya yang ada lebih baik dan memiliki integritas yang tinggi.

b. Berdasarkan kompetensi

Rekrutmen perangkat Desa Rowokembu didasarkan pada kompetensi yang dimiliki dari 15 (lima belas) peserta yang mengikuti seleksi tersebut, yang terpilih adalah mereka yang memiliki kompetensi komputer yang tinggi didasarkan pada nilai 96 untuk formasi Kaur Keuangan, nilai 89 untuk formasi Kasi Pemerintahan dan nilai 93 untuk formasi Kepala dusun 5, diantara 15 belas peserta 3 peserta pada masing masing formasi memiliki nilai tertinggi pada kompetensi keahlian komputer.

“Kami membutuhkan orang yang memiliki kemampuan Informasi dan Teknologi yang mumpuni dan sekarang sudah memperolehnya dari hasil perekrutan perangkat desa” (Wawancara dengan Fatin Catur Lestari 28 Maret 2024)

Hal ini dapat dilihat pada hasil Berita Acara Hasil seleksi Nomor 09/BA/Pansel/XI/2022 para peserta terpilih mendapat nilai tertinggi dalam kompetensi Praktek Komputer dan Wawancara. Dapat disimpulkan bahwa peserta terpilih mempunyai kompetensi dalam hal operasional komputer sebagai penunjang dalam perangkat pelayanan terhadap warga. Disamping itu ketiga peserta terpilih mempunyai pengalaman dalam bermasyarakat ada yang sebelumnya menjadi perangkat, karang taruna dan organisasi desa lainnya

c. Berdasarkan Kinerja

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian tentang kinerja dari tiga calon peserta terpilih. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan masyarakat desa bahwa tiga calon peserta terpilih mempunyai kinerja yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelayanan yang dapat diberikan kepada masyarakat sesuai dengan harapan. Seperti yang disampaikan oleh salah satu perangkat desa

“Sebelum adanya perekrutan perangkat desa, pelayanan pemerintah desa menjadi terhambat karena adanya kekosongan perangkat desa yang berimbas adanya kekurangan tenaga pelayanan di desa (Wawancara dengan Ely Kusniyanti, 11 Januari 2024).

Hal ini seperti disampaikan salah satu warga

“Sebelumnya pelayanan di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo mengalami gangguan yakni pelayanan berjalan lambat karena kekurangan tenaga pelayanan akibat adanya kekosongan jabatan perangkat desa. Namun setelah kekosongan tersebut dipenuhi atau diisi pelayanan dapat berjalan dengan normal dan menjadi lebih baik dari sebelumnya” (Wawancara dengan Rosita, 25 Januari 2024)

### C. Performa perangkat desa terpilih

Berdasarkan hasil penelitian, perangkat desa terpilih menunjukkan kinerja yang maksimal seperti yang disampaikan Sekretaris Desa ,

“Beliau menyampaikan bahwasanya perangkat desa terpilih memiliki ketangkasan yang tinggi sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada dia langsung terselesaikan dengan baik dalam waktu yang singkat” (Wawancara dengan Fatin Catur Lestari 28 Maret 2024)

Kondisi ini selaras yang disampaikan (Robbins,2006) bahwasanya ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan kerjanya merupakan bagian dari indikator kinerja yang baik dari perangkat desa tersebut. Ketepatan waktu melakukan suatu pekerjaan menjadi penting dilakukan mengingat waktu penyelesaian suatu pekerjaan menjadi salah satu tuntutan dalam pelaksanaan pelayanan publik. Waktu penyelesaian pekerjaan menjadi salah satu indicator dalam memberikan suatu pelayanan kepada

masyarakat. Terlebih waktu pelayanan merupakan hal yang menjadi perhatian dan tuntutan masyarakat untuk dipenuhi. Kegagalan dalam memberikan penyelesaian pelayanan yang tepat waktu seringkali menimbulkan permasalahan dalam pelayanan publik.

Kualitas pekerjaan mempunyai hubungan dengan standar atau tingkat keunggulan yang didapatkan berdasarkan hasil kerja pegawai pada suatu organisasi. Disamping demikian, kualitas dapat ditunjukkan dari seberapa baik pekerjaan diselesaikan secara keseluruhan. Dalam menyelesaikan pekerjaan perangkat desa terpilih memberikan waktu dan kesempatan untuk bisa dilayani di luar jam kerja seperti yang disampaikan oleh salah satu tokoh masyarakat ,

“Terkadang ketika kami membutuhkan pelayanan cepat seperti contoh surat pengantar pengurusan surat nikah, surat keterangan kelakuan baik dll, dapat dilayani di rumah atau diluar jam kerja” (Wawancara dengan Zarkasi 28 Maret 2024)

Menurut (Robbins, 2026) berdasarkan informasi yang didapatkan yang berasal dari informan, bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa perangkat desa terpilih sudah melakukan peningkatan kinerjanya, khususnya dari aspek kualitas pelayanan bagi masyarakat. Hal demikian Nampak dari cara mereka melakukan pemberian pelayanan untuk masyarakat.

Kemudian, Kuantitas merujuk pada seberapa banyak yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam tugas utama seorang pegawai, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perangkat desa yang terpilih telah meningkatkan kinerjanya dalam hal kuantitas. Ini dapat dilihat dari jumlah surat yang mereka layani untuk keperluan administrasi pemerintahan desa..

Hasil pekerjaan yang diselesaikan menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas pekerjaan akan dapat memberikan gambaran seberapa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan melihat beban kerja yang ada disesuaikan dengan waktu yang tersedia dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas pekerjaan yang dikerjakan seringkali menjadi bahan acuan dalam menilai kecakapan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kuantitas harus

menjadi perhatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Aspek yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai adalah aspek efektivitas. Dari hasil wawancara dengan beberapa masyarakat umum mengatakan bahwa ,

“Pelayanan yang diberikan masih manual belum menggunakan media sosial secara aktif dengan pelayanan berbasis online sehingga Kurang cepat menyampaikan informasi kepada masyarakat” (Wawancara dengan Afdlolil Kirom, Adib Alkaromi, Adzakirina 28 Maret 2024)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa meskipun perangkat desa yang terpilih telah meningkatkan kinerjanya dalam beberapa aspek, namun dalam hal efektivitas masih belum optimal. Penggunaan teknologi dan informasi belum dimanfaatkan sepenuhnya, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan yang diberikan. Seperti yang disampaikan oleh salah satu perangkat terpilih,

“Untuk keseluruhan pelayanan belum memaksimalkan penggunaan media sosial/website guna memberikan informasi – informasi kepada Masyarakat” (Wawancara dengan Arif Rahman Hakim 10 Januari 2024)

Berdasarkan hal tersebut efektivitas kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh tersedianya sarana dan prasarana kantor yang masih sangat terbatas. Keterbatasan sarana dan prasarana dapat memberikan hambatan bagi perangkat desa dalam menjalankan tugasnya. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan tugas menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan tugas dimaksud.

Kemandirian, merupakan tingkat kemahiran seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditunjukkan bahwa perangkat desa terpilih dalam meningkatkan kinerja dilihat dari aspek kemandirian sudah sesuai. Perangkat desa terpilih dalam pekerjaannya tidak bergantung dengan rekan kerja yang lain karena mereka mempunyai inisiatif sendiri. Hal ini demikian juga sejalan dengan indikator Robbins (2006) tentang kemandirian. Perangkat desa yang dapat bekerja

secara mandiri menunjukkan kualitas perangkat desa dimaksud yang mempunyai kualitas cukup baik menjalankan tugas dan kewajibannya dalam penyelenggaraan pemerintah desa dan pelayanan masyarakat.

Secara umum performa perangkat desa terpilih menunjukkan suatu hasil dari perekrutan perangkat desa yang sudah dilakukan. Keberhasilan perekrutan perangkat desa akan nampak dengan performa perangkat desa terpilih. Semakin baik performa perangkat desa terpilih menunjukkan semakin baik pula rekrutmen perangkat desa yang sudah dilakukan. Performa perangkat desa terpilih merupakan salah satu tujuan dari perekrutan perangkat desa. Harapannya dengan keberhasilan perekrutan perangkat desa akan dihasilkan performa perangkat desa yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang terbaik pula.

**BAB V**

**HAMBATAN YANG DIHADAPI DALAM PEREKRUTAN PERANGKAT  
DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO  
KABUPATEN PEKALONGAN DAN CARA MENGATASINYA**

**A. Hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan mendasarkan pada wawancara dan dokumentasi, ditemukan beberapa kendala dan hambatan dalam pemilihan Perangkat Desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan, baik dari Tim Pemilihan, Aparatur Desa, bahkan calon Perangkat Desa itu sendiri, antara lain yakni dapat diuraikan berikut ini :

**1. Rendahnya minat pemuda berprofesi sebagai perangkat desa**

Minat pemuda dalam mengikuti seleksi perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan masih rendah. Hal demikian disebabkan profesi perangkat desa belum menjadi profesi yang menggiurkan. Profesi perangkat desa masih dianggap sebagai profesi yang tidak bergengsi terutama dari segi gaji yang diperoleh. Selain itu penampilan perangkat desa sebagai pelayan masyarakat cenderung belum mendapatkan tempat di hati pemuda. Aktivitas perangkat desa sebagai pelayan masyarakat belum menjadi profesi yang diinginkan oleh para pemuda. Pada umumnya pemuda menginginkan profesi yang bergengsi seperti PNS, TNI/Polri maupun pegawai kantor baik swasta maupun pemerintahan dengan gaji yang tinggi.

Hal tersebut terlihat dari seleksi perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan diikuti oleh 15 (lima belas) orang saja. Jumlah peserta tersebut sangat rendah jika dibandingkan banyaknya pemuda yang belum bekerja di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan.

Masyarakat menganggap bahwa untuk menjadi perangkat desa harus membayar dengan biaya tinggi, dan masih ada unsur nepotisme. Tidak transparannya proses pemilihan menjadi preseden buruk bagi para pemuda. Para pemuda lebih memilih merantau bekerja di luar kota dibandingkan menjadi perangkat desa.

**2. Anggapan masyarakat bahwa seleksi perekrutan perangkat desa selalu diwarnai dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.**

Seleksi perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan minim peminat karena adanya anggapan dari masyarakat bahwa seleksi perekrutan perangkat desa selalu diwarnai dengan kolusi dan nepotisme. Masyarakat menganggap bahwa seleksi perekrutan perangkat desa paling akan diisi oleh orang-orang yang dekat atau mempunyai hubungan keluarga dengan perangkat desa yang sudah ada, seperti kepala desa.

Sikap masyarakat demikian itu merupakan sikap yang sangat wajar. Hal ini mengingat budaya korupsi, kolusi dan nepotisme sudah menjadi budaya dalam kehidupan masyarakat. Korupsi, kolusi dan nepotisme hampir dapat dijumpai pada seluruh aspek kehidupan masyarakat. Apalagi aspek kehidupan masyarakat yang berkaitan dengan pekerjaan. Budaya korupsi, kolusi dan nepotisme dalam hal masalah pekerjaan sudah bukan menjadi rahasia umum. Budaya korupsi, kolusi dan nepotisme menimbulkan asumsi bahwa untuk mendapatkan pekerjaan masyarakat membutuhkan koneksi maupun uang untuk memudahkan mendapatkan pekerjaan baik pekerjaan di swasta maupun di pemerintahan, Tidak heran anggapan masyarakat yang demikian itu berimbas pada anggapan pada seleksi perekrutan perangkat desa yang menyebabkan masyarakat menjadi apatis bahwa penyelenggaraan seleksi perangkat desa dimaksud bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal demikian menyebabkan rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti seleksi perekrutan perangkat desa,

### **3. Kurangnya koordinasi dan kerjasama antara sesama Aparatur Desa dan Panitia penyelenggara**

Pada kenyataannya masih terjadi hambatan mengenai masalah koordinasi dalam penyelenggaraan perekrutan perangkat desa di desa Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan terutama koordinasi antara perangkat desa dengan panitia penyelenggara. Pada kegiatan perekrutan perangkat desa dibutuhkan kerja sama antara perangkat desa di luar panitia dengan panitia penyelenggara. Hal demikian mengingat kegiatan penyelenggaraan perekrutan merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintahan desa pada umumnya. Kelemahan dimaksud antara lain lemahnya musyawarah antara perangkat desa dengan panitia penyelenggara sebagai bentuk koordinasi.

Musyawarah dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan desa sangat dibutuhkan. Musyawarah merupakan salah satu bentuk koordinasi antar staff dalam menjalin komunikasi yang baik. Melalui musyawarah akan dapat dipecahkan berbagai masalah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Musyawarah juga merupakan bentuk upaya mempererat ikatan emosional masing-masing peserta musyawarah sehingga akan dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Adanya ikatan emosional antara masing-masing pihak akan menimbulkan kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik dalam perekrutan perangkat desa akan memberikan hasil positif secara keseluruhan. Hasil demikian merupakan bentuk kerja sama tim yang menonjolkan saling menghargai dan bersinergi dalam pelaksanaan tugas. Pada kerjasama tersebut akan dapat mengatasi berbagai masalah yang timbul. Hal demikian terjadi karena adanya kedudukan sejajar yang saling melengkapi diantara pihak. Sinergi demikian akan menumbuhkan pula semangat bekerja yang dapat memberikan energy dalam pelaksanaan tugas yang kompleks.

Lemahnya koordinasi menyebabkan lembannya penyelesaian suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pihak lain pada sebuah

organisasi. Koordinasi yang lemah menyebabkan tertundanya suatu pekerjaan yang membutuhkan kerjasama dengan pihak lain. Hal demikian seringkali dialami dalam suatu pekerjaan kolektif atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sebuah tim atau pekerjaan yang berhubungan dengan pihak lain.

Lemahnya koordinasi antar perangkat desa sering menjadi permasalahan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal ini juga terjadi dalam perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dimana koordinasi antar perangkat desa kadang mengalami hambatan kaitannya dengan tugas masing-masing perangkat desa maupun sebagai panitia seleksi. Lemahnya koordinasi juga terjadi dengan pihak lain yakni koordinasi dengan tim penyelenggara ujian seleksi perekrutan perangkat desa antara panitia seleksi dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan.

Panitia seleksi dan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan mempunyai tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Akan tetapi keduanya saling berhubungan sebagai para pihak dalam perjanjian untuk melaksanakan tugas yang sama yakni perekrutan perangkat desa. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut pasti terdapat suatu pekerjaan yang membutuhkan koordinasi kedua belah pihak. Akan tetapi karena suatu kondisi tertentu, misalnya tempat kedudukan kantor yang berbeda dengan kesibukan masing-masing petugas kadang terdapat kendala melakukan koordinasi.

#### **B. Cara mengatasi hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan**

Berdasarkan hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan tersebut di atas, upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala ini adalah :

## **1. Sosialisasi mengenai profesi perangkat desa sebagai profesi yang menjanjikan.**

Untuk menarik minat pemuda setempat agar mengikuti seleksi perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan maka dalam sosialisasi diberikan pemahaman bagi masyarakat bahwa perangkat desa merupakan profesi yang menjanjikan dan mulia. Profesi perangkat desa merupakan profesi yang menjanjikan karena profesi perangkat desa tidak kalah dengan profesi yang lain karena perangkat desa juga akan mendapatkan penghasilan seperti profesi yang lain pada umumnya. Profesi perangkat desa merupakan profesi yang mulai karena perangkat desa dalam menjalankan tugasnya bersinggungan langsung dengan masyarakat dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tidak mengenal waktu. Perangkat desa senantiasa siap memberikan pelayanan walaupun di luar jam kerjanya. Hal demikian sudah bukan menjadi rahasia umum bahwa perangkat desa selalu siap memberikan pelayanan kepada masyarakat di luar jam kerja. Hal itulah mengapa perangkat desa merupakan profesi yang mulia

Pemahaman seperti itu diberikan kepada masyarakat untuk menggugah kecintaan masyarakat kepada profesi perangkat desa. Hal demikian diharapkan timbulnya minat dan antusiasme masyarakat terhadap profesi perangkat desa. Hal ini diharapkan perangkat desa dapat diisi oleh masyarakat atau pemuda setempat untuk memudahkan pelayanan kepada masyarakat.

Tumbuhnya kecintaan masyarakat terhadap profesi perangkat desa akan dapat menumbuhkan semangat bagi para pemuda untuk mengabdikan diri menjadi perangkat desa memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Kecintaan terhadap profesi perangkat desa akan menumbuhkan kebanggaan sebagai perangkat desa. Hal demikian akan terjadi peningkatan etos kerja yang signifikan pada perangkat desa di masa depan jika mereka terpilih dalam proses pendaftaran sebagai calon perangkat desa.

## **2. Sosialisasi seleksi perekrutan perangkat desa bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.**

Penyelenggaraan pemerintahan yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme sudah menjadi tuntutan masyarakat. Demikian pula dalam penyelenggaraan pemerintahan desa masyarakat senantiasa menuntut penyelenggaraan pemerintahan desa yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme termasuk dalam perekrutan perangkat desanya. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu, Kecamatan Wonopringgo, Kabupaten Pekalongan, juga dilakukan sosialisasi mengenai mekanisme rekrutmen yang bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sosialisasi dimaksud termasuk pula dalam mekanisme dan penyelenggaraan seleksi perekrutan perangkat desa yang melibatkan pihak luar yang independent bebas dari pengaruh manapun yakni bekerja sama dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan. Penyelenggaraan seleksi perekrutan perangkat desa yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, juga sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan desa kepada masyarakat.

Pemahaman mengenai perekrutan perangkat desa yang bebas dari KKN juga merupakan bagian upaya dari pelaksanaan perekrutan perangkat desa yang akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal demikian akan menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat terhadap mekanisme proses perekrutan perangkat desa. Tumbuhnya kepercayaan dari masyarakat terhadap proses perekrutan perangkat desa juga akan menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa itu sendiri disebabkan perekrutan perangkat desa merupakan bagian dari pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa.

## **3. Peningkatan koordinasi antar perangkat desa dan pihak lain**

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa maka koordinasi antar perangkat desa

maupun dengan pihak lain mutlak dibutuhkan. Untuk itu peningkatan koordinasi antar perangkat desa senantiasa dilakukan melalui berbagai upaya seperti meningkatkan jalinan komunikasi dan penyelenggaraan berbagai kegiatan untuk meningkatkan keakraban dan kekeluargaan antar perangkat desa, misalnya kegiatan rapat, kegiatan olah raga bersama dan outbound.

Demikian pula koordinasi dengan pihak lain juga dilakukan melalui sinergitas berbagai kegiatan. Hal ini dapat dicontohkan dari adanya peningkatan koordinasi dengan Institut Teknologi dan Sains Nahdatul Ulama Pekalongan saat perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgi Kabupaten Pekalongan melalui jalinan komunikasi maupun kegiatan-kegiatan pertemuan untuk melakukan pembahasan mengenai seleksi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgi Kabupaten Pekalongan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perekrutan perangkat desa di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sudah sesuai dengan tata kelola yang baik (*Good Governance*) yakni sudah terpenuhinya indikator berdasarkan hukum (*rule of law*) akuntabel, transparansi, Inklusif dan berkeadilan, Partisipatif, pengambilan keputusan berdasarkan consensus, responsive, Efisien & Efektif.
2. Hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan antara lain rendahnya minat pemuda dalam mengikuti seleksi perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan karena perangkat desa belum menjadi profesi yang menggiurkan bagi pemuda, dan adanya anggapan masyarakat bahwa seleksi perekrutan perangkat desa selalu diwarnai dengan korupsi, kolusi dan nepotisme, serta masalah koordinasi dan kerjasama antara sesama Aparatur Desa dan Tim dalam perekrutan Perangkat Desa masih kurang terorganisir dengan baik.
3. Cara mengatasi hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan antara lain sosialisasi mengenai profesi perangkat desa sebagai profesi yang menjanjikan dan mulia, sosialisasi seleksi perekrutan perangkat desa bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta peningkatan koordinasi antar perangkat desa serta pihak lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kinerja perangkat desa hendaknya senantiasa dilakukan peningkatan dengan pemahaman dan penguasaan sepenuhnya terhadap tugas pokok dan fungsi perangkat desa.
2. Kepala Desa dan perangkat desa harus dapat menjalin sinergitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari karena perangkat dan merupakan unsur pemerintahan desa sebagai pembantu tugas-tugas dari kepala desa.
3. Perlunya peran serta masyarakat dalam turut serta melakukan pengawasan terhadap kinerja perangkat desa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adisasmita, Rahardjo. (2011). *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ali, H. Abdullah. (2007), *Agama dalam Ilmu Perbandingan*, Cet. Ke-1. Bandung: Nuansa Aulia,
- Aspinall, Edward dan Sukmajati, Mada. (2015). *Patronase dan Klientelisme dalam Politi Elektoral di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Polgov.
- Bintarto, R. (1977). *Interaksi Desa Kota dan Permasalahannya*.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawann Saefullah, (2010). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, cet ke-5.
- Edowai, Mikael, dkk. (2021). *Akuntabilitas & Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah*. Gowa: Pusaka Almailda.
- Effendi, Sofian. (2010). *Reformasi Tata Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press
- Handoko, T. Hani. (2000). *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*, Yogyakarta : BPF. cet. Ke-2.
- Hadikusumo, Sutarjo Karto. (1965). *Desa, Sumur Bandung*. Yogyakarta.
- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- I Nyoman, Sumaryadi. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Jedawi, H. Murtir. (2010). *Karier PNS di Persimpangan Jalan*. Yogyakarta: Gallery.

- Krina, Loina Lalolo. (2013). *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi*. Jakarta : Sekretariat Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Mulyana, Dedy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, Noeng. (1998). *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Surasin.
- Poerwadarminto, WJS. (1982). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PNBP.
- (1985). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Pranoto, Soehartono W. (2000). *Parlemen Desa Dinamika DPR Kelurahan Kelurahan & DPR K Gotong Royong*. Jakarta: Lapera Pustaka.
- Putra, Heddy Shri Ahimsa. (2007). *Edisi terbaru Patron & Klien di Sulawesi Selatan*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Rivai, Veithza. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, G. Karta. (1986), *Desa dan Daerah dengan Tata Pemerintahannya*, Jakarta: Bina Aksara.
- Sadjijono. (2008). *Seri Hukum Kepolisian, Polri dan Good Governance*, Jakarta: Laksbang Mediatama.
- Sadeli, Jimmy dan Hie, Bayu Prawira. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, dkk. (2004). *Panduan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Scott, James C. (1983). *Moral Ekonomi Petani*. Jakarta: LP3S.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik”*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunarso, (2013). *Perbandingan Sistem Pemerintahan*, Yogyakarta: Penerbit Ombak..
- Tahir. (2020). *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaran. Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfa Beta.
- Toha, Miftah. (2001). *Dimensi Prima Administrasi Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Utha, Arifin. (2015). *Meritokrasi Dalam Penempatan Jabatan Struktural*. Kendari: Settung Publishing
- Waluyo, Herman J. (1993). *Metode Penelitian*. Surakarta: FKIP Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Widodo MS, Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Young, Michael. (1961). *Rise of The Meritocracy*. Bristol: Penguin Books.
- Yuwono, Teguh. (2001). *Manajemen Otonomi Daerah : Membangun Daerah Berdasarkan Paradigma Baru*. Semarang: Ciyapps Diponegoro University.

### **Jurnal / Karya Ilmiah**

- Ahmad dan Muslimah, 2021. Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif, *Proceedings*, Volume 1, Nomor 1 Desember 2021, 173-186.
- Alvarado, L. A. (2010). Dispelling the Meritocracy Myth : Lessons for Higher Education and Student Affairs Educators. *The Vermont Connection*. Vol. 31, No. 1
- Aringga, R. D. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Dalam Pengolahan Seleksi Perangkat Desa Baru (Studi Kasus: Kecamatan Mojo–Kabupaten Kediri). *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 1(1)

- Aritonang, D. M. (2018). Kebijakan Desentralisasi Untuk Desa Dalam UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa Decentralization Policy For Village In Law Number 6 Of 2014 On Village. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 12(3), 1-28.
- Connor, P. O. (2018). *Micropolitics and Meritocracy : Improbable Bed Fellows*. *Journal Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 1, No. 2
- Cindi, Uguy. (2019). Profesionalisme Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik di Desa Kaweruan Kecamatan Likupang Selatan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal eksekutif*.
- Dzulfikar, Irvan. (2021). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kalurahan Di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Jakarta: IPDN.
- Fitrianti, Feny Saidah. dkk. (2022). Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa”, *Jurnal Administrasi, Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS)*. Volume 1 Nomor 3. November 2022, 104-109.
- Handayani, Fitria Andalus dan Nur. Mohamad Ichsana, (2019). Implementasi *Good Governance* Di Indonesia, *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*
- Gintulangi, Sri Lestari. (2018). Transparansi Perekrutan Aparat Di Desa Pilolalenga Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. *JPPE (Jurnal Perencanaan dan Pengembangan Ekonomi)* I Vol. 1 No. (2), 2018, 35-46.
- Heryyanto, Asep dan Muzakki. (2022). Dinamika Diskursus Meritokrasi Birokrasi Sebagaiupaya Pemerataan Pendapatan Di Desalebokabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 6 No. 3, 2022, 488-504.
- Jamal, Wahyudi. (2022). Analisis Pengangkatan Perangkat Desa Baru Pasca Pemilihan Kepala Desa Baru Di Desa Sungai Tarap Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

- Mashudi, Sugeng, dkk., (2020). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa (Seri Pengabdian Masyarakat di Desa Kumpulrejo Bojonegoro Jawa Timur). *Widyabhakti Jurnal Ilmiah Populer*, Nopember 2020, 112-116.
- Meigelheis, Yohanes. (2018). Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Di Kabupaten Kulon Progo Penelitian Deskriptif Kualitatif Di Desa Gotakan, Kecamatan Panjatan, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”
- Poocharoen, O. & Brillantes, A. (2013). *Meritocracy in Asia Pacific: Status, Issues, and Challenges. Review of Public Personnel Administration*. Vol. 33, No. 2
- Risya, Nadia Linda. (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusiadikantor Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang. *Skripsi*, Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, 2020.
- Shinta, Tomuka. (2013). Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Girian Kota Bitung (Studi Tentang Pelayanan Akte Jual Beli). *Jurnal eksekutif*.
- Saharuddin. (2022). Peranan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Lambo Lemo Kecamatan Samaturu Kabupaten Kolaka. *Skripsi*. Makasar, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah.
- Utama, Farhan Abdi. (2016) Meritokrasi Di Berbagai Negara Di Dunia (Perbandingan Konstitusi). *Civil Service*. VOL. 10, No.2, November 2016 : 17 - 27
- Utha, Arifin dan Rahman. (2016). *Inconsistency of Merit System Application in Implementation of Policies of Civil Servents Placement to the Structural Positions in Muna Regency. International Jurnal Development Research*, Vol. 6, No. 1

- Windasari, Ciang. (2020). Kewenangan Kepala Desa dalam Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Longeo Utama, Kecamatan Asera, Kabupaten Konawe Utara. *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Volume 2, No. 1, Desember 2020, 102-114.
- Widayanti, Fitri. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa. *Jurnal Sociopolitico*, Vol. 2 No. 1 (2020), 34-45.
- Wungsu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: Murai Kencana.
- Yenny, (2013) “*Good Governance: Studi Tentang Prinsip-prinsip Good Governance*. *eJournal Administrasi Negara*, Volume 1, Nomor 2.
- Youhanita, Ety. (2022). Transparansi Rekrutmen Dan Seleksi Perangkat Desa Sugihwaras. *Community Development Journal*, Vol.3, No.3 November 2022, 1762-1769.

### **Internet**

- Asaduzzaman, M. (2020). *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, January 2016. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>, diakses 21 Oktober 2023.
- Kaufmann et al. (2000). Governance matters. *Finance & Development*, 10–13. <https://doi.org/10.4135/9781446288870.n3>, diakses 21 Oktober 2023.
- Pacific, U. N. E. and S. C. for A. and the. (2000). What is *Good Governance?* <https://doi.org/10.18356/d4072237-en-fr>, diakses 21 Oktober 2023.
- Emilianus Yakob Sese Tolo, Meritokrasi dalam Birokrasi, artikel dalam <http://birokrasi.kompasiana.com/2011/06/30/meritokrasi-dalambirokrasi-375370.html>, diakses pada 19 Desember 2019
- United Nations E-Government. (2014). United Nations E-Government Survey 2014: E-Government for the Future We Want. <https://doi.org/978-92-1-123198-4>, diakses 21 Oktober 2023

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 . Surat Permohonan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jl. Prof. Dr. Hanih Km.2 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos 50185  
Telepon (024) 76435985; Website: www.fisip.walisongo.ac.id

Nomor : 2454/Un.10.6/K/KM.05.01.09/2023  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

29 Desember 2024

Yth  
Kepala Desa Rowokembu  
Kabupaten Pekalongan  
Di tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat kami sampaikan, bahwa dalam rangka pelaksanaan *Penulisan Skripsi* Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UIN Walisongo, maka kami mohon berkenan Bapak/Ibu pampunan untuk memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini untuk melakukan Penelitian Skripsi yang berjudul "**TATA KELOLA PEREKRUTAN APARATUR DESA (STUDI KASUS DI DESA ROWOKEMBU KECAMATAN WONOPRINGGO KABUPATEN PEKALONGAN)**" di tempat/institusi yang Bapak/Ibu pimpin.

Nama : **FADAL RACHMA TERDANA**  
NIM : 2006016083  
Semester : VII (Ujubah)  
Jurusan : Ilmu Politik  
Tempat/ Tgl lahir : Pekalongan, 03 Juli 2002  
CP/Es-mail : 082314979519/ fuzulrachmanaperdana@gmail.com  
Nama Ayah/ Ibu : Nurwandi / SH  
Pekerjaan : Poli  
Alamat : Kel. Mayangan RT 17 RW 06 No. 10 Wiradesa Pekalongan

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan  
Kebudayaan Akademik

A. Gunawan, S.Ag. M.H

## Lampiran 2 . Draf Wawancara

### DRAFT WAWANCARA PENELITIAN UNTUK MENYUSUN SKRIPSI

#### TATA KELOLA PEREKRUTAN APARATUR DESA

(Studi Kasus di Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten  
Pekalongan Tahun 2022)

Informan

Nama : .....

Jabatan : .....

Tanggal : .....

Pertanyaan :

1. Menurut Saudara, apa peraturan yang menjadi dasar perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan tahun 2022?
2. Menurut Saudara, bagaimana proses perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan tahun 2022?
3. Menurut Saudara, bagaimana alur pengangkatan panitia seleksi perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
4. Menurut Saudara, bagaimanakah pengumuman perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
5. Menurut Saudara, apakah pengumuman perekrutan Perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dapat diketahui oleh seluruh lapisan masyarakat?
6. Menurut Saudara, bagaimana proses pelaksanaan ujian calon perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
7. Menurut Saudara, apakah benar soal test yang sudah dibuat dijamin kerahasiaannya oleh panitia?

8. Menurut Saudara, bagaimana proses pengumuman hasil ujian calon perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
9. Menurut Saudara, apakah panitia perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan sudah menjalankan tugasnya dengan baik?
10. Menurut saudara, **bagaimana hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat** Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
11. Menurut saudara, **bagaimana cara mengatasi hambatan yang dihadapi dalam perekrutan perangkat** Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
12. Menurut saudara, apakah benar proses rekrutmen perangkat desa sudah dijalankan dengan baik?
13. Menurut saudara, apakah benar proses rekrutmen belum dilaksanakan secara terbuka, seperti hasil test belum diumumkan transparan?
14. Menurut saudara, apakah panitia selalu menjelaskan tentang mekanisme persyaratan bakal calon perangkat desa?
15. Menurut saudara, apakah benar hasil test seleksi cenderung terjadi kecurangan, seperti memanipulasi hasil test?
16. Menurut saudara, apakah benar kepala desa tidak bersikap adil terhadap proses rekrutmen perangkat desa dan cenderung membedakan-bedakan?
17. Menurut Saudara, apakah ada nepotisme dalam perekrutan perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan?
18. Menurut Saudara, bagaimanakah pelayanan yang diberikan oleh perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan kepada masyarakat?
19. Menurut Saudara, apakah perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah cepat dan tepat?

20. Menurut Saudara, apakah pelayanan yang diberikan oleh perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan kepada masyarakat sudah memuaskan?
21. Menurut Saudara, apakah kekurangan pelayanan yang diberikan oleh perangkat Desa Rowokembu Kecamatan Wonopringgo Kabupaten Pekalongan kepada masyarakat?

### Lampiran 3 . Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Sekretaris Desa Ibu Fatin Catur Lestari



Wawancara dengan Tokoh Masyarakat Bapak Zarkasi



Wawancara dengan Kepala Desa Rowokembu  
Bapak M. Mufreni

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



# Faizal Rachma Perdana

## Data Pribadi

- Nama : Faizal Rachma Perdana
- Tempat, tanggal lahir : Pekalongan, 03 Juli 2002
- Alamat : Kel. Mayangan RT. 17 RW. 06  
Kec. Wiradesa, Kab. Pekalongan
- No. Telepon : 0282
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Agama : Islam
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Email : faizalrachmaperdana@gmail.com
- Status : Belum Menikah

## Pendidikan

- SDN 01 Mayangan (2008-2014)
- SMPN 01 Wiradesa (2014 - 2017)
- SMAN 01 Wiradesa (2017 - 2020)

## Pengalaman Organisasi

- Anggota UKM-LI AN-NISWA
- Anggota Walisongo Sport Club
- Anggota UKM KORDAIS

## Hobi

- Olah Raga