

Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Lapodi Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton

Risniati Baari¹, Farid Yusuf Nur Achmad², Nur Inzana³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Buton

Abstrak: Undang-undang desa mengatur mengenai rujukan dalam pembangunan ditingkat desa. Dengan hak otonom yang dimiliki sehingga memungkinkan desa untuk mengelola potensinya sendiri. Demi mewujudkan kinerja perangkat desa yang diharapkan, maka perlu bagi kepala desa untuk merekrut perangkat desa yang bermutu. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memahami prosedur pengangkatan perangkat desa serta faktor-faktor yang memengaruhi pengangkatan perangkat desa di Desa Lapodi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sedangkan metode pengambilan data yang digunakan berdasarkan pengamatan, interview, dan dokumentasi. Adapun hasil temuan peneliti diantaranya; 1.mekanisme rekrutmen perangkat desa Lapodi terdiri dari; a. perencanaan dan perekrutan perangkat desa, b. pengumpulan berkas, c. rekomendasi camat dan, e. penerbitan surat keputusan (SK) kepala desa 2. faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen perangkat desa yakni, a. Faktor penghambat, b. Faktor pendukung. Kesimpulannya, proses rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi terkait mekanisme yang dilakukan, masih belum sesuai dengan mekanisme dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga diperlukan adanya pembenahan yang melibatkan seluruh stakeholder.

Kata Kunci: Mekanisme, Rekrutmen, Perangkat Desa.

DOI: <https://doi.org/10.47134/villages.v5i2.124>

*Correspondence: Risniati Baari

Email: Risniatibaari@gmail.com

Received: 05-05-2024

Accepted: 12-06-2024

Published: 15-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The village law regulates references in development at the village level. With autonomous rights, it allows villages to manage their own potential. In order to realize the expected performance of village officials, it is necessary for the village head to recruit quality village officials. The aim of this research is to understand the procedures for appointing village officials and the factors that influence the appointment of village officials in Lapodi Village. This research uses a descriptive qualitative approach. Meanwhile, the data collection method used is based on observation, interviews and documentation. The results of the researchers' findings include; 1. The recruitment mechanism for Lapodi village officials consists of; a. planning and recruiting village officials, b. file collection, c. sub-district head's recommendations and, e. issuance of a decision letter (SK) from the village head 2. factors that influence the recruitment of village officials, namely, a. Inhibiting factors, b. Supporting factors. In conclusion, the recruitment process for village officials in Lapodi Village regarding the mechanisms implemented is still not in accordance with the mechanisms in the applicable laws and regulations, so improvements are needed that involve all stakeholders.

Keywords: Mechanisms, Recruitment, Village Apparatus.

Pendahuluan

Undang-undang desa mengatur mengenai patokan terhadap pembangunan, penataan serta tata kelola desa, pemberdayaan, pembinaan masyarakat, termasuk di antaranya mengenai perekrutan penyelenggara pemerintah desa yang menjadi hak otonom desa. Dengan hak otonom yang dimiliki, memungkinkan desa untuk mengurus rumah tangganya berdasarkan sumberdaya desa yang dapat dikembangkan. Pemerintah wajib menghargai hak kedaulatan masyarakat desa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pada pasal 1 ayat 3 “pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa”.

Demi mewujudkan kinerja perangkat desa yang diharapkan, maka perlu bagi kepala desa untuk merekrut perangkat desa yang bermutu. Diharapkan pelaksanaan pemerintahan desa, termasuk pengangkatan aparat desa, akan lebih transparan dan didukung oleh sistem *checks and balances* antara lembaga desa dan pemerintah desa.

Jika fungsi rekrutmen aparat desa sesuai dengan prosedur, maka akan tercipta pelayanan bagi masyarakat desa yang lebih baik dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan undang-undang. Namun persoalan yang sering dijumpai yaitu kurangnya sumberdaya manusia dalam pengangkatan perangkat desa yang berkualitas, sehingga terjadi berbagai persoalan dalam penyelenggaraan pemerintah desa.

Rekrutmen perangkat desa yang diteliti pada penelitian ini difokuskan pada perangkat desa Lapodi yang direkrut antara tahun 2010 sampai dengan tahun 2016. Sehingga dalam penelitian ini, rujukan peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai patokan penelitian adalah undang-undang tentang desa dan mekanisme rekrutmen perangkat desa yang berlaku antara tahun 2005 sampai dengan tahun 2015.

Dengan melihat kondisi tersebut, sehingga peneliti bermaksud untuk mengetahui terkait mekanisme rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi dan faktor apa saja yang mempengaruhi pengangkatan aparat desa. Apakah sudah dilaksanakan berdasarkan ketentuan undang-undang atau justru sebaliknya, sehingga perlu untuk dilakukan pembenahan dalam melakukan proses rekrutmen perangkat desa.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut (Waruwu, 2023) penelitian analitis dan deskriptif disebut sebagai penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, deskriptif mengacu pada deskripsi dan justifikasi peristiwa, kejadian, dan konteks sosial yang diteliti. Analisis adalah proses mengevaluasi dan membandingkan temuan penelitian.

Istilah "populasi" dalam penelitian mengacu pada kelompok atau bagian lengkap yang memiliki karakteristik khusus yang diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda, peristiwa, atau sesuatu yang selaras dengan penelitian (Anugrainsa, 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan perangkat desa di wilayah desa Lapodi, BPD, pihak kecamatan dan tokoh masyarakat.

Penentuan sampel peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana peneliti akan memilih responden yang dipandang lebih paham terhadap informasi yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan data hasil wawancara lapangan dan studi pustaka. Metode pengambilan data berdasarkan pengamatan, interview, dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya reduksi data, display data, dan kesimpulan. Menurut Waruwu, (2023) Proses menemukan dan mengolah data dengan baik dan benar dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumentasi disebut sebagai analisis data.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa pada Pasal 4 diatur Prosedur-prosedur yang digunakan untuk menunjuk perangkat desa: kepala desa dapat membentuk tim yang terdiri dari seorang sekretaris dan sekurang-kurangnya seorang anggota; kepala desa menyeleksi dan menyaring calon Perangkat Desa dan proses seleksi dan penyaringan diselesaikan oleh kepala desa paling lambat dua (dua) bulan setelah jabatan perangkat desa lowong atau diberhentikan, hasil seleksi dan penyaringan paling sedikit 2 (dua) orang calon perangkat desa. Camat memberikan rekomendasi tertulis kepada calon perangkat desa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja, rekomendasi tersebut berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan. Kepala Desa menentukan pilihan pengangkatan perangkat Desa, dengan syarat Camat memberikan

izin. Dalam hal rekomendasi camat ditolak, calon perangkat desa dipilih dan disaring ulang oleh kepala desa. Adapun tahapan pengangkatan aparat desa di Desa Lapodi diantaranya:

1. Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa Lapodi

a. Perencanaan dan Perekrutan Perangkat Desa

Tahap awal proses rekrutmen aparat desa adalah perencanaan. Hasilnya akan lebih sehat jika perencanaan rekrutmennya sesuai dengan ketentuan. Namun, semakin minimnya perencanaan yang dilakukan maka hasilnya akan semakin jauh dari yang diharapkan. Menurut Fitrianty et al., (2022) Mekanisme pengangkatan aparat desa selalu menemui persoalan, seperti pelaksanaan tahapan serta menempatkan calon aparat yang tidak relevan dengan keperluan kantor desa, tidak ditetapkannya barometer dalam proses perekrutan, dan adanya komponen nepotisme yang kuat.

Berdasarkan temuan wawancara dengan masing-masing responden mengenai persiapan pengangkatan aparat desa di Desa Lapodi, diketahui bahwa peran perencanaan yang seharusnya dilakukan oleh kepala desa tidak lagi dilakukan selama proses pengangkatan. Perekrutan perangkat desa di Desa Lapodi masih dilakukan secara tertutup atau dalam hal ini kepala desa tidak transparan dalam melakukan rekrutmen perangkat. Bapak Kamaluddin, S.Pd selaku Ketua Badan Permusyawaratan Desa menuturkan:

“Yang saya lihat itu tidak ada proses seleksi, seharusnya yang mendaftar itu lebih dari satu, dan pada proses itu lah nanti hasilnya diserahkan ke Camat. Jadi nama yang diusul itu dari desa berdasarkan persyaratan administrasi maupun tes tertulis, dinyatakan lulus oleh panitia. Misalkan dua orang maka dua orang ini di rekomendasikan kepada camat. Namun selama ini tidak ada tes tertulis, wawancara. Tidak sampai pada tahapan itu. Modelnya sudah tertutup” (Wawancara, 25 Mei 2024).

Olehnya demi melahirkan mekanisme rekrutmen yang baik maka peran seluruh *stakeholder* dalam proses rekrutmen perangkat di Desa Lapodi sangat diperlukan. Menurut Youhanita et.al, (2022) Untuk memastikan seluruh masyarakat dapat bersaing secara profesional, prosedur rekrutmen dan seleksi aparatur desa harus akuntabel.

b. Pengumpulan Berkas

Proses pengumpulan berkas merupakan bagian dari rangkaian dalam setiap proses rekrutmen. Menurut (Suarti, 2023) dalam pelaksanaan rekrutmen perlu adanya proses

dalam implementasinya, perlu adanya pengumpulan berkas lamaran terlebih dahulu, dan terakhir pengumuman hasil setelah dilakukan berbagai rangkaian proses tekrutmen.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan, pengumpulan berkas rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi hanya berupa berkas yang menunjukkan identitas pelamar seperti Ijazah, KTP dan KK yang langsung diberikan kepada kepala desa. Sehingga dalam proses pengumpulan berkas peserta tidak perlu membutuhkan waktu yang lama karena dokumen yang dikumpulkan masih berupa dokumen umum yang berkaitan dengan identitas calon perangkat desa. Bahkan dalam beberapa moment pengangkatan kepala dusun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tidak ada proses pengumpulan berkas yang dilakukan. Sebagaimana pernyataan dari Bapak Irwan, S.Pd selaku sekretaris Desa Lapodi:

“Untuk berkas yang di kumpul itu paling KTP, Ijazah, Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, yang bersangkutan dengan identitas, sehingga tidak ada kendala yang dihadapi karna hanya dokumen-dokumen sederhana saja” (Wawancara, 26 Mei 2024).

Bapak La Ali selaku kepala dusun Lapodi juga menuturkan:

“Pada saat itu tidak ada berkas yang harus di kumpulkan, saya langsung di SK kan” (Wawancara, 28 Mei 2024).

Dengan demikian proses pengumpulan berkas dalam mekanisme rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi masih perlu untuk dibenahi. Karena jika ingin mendapatkan kualitas perangkat yang sesuai dengan jabatan yang akan dilamar, panitia rekrutmen dapat mempertimbangkan berkas yang dimasukan oleh pelamar sehingga dapat diketahui secara jelas terkait data calon perangkat atau dalam hal ini perlu untuk dilakukan proses seleksi berkas.

c. Rekomendasi Camat

Pemberian rekomendasi camat atas hasil seleksi kepala desa ketika proses rekrutmen aparat desa akan diberikan setelah melalui hasil penilaian camat terhadap mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh kepala desa bersama panitia rekrutmen. Menurut Arifin, (2023) menyatakan Pengangkatan perangkat desa merupakan salah satu dari kewenangan kepala desa, akan tetapi, dalam pelaksanaannya kepala desa harus mendapatkan rekomendasi tertulis dari camat. Rekomendasi tersebut merupakan persyaratan yang harus ada dalam proses pengisian perangkat desa karena merupakan peraturan yang diperintahkan undang-undang.

Perlu acuan tertulis dari camat sebelum kepala desa dapat menjalankan kewenangannya dalam mengangkat aparatur desa. Hal ini merupakan peraturan yang diwajibkan undang-undang, maka harus dimasukkan dalam proses pengangkatan perangkat desa. Bapak Drs. Amiruddin selaku Camat Pasarwajo mengungkapkan:

“Tim penjangkaran harus ada, kemudian pengumuman mau tempel dimana itu urusan mereka yang penting di sampaikan, kalau masyarakat tidak mau baca itu urusan masyarakat yang penting ada pengumuman” (Wawancara, 4 Juni 2024).

Dengan demikian jika dalam tahap seleksi dinilai masih belum dilaksanakan menurut prosedur undang-undang, camat dapat mengeluarkan rekomendasi berupa penolakan terhadap hasil seleksi tersebut dan meminta kepala desa untuk melakukan seleksi kembali. (Abdul Rohman, 2020) menyatakan Sebagai kepala pemerintahan kecamatan, camat berperan penting terhadap pemberian pengarahan kepada kepala desa tentang pengangkatan atau pemberhentian pejabat desa.

d. Penerbitan Surat Keputusan (SK) Kepala Desa

Penetapan calon aparatur desa dilakukan setelah mendapat rekomendasi penerimaan dari camat terhadap hasil rekrutmen. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 66 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, menyatakan: Kepala Desa melakukan penjangkaran dan penyaringan atau seleksi terhadap calon perangkat Desa; Kepala Desa berunding dengan Camat atau sebutan lain mengenai pengangkatan perangkat Desa; Camat atau sebutan lain memberikan rekomendasi tertulis berisi calon perangkat Desa yang telah berkonsultasi dengan Kepala Desa; dan Kepala Desa menggunakan rekomendasi tertulis dari camat atau sebutan lain sebagai dasar pengangkatan perangkat Desa dengan keputusan Kepala Desa.

Berdasarkan temuan wawancara lapangan mengenai penerbitan SK pengangkatan aparatur desa di desa Lapodi, diperoleh informasi bahwa dalam proses penerbitan SK, masih terdapat beberapa masalah yang ditemukan dilapangan. Sebagaimana ungkapan Bapak La Ali sebagai Kepala Dusun Lapodi:

“Saya diangkat 2016 bulan 8 dimasa jabatannya pak desa sebelumnya, tidak ada pendaftaran, langsung sistem rekomendasi karna percaturan politik, karna saya sebagai timnya. Dan pada saat

itu, saya menggantikan pak La Poni. Dia di kasih SK pemberhentian saya di kasi KS pengangkatan.”(Wawancara, 28 Mei 2024).

Berdasarkan temuan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses rekrutmen maupun pemberhentian aparatur Desa Lapodi dengan mengacu pada tata cara penerbitan surat keputusan pengangkatan atau pemberhentian perangkat desa, Kepala Desa sudah tidak memperhatikan terkait rekomendasi camat. (Abdul Rohman, 2020) menyatakan bahwa kepala desa memiliki kewenangan untuk mengangkat pejabat desa, namun kepala desa harus bersikap adil dan terhindari *nepotisme, korupsi, atau kolusi*.

2. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Perangkat Desa Lapodi

a. Faktor Penghambat

1) Faktor Politik

Faktor politik menjadi alasan mekanisme rekrutmen tidak dapat di lakukan dengan baik, janji-janji politik saat akan mencalonkan diri termasuk penyebab masalah rekrutmen yang terjadi. Sebagaimana pernyataan(Kapojosi et al., 2022) Sebelum Pemilihan Kepala Desa, para calon pemimpin desa membuat komitmen politik satu sama lain, yang merupakan asal mula ide politik birokrasi. Akibatnya, prosedur birokrasi politik dalam perekrutan dan pemecatan pejabat desa merupakan hasil dari rasa terima kasih kepala desa terpilih setelah pemilihan kepala desa. Tentu saja, langkah ini melanggar hukum Indonesia secara langsung, yang mendasarkan banyak tindakan tata kelola pada aturan hukum. Menjaga pengawasan di tingkat pemerintah desa sangat penting. Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa program dan kegiatan pemerintah dilaksanakan dengan cara yang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan, bukan untuk mengidentifikasi kesalahan.

Di Desa Lapodi proses rekrutmen perangkat desa masih cenderung dipengaruhi oleh kepentingan kepala desa ketika pemilihan. Tidak sedikit perangkat desa yang dikeluarkan maupun diangkat karena kepentingan politik. Bapak Hamid, S.Pd selaku mantan Kepala Desa Lapodi juga menuturkan:

“Dulu tahun 2012 ada kontroversi mengapa setiap ada kepala desa yang baru selalu perangkat desa yang lama diberhentikan karna dulu berdasarkan aturan yang lama. Semua yang berhubungan dengan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa itu adalah hak kepala desa. Makanya di pressure itu aturan supaya kepala desa itu tidak sewenang-wenang melakukan tindakan. Hanya

kepala desa tetap mempunyai hak tapi melalui koordinasi dengan camat” (Wawancara, 3 Juni 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dan wacana sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan wawancara diatas diperoleh kesimpulan, dalam proses rekrutmen maupun pemberhentian perangkat desa di Desa Lapodi faktor politik masih sangat mendominasi terhadap otoritas kepala desa. (Abdul Rohman, 2020) menegaskan, jika posisi tersebut ditawarkan berdasarkan layanan saling mendukung dan proses perekrutan tidak dilakukan sesuai dengan aturan dan ketetapan, hal ini dapat dinyatakan sebagai nepotisme.

2) Pemahaman Terhadap Undang-undang

Ditingkat desa, pemahaman masyarakat terhadap aturan-aturan masih sangat terbatas. Sehingga ini menjadi salah satu alasan untuk sulit ditegakannya aturan di tingkat desa. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh (Abdul Rohman, 2020) Mayoritas penduduk desa tidak mengetahui sistem hukum yang mendorong calon pejabat desa untuk terlibat dalam birokrasi politik. Ini termasuk membuat janji kepada teman dan kerabat bahwa mereka akan direkrut setelah mereka terpilih menjadi kepala desa.

Termasuk masalah yang ditemukan di Desa Lapodi yaitu ketika pemerintah desa mengangkat perangkat desa dan saat hendak akan diberhentikan karena alasan telah cukup umur sebagaimana yang termuat dalam peraturan perundang-undangan, dimana batas usia bagi perangkat desa adalah 60 tahun tetapi justru mendapat kritikan dari beberapa pihak. Hal ini seharusnya tidak dapat terjadi, jika dalam proses rekrutmen, segala bentuk persyaratan untuk menjadi perangkat desa, hak, tugas dan tanggungjawabnya disampaikan secara terbuka sehingga ketika akan mulai bekerja, perangkat desa yang terpilih dapat mengetahui secara jelas tupoksi kerja masing-masing termasuk ketika hendak akan diberhentikan karena telah cukup umur. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh bapak Kamaluddin, S.Pd:

”Itulah kemarin kelemahannya, karena aturan ini tidak di perkuat di desa sehingga regulasi ini tidak di tau oleh masyarakat” (Wawancara, 25 Mei 2024).

Maka seharusnya ketika akan dilakukan rekrutmen perangkat desa, Kepala Desa memberikan pemahaman kepada calon perangkat terhadap mekanisme perekrutan atau penurunan aparat desa. Agar perangkat terpilih dapat mengetahui terhadap apa yang seharusnya menjadi hak, tugas, dan tanggungjawabnya sebagai calon perangkat desa.

(Abdul Rohman, 2020) menyatakan, Sangat penting bagi berbagai pemangku kepentingan untuk berkonsentrasi dalam mengadvokasi dan menguraikan hak-hak masyarakat, terutama yang berkaitan dengan pencalonan maupun pemberhentian aparat desa.

3) Akses Informasi

Kemampuan akses informasi saat ini sangat berpengaruh besar terhadap cara setiap individu dalam mengambil keputusan. Menurut (Kapojsi et al., 2022) Sebelum Pemilihan Kepala Desa, para calon pemimpin desa membuat komitmen politik satu sama lain, yang merupakan asal mula lahirnya gagasan politik birokrasi. Akibatnya, prosedur politik birokrasi dalam perekrutan dan pemecatan pejabat desa merupakan hasil dari rasa terima kasih kepala desa terpilih setelah pemilihan kepala desa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan rata-rata perangkat desa Lapodi menyatakan pada saat direkrut sebagai perangkat desa mereka belum memiliki pemahaman terkait regulasi mengenai mekanisme rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi, terlebih dengan sulitnya akses teknologi informasi dan komunikasi pada saat itu. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Irwan, S.Pd selaku Sekretaris Desa Lapodi:

“Perekrutan itu sebenarnya harusnya sesuai dengan mekanisme, saya pada saat itu kurang update terkait peraturan-peraturan perekrutan itu yang seharusnya melalui penjangkaran. Saya juga mohon maaf, karena pada saat itu HP juga masih jadul dan tentang sosialisasi perekrutan ini demi Allah saya tidak terlintas seperti itu modelnya. Tapi insyaallah kedepannya kalau sudah ada yang pensiun atau bagaimana tetap harus kita ikut mekanismenya, nda bisa kita abaikan” (Wawancara, 26 Mei 2024).

Berdasarkan pembahasan diatas ditarik kesimpulan, termasuk faktor yang menjadi kendala saat melakukan rekrutmen perangkat Desa Lapodi yaitu minimnya akses informasi bagi perangkat desa untuk mengetahui terkait mekanisme rekrutmen perangkat desa yang sesuai dengan regulasi. Menurut (Khaerani & Abidin, 2023) sumberdaya manusia memegang peran penting bagi organisasi karena mereka merupakan pelopor dengan melihat isu-isu perekrutan, pengembangan, dan evaluasi.

a. Faktor pendukung

1) Penegakan Peraturan Perundang-undangan

Penegakan aturan dalam menjalankan suatu sistem pemerintahan sangat diperlukan. Menurut (Rosana, 2014) Tenaga manusia digunakan untuk menegakkan supremasi hukum guna menciptakan ketertiban yang diperlukan. Ketiga pilar penegakan

hukum, yaitu peraturan perundang-undangan, aparat penegak hukum, dan budaya hukum masyarakat, harus berjalan secara harmonis.

Perbaikan mekanisme rekrutmen perangkat desa di wilayah Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton termasuk Desa Lapodi, tidak terlepas dari diterbitkannya Perda Kabupaten Buton No 3 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Serta Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Drs. Amrudin selaku Camat Pasarwajo:

"Jadi sekarang di desa itu ketika mau mengangkat atau memberhentikan perangkat desa, itu kita gunakan Perda nomor 3 tahun 2018, itu tata cara pengangkatan perangkat desa. Setiap pengangkatan perangkat desa harus di usulkan oleh kepala desa melalui konsultasi ke Camat" (Wawancara, 4 Juni 2024).

Bapak Drs. Amruddin juga menambahkan:

"Selama saya jadi camat tidak ada main-main, kalau tidak yah tidak, harus bentuk tim. Karna harus ada tanda tangan tim, kalau tidak ada itu, tidak bisa karna dari mana kalian mau ambil ini barang ? iya kan?. Tetap tidak bisa karna itu ada perintah rekomendasi membentuk tim penjangkangan dan penyaringan di SK kan oleh kepala desa mereka yang bekerja" (Wawancara, 4 Juni 2024).

Dengan demikian untuk mewujudkan mekanisme rekrutmen perangkat desa yang baik. Maka peran pemerintah daerah terutama pihak kecamatan sangat diperlukan agar penyelenggara desa lebih tertib saat mengambil kebijakan. Camat mempunyai peran krusial terhadap edukasi prosedur pemerintahan desa kepada kepala desa termasuk saat melakukan seleksi aparatur desa (Abdul Rohman, 2020)

b. Ketersediaan Anggaran

Anggaran merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut (Myra Andriana et.al, 2021) anggaran dalam siklus organisasi sangatlah penting. Merancang anggaran membantu organisasi dalam memantau dan menilai kemajuan mereka menuju tujuan. Inefisiensi suatu anggaran akan mempengaruhi hasil program kegiatan yang telah dijadwalkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ketersediaan anggaran dalam proses rekrutmen perangkat desa dipandang sebagai suatu faktor pendukung terlebih saat ini dengan adanya Anggaran Dana Desa (ADD) dan Anggaran Desa (AD) yang diberikan

pemerintah pusat kepada pemerintah desa, maka semakin menguatkan bagi pemerintah desa untuk menyelenggarakan rekrutmen perangkat tanpa harus terkendala pada anggaran. Sebagaimana ungkapan Bapak Irwan, S.Pd Sekretaris Desa Lapodi:

“Kalau anggaran saya rasa bisa diporsikan sebenarnya, karna sekarang kan sistem aplikasi nanti di lihat lagi di SISKODES. Setelah kita lihat di SISKODES itu ada porsinya ada pos-posnya bisa lewat ADD bisa di porsikan. Kan perekrutan paling siapkan anggaran satu dua juta saja paling hanya beli kertas, ATK dan apa-apa juga yang perlu disiapkan dan paling honorinya panitia” (Wawancara, 26 Mei 2024).

Menurut Myra Andriana et.al, (2021) tidak berhasil atau gagalnya rencana kegiatan yang telah diprogramkan sebelumnya akan bergantung pada seberapa sukses suatu anggaran. Olehnya menyiapkan anggaran untuk melakukan rekrutmen perangkat desa merupakan suatu yang diharuskan agar penyelenggaraan pemerintahan desa tetap dapat dijalankan. Sebab jika terjadi kekosongan perangkat maka dapat dipastikan akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan pemerintah desa.

c. Keikut Sertaan dalam Kegiatan Pelatihan dan Bimbingan Teknis

Ada beberapa strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia di tingkat desa, salah satunya dengan mengadakan program pelatihan. Kemampuan Peningkatan sumber daya manusia pada Pemerintahan Desa dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur, sehingga menambah pengetahuan, kompetensi, dan kemampuannya (Nikodimus, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, melalui kegiatan BIMTEK yang dilakukan kepada perangkat desa sehingga dapat memberikan pemahaman kepada perangkat desa terkait tugas dan tanggungjawab serta hak dan kewajibannya sebagai perangkat desa. Sehingga kepala desa menjadi lebih tertib ketika akan memberhentikan atau mengangkat perangkat desa. Sebagaimana diungkapkan oleh bapak Arsida, S.IP:

“Sekarang sudah ada aturannya, batas umur 60 tahun, kemudian juga mereka pernah di BIMTEK dan di sampaikan bahwa kalian jangan takut kalau ada pemilihan saat naik lagi pejabat baru kalian akan di geser karena sekarang sudah ada aturan dan masa pensiunnya perangkat itu ada” (Wawancara, 5 Juni 2024).

Bapak Hamid, S.Pd juga menambahkan:

“Kalau sekarang kita mau tabrak juga seperti dulu, banyak masalah juga kita dapatkan. Sekarang kan orang rata-rata semua sudah tau aturan” (Wawancara, 3 Juni 2024).

Olehnya penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis bagi perangkat desa harus selalu dilakukan. Tambahan pengetahuan yang diberikan dapat bermanfaat dalam melakukan proses pelayanan bagi masyarakat. Menurut (Andri et al., 2022) Aparat pemerintah desa dianggap sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, dan hal ini penting untuk dilakukan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Permasalahan yang ada dapat diidentifikasi, terutama terkait dengan kurangnya dan terbatasnya kapasitas sumber daya aparat untuk mengawasi pengelolaan pemerintahan desa dan membantu meningkatkan dan memberdayakan masyarakat desa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan: Dalam proses rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi terkait mekanisme yang dilakukan, masih belum sesuai dengan mekanisme dalam peraturan perundang-undangan. Adapun mekanisme rekrutmen perangkat desa di Desa Lapodi diantaranya: mulai dari tahap Perencanaan dan Perekrutan Perangkat yang dilakukan masih sangat tertutup. Kemudian, Pengumpulan Berkas yang masih belum sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang, bahkan salah satu perangkat desa mengaku tidak melakukan pengumpulan berkas saat diangkat sebagai perangkat desa. Selanjutnya, Rekomendasi Camat yang masih belum sesuai dengan mekanisme rekrutmen, karena siapapun yang telah diusulkan oleh Kepala Desa untuk menjadi perangkat desa, secara otomatis akan mendapat rekomendasi dari kecamatan. Kemudian, Penerbitan SK Kepala Desa, dimana dalam proses rekrutmen maupun pemberhentian perangkat desa di Desa Lapodi, rekomendasi camat masih kurang diperhatikan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen diantaranya: Faktor Penghambat yaitu faktor politik, pemahaman terhadap undang-undang, dan akses informasi. Selanjutnya faktor pendukung dalam melakukan rekrutmen perangkat desa yaitu penegakan peraturan perundang-undangan, ketersediaan anggaran, dan Keikut Sertaan dalam Kegiatan Pelatihan dan Bimbingan Teknis.

Beberapa rekomendasi yang dapat diambil berdasarkan penelitian ini yaitu agar hasil rekrutmen yang dilakukan di Desa Lapodi dapat memperoleh sumberdaya manusia yang diinginkan, maka proses perekrutan harus mematuhi semua peraturan yang berlaku, atau dalam hal ini seluruh tahapan dalam mekanisme rekrutmen yang dilakukan mulai

dari pembentukan tim, proses penjaringan dan penyaringan, rekomendasi camat hingga penerbitan Surat Keputusan Kepala Desa yang tidak dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan politik.

Daftar Pustaka

- Abdul Rohman. (2020). Politik Birokrasi Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Pasca Pilkades. *Indonesian Governance Journal : Kajian Politik-Pemerintahan*, 3(2), 127–138. <https://doi.org/10.24905/igj.v3i2.1571>
- Andri, A., M, S., Desco, D., Ramadhanti, R., Emharis, E., Muharam, S., Sumarli, H., & Hendri, M. (2022). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kepala Desa Dan Perangkat Desa Di Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 273–283. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v2i2.2744
- Anugraainsa, Y. (2022). Analis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal TAMBORA*, 6(3), 171–183. <https://doi.org/10.36761/jt.v6i3.2097>
- Arifin, S. S. K. S. Z. (2023). Reposisi Rekomendasi Camat Dalam Proses Pengisian Perangkat Desa. *Journal Juridisch*, 1(2), 75–88.
- Fitrianty, F. S., Amir, R., & Alhadar, S. (2022). Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa. *Jurnal Administrasi, Manajemen Dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, 1(3), 104–109.
- Kapojosi, M. J., Pinasang, D. R., Setiabudhi, D. O., Dan, P., Perangkat, P., Dalam, D., Tertib, R., Pemerintah, P., Lex, D., & Kapojos, M. J. (2022). PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PERANGKAT DESA DALAM RANGKA TERTIB PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA. *LexEtSocietatis*, 10(1), 47–61.
- Khaerani, A. N., & Abidin, Y. Z. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Pendistribusian Sedekah di Kota Bogor. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 8(1), 99–116. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v8i1.21067>
- Myra Andriana et.al. (2021). Sistem Informasi Pengelolaan Anggaran dengan Metode R&D. *Evolusi: Jurnal Sains Dan Manajemen*, 9(2), 1–25.
- Nikodimus. (2022). Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Desa. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 20(1), 127–131. <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.588>

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, (2015).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pub. L. No. 47.
- Rosana, E. (2014). Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 10(1), 1–25. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIS/article/view/1600>
- Suarti, E. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pelayanan Medis di RS. Citra Arafiq Depok. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4589–4606.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pub. L. No. 6.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Youhanita Ety et.al. (2022). Transparansi Rekrutmen Dan Seleksi Perangkat Desa Sugihwaras. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 1762–1769. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.8045>