

Dinamika Rekrutmen Perangkat Desa Di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten

Author:

Ali Hanafiah Muhi

Email:

ali_hanafiah_muhi@ipdn.ac.id

Afiliasi:

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Received : Okt, 31, 2024

Revised : Nov, 29, 2024

Accepted : Dec, 01, 2024

Available Online: Dec, 31, 2024

Corresponding author

Ali Hanafiah Muhi

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

ali_hanafiah_muhi@ipdn.ac.id

Abstrak

Pemerintah desa merupakan bagian dari aparatur birokrasi pada level pemerintahan terendah. Pemerintah desa perlu menjaga adanya kesinambungan dan proses regenerasi aparturnya, guna menjaga kontinuitas pelayanan dan keberlangsungan pemerintahan dan pelayanan. Dalam kontek itu, terjadinya pergantian Kepala Desa dapat diiringi dengan pergantian perangkat desa. Namun, dalam proses pergantian perangkat desa seringkali terindikasi bahwa proses pergantian perangkat desa cenderung mengabaikan peraturan, ketentuan, prosedur, mekanisme, kualitas dan kompetensi, serta tidak transparan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara dengan Pejabat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Camat/Sekretaris/Kasi Kecamatan, Kepala Desa dan/atau Perangkat Desa, dan Tokoh Masyarakat. Selain itu juga dilakukan studi dokumentasi. Data hasil penelitian dideskripsi dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen perangkat desa seringkali dipengaruhi oleh faktor politik dan personal Kades. Faktor politik dan personal Kades (yang baru) menjadi salah satu penyebab seringnya perangkat desa (yang lama) mengundurkan diri atau diberhentikan secara tidak langsung. Praktik politik di tingkat desa masih kerap mendominasi proses rekrutmen perangkat desa. Dimana proses seleksi yang cenderung informal dan didominasi oleh pengaruh politik dan tim sukses. Kondisi ini menyebabkan seleksi cenderung longgar, lebih didasarkan pada faktor kekeluargaan dan loyalitas politik, dan cenderung tidak transparan.

Kata Kunci: Dinamika, pergantian, rekrutmen, seleksi, perangkat, desa.

Abstract

The village government is part of the bureaucratic apparatus at the lowest level of government. The village government needs to maintain continuity and the regeneration process of its apparatus, in order to maintain continuity of service and sustainability of government and services. In that context, the change of Village Head can be accompanied by a change of village apparatus. However, in the process of changing village apparatus, it is often indicated that the process of changing village apparatus tends to ignore regulations, provisions, procedures, mechanisms, quality and competence, and is not transparent. This study uses a qualitative method. Data collection through interviews with Community and Village Empowerment Service Officials, Sub-district Heads/Secretaries/Sub-district Section Heads, Village Heads and/or Village Apparatus, and Community Leaders. In addition, a documentation study was also conducted. The research data were described and analyzed qualitatively. The results of the study showed

that the recruitment of village apparatus was often influenced by political and personal factors of the Village Head. Political and personal factors of the (new) Village Head are one of the causes of the frequent (old) village apparatus resigning or being indirectly dismissed. Political practices at the village level still often dominate the recruitment process of village apparatus. Where the selection process tends to be informal and dominated by political influence and the campaign team. This condition causes the selection to tend to be loose, more based on family factors and political loyalty, and tends to be non-transparent.

Keywords: *Dynamics, turnover, recruitment, selection, equipment, village.*

Pendahuluan

Rekrutmen dan seleksi calon pegawai sangat erat kaitannya dengan upaya menjaga kesinambungan dan proses regenerasi pegawai agar pelayanan publik tidak terhambat. Desa merupakan bagian dari aparatur birokrasi pada level pemerintahan terendah. Kontinuitas pengelolaan pemerintahan desa dan pelayanan publik harus senantiasa dapat berlangsung secara berkelanjutan dari waktu ke waktu. Pergantian kepemimpinan pemerintahan desa (Kepala Desa) adalah suatu hal yang natural dan tidak dapat dihindarkan. Namun, yang perlu dijaga adalah agar peralihan kepemimpinan pemerintahan desa tidak menimbulkan gejolak sosial dan kevakuman dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (disingkat UU Nomor 6/2014) menyatakan bahwa Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Pemerintah Desa. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa (Kades) dan yang dibantu oleh Perangkat Desa.

Sumber daya manusia (SDM) perangkat desa merupakan bagian dari sumber daya manusia sektor publik. Setyabudi, T. (2020) menyatakan bahwa SDM Sektor Publik merupakan suatu personil yang dikelola dan dikendalikan langsung oleh pemerintah, yang melakukan *public service* termasuk *civil service*, dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam suatu sistem birokrasi dan organisasi tata kelola pemerintahan. Fitrianty, F.S., Amir, R., dan Alhadar, S. (2022) mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks, mutlak diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional. Menurut Irianto, J. (2012), bahwa SDM yang berkualitas dan kompeten dibutuhkan pada proses perencanaan, dan manajerial birokrasi untuk pencapaian target dan tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, ketika dikaitkan dengan SDM pemerintahan desa, dimana mereka berperan dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewajiban yang melekat pada pemerintah desa, maka mereka dituntut untuk memiliki kualitas dan kemampuan yang memadai. Artinya, semua desa di seluruh pelosok tanah air seyogianya merekrut dan memilih calon perangkat desa yang berkualitas.

Kabupaten Tangerang merupakan Kabupaten terdekat dengan Daerah Khusus Ibukota Negara (DKI) Jakarta. Kecamatan Tigaraksa merupakan ibukota Kabupaten Tangerang. Kecamatan Balaraja merupakan Kecamatan berbatasan langsung dengan ibukota Kabupaten Tangerang dan terletak di tengah-tengah Kabupaten Tangerang. Kecamatan Cikupa merupakan daerah kawasan industri Kabupaten Tangerang dan berbatasan langsung dengan Kota Tangerang. Dinamika kehidupan di desa pada ketiga

Kecamatan ini sangat terpengaruh oleh arus kemajuan kota, sehingga berkembang desa-desa yang bernuansa kota. Dinamika yang mirip juga terjadi pada lingkungan pemerintahan desa, sehingga isu-isu terkait pemerintahan termasuk perubahan kepemimpinan desa (Kades) dan perangkat desa menjadi hal yang menarik perhatian masyarakat. Terkait dengan itu, ada fenomena pergantian Kades yang hampir selalu diikuti dengan pergantian perangkat desa, dan dilakukan melalui proses rekrutmen.

Terjadinya proses rekrutmen pegawai atau perangkat desa mengindikasikan bahwa terdapat kekosongan pada jabatan tertentu. Menurut Dessler, G. (2006) bahwa sesungguhnya pengisian lowongan pekerjaan akan sangat tergantung pada ketersediaan pelamar. Semakin banyak pelamar, semakin banyak kemungkinan pilihan, sehingga semakin selektif proses rekrutmen, maka akan semakin efektif rekrutmen. Al Zhikri (2019) mengemukakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perangkat desa. Andriani, U., dan Zulaika, T. (2019) mengemukakan bahwa perangkat desa berperan dalam pengelolaan dana desa, pelaksanaan, pelaporan, dan pertanggung jawaban.

Bentuk ketidakefektifan seleksi, diantaranya tidak disiplin, tidak tegas dalam keputusan, tidak jelasnya tolak ukur penilaian, sulitnya memperoleh calon sesuai standar kualifikasi, ketidakjujuran dan tidak objektif, dan kesalahan dalam memilih orang yang mengisi suatu jabatan (Siagaan *dalam* Wati, R., Apriandi, Wahyudi, Shanty Komalasari, S., 2023). Selain itu, ketidakefektifan rekrutmen perangkat desa disebabkan proses rekrutmen bersifat tertutup (Setyoko, J., dan Patmawati, 2022).

Selanjutnya, hasil analisis Windasari, C., Nasir, M., dan Asriani (2020) bahwa perangkat desa memegang peran yang sangat penting dalam membantu tugas dan kewenangan Kades. Namun, yang menjadi permasalahan adalah terkait dengan kapasitas dan kompetensi perangkat desa, dan isu nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi. Permasalahan ini terjadi mulai dari proses seleksi, dimana pendaftar yang tidak memiliki latar belakang atau kemampuan di bidangnya, serta proses rekrutmen dan seleksi yang tidak transparan.

Sesungguhnya pergantian personil pada suatu organisasi pemerintahan desa merupakan sesuatu yang wajar. Yang menjadi perhatian penting di sini adalah adanya fenomena bahwa setiap terjadi perubahan kepemimpinan di desa, hampir selalu diiringi dengan terjadinya pergantian perangkat desa. Proses pergantian perangkat desa seringkali diiringi dengan berkembangnya berbagai isu, dimana proses pergantian perangkat desa cenderung mengabaikan peraturan, ketentuan, prosedur dan mekanisme yang berlaku, proses rekrutmen yang tidak transparan, pengabaian terhadap aspek kualitas dan kompetensi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis dinamika dalam rekrutmen perangkat desa di desa pada Kecamatan Tigaraksa, Kecamatan Balaraja, dan Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada tahun 2022 di Desa Sodong, Desa Pete dan Desa Pasir Nangka (Kecamatan Tigaraksa), Desa Gembong dan Desa Cangkudu (Kecamatan Balaraja), dan Desa Cikupa (Kecamatan Cikupa).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara pencarian, penelusuran, pencatatan dan perekaman melalui wawancara dengan Pejabat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Camat/Sekretaris/Kasi Kecamatan, Kepala Desa dan/atau Perangkat Desa, dan Tokoh Masyarakat. Selain itu juga dilakukan studi dokumentasi. Data yang terkumpul dikondensasi, disajikan, diverifikasi, dan dianalisis secara kualitatif. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan penafsiran dan interpretasi terhadap hasil analisis, serta melakukan penarikan kesimpulan.

Hasil Dan Pembahasan

3.1. Hasil

Dinamika Rekrutmen Perangkat Desa

Dinamika yang berkembang dalam masyarakat desa berupa fenomena terjadinya pergantian perangkat desa yang mengiringi peristiwa terpilihnya Kepala Desa yang baru melalui Pilkades. Hampir dapat dipastikan bahwa setelah terpilihnya Kades, akan selalu diiringi dengan pergantian perangkat desa. Namun seringkali terjadi bahwa pergantian perangkat desa belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Proses rekrutmen tampaknya lebih cenderung mengedepankan apa yang mereka sebut dengan kearifan lokal, dan belum/tidak dilakukan sebagaimana proses yang semestinya berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Hasil wawancara dengan tokoh Masyarakat, pejabat pemerintah daerah, kecamatan, dan pemerintahan desa, ditemukan bahwa rekrutmen perangkat desa diawali dengan Pilkades. Fenomena dalam rekrutmen perangkat desa adalah:

a. Pra Rekrutmen Perangkat Desa

Kebiasaan umum di Desa, dimana pergantian Kepala Desa hampir selalu diikuti dengan pergantian perangkat Desa. Kondisi ini tidak terlepas dari dukungan politik, termasuk pembiayaannya ketika pencalonan dan pemilihan Kades. Namun demikian, setidaknya masih ada desa yang tidak serta merta melakukan pergantian perangkat desa. Fenomena dalam proses pergantian perangkat desa, diantaranya:

- 1). Pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa semestinya berdasarkan peraturan yang berlaku, dan tidak dilakukan secara sembarangan. Sudah ada edaran terkait pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. Selain itu, pemerintah daerah secara administratif akan melakukan penertiban dan menerbitkan semacam "Nomor Induk Pegawai (NIP)" dan menyusun database perangkat desa (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Tangerang, 2022). Akan tetapi, peraturan dan edaran yang ada dinilai tidak efektif dalam mencegah/menghentikan pergantian perangkat desa.

2). Fenomena dalam proses pergantian perangkat desa, di sini faktor personal Kades cukup menonjol. Ada indikasi bahwa sikap Kades cenderung mengedepankan ego dalam proses pergantian dan rekrutmen perangkat desa.

- Banyak kasus, dimana perangkat desa (dianggap condong kepada *incumbent* atau Kades lama). Karena egonya, Kades seakan memandang para perangkat desa (lama), kalau tidak mendukung saya, ya akan saya ganti.
- Pada dasarnya pejabat (lama) dinilai memiliki pengalaman atau kemampuan yang memadai, sehingga layak dipertahankan. Akan tetapi ada tekanan politik, karena pada saat pilkades mereka mendukung calon Kades lain. Kondisi ini membuat mereka merasa tidak enak sendiri, akhirnya mengundurkan diri.
- Kades tidak secara terang-terangan meminta perangkat desa untuk mundur. Namun, seringkali mereka tidak diberi pekerjaan dan tidak dilibatkan dalam kegiatan. Kondisi ini menjadi tekanan psikologis bagi yang bersangkutan, sehingga memilih mengundurkan diri. Padahal sesuai ketentuan, perangkat desa dapat diganti atau diberhentikan, apabila:
 1. Meninggal dunia;
 2. Tidak melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu; dan
 3. Mengundurkan diri.

Ketika pergantian karena tidak menunaikan tugas, harus ada pembuktian. Apakah yang bersangkutan tidak mampu, lalai, abai atau tidak peduli terhadap tugasnya, atau tidak masuk kerja (harus ada bukti) dan sebagainya. Realitas di lapangan, bahwa cara terbaik adalah dengan mengundurkan diri yang disertai surat pengunduran diri.

3). Pengunduran diri perangkat desa menyebabkan terjadinya kekosongan jabatan. Inilah yang dijadikan sebagai alasan untuk melakukan rekrutmen perangkat desa.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa rekrutmen perangkat desa merupakan salah satu isu penting dalam tata kelola pemerintahan desa. Rekrutmen ini seringkali dikaitkan dengan dinamika politik lokal dan kepentingan personal Kades.

Beberapa hal yang penting pada pra rekrutmen pergantian perangkat desa, antara lain: (1). Pengaruh pergantian Kades terhadap perangkat desa, dimana pergantian Kades yang baru terpilih kerap diikuti dengan pergantian perangkat desa. Fenomena ini lebih dominan dipengaruhi oleh dukungan politik selama proses pencalonan Kades; (2). Regulasi dan edaran pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah telah mengeluarkan ketentuan yang melarang pergantian perangkat desa secara sembarangan; (3). Faktor personal dan ego Kades. Faktor personal Kades sering menjadi alasan utama dalam proses penggantian perangkat desa; (4). Tekanan politik dan psikologis. Ada beberapa kasus di mana perangkat desa tidak secara terang-terangan diminta untuk mundur, namun mengalami tekanan halus dari Kades; (5). Kekosongan jabatan dan rekrutmen baru. Pengunduran diri perangkat desa yang lama menimbulkan kekosongan jabatan, yang menjadi alasan sah untuk melakukan rekrutmen perangkat desa yang baru; (6). Implikasi terhadap tata kelola desa.

Pergantian perangkat desa yang disebabkan oleh alasan politik dapat berdampak negatif terhadap tata kelola pemerintahan desa.

b. Proses Seleksi Perangkat Desa

Proses seleksi menjadi penting dalam merekrut calon pelamar yang efektif. Proses seleksi dalam rangka untuk merekrut dan mencari orang yang tepat untuk dipekerjakan. Karena itu, semestinya pemerintah desa memberikan perhatian yang besar terhadap rekrutmen calon perangkat desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tokoh masyarakat, pejabat pemerintah daerah, kecamatan, dan pemerintahan desa, ditemukan beberapa fenomena penting dalam proses seleksi perangkat desa, yaitu:

1). Pengumuman dan Menjaring Peminat

Seleksi terhadap calon perangkat desa yang dilakukan cenderung bersifat informal, dan sangat jarang dilakukan seleksi secara formal. Proses rekrutmen diawali dengan pengumuman dalam skala terbatas atau tidak terbuka. Kades cenderung memberitahukan kepada pihak-pihak tertentu saja, seperti mereka yang mendukung pada pencalonan Kades. Peminat/calon perangkat desa cukup bervariasi. Secara umum, peminat perangkat desa berkisar antara 2 sampai 10 orang atau lebih.

Menurut Nurkamid, M., Jazuli, a., dan Ghazali, M.I. (2019) adalah penting keterbukaan dalam rekrutmen perangkat desa. Salah satu cara yang dapat dilakukan melalui Sistem Informasi, dan ini bermanfaat: agar warga dapat berpartisipasi secara *online*, seleksi dapat berjalan transparan, dan proses pelaksanaan seleksi lebih cepat, melalui pembagian tugas kepada pihak-pihak yang terlibat.

2). Seleksi

Setelah mendapatkan sejumlah pelamar/calon perangkat desa, maka proses selanjutnya adalah melakukan seleksi. Kades memiliki kewenangan dalam rekrutmen calon perangkat desa. Berdasarkan itulah, Kades melakukan proses rekrutmen calon perangkat desa. Proses seleksi, sebagai berikut:

a. Proses Seleksi Perangkat Desa

Dalam konteks seleksi calon perangkat desa seringkali berkembang sinyalemen bahwa ada keterkaitan dan kepentingan tim sukses Kades. Meskipun antusiasme tim sukses cukup besar untuk menjadi perangkat desa. Ada indikasi, bahwa Kades tidak secara sekonyong-konyong memasukkan tim sukses menjadi perangkat desa.

Dinamika pilkades terasa lebih kuat dan seru di tengah masyarakat desa. Magnet Pilkades lebih kuat dibanding Pemilu Legislatif maupun Pemilihan Kepala Daerah, yang disebabkan faktor antusiasme masyarakat desa yang tinggi dalam proses Pilkades. Dukungan pada saat pilkades, membawa eksese terhadap proses rekrutmen perangkat desa. Memang diakui bahwa proses rekrutmen perangkat desa tidak didasari pada proses dan prosedur yang ketat (sebagaimana pada rekrutmen CPNS dan ASN).

Ada kecenderungan bahwa rekrutmen calon perangkat desa lebih bernuansa kekeluargaan, kental pengaruh politik (tim sukses), menonjol sikap dan ego personal Kades dalam seleksi calon perangkat desa. Kondisi ini, kadangkala mendorong

terjadinya proses rekrutmen yang hampir tidak melihat latar belakang, kompetensi, dan kualifikasi calon perangkat desa.

b. Pelaksanaan Seleksi Perangkat Desa

Proses seleksi perangkat desa berlangsung di desa, dalam pelaksanaannya cenderung berlangsung berdasarkan azas kekeluargaan dan dukungan politik. Berdasarkan langkah dan cara seleksi yang dilakukan desa, nampaknya seleksi berlangsung secara informal, yang disinyalir tidak bersandarkan pada standar yang jelas dan terukur.

Dinamika di lapangan menunjukkan bahwa proses seleksi tetap ada atau dilaksanakan. Namun, cenderung tidak sesuai dengan harapan berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dalam seleksi, Kades lebih cenderung melihat dari keseharian calon perangkat desa, dan tidak melalui proses pengujian. Jika ada testing/pengujian, itu dilakukan cenderung secara tertutup. Hasil pengujian sangat jarang diumumkan. Namun demikian, Kades biasanya meminta masukan kepada tokoh masyarakat atau lembaga yang ada di desa. Langkah-langkah dalam proses seleksi perangkat desa yang dilakukan:

- Calon Perangkat Desa dipanggil atau bertemu dengan Kades;
- Calon Perangkat Desa mengisi formulir;
- Calon Perangkat Desa diuji/test (cenderung secara informal);
- Calon Perangkat Desa diwawancarai (cenderung secara informal);
- Kades memutuskan penunjukan Calon Perangkat Desa.

Inilah langkah-langkah yang umum dalam seleksi calon perangkat desa yang dilakukan oleh Kades dan pihak-pihak terkait di desa.

Khusus untuk pemilihan perangkat desa yang dianggap strategis, salah satunya adalah Sekretaris Desa (Sekdes). Terkait seleksi calon Sekdes, dimana Kades cukup berhati-hati. Biasanya Kades lebih melihat dan mempertimbangkan pada personal atau calon yang memiliki kapabilitas, mempunyai kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi. Kades memandang bahwa Sekdes menjadi posisi sentral dalam pemerintahan desa. Sekdes harus mempunyai kemampuan yang memadai, baik dari aspek pengalaman, pengetahuan dan sebagainya.

c. Peran Pemerintah Daerah.

Pemerintah daerah lebih bersikap memantau dan mengawasi. Pemerintah daerah tidak turut campur dalam poses rekrutmen dan seleksi perangkat desa. Akan tetapi ada hal-hal tertentu yang bersifat krusial dan prinsip yang memerlukan keterlibatan pemerintah daerah. Pemerintah daerah melalui Kecamatan turut ambil peran dalam bentuk:

- Berperan dalam konteks menjaga konsistensi agar persyaratan yang telah ditentukan tidak terlalu keluar dari jalur, yaitu:
 - a. Batas usia yang ditentukan (usia maksimal 45 tahun) sesuai Peraturan Bupati;
 - b. Jenjang pendidikan minimal SMA.

Pernah terjadi, ada 2 (dua) desa yang mengusulkan Sekdes melebihi batas usia yang ditentukan. Camat menyampaikan secara baik, bahwa ini terdapat kecacatan hukum dan dikhawatirkan ke depan ada gugatan dari pihak masyarakat.

- Turut menjaga situasi dan kondisi yang kondusif di desa, dan berupaya meminimalisir konflik yang muncul sebagai ekses dari Pilkades. Seringkali proses Pilkades menimbulkan konflik. Kadangkala pergantian perangkat desa juga dapat menjadi pemicu munculnya konflik di desa. Jika terjadi konflik, maka berdampak pada pecahnya hubungan kekeluargaan dan persaudaraan.
- Kecamatan memberikan rekomendasi. Camat mencermati/memeriksa berkas calon perangkat desa, jika calon yang diajukan oleh Kades memenuhi syarat sesuai aturan/ketentuan, maka Camat akan memberikan rekomendasi. Ketika calon yang diajukan oleh Kades kiranya menyalahi aturan/ketentuan, maka Camat tidak memberikan rekomendasi. Camat memberikan pandangan kepada Kades. Jika personil tersebut dianggap mampu dan dipercaya oleh Kades, disarankan ditempatkan di posisi lain diluar struktur resmi perangkat desa.

3). Calon Perangkat Desa Diterima Menjadi Perangkat Desa

Setelah melalui rangkaian proses rekrutmen sebagaimana di atas, maka Kades menyatakan calon diterima. Selanjutnya, Kades akan menunjuk/mengangkat Calon Perangkat Desa yang memenuhi syarat dan dianggap cocok untuk membantu Kades dalam menjalankan tugasnya sebagai perangkat desa.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian di atas, bahwa proses seleksi perangkat desa sering kali mencerminkan dinamika sosial dan politik di tingkat desa, khususnya dalam kaitan dengan pemilihan Kades. Proses seleksi ini jarang berlangsung sesuai dengan ketentuan formal yang ada, dan lebih didominasi oleh pendekatan informal serta faktor kekeluargaan dan politik lokal desa.

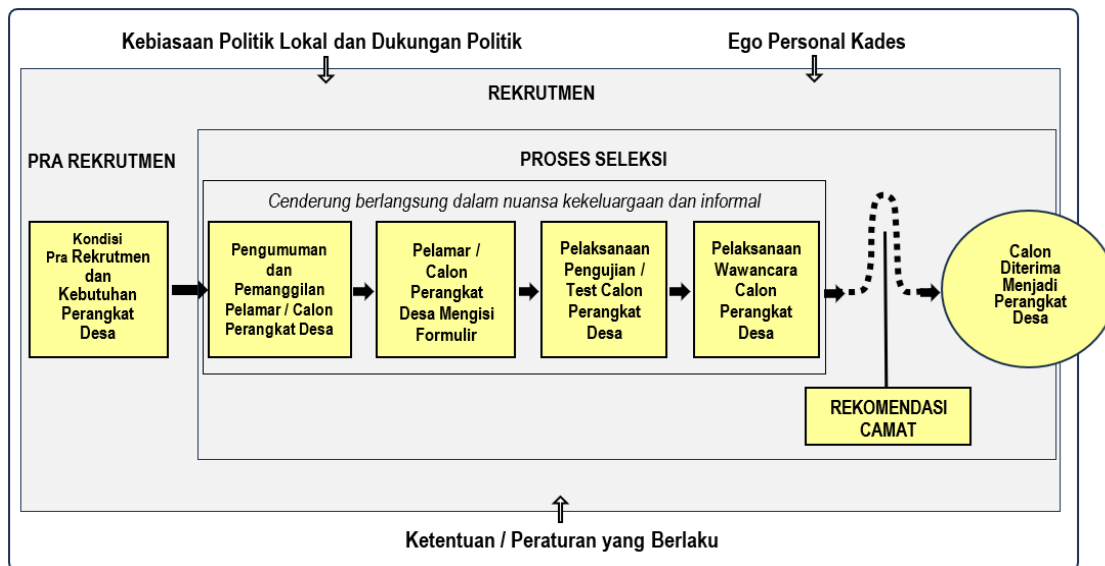
Beberapa hal yang penting pada proses seleksi perangkat desa, antara lain: (1). Pengumuman dan menjaring peminat. Pengumuman seleksi perangkat desa cenderung tidak terbuka dan terbatas. Proses pengumuman sering kali hanya dilakukan pada lingkaran tertentu; (2). Proses seleksi, dimana seleksi perangkat desa biasanya dilakukan secara informal; (3). Pengaruh tim sukses dan dinamika politik. Salah satu sinyalemen yang sering muncul dalam seleksi perangkat desa adalah keterkaitan dengan tim sukses Kades dalam Pilkades; (4). Peran pemerintah daerah, dimana pemerintah daerah melalui kecamatan berperan sebagai pengawas/pemantau dalam proses seleksi perangkat desa; (5). Potensi konflik dalam seleksi perangkat desa. Seleksi perangkat desa sering kali memunculkan riak konflik, terutama jika calon yang diajukan tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

3.2. Pembahasan

Dinamika Rekrutmen Perangkat Desa

Berdasarkan hasil analisis temuan penelitian di atas, penulis menyusun suatu skema gambaran tentang dinamika rekrutmen perangkat desa, faktor-faktor, dan

hubungannya atau sifat keterkaitannya. Secara ringkas, dapat dilihat pada gambar proses rekrutmen perangkat desa berikut ini.



Gambar: **Proses Rekrutmen Perangkat Desa**

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa dalam proses rekrutmen perangkat desa terdiri dari dua bagian utama, yaitu: (1). Pra Rekrutmen; dan (2). Proses Seleksi. Kedua bagian ini dipengaruhi oleh faktor kebiasaan politik lokal dan dukungan politik, ego personal Kades, serta ketentuan peraturan yang berlaku. Secara detail, dinamika dalam proses rekrutmen perangkat desa, akan diuraikan dalam pembahasan berikut.

a. Pra Rekrutmen Perangkat Desa

Berdasarkan hasil analisis, bahwa pada bagian pra rekrutmen perangkat desa terdapat beberapa faktor yang memegang peran dan pengaruh penting, yaitu:

1). Pengaruh Pergantian Kepala Desa terhadap Perangkat Desa

Pergantian Kades kerap diikuti dengan penggantian perangkat desa. Kebiasaan politik lokal dan dukungan politik pada pencalonan Kades turut mempengaruhi proses pergantian perangkat desa. Perangkat desa yang mendukung Kades terpilih cenderung dipertahankan, sedangkan perangkat yang dianggap mendukung lawan politik berpotensi diganti. Banyak hal dapat melatarbelakangi pergantian perangkat desa, seperti komitmen untuk menempatkan tim sukses, dan orang yang mendukung visi dan misi Kades. Selain itu, menurut Widayanti, F. (2020) pergantian dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat posisi kekuasaan.

Dinamika politik ini dapat menciptakan ketidakstabilan pada struktur perangkat desa. Pergantian yang dilakukan atas dasar dukungan politik dapat menyebabkan proses pemerintahan desa menjadi kurang stabil dan kurang profesional. Hal senada dikemukakan Yuhandra, E., Akhmaddhian, S., dan Suhendar, D. (2021) bahwa pengangkatan pejabat yang tidak berdasarkan azas keterbukaan akan berdampak kurang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

2. Regulasi dan Edaran Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah telah menetapkan peraturan tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, serta telah mengeluarkan edaran yang melarang penggantian perangkat desa secara sembarangan. Salah satu alasan pemerintah daerah mengeluarkan edaran adalah upaya penerapan sistem administrasi, seperti penertiban perangkat desa melalui penerbitan semacam “Nomor Induk Pegawai (NIP)” dan penyusunan database perangkat desa.

Ternyata proses pergantian perangkat desa tetap berlangsung, meski ada peraturan dan edaran dari pemerintah daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa regulasi yang ada tidak mampu menekan dan mencegah pergantian perangkat desa. Pergantian perangkat desa lebih didorong oleh faktor kebiasaan di desa, politik dan personal Kades. Sebagaimana dikemukakan oleh Yuhandra, E., Akhmaddhian, S., dan Suhendar, D. (2021) bahwa pengisian jabatan perangkat lebih besar dipengaruhi oleh prinsip sistem kekerabatan dan unsur politik ketika pemilihan Kades daripada ketentuan dan aturan yang berlaku.

3. Faktor Personal dan Ego Kades

Faktor personal dan ego Kades sering menjadi alasan dalam proses pergantian perangkat desa. Ego dan kepentingan politik kerap menjadi dorongan untuk mengganti perangkat desa, terutama jika perangkat desa dianggap mendukung calon Kades yang tidak terpilih. Kondisi ini menggambarkan hal-hal yang terkait dengan:

- Loyalitas perangkat dianggap penting oleh Kades. Ini bisa menjadi alasan untuk melakukan perubahan pada struktur perangkat desa. Meskipun sikap ini dipandang sebagai sesuatu hal yang biasa, akan tetapi dapat menimbulkan ketidakadilan bagi perangkat desa. Proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa sering diiringi isu nepotisme. Menurut Windasari, C., Nasir, M., Saidin, dan Asriani (2020) hal ini terjadi karena dalam proses seleksi perangkat desa sering mengabaikan faktor kemampuan, dimana peminat/pendaftar tidak memiliki latar belakang atau kemampuan dibidangnya. Menurut Yanti, N., dan Handrian, E. (2021) semestinya faktor kapabilitas harus menjadi pertimbangan penting dalam proses pengisian perangkat desa, dikarenakan perangkat desa merupakan sumber daya utama dalam melaksanakan kebijakan.
- Dalam banyak kasus, dimana perangkat desa yang dianggap tidak mendukung Kades baru lebih memilih mengundurkan diri daripada diberhentikan secara langsung. Tekanan psikologis dan sosial sering kali memaksa perangkat desa untuk mundur, meski tidak ada bukti bahwa mereka tidak menjalankan tugas.

4. Tekanan Politik dan Psikologis

Ada beberapa kasus di mana perangkat desa tidak secara terang-terangan diminta untuk mundur. Namun mengalami tekanan halus dari Kades, berupa tidak diberi tugas atau pekerjaan, dan tidak dilibatkan dalam kegiatan desa. Situasi ini menciptakan beban psikologis bagi perangkat desa, sehingga mereka akhirnya memilih untuk mengundurkan diri. Meskipun tidak ada alasan formal yang mengharuskan mereka

untuk mundur. Hal ini bertentangan dengan regulasi yang ada, yang menyatakan bahwa perangkat desa hanya dapat diberhentikan jika:

1. Meninggal dunia,
2. Tidak melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu (dengan bukti yang valid),
3. Mengundurkan diri

Dalam praktiknya, pengunduran diri sering dianggap sebagai jalan keluar terbaik untuk menyelesaikan konflik antara Kades dan perangkat desa. Surat pengunduran diri kemudian menjadi dasar hukum bagi Kades untuk mengganti perangkat tersebut.

5. Kekosongan Jabatan dan Rekrutmen Baru

Pengunduran diri perangkat desa menimbulkan kekosongan jabatan, yang menjadi alasan sah untuk melakukan rekrutmen perangkat desa. Kekosongan ini sering kali dimanfaatkan oleh Kades untuk memasukkan perangkat desa yang lebih mendukung atau sejalan dengan visinya.

Pengunduran diri perangkat desa menciptakan kekosongan jabatan yang memberi kesempatan Kades untuk melakukan rekrutmen baru. Dalam konteks ini, rekrutmen perangkat desa sering dianggap sebagai solusi untuk mengisi kekosongan. Di sisi lain, memperkuat kekuasaan politik Kades dengan melibatkan orang-orang yang dianggap loyal kepadanya.

Proses rekrutmen seharusnya membuka peluang baru bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pemerintahan desa. Namun sering terjadi proses rekrutmen lebih didasarkan pada kepentingan politik daripada kualifikasi teknis. Menurut Karya, B. (2024), semestinya rekrutmen dilakukan untuk memperoleh orang-orang yang mempunyai kemampuan dan sikap yang tepat (kriteria tertentu) yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Rekrutmen perangkat desa berpotensi menghasilkan perangkat desa yang tidak selalu dipilih berdasarkan kompetensi, melainkan berdasarkan kedekatan personal atau politik dengan Kades. Jika dikaitkan dengan cara berpikir dan berperilaku masyarakat desa yang kuat dan kental sisi kebersamaan, kekerabatan, jiwa sosial, kedekatan emosional, serta jalinan hubungan yang lebih bersifat relasional (Renaldi, L., 2021). Penulis berpendapat bahwa kondisi tersebut turut mempengaruhi sikap dan perilaku Kades atau pihak-pihak terkait dalam proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa.

Fenomena ini dapat menurunkan kualitas pemerintahan desa jika perangkat yang direkrut tidak memiliki kapasitas yang memadai. Ketika ini terjadi, maka akan berdampak pada ketidakstabilan administrasi dan pemerintahan desa, penurunan profesionalisme, serta kehilangan sumber daya manusia yang berpengalaman.

Semestinya, agar pelaksanaan administrasi pemerintahan desa berjalan dengan efektif dan efisien diperlukan perangkat desa yang berkemampuan mumpuni, memiliki keterampilan, kecakapan sosial, kecakapan membuat Keputusan (Untari, S., Habibi, M.M., Shofa, A.M.A., Fauziah, L.N., Riswari, A.A., 2022). Hal ini penting dalam rangka mengantisipasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelayanan publik ke depan. Dimana, semakin hari tuntutan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis. Guna untuk mengantisipasi kompleksitas tuntutan dan dinamika masyarakat diperlukan

personel perangkat desa yang memiliki kapasitas yang memadai dalam pelayanan publik.

b. Proses Seleksi Calon Perangkat Desa

Proses seleksi perangkat desa cenderung mencerminkan dinamika sosial dan politik di tingkat desa, khususnya dalam kaitan dengan pemilihan Kades. Seleksi ini seringkali berlangsung tidak sesuai dengan ketentuan formal yang ada dan lebih didominasi oleh pendekatan informal serta faktor kekeluargaan dan politik.

Berdasarkan hasil analisis terhadap segmen proses seleksi calon perangkat desa, terdapat beberapa faktor yang memegang peran atau pengaruh penting, yaitu:

1. Pengumuman dan Menjaring Peminat

Pengumuman seleksi perangkat desa cenderung tidak terbuka dan terbatas. Proses pengumuman sering kali hanya dilakukan pada lingkaran tertentu, terutama kepada mereka yang mendukung Kades terpilih dalam Pilkades. Kades biasanya menginformasikan kesempatan ini kepada orang-orang yang memiliki kedekatan politik atau yang mendukung pencalonannya. Semestinya pengumuman rekrutmen dilakukan secara terbuka. Kondisi ini menurut Yuhandra, E., Akhmaddhian, S., dan Suhendar, D. (2021) menunjukkan bahwa dalam tataran implementasi asas keterbukaan di lapangan masih terdapat kendala. Kendala terbesar yang dihadapi dalam pengangkatan perangkat desa yaitu adanya simpatisan dari tim sukses dan sistem kekeluargaan.

Pengumuman seleksi perangkat desa dimaksudkan untuk menyebarluaskan informasi mengenai adanya kesempatan berkarir sebagai perangkat desa. Lebih lanjut, melalui pengumuman diharapkan akan dapat terjaring orang-orang yang memiliki minat untuk mengisi kesempatan berkarir sebagai perangkat desa. Ketidakterbukaan proses rekrutmen akan mengurangi peluang bagi masyarakat desa yang lebih luas untuk mengetahui dan berpartisipasi dalam seleksi perangkat desa. Meskipun demikian, peminat calon perangkat desa cukup beragam, baik mereka yang belum memiliki pekerjaan tetap maupun yang sudah bekerja di sektor swasta.

2. Seleksi dan Testing Calon Perangkat Desa

Seleksi perangkat desa biasanya dilakukan secara informal. Proses ini melibatkan beberapa tahapan yang cenderung longgar dan tidak terlalu terstruktur. Tahapan dalam proses seleksi calon perangkat desa, meliputi:

- Pemanggilan calon untuk bertemu dengan Kades,
- Pengisian formulir oleh calon,
- Pengujian/testing (cenderung berlangsung secara informal), dan
- Wawancara (cenderung berlangsung secara informal),
- Kades menunjuk dan memutuskan Calon Perangkat Desa.

Kades atau pihak terkait cenderung lebih mengedepankan proses pengujian dan penilaian secara informal. Proses pengujian dan wawancara calon secara informal dianggap sebagai proses seleksi yang tidak terbuka. Ketidakterbukaan ini membuka celah bagi terjadinya seleksi cenderung bersifat kekeluargaan dan politis. Selain itu, Kades atau pihak terkait juga lebih meminta masukan tokoh masyarakat atau lembaga

desa dibandingkan mengikuti proses formal sesuai peraturan. Hal ini mencerminkan bahwa seleksi perangkat desa lebih berbasis pada hubungan personal dan bersifat informal daripada melalui proses formal yang ketat.

Menurut Renaldi, L. (2021), bahwa munculnya fenomena di atas berkaitan dengan peristiwa pilkades, dimana berkembangnya orang kuat lokal, yang memiliki pengaruh besar dan berusaha untuk memonopoli kontrol atas masyarakat dalam cakupan wilayah tertentu. Lebih lanjut, Migdal *dalam* Renaldi, L. (2021), menyatakan salah satu fenomena orang kuat lokal, dimana mereka secara langsung atau tidak langsung berhasil membatasi kapasitas lembaga negara. Hal ini dikarenakan sulitnya negara dalam melakukan kontrol sosial pada masyarakat, sehingga menimbulkan dampak pemerintah menjadi lemah.

Menurut Hidayat, R, dan Wijayanti, S.N. (2020) bahwa proses rekrutmen semestinya mengikuti aturan yang berlaku. Tidak dilaksanakannya ketentuan sesuai peraturan yang berlaku dapat juga disebabkan adanya keteledoran dan ketidakpahaman terhadap aturan hukum. Menurut Baari, R., Achmad, F.Y.N., dan Inzana, N. (2024) bahwa di daerah lain rekrutmen perangkat desa yang tertutup, pengumpulan berkas sering belum sesuai dengan ketentuan, bahkan ada yang tidak melakukan pengumpulan berkas saat diangkat sebagai perangkat desa.

Namun, kondisi berbeda untuk posisi strategis seperti Sekdes. Kades umumnya lebih berhati-hati dan memilih calon yang memiliki kapabilitas dan tanggung jawab yang tinggi. Posisi Sekdes dipandang sebagai posisi sentral dalam pemerintahan desa, sehingga Kades lebih cenderung mempertimbangkan faktor kapabilitas dan pengalaman calon. Sekdes tidak hanya membutuhkan dukungan politik, tetapi juga keterampilan administrasi yang kuat untuk membantu Kades dalam menjalankan roda pemerintahan. Dalam kasus ini, kualifikasi formal seperti pengalaman kerja dan kemampuan teknis lebih dipertimbangkan dibandingkan dengan dukungan politik semata.

3. Pengaruh Tim Sukses dan Dinamika Politik

Salah satu sinyalemen yang sering muncul dalam seleksi perangkat desa adalah keterkaitan dengan tim sukses Kades. Meskipun Kades tidak secara otomatis mengangkat semua anggota tim sukses menjadi perangkat desa, pengaruh mereka cukup besar dalam proses seleksi. Tim sukses yang mendukung kemenangan Kades sering kali dilibatkan dalam berbagai pertimbangan politik. Menurut Renaldi, L. (2021), bahwa ini merupakan salah satu implikasi dari penerapan demokrasi liberal dalam Pilkades.

Dinamika politik lokal dalam Pilkades lebih kuat dibandingkan dengan Pemilu Legislatif atau Pilkada. Antusiasme masyarakat terhadap Pilkades mencerminkan pentingnya politik di tingkat desa, dan hal ini juga berdampak pada proses rekrutmen perangkat desa. Dalam beberapa kasus, latar belakang dan kapabilitas calon perangkat desa tidak terlalu diperhatikan, dan dukungan politik atau keterlibatan sebagai tim sukses dalam Pilkades menjadi lebih menentukan.

Tim sukses memegang peran sangat penting, karena tim sukses merupakan salah satu strategi utama calon Kades dalam menghadapi pilkades, dengan tujuan bisa

semakin memperluas relasi kepada masyarakat terkait upaya meraih dukungan suara (Renaldi, L., 2021). Dibalik pembentukan tim sukses sangat mungkin akan terdapat deal-deal tertentu antara calon Kades dengan tim sukses. Menurut penulis, kondisi inilah yang membuka peluang adanya keterlibatan tim sukses dan dukungan politik dalam proses rekrutmen dan seleksi calon perangkat desa.

4. Peran Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah melalui Kecamatan berperan sebagai pengawas dalam proses seleksi perangkat desa. Pemerintah daerah tidak terlibat langsung, namun memberikan batasan-batasan tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku, terutama terkait dengan batas usia (maksimal 45 tahun) sesuai Peraturan Bupati, dan pendidikan minimal (SMA).

Kecamatan berperan menjaga agar proses seleksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, terutama terkait dengan persyaratan usia dan pendidikan. Jika terdapat calon yang tidak memenuhi syarat, seperti melebihi batas usia yang ditentukan, pihak kecamatan dapat menahan rekomendasi dan menyarankan alternatif lain, misalnya dengan menempatkan calon tersebut di luar struktur formal perangkat desa.

Selain itu, kecamatan dan pemerintah kabupaten berupaya meminimalisir potensi konflik yang mungkin muncul dalam proses seleksi. Konflik sering kali terjadi sebagai akibat dari Pilkada, dan pemerintah daerah berusaha mencegah agar gejolak politik di desa tidak meluas dan memicu perpecahan hubungan kekeluargaan di desa.

5. Potensi Konflik dalam Seleksi Perangkat Desa

Seleksi perangkat desa sering kali memunculkan riak konflik, terutama jika calon yang diajukan tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Pergantian perangkat desa yang tidak disertai proses seleksi yang transparan dan adil dapat memicu ketidakpuasan di antara warga desa, terutama mereka yang merasa tidak dilibatkan secara tidak adil. Menurut Bahri, S dan Halim, A. (2020) bahwa timbulnya konflik atau pertentangan, dimana adanya upaya penyalahgunaan wewenang pada saat perumusan dan implementasi kebijakan rekrutmen perangkat desa.

Oleh karena itu, kecamatan dan pemerintah daerah berusaha mengambil sikap yang lebih netral, dengan memastikan bahwa proses seleksi tidak melanggar aturan yang ada, dan mencoba menjaga suasana yang kondusif di desa. Jika terdapat pelanggaran ketentuan, kecamatan dapat menolak memberikan rekomendasi dan mendorong Kades untuk mencari solusi yang lebih sesuai dengan regulasi.

Kesimpulan

Rekrutmen perangkat desa dalam konteks pergantian perangkat desa sering kali dipengaruhi oleh faktor politik di desa dan personal Kades. Meskipun ada ketentuan yang melarang pergantian perangkat desa secara sembarangan, namun proses pergantian perangkat desa pasca terpilihnya Kades baru tetap berlangsung. Praktik politik di tingkat desa masih kerap mendominasi proses rekrutmen perangkat desa. Kondisi ini menyebabkan perangkat desa yang dianggap tidak sejalan dengan Kades baru lebih sering mengundurkan diri atau diberhentikan secara tidak langsung. Proses

seleksi perangkat desa di berbagai desa masih cenderung informal dan didominasi oleh pengaruh politik, terutama tim sukses Kades dalam Pilkades. Meskipun ada keterlibatan pemerintah daerah dan kecamatan dalam memberikan panduan terkait persyaratan minimal, serta untuk memastikan dipatuhinya persyaratan formal tersebut. Namun pengaruh politik lokal, terutama dari Kades dan tim suksesnya lebih mendominasi, sehingga seleksi cenderung longgar dan lebih banyak didasarkan pada faktor kekeluargaan dan loyalitas politik, yang cenderung tidak transparan. Hal ini sangat mungkin dapat menyebabkan munculnya potensi konflik dan ketidakpuasan dalam masyarakat.

Rekrutmen merupakan rangkaian proses penting dalam dinamika pengisian jabatan perangkat desa. Guna menjaga stabilitas dan profesionalisme pemerintahan desa, disarankan perlu upaya untuk memperkuat regulasi serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kompetensi, skill dan pengalaman dalam proses rekrutmen perangkat desa.

Pemerintah desa sebagai bagian dari aparatur birokrasi pada level pemerintahan terendah dengan otonomi desanya tetap harus dijaga dan dihormati. Namun demikian, disarankan untuk tetap berupaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, untuk itu disarankan adanya penguatan peran pemerintah daerah dalam mengawasi dan menegakkan aturan, serta meminimalkan intervensi politik dalam proses seleksi perangkat desa.

Daftar Pustaka

- Andriani, U., dan Zulaika, T., 2019. Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. JAA Jurnal Akademi Akuntansi, Volume 2 No. 2 Tahun 2019.
https://search.yahoo.com/search; ylt=AwrOo6uC1w1n_50AG4FXNyOA; ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3BhZ2luYXRpb24-?fr=mcafee&type=E210US885G0&p=jurnal+rekrutmen+perangka+t%5Cdesa&b=36&pz=7&bct=0&xargs=0 Download: 15-10-2024.
- Al Zhikri, 2019. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan. Jurnal Dinamika Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2, Agustus 2019. Hal. 115-139.
<https://media.neliti.com/media/publications/322196-pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-pera-8e9696e0.pdf> Download: 15-10-2024.
- Baari, R., Achmad, F.Y.N., dan Inzana, N., 2024. Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Lapodi Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton. Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa, Vol 05 No 02 Agustus 2024 (1-14).
<https://villages.pubmedia.id/index.php/villages/article/view/124/134> Download: 15-10-2024.
- Bahri, S dan Halim, A., 2020. Analisis Konflik dan Resolusi (Studi Kasus : Rekrutmen Perangkat Desa di Kabupaten Demak Tahun 2017-2018). POLITEIA: Jurnal Ilmu Politik. *Politeia*, 12 (1) (2020): 28-40, ISSN 0216-9290 (Print), ISSN 2549-175X (Online).

- <https://www.researchgate.net/publication/342633494> analisis Konflik dan Resolusi Studi Kasus Rekrutmen Perangkat Desa di Kabupaten Demak Tahun 2017-2018 Download: 15-09-2024.
- Dressler, G., 2006. Human Resource Management. Edisi 10, Jilid 1. Alih Bahasa oleh Paramita Rahayu : Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks-PT Intan Sejahtera Klaten. Indonesia.
- Fitrianty, F.S., Amir, R., dan Alhadar, S., 2022. Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa. Jurnal Administrasi, Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS) Volume 1 Nomor 3, November 2022. E-ISSN: 2962-066X. <https://e-journal.unbita.ac.id/home/index> MEKANISME REKRUTMEN PERANGKAT DESA - Unbita Download: 15-10-2024.
- Hidayat, R, dan Wijayanti, S.N., 2020. Mekanisme Seleksi Perangkat Desa Sebagai Salah Satu Alternatif Mewujudkan Good Governance. MLS MEDIA of LAW SHARIA. Volume 2, Nomor 1, 2020, 1-19. P-ISSN: 2721-1967, E-ISSN: 2716-2192. <https://journal.umy.ac.id/index/index/mlsj> Mekanisme Seleksi Perangkat Desa Sebagai Salah Satu ... - UMY Download: 15-10-2024.
- Irianto, J., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. Editor: Hendrawan, S., Indraswari, dan Yazid, S.: Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional dan Global. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Karya, B., 2024. Mekanisme Rekrutmen Penerimaan Pegawai Perangkat Desa Hurung Bunut. JSP Jurnal Sociopolitico. Volume 6, Nomor 1, Februari 2024. E-ISSN:2656-1026. <https://jurnal.fisipolupgriplk.ac.id/index.php/JSP/article/view/111> Download: 15-10-2024.
- Nurkamid, M., Jazuli, a., dan Ghazali, M.I., 2019. Sistem Informasi Rekrutmen Calon Perangkat Desa sebagai Ruang Partisipasi Warga dan Pemerintah Desa Cangkring Rembang Karanganyar Demak. TRANSFORMATIKA, Vol.17, No.1, July 2019, pp. 18 – 25. ISSN: 1693-3656. <https://journals.usm.ac.id/index.php/transformatika> Download: 15-10-2024.
- Rahman, A. t.t. Kewenangan Penjabat Kepala Desa dalam Mengangkat Perangkat Desa. Syiar Hukum Jurnal Ilmu Hukum, Volume 18 Nomor 1, Halaman 62 – 82. <https://www.researchgate.net/publication/343156954> KEWENANGAN PENJABAT KEPALA DESA DALAM MENGANGKAT PERANGKAT DESA Download: 15-10-2024
- Renaldi, L., 2021. Dibalik Kekalahan Petahana: Narasi Politik Negosiasi Masyarakat. Jurnal Ilmu Pemerintahan Semesta, Governabilitas, Volume 2 Nomor 1, Juni 2021. ISSN: 2722-1792, e-ISSN: 2723-4169. <https://www.researchgate.net/publication/352794307> DINAMIKA POLITIK BERDESA STUDI KASUS PILKADES DI DESA SUDIMORO KECAMATAN SRUMBUNG KABUPATEN MAGELANG JAWA TENGAH Download: 23-10-2024.
- Setyabudi, T., 2020. Model Pengembangan SDM Aparatur. Rocha Indonesia. Bandung.
- Setyoko, J., dan Patmawati, 2022. Rekrutmen Perangkat Desa Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 83 Tahun 2015 (Studi Kasus Dusun Panjang Kecamatan Tanah Tumbuh Tahun 2020). Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah, Volume 4 No 1 Tahun 2022, p 28-49. <https://jppd.org/index.php/jppd/article/view/37/36> Download: 15-10-2024.
- Untari, S., Habibi, M.M., Shofa, A.M.A., Fauziah, L.N., Riswari, A.A., 2022. Kapasitas Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa. Jurnal Praksis dan Dedikasi (JPDS) Oktober, 2022, Vol. 5, No. 2, hal. 80-87.

- <https://journal2.um.ac.id/index.php/jpds/article/view/28660> Download: 15-10-2024.
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, Shanty Komalasari, S., 2023. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. NIAGAWAN Volume 12 Nomor 2, Juli 2023. p-ISSN: 2301-7775 e-ISSN: 2579-8014. [https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index/PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI: POTENSI KETIDAKEFEKTIFAN DAN ...](https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index/PROSES%20REKRUTMEN%20DAN%20SELEKSI%3A%20POTENSI%20KETIDAKEFEKTIFAN%20DAN%20FAKTORNYA) Download: 115-10-2024.
- Widayanti, F., 2020. Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa. Jurnal JSP Jurnal Sosiopolitico, Februari, 2020, Volume 2 Nomor 1, E-ISSN 2656-1026. <https://jurnal.fisipolupgriplk.ac.id/index.php/JSP/article/view/23/16> Download: 15-10-2024
- Windasari, C., Muh. Nasir, M., Saidin, dan Asriani, 2020. Kewenangan Kepala Desa dalam Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Longeo Utama, Kecamatan Asera, Kabupaten Konawe Utara. NeoRepublica, Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 2, Nomor 1, Desember 2020. Hal 102-114. ISSN: 2716-0777 (online). [https://www.researchgate.net/publication/350662350 Kewenangan Kepala Desa dalam Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Longeo Utama Kecamatan Asera Kaupaten Konawe Utara](https://www.researchgate.net/publication/350662350_Kewenangan_Kepala_Desa_dalam_Rekrutmen_Perangkat_Desa_di_Desa_Longeo_Utama_Kecamatan_Asera_Kabupaten_Konawe_Utara) Download: 15-10-2024.
- Yanti, N., dan Handrian, E., 2021. Evaluasi Pengisian Perangkat Desa di Kantor Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Volume 8, Nomor 2, Agustus 2021. e-ISSN: 2614-2945. [https://jurnal.unigal.ac.id/index/dinamika EVALUASI PENGISIAN PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA PAGAR MAYA](https://jurnal.unigal.ac.id/index/dinamika/EVALUASI%20PENGISIAN%20PERANGKAT%20DESA%20DI%20KANTOR%20DESA%20PAGAR%20MAYA) Download: 15-10-2024.
- Yuhandra, E., Akhmaddhian, S., dan Suhendar, D., 2021. Penerapan Asas Keterbukaan dalam Pengangkatan Perangkat Desa di Kabupaten Kuningan Guna Mewujudkan Pemerintahan Desa yang Baik. Logika, Jurnal Penelitian Universitas Kuningan. Volume 12 Nomor 1 Tahun 2021. Hal 94-108. ISSN: 2085-9970. [https://journal.uniku.ac.id/index/logika Penerapan Asas Keterbukaan dalam Pengangkatan Perangkat Desa](https://journal.uniku.ac.id/index/logika/Penerapan%20Asas%20Keterbukaan%20dalam%20Pengangkatan%20Perangkat%20Desa) Download: 15-10-2024.