

SKRIPSI

PROSES REKRUTMEN PERANGKAT DESA

(Studi Kasus di Desa Homba Rande Kecamatan Kodi

Kabupaten Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur)



Disusun Oleh:

**Kristian Okta Kawata
20520144**

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN STRATA SATU

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”

YOGYAKARTA

2025



HALAMAN JUDUL

PROSES REKRUTMEN PERANGKAT DESA

**(Studi Kasus di Desa Homba Rande Kecamatan Kodi
Kabupaten Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur)**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Tugas Akhir untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Ilmu
Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “Apmd”**

Yogyakarta

Disusun Oleh:

**Kristian Okta Kawata
20520144**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN (S-1)
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 10 Januari 2025

Jam : 10.30 WIB

Tempat : Ruang Ujian Skripsi STPMD “APMD” Yogyakarta

TIM PENGUJI

Nama

Tanda Tangan

Dr. Supardal, M.Si
Ketua Penguji / Pembimbing



Dr. Gregorius Sahdan, S.IP., MA
Penguji Sampung I



Dr. Tri Nugroho Emanuel Widayat
Penguji Sampung II



Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Dr. Gregorius Sahdan, S.IP., MA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kristian Okta Kawata

Nim : 205220144

Progam Studi : Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD”

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PROSES REKRUTMEN PERANGKAT DESA (Studi Kasus di Desa Homba Rande Kecamatan Kodi Kabupaten Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur)** adalah benar-benar merupakan hasil kerja dan karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar sesuai aslinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan



Kristian Okta Kawata
20520144

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap	: Kristian Okta Kawata
NIM	: 20520144
Telp	: 081239293801
Email	: oktakawata@gmail.com
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan Strata Satu Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.

Dengan ini **memberikan ijin dan hak kepada Program Studi Ilmu Pemerintahan Strata Satu Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta** untuk menyimpan, mengalih-media atau memformat-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah atas karya ilmiah saya yang berjudul:

" (Tulis Judul Skripsi dengan tulisan di Bold) PROSES REKRUTMEN PERANGKAT DESA " beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Ijin dan hak sebagaimana tersebut di atas termasuk juga **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)**

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi apabila dikemudian hari timbul segala bentuk tuntutan hukum atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan



Kristian Okta Kawata
20520144

MOTTO

*Bertunaslal seperti bambu maka kamu akan dikenal sapa dirimu
Berbuatlah apa yang kamu pikirkan berbagilah apa yang kamu miliki
Berjalanlah dari tempatmu kamu akan mengetahui siapa diri anda
Suatu saat akan ketemukan keberhasilan*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya hanturkan kepada tuhan yang maha kuasa atas karunia cinta dan kasih serta tuntunan-Nya sehingga saya menyelesaikan skripsi ini.

Penyelesai skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan rasa terimakasih sebagai tanda kasih saya kepada semua orang yang berarti dalam hidup saya yaitu:

1. Keluarga tercinta Bapak Rafael Radu Jama Nuna dan Kristina Ngola, dan adik Mersiana Alrae Nuna, Amisto Demus Duka Nuna, Astiana Sale Nuna yang telah mendukung pendidikan saya secara penuh dan nyata berupa doa, cinta dan kasih.
2. Keluarga Besar Kampung Habu Karmba yang telah mendukung saya secara moral dan cinta kasih

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala berkat dan rahmat sehingga menyusun Skripsi dengan judul **PROSES REKRUTMEN PERANGKAT DESA (Studi Kasus di Desa Homba Rande Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya Nusa Tenggara Timur)** dapat terselesaikan oleh penulis dengan baik dan lancar. Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara langsung, maupun tidak langsung, yang telah membantu dalam terselesaikan skripsi ini. Sehingga pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Almamater Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta sebagaimana tempat bagi penulis dalam menimba ilmu dan pengetahuan akademik.
2. Bapak Dr. Sutoro Eko Yonanto, M. Si, selaku ketua STPMD “APMD” Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Gregorius Sahdan, S.IP, MA selaku ketua Prodi Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Supardal, M.Si yang telah membimbing saya dan juga dosen akademik yang telah memberikan dukungan, sumbangan pemikiran, pengetahuan dan gagasan serta kerelaan yang baik dalam membantu untuk terselesainya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Gregorius Sahdan, S.IP., MA selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Tri Nugroho Emanuel Widayat selaku dosen penguji 2 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, masukan, serta kritik yang

membangun dalam penyempurnaan skripsi ini serta dukungan dan bimbingan yang diberikan sangat berarti bagi kami dalam memahami dan memperbaiki skripsi ini agar menjadi lebih baik.

7. Bapak/ Ibu dosen mengajar Program Studi Ilmu Pemerintahan dan keluarga besar STPMD “APMD” Yogyakarta yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga dan berguna selama menempuh pendidikan di tempat ini.
8. Kepala Desa Homba Rande Bapak Paulus poka loghe Amd, Bapak Damianus, bapak lukas, bapak Merten kaka, bapak daneal, bersama Aparatur Desa, dan seluruh masyarakat Desa Homba Rande yang telah memberikan izin penelitian dan dapat berkerja sama ini, serta memberika dukungan kepada penulisan terima kasih.
9. Seluruh pihak yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih banyak atas dukungan, masukan dan ide-ide yang sangat luar biasa dan saran yang membangun bagi penulis selama penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik serta saran yang membangun dari semua pihak sangat dibutuhkan dalam memberikan pengetahuan lebih kepada penulis. Semoga tahun selalu menyertai dan membimbing kita semua.

Yogyakarta, 10 Januari 2025



Kristian Okta Kawata

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Fokus Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
1. Secara Akademik	8
2. Secara Praktis.....	8
F. Literature Review	9
G. Kerangka Konseptual.....	13
1. Proses Rekrutmen	13
2. Perangkat Desa	15
3. Rekrutmen Perangkat Desa.....	18
H. Metode Penelitian	22
1. Jenis Penelitian	22
2. Unit Analisis	23
3. Teknik Pengumpulan Data	23

4. Teknik Analisis Data	25
BAB II PROFIL DESA HOMBA RANDE, KECAMATAN KODI	27
KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA, NTT	27
A. Sejarah Desa	27
B. Kondisi Geografis	28
C. Demografi Desa	32
D. Struktur Organisasi Pemerintah Desa	41
BAB III PROSES REKRUTMEN.....	44
PERANGKAT DESA HOMBA RANDE 2021.....	44
A. Pelaksanaan Rekrutmen.....	44
B. Proses Rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande	49
BAB IV PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	89
PEDOMAN WAWANCARA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92
DOKUMENTASI WAWANCARA.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Data Penduduk berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 2. 2 Data berdasarkan Penggunaan Lahan	30
Tabel 2. 3 Data berdasarkan Batas Wilayah Desa	32
Tabel 2. 4 Data Jumlah Penduduk berdasarkan Umur	33
Tabel 2. 5 Tabel Jumlah Penduduk berdasarkan Agama	33
Tabel 2. 6 Tabel berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 2. 7 Jumlah Penduduk berdasarkan Mata Pencaharian	36
Tabel 2. 8 Jumlah Penduduk berdasarkan Kesejahteraan Sosial	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Peta Administrasi Desa Homba Rande	28
Gambar 2. 2	Struktur Susunan Organisasi dan Tata Pemerintahan Desa Homba Rade.....	43
Gambar 3. 1	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Davit Kaka, selaku Sekretaris Desa	48
Gambar 3. 2	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Rafael Radu Jama Nuna, selaku Panitia.....	55
Gambar 3. 3	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Stefanus Tora Bombo, selaku Tokoh Masyarakat.....	57
Gambar 3. 4	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Lukas Loghe Kadu, selaku Panitia Rekrutmen	69
Gambar 3. 5	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Soleman Muda Tunu, selaku Tokoh Masyarakat.....	70
Gambar 3. 6	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Paulus Poka Loghe, selaku Kepala Desa.....	79
Gambar 3. 7	Foto Dokumentasi Wawancara dengan Domianus Deta Deta, selaku Perangkat Desa	81
Gambar 3. 8	Foto Dokumentasi dengan Agustinus Ndara Bango, selaku Kepala Dusun.....	82

INTISARI

Permasalahan yang sering terjadi di desa saat ini dan bahkan mencakup di seluruh pinggiran Indonesia adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah desa. Kesulitan yang sering terjadi adalah mengenai kapasitas maupun kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa yang ada di berbagai daerah di Indonesia. Hal ini dikarenakan banyak masyarakat yang mengikuti proses seleksi tetapi tidak memiliki latar belakang atau kapasitas yang sesuai dengan bidangnya.

Berbagai permasalahan yang terjadi dalam proses perekrutan perangkat desa di Indonesia juga terjadi di Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen perangkat Desa Homba Rande dan kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen perangkat Desa Homba Rande.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Proses rekrutmen perangkat desa dimulai dengan perencanaan yang dilakukan oleh pemerintah desa untuk menentukan posisi yang kosong dan kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah itu, pengumuman lowongan pekerjaan biasanya disebarkan melalui papan pengumuman desa dan media lainnya yang mencakup syarat-syarat pendaftaran dan tahapan seleksi. Pendaftaran dilakukan oleh calon pelamar dengan mengumpulkan berkas yang diperlukan, dan dokumentasi pendukung lainnya. Selain itu, panitia seleksi akan memeriksa kelengkapan berkas dan melakukan seleksi administrasi untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi syarat.

Sedangkan kendala terbesar lahir dari tubuh internal desa itu sendiri, terkait kepentingan sendiri, kolega serta orang-orang yang dianggap dapat menguntungkan bagi otoritas Kepala Desa, selain itu kendala secara umumnya yaitu keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya keterbukaan atau akses terhadap informasi, terjadinya nepotisme dan kolusi, kurangnya partisipasi masyarakat, ketidakstabilan dinamika politik di desa, kurangnya ahli administrasi dan tidak netralnya otoritas pemimpin di desa.

Kata Kunci: Implementasi, Rekrutmen, Perangkat Desa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penjelasan mengenai desa di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, telah menunjukkan bahwa bentuk keseriusan pemerintah pusat untuk pembangunan Indonesia dari lingkup terkecil dalam sebuah negara. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Desa adalah Desa dan Desa Adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dalam Undang-Undang Desa tersebut, ada beberapa hal yang perlu ditekankan yaitu: 1) membangun masyarakat yang adil dan makmur; 2) melindungi dan memberdayakan masyarakat tanpa terkecuali; 3) mengatur asas dan pengaturan desa baik berdasarkan jenis, geografis, dan adat budaya; 4) menjaga dan mengatur kewenangan setiap pemimpin dan aparatur desa; 5) memaksimalkan pelayanan masyarakat; dan 6) menjaga aset desa serta menjaga profesionalisme kerja setiap kepala desa beserta jajarannya.

Indonesia memiliki 70 ribu lebih desa, dari total keseluruhan desa yang terletak di seluruh pedalaman Indonesia, baik itu desa yang masih tertinggal

hingga desa yang sudah maju dan berkembang serta yang sudah mampu mensejahterakan masyarakatnya tanpa banyak campur tangan pemerintah pusat. Desa merupakan prioritas pemerintah saat ini, karena dengan memajukan dan mensejahterakan masyarakat desa adalah bagian dari ukuran keberhasilan Indonesia dalam pembangunan.

Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu pemerintahan dalam pembangunan negara dapat dilihat dari keberhasilan pembangunan desa, oleh karena itu kini pembangunan desa menjadi prioritas utama pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Berbicara masalah desa setidaknya ada 4 (empat) permasalahan pokok dalam pembangunan pedesaan yang saling berkaitan satu sama lain, yakni masalah kemiskinan, kesehatan, peningkatan sumber daya manusia, dan infrastruktur atau sarana penunjang mobilitas masyarakat. Permasalahan-permasalahan tersebut saling berkaitan satu sama lain. Untuk menyelesaikan masalah-masalah pembangunan yang kerap muncul, dibutuhkan tanggung jawab bersama dari masyarakat serta pemerintah desa.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, mengharapkan terciptanya kemandirian dan keberhasilan desa dalam membangun kesejahteraan masyarakat desa di seluruh Indonesia. Dalam undang-undang tersebut juga telah diatur peran dan fungsi serta partisipasi aparatur pemerintah dalam usahanya mewujudkan kemajuan serta kemandirian desa, yaitu pemerintah desa melakukan proses maupun suatu kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan desa, dengan kemampuan desa itu sendiri.

Aparatur negara yang dapat mewujudkan kemajuan serta kemandirian masyarakat yaitu pemerintah, pemerintah desa, pemerintah daerah, dan pemerintah pusat/nasional. Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan dalam bentuk penerapan hukum dan undang-undang di kawasan tertentu. Pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara 1945.

Pemerintah pusat adalah pemerintahan yang berada di pusat sebagai penyelenggaraan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu Presiden dibantu oleh seorang Wakil Presiden dan juga para Menteri-menteri negara. Oleh karena itu pemerintah desa dan aparatur desa diharapkan memiliki kapasitas yang mampu pada bidangnya masing-masing, sehingga dengan hal itu aparatur pemerintah desa mampu menguasai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, selain itu pemerintah desa juga diharapkan mampu melihat peluang yang mungkin bisa dicapai demi kesejahteraan dan kemajuan desa. Permasalahan yang sering terjadi di desa saat ini dan bahkan mencakup di

seluruh pinggiran Indonesia adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparat pemerintah desa.

Kesulitan yang sering terjadi adalah mengenai kapasitas maupun kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa yang ada di berbagai daerah yang ada di Indonesia adalah pelaksanaan perekrutan perangkat desa yang ada di setiap desa, karena tidak sedikit masyarakat yang ingin mengikuti seleksi menjadi perangkat desa, namun banyak masalah yang terjadi dalam proses perekrutan perangkat desa, karena banyak masyarakat yang mengikuti proses seleksi tetapi tidak memiliki latar belakang atau kapasitas yang sesuai dengan bidangnya.

Berbagai permasalahan yang terjadi dalam proses perekrutan perangkat desa di Indonesia, beberapa warga tidak setuju dengan proses perekrutan perangkat desa, karena kepala desa terpilih hanya merekrut orang-orang atau warga yang mendukungnya pada saat pencalonan kepala desa berlangsung, dan sebaliknya tidak menghiraukan orang-orang atau masyarakatnya yang berbeda pandangan atau lawan politiknya. Seperti yang terjadi di Kabupaten Sumba Barat Daya, Kecamatan Kodi, Desa Homba Rande.

Di Desa Homba Rande terlihat jelas bahwa kepala desa telah mengambil tindakan dengan keputusannya sendiri tanpa memikirkan pihak lain (masyarakat setempat). Dalam hal ini sangat jelas bahwa telah terjadi nepotisme di dalamnya, karena kepala desa hanya merekrut orang-orang terdekatnya dengan atas nama kesepakatan masyarakat setempat, padahal itu adalah inisiatifnya sendiri untuk memberikan balas budi kepada orang-orang atau

masyarakat yang telah mendukungnya hingga menjadi kepala desa. Berbagai cara dilakukan untuk melancarkan kecurangan, hingga dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa pun, kepala desa mengambil alih hak panitia untuk menentukan siapa saja yang lolos menjadi perangkat Desa Homba Rande. Hal ini dilakukan oleh kepala desa untuk memperkuat posisi kepala desa di masa depan, jika ada kecurangan dalam pemerintahan desa, masalah ini akan sulit dibawa ke ranah yang lebih tinggi di masa depan, karena bukti akan mudah disembunyikan oleh orang-orang yang ada di sekitarnya.

Kasus di atas menunjukkan bahwa masalah utama adalah karena kurangnya kualitas sumber daya manusia, sehingga sistem atau aturan dapat dimanipulasi oleh sebagian orang karena masyarakat tidak begitu memahami sistem yang sebenarnya. Oleh karena itu, berbagai tanda kecurangan sering terjadi dalam proses rekrutmen perangkat desa di Indonesia, mulai dari penjualan jabatan, kebijakan moneter, bahkan nepotisme yang tidak jarang atas nama timbal balik. Dalam konteks kasus penipuan yang marak saat ini, hanya untuk memperkuat posisi kepala desa petahana, sekaligus mempersiapkan pemilihan kepala desa berikutnya. Penipuan pada dasarnya dilakukan semata-mata untuk mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan.

Dalam konteks implementasi rekrutmen perangkat desa, pandangan atau perspektif 5G relevan Governance. governance adalah pandangan atau konsep tentang bagaimana pemerintahan harus dijalankan secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai pemerintahan yang diinginkan, termasuk dalam hal implementasi rekrutmen perangkat desa. Artinya bahwa governance

merujuk pada sebuah mekanisme, dan struktur yang diperlukan untuk bahwa pemerintah desa berfungsi dengan baik dan dapat memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Dalam pandangan *governance*, juga implementasi rekrutmen perangkat desa harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan partisipatif. Proses rekrutmen harus dilakukan secara adil dan objektif, dengan menentukan kriteria dan standar yang jelas untuk seleksi calon perangkat desa. Hal ini akan memastikan bahwa perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, dalam pandangan *governance*, penting untuk melibatkan masyarakat dan stakeholder terkait dalam proses rekrutmen perangkat desa. Masyarakat harus diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan saran terkait kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh perangkat desa yang akan direkrut. Hal ini akan membantu meningkatkan partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam pemerintahan desa, serta memperkuat legitimasi dan akuntabilitas proses rekrutmen.

Pandangan *governance* juga menekankan pentingnya sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan baik dan hasilnya memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Sistem pengawasan dan evaluasi dapat membantu mengidentifikasi masalah dan kesalahan dalam proses rekrutmen, serta memberikan masukan untuk perbaikan dan peningkatan proses rekrutmen perangkat desa di masa depan. Sehingga dengan menerapkan pandangan *governance* dalam implementasi

rekrutmen perangkat desa, diharapkan bahwa proses rekrutmen perangkat desa akan dilakukan dengan lebih efektif, efisien, adil, transparan, dan partisipatif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah desa kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya?

C. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan sistematis, maka jangkauan dari ruang lingkup penelitian ini perlu dipertegas sesuai dengan judul yang penulis yang diangkat.

1. Pelaksanaan rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya.
2. Proses Rekrutmen yang bersifat nepotisme dan balas budi di Desa Homba Rande.
3. Mekanisme yang digunakan dalam rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian tentang implementasi rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi rekrutmen dan seleksi Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam implementasi rekrutmen Perangkat Desa di Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya.

E. Manfaat Penelitian

Ada 2 (dua) manfaat yang diharapkan dari penelitian terkait pelaksanaan perekrutan Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya yaitu: keunggulan akademik dan keunggulan praktis. Uraian singkat mengenai kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademik

Penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan bahan pustaka dan pengetahuan serta kelanjutan pelaksanaan rekrutmen dan pemilihan kepala desa.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah desa dalam melakukan rekrutmen dan

seleksi kader desa, serta sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan pemerintah daerah dan perangkat desa.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti serta dapat memahami pelaksanaan rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya.

F. Literature Review

Beberapa penelitian terdahulu juga mengkaji mengenai implementasi dan rekrutmen, baik dalam rekrutmen perangkat desa, rekrutmen pegawai perusahaan dan lain-lain. Seperti sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Mashudi, dkk di Bojonegoro Jawa Timur. Dengan tema “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa”. Penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan analisis dan mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Desa Kumpulrejo Kabupaten Bojonegoro Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi aparat desa di Desa Kumpulrejo Kabupaten Bojonegoro Jawa Timur telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dimana proses registrasi dan seleksi dilakukan setiap desa dan proses seleksi secara offline, (Mashudi et al. 2020).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Feny Saidah Fitranty, dkk di Gorontalo (2022). Penelitian bertujuan untuk mengetahui mekanisme rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati, Kecamatan Batudaa, Kabupaten

Gorontalo. Dengan tema “Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, Pembentukan panitia rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati tidak pernah dilakukan. Dan juga mengenai seleksi terkait berkas rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati tidak pernah dilakukan. Lalu tes wawancara dalam rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati juga tidak sesuai dengan mekanisme. Proses penetapan perangkat desa di Desa Barakati tidak sesuai dengan mekanisme. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mekanisme rekrutmen perangkat Desa di Desa Barakati, disimpulkan belum optimal. Artinya bahwa dalam rekrutmen perangkat desa ada tindakan-tindakan nepotisme yang dilakukan oleh panitia, sehingga mereka tidak menggunakan mekanisme perekrutan yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, (Feny Saidah Fitrianty, Rahman Amir 2022).

3. Dalam penelitian Burhanudin Mohammad Faturahan di Gresik. Dengan tema “Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan penjaringan Perangkat Desa”. Penelitian ini, ingin menganalisa terkait perekrutan perangkat desa secara selektif dan transparansi yang nilai penting dalam kehidupan demokrasi untuk menunjang pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat desa. oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penjaringan dan penyaringan Perangkat Desa Tiremenggol, Kabupaten Gresik. Hasil penelitian membuktikan bahwa proses perekrutan perangkat desa secara terbuka dan melibatkan pengawasan masyarakat secara langsung mengurangi rasa curiga antar masyarakat di Desa

Tiremenggal. Kepuasan oleh masyarakat Desa Tiremenggal ini disebabkan karena selama ini proses perekrutan perangkat desa cenderung tidak terbuka. Sehingga perekrutan perangkat desa secara terbuka dan melibatkan pengawasan masyarakat secara langsung merupakan unsur penting dalam menjaga kehidupan demokrasi, (Faturahman, 2018).

4. Penelitian yang dilakukan Mila Agustini dan Abubakar Basyarahil. Dengan tema “Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Blumbungan, Kecamatan Larangan, Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait perangkat desa yang memiliki peran penting dalam pembangunan dan kesejahteraan desa. penelitian dilatar belakangi dengan permasalahan bahwa adanya informasi terkait pelaksanaan rekrutmen perangkat desa, adanya indikasi praktik nepotisme, dan ketidak jelasan proses rekrutmen yang dijalankan oleh Pemerintah Desa Blumbungan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen perangkat desa di desa hubungan, *Pertama*, perencanaan rekrutmen hanya sebagai formalitas saja dan tidak terlaksana. *Kedua*, tidak ada strategi yang dilaksanakan oleh pemerintah desa karena pelaksanaan rekrutmen melalui sistem tunjuk. *Ketiga*, sumber rekrutmen dilaksanakan dengan sumber eksternal namun menggunakan metode yang tertutup dan tidak sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. *Keempat*, penyaringan yang dilakukan hanya berupa wawancara yang hanya menanyakan terkait komitmen calon perangkat desa dan tidak ada penyaringan untuk mengukur kemampuan

calon perangkat desa. *Kelima*, tidak ada kumpulan pelamar karena rekrutmen melalui sistem tunjuk dan penginformasian terkait status lamaran hanya diketahui oleh Kepala Desa dan calon perangkat desa, (Mila Agustini 2022).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Widayati di Kotawaringin Timur. Dengan “Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen Kades di Kabupaten Kotawaringin Timur khususnya di Desa Karang Sari, dan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen Kades di Desa Karang Sari. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen Kepala Desa di Desa Karang Sari tahun 2018 dilakukan melalui proses seleksi yang dilakukan oleh lembaga pemilihan perangkat desa sehingga menghasilkan calon menteri. Untuk berkonsultasi dengan Kepala Desa Parenggean, maka Kepala Desa Parenggean mengirimkan surat rekomendasi dari Perangkat Desa kepada Kepala Desa Karangsari untuk memilih 6 (enam) peserta selanjutnya diangkat menjadi perangkat desa dengan surat keputusan kepala desa, (Widayanti 2020).

Berdasarkan hasil review di atas, kajian ini berbeda dengan argumen kajian-kajian terdahulu. Pertama lokasi kajian penelitian ini berbeda, konsep yang akan digunakan juga berbeda. Konsep dalam penelitian akan lebih mengarah pada fenomena dalam pelaksanaan rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya. Dalam penelitian ini secara tegas akan mengungkapkan serta

menggambarkan bagaimana implementasi rekrutmen perangkat desa yang terjadi di Desa Homba Rande.

Penelitian ini akan mengungkapkan dan menggambarkan bagaimana perekrutan Perangkat Desa di Desa Homba Rande yang menggunakan sistem kekeluargaan (nepotisme), balas budi terhadap orang yang mendukung si kepala desa pemilihan kepala desa berlangsung. Artinya rekrutmen tersebut tidak sesuai mekanisme, yang seharusnya dilihat dari kapasitas dan kualitas seseorang yang akan mengemban tugas dan tanggung jawab. Namun, pada realitanya hanya dilihat dari segi kekeluargaan dan juga sistem balas budi. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa kepala melakukannya untuk memperkuat kekuasaan di dalam pemerintahan desa tersebut.

G. Kerangka Konseptual

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses dalam menerapkan strategi atau tindakan yang konkret untuk merekrut dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Implementasi rekrutmen tentu mempunyai yang terstruktur, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, dengan tujuan untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas dan mempunyai kapasitas di bidang tersebut, dan mampu untuk menjalankan tugas-tugas dengan baik di dalam organisasi atau sebuah perusahaan.

Menurut Mulyadi (2015), implementasi lebih berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dituangkan dalam suatu

keputusan. Tindakan ini pasti akan berusaha menerjemahkan keputusan ini ke dalam rencana operasional dan akan berusaha mencapai perubahan besar atau kecil, seperti yang diputuskan sebelumnya. Implementasi pada dasarnya juga merupakan upaya untuk memahami apa yang perlu dilakukan. Sementara itu, sebagaimana dikatakan Ekawati (Taufik dan Isril, 2013), “bahwa pengertian kinerja secara jelas mencakup tindakan individu/publik (swasta) dan kelompok publik yang secara langsung melakukan kinerja”. suatu rangkaian tujuan dalam keputusan politik yang telah ditentukan sebelumnya, (M.M et al. 2021).

Sedangkan Rekrutmen adalah proses dalam mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi-posisi yang telah disiapkan oleh organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan. Menurut Marwansyah dalam (Resento, 2018) mengatakan bahwa Rekrutmen merupakan bentuk serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi baik dalam pemerintahan maupun perusahaan dengan tujuan untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, (Rosento 2018).

Menurut Kasmir dalam (Rostento 2018) mengatakan bahwa “rekrutmen adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk menarik sejumlah calon tertentu yang berminat dan melamar ke suatu perusahaan berdasarkan kapasitas yang diinginkan”. Artinya perusahaan dengan sengaja membuka posisi baru, lowongan untuk melihat jika calon datang langsung ke perusahaan atau melalui surat atau e-mail. Selain mengumpulkan pekerja

yang melamar karena informasi yang diberikan, perusahaan juga dapat mengumpulkan lamaran ke perusahaan, sebelum perusahaan tidak membuka aplikasi tersebut, (Rosento 2018).

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas mengenai implementasi dan rekrutmen, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi dan rekrutmen adalah suatu proses dari tindakan yang dilakukan secara administratif oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau sekelompok orang tertentu, guna untuk mencari tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan juga bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Perangkat Desa

Perangkat desa adalah sekelompok orang yang bekerja di tingkat desa untuk membantu kepala desa dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perangkat desa didefinisikan sebagai aparatur desa yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala desa.

Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Pasal 1 ayat (5) disebutkan bahwa perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Pada pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2017 juga menyebutkan bahwa perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa dari warga Desa yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus.

Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah sebagai berikut:

- a. Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;
- b. Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- c. Memenuhi kelengkapan persyaratan kelengkapan administrasi.

Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu persyaratan yang bersifat khusus dengan memperhatikan hak asal usul dan nilai sosial budaya masyarakat setempat dan syarat lainnya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dalam Peraturan Daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Pasal 61 ayat (2), sangat jelas bahwa perangkat desa adalah unsur yang membantu Kepala Desa dari segi penyelenggaraan pemerintahan desa. Perangkat Desa juga sebagai pelaksana dan perumus kebijakan dalam menyerap aspirasi masyarakat demi tercapainya suatu kesejahteraan bersama. Untuk itu, kedudukan dan keberadaan perangkat desa sangat berpengaruh pada setiap proses pengambilan keputusan.

Perangkat desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Dusun, Kepala Lingkungan, dan posisi-posisi lainnya yang dapat ditentukan oleh kebijakan pemerintah setempat. Tugas perangkat desa meliputi pelayanan administrasi desa, pengelolaan keuangan desa, pelaksanaan

pembangunan desa, pengembangan masyarakat, serta penyelenggaraan ketertiban dan keamanan desa.

Perangkat desa juga memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang berbeda-beda tergantung pada kebijakan dan peraturan yang berlaku di setiap daerah. Namun, secara umum perangkat desa memiliki kewenangan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya, selama itu tidak bertentangan dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, dalam Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 juga diatur mengenai prosedur pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. Pengangkatan perangkat desa dilakukan melalui seleksi terbuka berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan integritas. Kepala Desa bertanggung jawab dalam mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, dengan mempertimbangkan rekomendasi dari BPD dan musyawarah desa. Perangkat desa, menurut Pak Sutoro Eko, merujuk pada jabatan atau posisi yang ada dalam struktur pemerintahan desa. Biasanya, perangkat desa meliputi beberapa posisi seperti kepala desa, sekretaris desa, kepala dusun, dan lain sebagainya. Tugas utama perangkat desa adalah untuk mengelola administrasi desa, melaksanakan kebijakan pemerintah desa, serta mengkoordinasikan berbagai kegiatan di tingkat desa. Setiap perangkat desa memiliki tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing sesuai dengan peraturan yang berlaku di tingkat desa tersebut. Dalam pelaksanaannya, Perangkat Desa bekerja sama dengan Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam merumuskan kebijakan dan

program pembangunan desa. Dalam hal ini, perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembangunan dan pelayanan masyarakat di tingkat desa. Konsep “*governance*” yang dijelaskan oleh Dr. Sutoro Eko dalam konteks 5G Mazhab Timoho mengacu pada analisis tentang cara-cara pengaturan atau tata kelola pemerintahan. Istilah “*governance*” sering kali dibedakan dari “*government*” (pemerintah) karena fokusnya lebih luas dan mencakup lebih dari sekadar struktur formal pemerintahan.

3. Rekrutmen Perangkat Desa

Rekrutmen perangkat desa adalah proses untuk mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi-per-posisi dalam lembaga pemerintahan desa yang mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Perangkat desa terdiri dari beberapa posisi seperti sekretaris desa, kepala urusan keuangan, kepala urusan perencanaan, dan lain-lain.

Proses rekrutmen perangkat desa juga harus dilakukan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan hukum yang berlaku, seperti Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Dalam rekrutmen perangkat desa juga memiliki tahap-tahap yang meliputi:

- a. Tahap perencanaan melibatkan dan menentukan kebutuhan desa dalam hal jumlah dan jenis posisi yang akan diisi. Pada tahap ini, juga akan ditentukan persyaratan dan kriteria yang harus dimiliki oleh calon

kandidat, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan tertentu.

- b. pengumuman lowongan, tahap pengumuman lowongan dapat melibatkan publikasi lowongan perangkat desa melalui berbagai media, seperti papan pengumuman, surat kabar, situs web, dan media sosial.
- c. Seleksi kandidat, tahap seleksi penilaian dan pengujian kualifikasi dan kemampuan untuk calon kandidat. Tahap ini bisa mencakup tes tulis, wawancara, dan tes keterampilan. Pada tahap ini, juga akan dievaluasi kemampuan calon kandidat dalam bekerja di bawah tekanan, menyelesaikan masalah, komunikasi, dan lain-lain.
- d. Pengambilan keputusan, tahap pengambilan keputusan tentu akan melibatkan kandidat terbaik yang sudah berdasarkan hasil seleksi dan kriteria yang ditentukan pada tahap sebelumnya atau tahap perencanaan.
- e. Pelantikan dan pembinaan, tahap ini merupakan tahap akhir dimana kandidat terbaik akan dilantik ke posisi yang sudah sesuai dengan pembinaan yang diperlukan untuk menyiapkan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pemerintahan desa.

Dengan demikian maka rekrutmen perangkat desa yang sukses akan dapat membantu pemerintahan desa untuk memiliki perangkat desa yang berkualitas dan berkompeten dan membantu dalam menjalankan tugas pemerintahan desa dan mewujudkan tujuan pembangunan desa. proses rekrutmen perangkat desa harus dilakukan secara transparan, adil, dan

berintegritas agar dapat memilih kandidat yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik dan benar.

Tujuan rekrutmen perangkat desa adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebagai perangkat desa. Dalam konteks Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014, perangkat desa diangkat melalui seleksi terbuka yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan integritas.

Beberapa tujuan dalam perekrutan perangkat desa antara lain:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab perangkat desa.
- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Menghindari terjadinya praktik nepotisme, favoritisme, dan keterlibatan politik dalam pengangkatan perangkat desa.
- d. Memperkuat kelembagaan desa dengan pengangkatan perangkat desa yang dapat bekerja secara profesional dan independen.
- e. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pembangunan desa melalui partisipasi dalam proses rekrutmen perangkat desa.

Dengan mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen perangkat desa, diharapkan dapat tercipta perangkat desa yang memiliki kualitas dan integritas yang baik,

sehingga dapat meningkatkan kualitas pembangunan dan pelayanan masyarakat di tingkat desa.

Menurut Sutarjo Kartohadikusumo, seorang ahli sosiologi mengemukakan bahwa secara administratif desa diartikan sebagai satu kesatuan hukum dan di dalamnya bertempat tinggal sekelompok masyarakat yang berkuasa mengadakan pemerintah sendiri, menurut Sutardjo Kartohadikusumo, desa diartikan sebagai suatu badan hukum tempat tinggal bagi sekelompok masyarakat yang memiliki pemerintahan sendiri. Artinya, desa bukan hanya sekadar kumpulan rumah atau tempat tinggal, melainkan juga memiliki kedudukan hukum sebagai entitas yang dapat mengatur dan mengurus urusan internalnya sendiri. Ini mencakup pemerintahan desa yang mengelola administrasi, kebijakan, dan pembangunan di tingkat lokal sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat desa tersebut.

Keberadaan Desa Homba Rande merupakan salah lembaga pemerintahan yang dekat atau berhubungan langsung dengan masyarakat lokal, dan diharapkan dapat mendukung arah pembangunan di Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya. Artinya bahwa dalam lembaga pemerintahan Desa Homba Rande harus mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni di bidang tertentu, terutama bagi perangkat desa. Keberadaan perangkat Desa Homba Rande merupakan hal yang perlu diperhatikan, sehingga harus diisi oleh orang-orang yang mempunyai kapasitas dan kualitas, dengan melalui mekanisme rekrutmen yang sesuai dengan perundang-undangan

yang berlaku. Dengan kalimat harus sesuai dengan penjelasan di atas mengenai rekrutmen perangkat desa.

Dengan menggunakan mekanisme yang berpedoman pada perundang-undangan, tentu akan menghasilkan kandidat-kandidat (perangkat desa) yang berkualitas dan mempunyai kapasitas. Artinya bahwa harus dilakukan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan mekanisme yang sebenarnya, tanpa melihat bahwa kandidat (orang) itu adalah keluarga dari kepala desa atau dipilih karena merupakan bentuk balas budi atas dukungan terhadap kepala desa.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata dalam buku Metode Penelitian Pendidikan (2006:72) penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang ada dan sedang terjadi, baik fenomena alam maupun buatan manusia, seperti; kegiatan, karakteristik, perubahan hubungan, persamaan dan perbedaan antara satu fenomena dengan fenomena lainnya, penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menggambarkan dan menginterpretasikan sesuatu, contohnya seperti; kondisi atau hubungan yang ada, pertumbuhan pendapatan, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tren yang sudah terjadi.

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filosofi post-positivisme yang digunakan untuk menelaah kondisi objek yang alamiah di mana peneliti hadir sebagai alat utama, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh sarana pemeriksaan silang. Analisis data induktif (asosiatif)/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan signifikansi daripada generalisasi.

2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pemerintah desa dan masyarakat Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, dan subjek penelitian serta sumber data atau narasumber adalah pemerintah desa (Perangkat Desa Homba Rande) dan masyarakat desa.

Unsur dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Desa : 1 orang
- b. Perangkat Desa : 3 orang
- c. BPD : 2 orang
- d. Panitia Pelaksana rekrutmen : 3 orang
- e. Masyarakat Desa : 4 orang

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dan pengolahan data yang digunakan adalah:

- a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang dipelajari. Penggunaan metode observasi

dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan efektif jika dilakukan dengan observasi langsung terhadap subjek penelitian. Teknik ini digunakan penulis untuk mengetahui realita di lapangan. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan pencatatan langsung, serta analisis sistematis (Wahyuni, 2018).

Beberapa yang perlu diamati adalah sebagai berikut:

- 1) Proses Pelaksanaan rekrutem
- 2) Tanggapan masyarakat
- 3) Respon pemerintah desa

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara peneliti dan informan yang merupakan percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Yin, 2002). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui lebih detail dari responden maka jawaban dan jumlah responden sedikit atau sedikit (Mania, dalam Wahyini, 2018:41).

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih luas dari orang lain atau informan. Gunakan panduan wawancara untuk mengajukan pertanyaan yang disiapkan informan anda tentang topik penelitian. Panduan wawancara ini digunakan oleh penulis untuk

menghindari perluasan diskusi wawancara. Hal-hal yang akan diwawancarakan dalam penelitian yaitu tentang respon masyarakat terhadap proses rekrutmen perangkat desa yang tidak transparan, tanggapan pemerintah desa terhadap respon masyarakat, pandangan BPD terhadap kejadian tersebut.

c. Dokumentasi

Metode dokumen adalah metode pengumpulan data dengan benda-benda tertulis seperti buku, jurnal, dokumen, peraturan, risalah rapat, catatan harian, dan lain-lain. (Hadi, 1999). Selain itu, foto dan bahan pendukung lainnya juga digunakan untuk penelitian. Metode ini memberikan gambaran umum tentang daerah yang diteliti. Dalam penelitian ini dokumen yang dikumpulkan yaitu; hasil seleksi dari rekrutmen perangkat desa, data peserta yang ikut, tata tertib yang digunakan oleh panitia, dan lain sebagainya.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah usaha yang dilakukan dengan cara mengolah data, mengorganisasikan data, mengorganisasikan data ke dalam unit-unit yang dapat dikelola, menjumlahkan, mencari, dan menemukan data, mengambil sampel, mengetahui apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan dalam pelaksanaannya. rekrutmen perangkat desa Homba Rande. Menurut Sugiyono (2017), analisis data adalah proses sistematis mempelajari dan mensintesis data yang diperoleh

dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya agar mudah dipahami.

Langkah-langkah dalam melakukan analisis data adalah:

a. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari keputusan maupun dari lapangan yang sesuai dengan permasalahan yang dikumpulkan untuk memudahkan dalam menganalisis data.

b. Reduksi Data

Setelah data dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka peneliti akan melakukan pemilihan data dan menyesuaikan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti.

c. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah proses penyajian data, dalam tahap ini peneliti melakukan analisis data dengan menjabarkan fakta-fakta yang terdapat di lapangan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

d. Menarik Kesimpulan dan Saran

Tahap terakhir adalah melakukan penarikan kesimpulan, dalam tahap ini menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian tersebut. Selain itu memberikan kesimpulan, serta penulis juga memberikan saran atau rekomendasi terhadap unit analisis yang diteliti.

BAB II

PROFIL DESA HOMBA RANDE, KECAMATAN KODI

KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA, NTT

A. Sejarah Desa

Sejarah adalah bagian kehidupan manusia yang menyangkut garis keturunan itu sendiri serta garis langsung dari keturunannya. Berdasarkan dari kisah seorang leluhur yang bernama Agustinus Kailo Pati, yang sedang berdiri di luar halaman, di luar dari kesadarannya, memasuki alam mimpi bawah sadar, dan setelah sadar dari mimpi, Agustinus Kailo Pati itu berkata sebaiknya kita menyebut tempat ini dinamakan Homba Rande (artinya Sungai tempat bermainnya Bebek). Hal ini terjadi pada masa penjajahan Belanda dan nama desa tersebut menjadi Homba Rande. Desa Homba Rande terbentuk pada masa Kerajaan Swarajakodi, namun belum mempunyai kepala desa, masih berbentuk kepala kampung pada tahun 1946, dan pada tahun itulah Desa Homba Rande berdiri. Saat itu didirikan sekolah yayasan bernama Sekolah Dasar Weri.

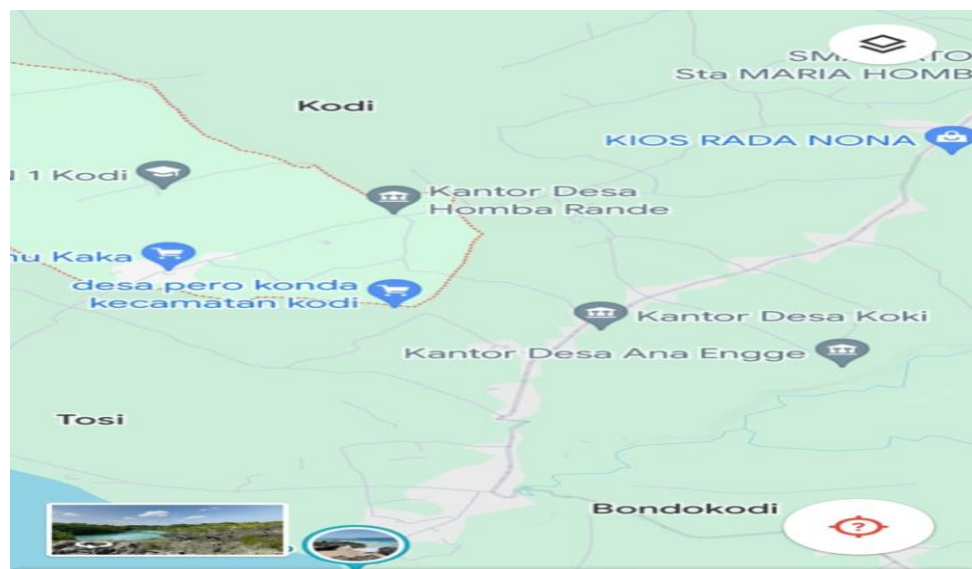
Dalam kaitannya dengan pemerintahan desa pada Tahun 1949 diangkatlah oleh Pemerintah Swabreja Kodi seorang bernama “Andreas Pati Landi” sebagai Kepala Desa pertama Homba Rande, dan saat itu Desa Homba Rande dibagi menjadi 4 lingkungan desa. Desa Homba Rande merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, Desa ini memiliki sejarah yang kaya, yang berhubungan erat dengan kehidupan masyarakat Sumba, khususnya masyarakat Kodi, yang terkenal dengan adat dan

budaya yang masih terjaga saat ini. Secara historis, wilayah Kodi, termasuk Desa Homba Rande, adalah salah satu kawasan yang menjadi pusat kebudayaan Sumba Barat Daya. Masyarakat di desa ini menganut sistem kerabatan yang kuat, dengan pengaruh adat berperang dalam kehidupan sosial mereka. Dalam hal ini, sistem sosial seperti garis keturunan laki-laki yang dijaga, struktur adat sangat dihormati, termasuk dalam kegiatan sehari-hari, upacara adat, serta dalam pengambilan keputusan.

Desa Homba Rande, seperti banyak desa lainnya di Sumba, memiliki ciri khas rumah adat yang disebut Uma Mbatangu. Rumah adat ini dibangun dengan menggunakan bahan alami seperti kayu dan alang-alang serta dihiasi dengan berbagai simbolis adat yang memiliki makna spiritual dan sosial bagi masyarakat.

B. Kondisi Geografis

Gambar 2. 1 Peta Administrasi Desa Homba Rande



Secara administrasi desa Homba Rande terletak di kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Luas desa Homba Rande melalui pemetaan spasial berbasis pembangunan data, luas Desa Homba Rande 1139,75 Hektar yang terdiri dari 8 Rukun Warga (RW), yang mana masing-masing RW memiliki luas wilayah:

1. RW 01 : 110,74 Hektar
2. RW 02 : 142,47 Hektar
3. RW 03 : 174,41 Hektar
4. RW 04 : 133,37 Hektar
5. RW 05 : 120,45 Hektar
6. RW 06 : 174,45 Hektar
7. RW 07 : 144,89 Hektar
8. RW 08 : 138,97 Hektar

Di sebelah utara Desa Homba Rande berbatasan dengan Desa Kawonga Hari, sebelah timur dan selatan berbatasan dengan Desa Ole Ate, Wura Homba dan Kadaghu Tanah sebelah barat berbatasan dengan Desa Ate Dalo.

Desa Homba Rande memiliki empat dusun diantaranya Dusun Kuri, Rada Kota, Tonda dan Dimu Kaka dengan jumlah penduduk 3237 jiwa atau 746 KK, dengan perincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. 1 Data Penduduk berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	1.719
2	Perempuan	1.518
Jumlah		3.237

Dari table di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 1.719 orang dan perempuan 1.518 orang, sehingga total penduduk Desa Homba Rande 3.237 orang.

1. Penggunaan Lahan

Sarana dan prasarana umum di Desa Homba Rande tersebar RW. Sarana dan Prasarana umum terdiri dari peribadatan, pendidikan, kesehatan, perkantoran dan unit usaha. Fasilitas peribadatan terdiri dari 1 gereja berada di RW 04, fasilitas pendidikan terdapat di RW 04 dan RW 01, fasilitas perkantoran terdapat di RW 01, fasilitas kesehatan terdapat di RW 06, fasilitas unit usaha terdapat di RW 01, RW 02, RW 03, RW 04, RW 05, RW 06, RW 07 dan RW 08. Tabel jumlah fasilitas umum setiap RW dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 2 Data berdasarkan Penggunaan Lahan

No	Infrastruktur	RW 01	RW 02	RW 03	RW 04	RW 05	RW 06	RW 07	RW 08	Total
1	Peribadatan	0	0	0	1	0	0	0	0	1
2	Perkantoran	1	0	0	0	0	0	0	0	1
3	Pendidikan	2	0	0	3	0	0	0	0	5
4	Kesehatan	0	0	0	0	0	1	0	0	1
5	Unit usaha	4	3	11	7	12	3	4	6	50

Berdasarkan data penggunaan lahan dari setiap pembagian RW, Infrastruktur tempat beribadatan terdapat di RW 04, sedangkan perkantoran terdapat di RW 01 berupa kantor desa, infrastruktur pendidikan terdapat di RW 01 dan RW 04, insfrastruktur kesehatan terdapat di RW 06, Insfratraktur unit usaha terdapat di setiap RW 01, RW 02, RW 03, RW 04, RW 05, RW 06, RW 07 dan RW 08.

Untuk memperjelas data di atas, maka penulis akan menjabarkan secara terperinci berdasarkan pembangunan masyarakat desa Homba Rande yang diharapkan bersumber pada kemandirian masyarakat Desa Homba Rande dan perkembangan pembangunan harus berdampak positif terhadap masyarakat Desa Homba Rande baik itu secara sosial, ekonomi dan budaya harus seimbang agar dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat di Desa Homba Rande jauh lebih baik.

2. Prasarana Perkantoran

- Kantor Desa : 1 Unit

3. Prasarana Pendidikan

- Taman Kanak-kanak/TK : 1 Unit
- SD/MI : 2 Unit
- SMP : 2 Unit

4. Prasarana Umum Lainnya

- Tempat Ibadah : 1 Unit
- Puskesmas : 1 Unit
- Lapangan Olahraga : 1 Unit

C. Demografi Desa

Desa Homba Rande merupakan salah satu dari 12 desa wilayah Kecamatan Kodi, yang terletak 2 Km ke barat dari Kecamatan Kodi, Desa Homba Rande mempunyai luas wilayah seluas 1139,75 hektar. Adapun batas-batas wilayah Desa Homba Rande.

Tabel 2. 3 Data berdasarkan Batas Wilayah Desa

Batas Desa	
Sebelah Utara	Desa Kadaghu Tanah
Sebelah Selatan	Desa Wura Homba dan Desa Homba Rica
Sebelah Timur	Desa Ole Ate dan Desa Koki
Sebelah Barat	Desa Kawonga Hari Dan Desa Kroso

Berdasarkan batas wilayah, Desa Homba Rande di sebelah utara Desa Kawonga Hari, sebelah timur dan selatan berbatasan dengan Desa Ole Ate, Wura Homba dan Kadaghu Tanah sebelah barat berbatasan dengan Desa Ate Dalo

1. Jumlah Penduduk Berdasarkan Golongan Umur

Berdasarkan data profil Desa Homba Rande untuk mengetahui laju pertumbuhan penduduk dan mengetahui jumlah angkatan kerja yang ada. Data penduduk menurut golongan umur di Desa Homba Rande dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 2. 4 Data Jumlah Penduduk berdasarkan Umur

No.	Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	1 Thn-4 Thn	160	153	313
2.	5 Thn-8 Thn	225	218	443
3.	10 Thn-15 Thn	234	245	479
4.	18 Thn-20 Thn	243	247	490
5.	23 Thn-25 Thn	157	125	282
6.	30 Thn-34 Thn	145	140	285
7.	35 Thn-38 Thn	97	124	221
8.	40 Thn-45 Thn	89	83	173
9.	46 Thn-49 Thn	95	97	192
10.	50 Thn-54 Thn	85	67	152
11.	55 Thn-58 Thn	45	44	89
12.	60 Thn 63 Thn	44	38	82
13.	65 Tahun Ke atas	56	67	123
Jumlah		1.653	1.584	3.237

Berdasarkan data dari tabel di atas, pada Desa Homba Rande.

2. Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama

Ditinjau dari segi agama dan kepercayaan masyarakat Desa Homba Rande, mayoritas beragama Katolik dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 2. 5 Tabel Jumlah Penduduk berdasarkan Agama

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	Islam	0
2.	Kristen	123
3.	Katolik	3.294
4.	Hindu	0
5.	Budha	0
Jumlah		3.417

Dari Tabel di atas dapat dilihat, bahwa Desa Homba Rande keberagaman agama dan kepercayaan yang anut oleh masyarakat Desa Homba Rande mayoritas masyarakat Desa Homba Rande menganut agama Katolik, meskipun demikian tidak ada diskriminasi antara umat beragama Desa Homba Rande Hal ini dapat dilihat dengan corak kehidupan masyarakat rukun dan tentram tanpa ada persoalan terkait keyakinan yang dianut oleh masyarakat.

3. Jumlah Penduduk berdasarkan Pendidikan

Pendidikan memiliki pengaruh besar pada sumber daya manusia progres pembangunan pada desa dapat berjalan dengan baik apabila mempunyai dalam bidang akademik atau pengetahuannya dalam konteks ini adalah strata pendidikannya. Akses untuk mendapatkan pendidikan cukup sulit karena jarak tempat untuk menimba ilmu (sekolah) sejauh dari kediaman warga hal ini menjadi salah satu faktor penentu jika diamati dari data statistik yang masih rendahnya tingkat pendidikan masyarakat. Hal ini merupakan persoalan urgen dan sangat substansial untuk dibenahi oleh pemerintah daerah dikarenakan terkait pendidikan merupakan cita-cita negara data penduduk menurut tingkat pendidikannya dapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 6 Tabel berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	Tidak sekolah / Buta Huruf	5
2.	Tidak Tamat SD/ Sederajat	447
3.	Tamat SD/ sederajat	679
4.	Tamat SLTP / sedejat	356
5.	Tamat SLTA / sedejat	347
6.	Tamat DI, D2, D3	11
7.	Serjana / S-1	93
8.	S2, S3	1
Jumlah		1.939

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, bahwa tingkat pendidikan keinginan masyarakat untuk menepuh pendidikan cukup tinggi yang dimana tingkat buta huruf/tidak sekolah sebanyak 5 orang, tidak tamat sekolah Dasar sebanyak 447 orang terhitung cukup banyak akan tetapi bilang dibandingkan dengan desa lain dalam satu kecamatan yang sama memiliki tingkat buta huruf dan yang tidak tamat dalam pendidikan sekolah dasar yang cukup banyak.

Jumlah yang menyelesaikan tingkat sekolah menengah dasar sebanyak 679 orang, yang menyelesaikan tingkat pendidikan SMP/SLTP sebanyak 356 orang, jumlah yang sama juga menyelesaikan tingkat pendidikan tingkat pendidikan SMA/ SLTA sebanyak 347 orang, jumlah yang sama menyelesaikan tingkat pendidikan sedangkan tamatan D1, D2, dan D3 sebanyak 11 orang, yang menyelesaikan tingkat pendidikan S1 sebanyak 93 orang, serta S2 dan S3 sebanyak 1 orang.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa saya keinginan untuk menempuh pendidikan cukup tinggi dan bahwa dapat disimpulkan bila dibandingkan dengan desa lain dalam satu kecamatan yang sama keinginan untuk menempuh pendidikan sangat rendah, yang dimana artinya Desa Homba Rande sangat aktif dan cukup mementingkan pendidikan.

4. Jumlah Penduduk menurut Mata Pencarian

Mata pencarian penduduk di Desa Homba Rande dapat dikatakan 50% Petani dikarenakan lahan pertanian yang memadai di Desa Homba Rande menjadi faktor utama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa saya sektor pertanian menjadi sektor utama ekonomi masyarakat data menurut mata pencaharian penduduk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 7 Jumlah Penduduk berdasarkan Mata Pencaharian

No	Pekerjaan	Jumlah
1	Tani	769
2	Ternak	685
3	Dagang	50
4	Buruh Tani	0
5	PNS/TNI/POLRI	10
6	Suwasta Pensiunan	9
7	Kotrak	45
Jumlah		1.568

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa Desa Homba Rande merupakan tingkat masyarakat yang cukup produktif, dengan berjumlah mata pencarian sebagian besar petani dan peternak, akan tetapi ada pula

yang bermata pencaharian sebagai pedagang, PNS/TNI/POLRI, swasta pensiunan dan kontrak dengan mata pencaharian yang bervariasi menandakan produktifikasi yang kompleks dari masyarakat Desa Homba Rande.

5. Keadaan Sosial

Banyaknya kegiatan di Desa Homba Rande seperti Orang Muda Katolik, Pemuda Kristen, Karang Taruna PKK Drama Wanita, Posyandu, kelompok arisan merupakan aset desa yang bermanfaat untuk dijadikan media penyampain informasi dalam setiap proses pembangunan desa pada masyarakat.

Tabel 2. 8 Jumlah Penduduk berdasarkan Kesejahteraan Sosial

No	Uraian	Jumlah
1.	Jumlah Kepala Keluarga	769 KK
2.	Jumlah Penduduk Miskin	628 KK
3.	Jumlah Penduduk Sedang	146 KK
4.	Jumlah Penduduk Kaya	11 KK
Jumlah		1.554

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa masyarakat Desa Homba Rande masih tinggi angka kemiskinan, yang dibuktikan dari 769 KK terdapat 628 KK yang hidup dalam angka kemiskinan, sedangkan penduduk dengan taraf ekonomi menengah ke bawah (sedang), berjumlah 146 KK dan 11 KK dengan taraf ekonomi menengah ke atas (kaya), dari data di atas dapat dilihat di bawah tingkat kesejahteraan masyarakat di Desa Homba Rande belum memadai.

6. Keadaan Ekonomi

Mayoritas mata pencarian penduduk Desa Homba Rande bergerak di bidang pertanian. Permasalahan yang sering muncul berkaitan dengan mata pencarian penduduk adalah tersedianya lapangan pekerjaan yang kurang memadai dengan perkembangan penduduk sebagaimana tertuang dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pembangunan desa adalah melakukan usaha perluasan kesempatan kerja dengan melakukan penguatan usaha kecil pemberian kredit sebagai modal untuk pengembangan usaha khususnya di bidang perdagangan kelompok usaha ekonomi produktif, tenun pande besi, jahit.

Indeks data kemiskinan di Desa Homba Rande, menempati posisi yang tinggi sehingga pemerintah serta masyarakat harus mencari solusi dan membentuk tim-tim khusus demi menurunkan indeks angka kemiskinan.

Potensi SDA pada Desa Homba Rande tergolong memumpuni dan sangat krusial jika dimanfaatkan dan ditangani dengan baik. Hal ini tersebut meliputi segi pembangunan ekonomi maupun sosial budaya, selain dari pada itu dapat diamati dari posisi geografis desa yang strategis serta menjadi jalur distribusi yang menghubungkan 7 desa, yaitu Desa Kadaghu Tanah, Desa Wura Homba, Desa homba Rica, Desa Ole Ate, Desa Koki, Desa Kawonga Hari, Desa Karoso.

Pendapatan Desa desa merupakan jumlah keseluruhan penerimaan desa yang dibentuk dalam APBDes setiap tahun anggaran:

a. Sumber Pendapat Desa

Pendapatan asli desa terdiri dari hasil yang diperoleh dari potensi desa, hasil kerja sama dan distribusi, dan hasil gotong royong merupakan pendapatan asli desa yang sah;

b. Bagi Hasil Pajak Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya untuk Desa dan Retribusi; Kabupaten sebagian diperuntukan bagi desa yang merupakan pembagian untuk setiap desa secara proposional;

c. Bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten untuk desa yang pembagiannya untuk setiap desa secara proposional yang merupakan alokasi dana desa;

d. Bantuan Keuangan dari Pemerintah; pemerintah provinsi dan pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintah;

e. Hibah dan sumbangan dari pihak ketiga yang tidak mengikat;

f. Bantuan keuangan dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf disalurkan melalui kas desa;

g. Sumber pendapatan desa yang telah dimiliki dan dikelola oleh desa tidak dibenarkan diambil alih oleh pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah.

Adapun kekayaan desa terdiri dari:

a. Tanah kas desa

b. Bangunan desa yang di kelola desa

c. Lain-lain kekayaan milik desa

7. Kebudayaan

Masyarakat Desa Homba Rande masih meleksanakan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan sosial budaya yang sudsh berjalan secara turun temurun dan wajib dijalankan seperti;

a. Woleka

Woleka adalah salah satu tradisi yang masih dianut yaitu kepercayaan kepada marapu dan kegiatan pesta adat yang memakan biaya sangat besar dan menimbulkan semua kepala keluarga dalam sebuah kampung serta ada keterlibatan keluarga-keluarga dari pelaksana pesta woleka dengan membawa kerbau besar dan atau babi besar.

b. Perkawinan Adat Belis

Perkawinan adat atau yang disebutkan Belis merupakan tradisi pernikahan masyarakat Sumba, pria yang ingin berumah tangga dan memindah wanita Sumba harus siapkan hewan ternak berupa kerbau, kuda, babi, sapi, dan sebagai hewan belis. Semakin terpadang calon mempelai wanita semakin besar jumlah hewan yang diberikan oleh pihak pria. Jumlah belis terpergantung dari status sosial ke masyarakat keluarga.

c. Tarik Batu Kabur

Tradisi ini merupakan warisan nenek moyang orang Sumba bahwa setiap orang yang meninggal ada kewajiban keluarga untuk tarik batu alam sebagai tanda penghormatan kepada orang tua yang telah meninggal dunia.

D. Struktur Organisasi Pemerintah Desa

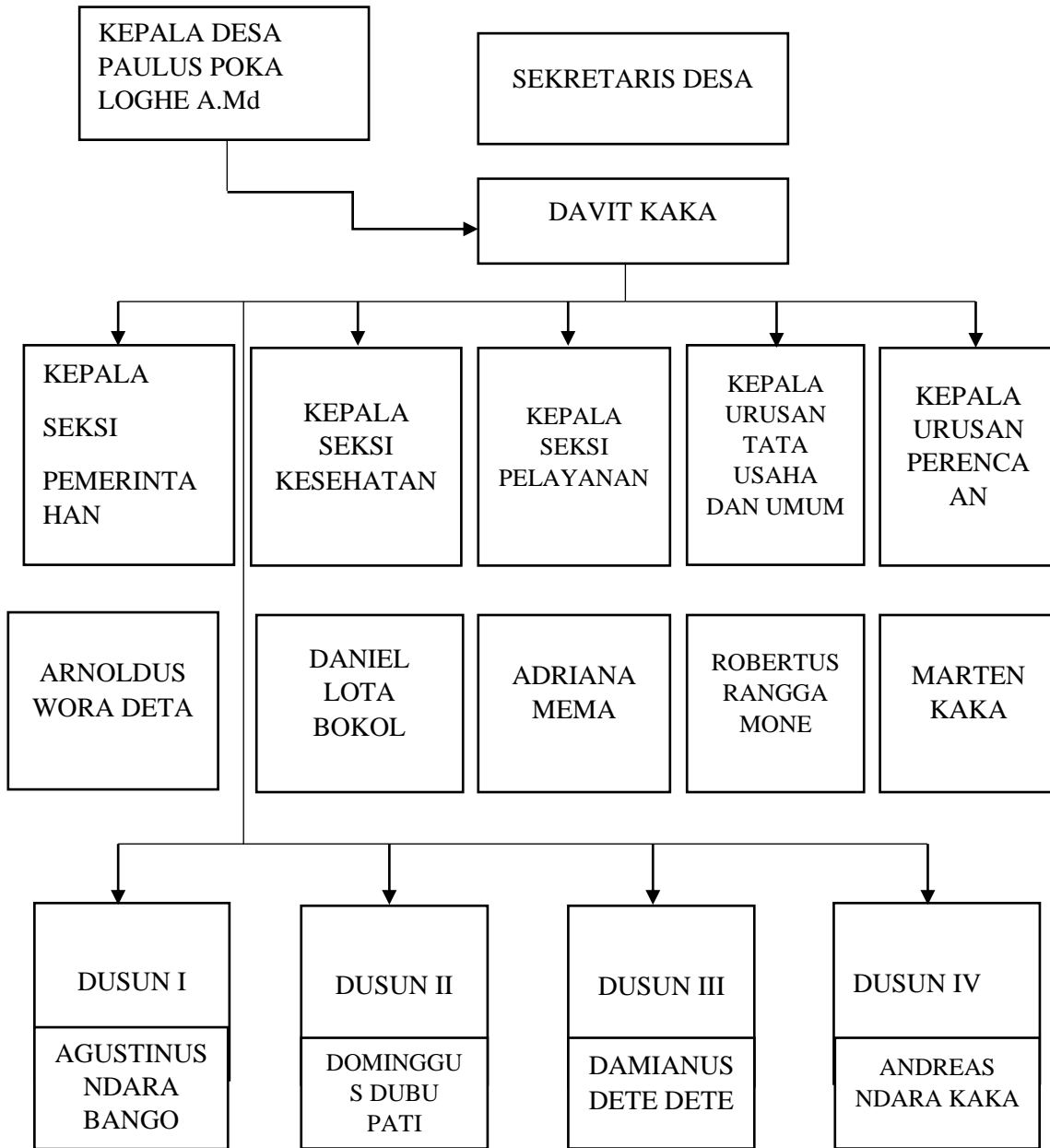
Sejarah dengan yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 bahwasanya di dalam desa terdapat 3 Kategorial lembaga desa yang mempunyai peranan dalam tata kalola desa, yakni: pemeritahan desa badan permusyawaratan desa dan lembaga kemasyarakatan. Sesuai yang dinyatakan menurut undang-undang tersebut dijelaskan bahwasanya penyelenggaraan urusan pemerintahan pada tingkatan desa (pemerintah desa) dilakukan oleh Pemerintah Desa dan Badan permusawaratan Desa.

Pemerintah desa menjalankan tugasnya untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui serta dihormati dalam sistem pemerintah di Negara Indonesia pemerintah desa atau yang disebut sebagai kepala desa serta aparatur desa sebagaimana unsur-unsur penyelenggaraan pemerintah desa. Kepala Desa memiliki wewenang melakukan urusan pemerintahan pembagunan, dan kemasyarakatan.

Badan Permusawaratan Desa merupakan suatu kelembagaan yang dimana perwujudan demokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa BPD kewenangannya menetapkan regulasi desa bersama kepala desa, menampung serta desa berjumlah 9 orang 1 perempuan berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa. Keanggotaan badan permusyawaratan desa merupakan perwakilan dari masyarakat desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan melalui cara-cara yang domokratis keanggotaan Badan

Permusyawaratan Desa terdiri dari ketua RT, petuah adat, kaum professiona, tokoh agama dan tokoh pemuda. Badan permusyawaratan desa berkewenangan menetapkan regulasi desa bersama-sama kepala desa, sebagai representasi dari masyarakat.

Gambar 2. 2 Struktur Susunan Organisasi dan Tata Pemerintahan Desa Homba Rade



BAB III
PROSES REKRUTMEN
PERANGKAT DESA HOMBA RANDE 2021

Dalam bab ini, peneliti menguraikan secara rinci mengenai hasil penelitian, setelah dijabarkan dalam bentuk analisis untuk menyimpulkan dengan tujuan mengetahui proses rekrutmen perangkat desa dalam perekrutmen perangkat desa, berdasarkan data dari hasil penelitian dapat informasi-informasi melalui teknik pengumpulan data yaitu, wawancara dokumentasi, dan observasi dari objek penelitian. Maka peneliti akan menganalisis berdasarkan data hasil penelitian yang didapatkan, bertujuan untuk menjawab yang menjadi tujuan penelitian.

A. Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa

Dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa diatur oleh beberapa regulasi, antara lain Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, ada beberapa hal yang ditekankan antara lain, membangun masyarakat yang adil dan makmur, melindungi dan memberdayakan masyarakat di seluruh pelosok tanah air, tanpa terkecuali, mengatur tentang asas dan pengaturan desa, baik berdasarkan jenis, geografis dan adat budaya, menjaga mengatur kewenangan setiap pemimpin dan aparatur desa, memaksimalkan pelayanan masyarakat, menjaga aset desa serta menjaga profesionalisme kerja setiap kepala desa beserta jajarannya. Pemerintah dapat disebutkan baik secara kuantitas akan tetapi rendah dalam segis kualitasnya, membentuk kinerja pemerintah jauh dari nilai-nilai daya tanggap serta tanggung jawab tugas yang diemban. Selain itu,

Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri juga mengatur proses seleksi dan pengangkatan perangkat desa, serta hak dan kewajiban mereka selama bertugas. Proses ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan desa yang efektif, efisien, dan akuntabel, sehingga dapat memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.

Pemerintah beserta kelembagaannya cenderung berimplikasi pada kebudayaan kolonialisme dan orientasinya cenderung vertikal. Minimnya pengorientasian horizontal pemerintah dapat menimbulkan bobroknya kepatuhan dalam melaksanakan kewenangannya sesuai dengan profesionalisme tugas yang diemban. Pemerintah pula masih kurang kooperatif dan gampang dibutakan dengan politik uang. Birokrasi pemerintah tidak peka terhadap meluasnya pembentukan sistem nilai pelayanan yang berbasis kepatuhan dan profesionalisme.

Kebijakan desentralisasi merupakan perwujudan dari demokrasi Indonesia yang dapat meningkatkan nilai-nilai positif terhadap urusan daerah yang secara umum dan secara khusus pada proses rekrutmen perangkat desa. Dalam proses perwujudan lingkungan politik yang sehat dan demokratis kerap kali dihadapkan dengan sisi negatif dan positif yakni adanya kebiasaan masyarakat yang mendorong demokrasi serta terdapat juga yang menghambat proses demokrasi kebijakan pemerintah terkait otonomi desa. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 memberikan kewenangan terhadap pemerintahan desa dalam mengurus program-program pemerintah desa yang berfungsi untuk masyarakat lokal yang mana dalam konteks pengangkatan serta pemberhentian aparatur desa

berpatokan kepada peraturan yang mengatur tentang ketentuan umum serta khusus.

Dituangkan lebih khusus menurut Peraturan Dalam Negeri (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017) namun secara khusus dapat dilihat dari peraturan daerah masing-masing kabupaten atau kota. Standar operasional prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen dalam seleksi perangkat desa disusun panjang yang secara umum mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dijelaskan bahwa mekanisme dalam seleksi pengangkatan perangkat desa terdiri dari:

1. Kelapa Desa taat membentuk tim yang terdiri dari seorang ketua, sekretaris dan minimal anggota
2. Kepada Desa melakukan penjaringan dan penyaringan calon perangkat desa yang dilakukan oleh tim
3. Pelaksanaan penjaringan dan penyaringan bakal calon perangkat desa dilaksanakan paling lama dua bulan setelah jabatan perangkat desa kosong atau dihentikan.
4. Hasil penjaringan dan penyaringan bakal calon perangkat desa sekurang-kurangnya dua orang calon dikonsultasikan oleh kepala desa kepada camat.
5. Camat memberikan rekomendasi tertulis terhadap calon perangkat desa selambat-lambatnya tujuh hari kerja.
6. Rekomendasi yang diberikan camat berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan.

7. Dalam hal camat memberikan persetujuan, kepala desa menerbitkan keputusan kepala desa tentang perangkat desa.
8. Dalam hal rekomendasi camat berisi penolakan, kepala desa melakukan penjaringan dan menyaring kembali calon perangkat desa.

Dimana penjaringan dan proses seleksinya secara tertulis dan tes mengoperasikan komputer. Kesulitan yang terjadi mengenai kepastian maupun kompensasi yang dimiliki oleh perangkat desa yang ada di sebagian maupun kebanyakan daerah yang ada di Indonesia adalah bagaimana pelaksanaan seleksi perangkat desa. Hal ini tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada di setiap desa, hal ini memicu polemik masalah. Desa Panjang adalah salah satu desa yang masyarakatnya melakukan untuk rasa yang mempertanyakan hasil kelulusan

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Pemendagri) Nomor 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, yang memberikan pedoman teknis lebih rinci tentang rekrutmen perangkat desa, misalnya:

1. Rekrutmen perangkat dusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 dinilai cacat hukum.
2. Penunjukan tim rekrutmen yang dilakukan oleh dinilai kurang objektif.
3. Adanya opini praktik “Rekomendasi” dugaan jual beli jabatan berangkat desa dengan tujuan untuk menguatkan posisi kepala desa pada pemilihan kepala desa mendatang.

4. Tidak transparan pengumuman atau seleksi, tidak ada tahapan seleksi yang jelas (misalnya, tanpa tes atau tanpa wawancara). Pemilihan perangkat desa tanpa adanya keterlibatan masyarakat atau tanpa melalui mekanisme yang fair.

Dalam wawancara bersama Bapak Davit Kaka selaku Sekretaris Desa:

“Berperan dalam proses administrasi dan seleksi perangkat desa. Mulai dari menyusun pengumuman rekrutmen, menerima dan memverifikasi berkas pendaftaran, hingga membantu dalam proses wawancara. Selain itu, saya juga memastikan bahwa semua dokumentasi terkait seleksi tersebut tercatat dengan rapi untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas. Proses ini penting agar perangkat desa yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi untuk melayani masyarakat”.(Davit Kaka, Tanggal 04 Agustus 2024)



Gambar 3. 1 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Davit Kaka, selaku Sekretaris Desa

Hasil wawancara di atas dalam proses administrasi, seleksi rekrutmen perangkat desa. Peran sekretaris desa dalam proses administrasi dan seleksi perangkat desa sangat penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Tugas-tugas tersebut meliputi penyusunan pengumuman rekrutmen, penerimaan dan verifikasi berkas pendaftaran, serta pendokumentasian seluruh proses seleksi. Langkah-langkah ini sejalan dengan asas keterbukaan yang

diatur dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang menekankan pentingnya memberikan informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat. Dengan menjalankan tugas-tugas tersebut secara efektif, sekretaris desa berkontribusi dalam memastikan bahwa perangkat desa yang terpilih memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik.

B. Proses Rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande

Salah satu instansi pemerintah yang melakukan proses rekrutmen pegawai adalah kantor desa. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Mengisyaratkan bahwa perangkat desa yang diangkat harus memenuhi syarat sebagai berikut: perangkat desa lainnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (3) diangkat oleh kepala desa dan dari penduduk setempat: Perangkat Desa diangkat oleh kepala desa dari warga desa yang telah memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Persyaratan umum yang dimaksud adalah:

1. Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat, Berusia dua puluh (20) tahun sampai dengan empat puluh dua (42) tahun.
2. Terdaftar sebagai penduduk desa dan bertempat tinggal di desa paling kurang satu (1) tahun sebelum pendaftaran, dan memenuhi kelengkapan persyaratan administrasi persyaratan khusus yang dimaksud adalah Persyaratan yang bersifat khusus dengan memperhatikan hak asal-usul dan nilai sosial budaya masyarakat setempat dan syarat lainnya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai perangkat desa lainnya sebagaimana Perda Kabupaten/Kota. Persyaratan khusus yang dimaksud ditetapkan dalam peraturan daerah.

Jika diimplementasikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 25 bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan dibantu oleh perangkat desa atau yang disebutkan dengan nama lain. Pada kenyataan mekanisme rekrutmen perangkat desa di Indonesia masih banyak ditemukan berbagai masalah, sehingga sumber daya aparatur yang dihasilkan jauh dari apa yang diharapkan dan sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Beberapa masalah yang masih sering terjadi terkait dengan mekanisme rekrutmen perangkat desa adalah perencanaan daya penempatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kantor desa, tidak adanya standar yang ditetapkan dalam melakukan rekrutmen, dan masih kentalnya unsur nepotisme dalam proses perekrutan perangkat desa.

Pengimplementasian rekrutmen perangkat desa pada Desa Homba Rande sebagaimana telah diatur dalam Ketetapan Peraturan Undang-Undang. Menurut S. Handayaniingrat menemukan bahwa proses adalah serangkaian tahap kegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai tercapainya tujuan. Proses merupakan tahapan awal atau mekanisme yang mendasar dalam penjangkaran pelaksanaan perangkat desa proses juga dapat menentukan jalan tujuan pelaksanaan kegiatan proses juga dapat menentukan SDM yang

berkarakter dan berdedikasi semangat kerja sebagai abdi dalam menjalankan tugasnya.

Proses rekrutmen salah satu persoalan mendasar dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa adalah bagaimana membangun atau menciptakan mekanisme pemerintahan yang dapat membangun misinya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara berkeadilan. Proses merupakan perencanaan sumber daya manusia (SDM), dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan tenaga dan kegiatan lain. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

Dalam proses rekrutmen perangkat desa ada persyaratan yang disusun oleh panitia untuk meninformasikan mengenai lowongan perangkat desa yang telah diumumkan kepada masyarakat desa, Seperti persyaratan di papan pengumuman. Selanjutnya, masyarakat yang tertarik dan memenuhi persyaratan dapat mendaftarkan dan menyerahkan berkas seperti fotokopi ijazah, kartu identitas, dan dokumen yang diperlukan dari persyaratan tersebut. Setelah proses pendaftaran, panitia seleksi akan melakukan verifikasi terhadap kelengkapan administrasi berkas yang masuk. Pelamar yang memenuhi syarat administratif kemudian akan mengikuti tes kemampuan atau ujian yang

diadakan untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan mereka terkait tugas perangkat desa, seperti pengetahuan tentang administrasi pemerintahan, undang-undang yang relevan, atau kemampuan teknis lainnya. Tes ini bertujuan untuk memastikan bahwa para pelamar memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas pemerintahan di tingkat desa. Ka pelamar lolos dalam tes kemampuan, tahapan berikutnya adalah wawancara. Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi, karakter, serta kesesuaian pelamar dengan posisi yang akan dijabat.

Panitia seleksi akan menilai apakah pelamar memiliki sikap dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di pemerintahan desa. Setelah semua tahapan selesai, hasil seleksi diumumkan kepada publik. Para pelamar yang berhasil terpilih akan dilantik dan diangkat menjadi perangkat desa, yang akan bekerja sesuai dengan posisi yang mereka dapatkan. Dengan adanya proses seleksi yang transparan dan objektif, diharapkan perangkat desa yang terpilih dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Dengan memiliki dapat diuraikan bahwa ada empat kegiatan dalam proses perencanaan sumber daya manusia, yaitu: persediaan sumber daya manusia, prakiraan penawaran dan permintaan sumber daya manusia, rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu. Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem. Secara sempit, proses perencanaan sumber daya manusia mengestimasi secara sistematis

permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja dari suatu organisasi di waktu yang akan datang.

Proses perencanaan rekrutmen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Ketersediaan sumber daya manusia di ruang lingkup pemerintahan adalah salah satu faktor terpenting dalam penelitian sebuah keputusan dapat dilakukan dengan baik demi penentuan pelaksanaan pengawasan melalui uji kompetensi yang mana hal ini adalah ruang estimasi kelayakan untuk mengembangkannya amanat yang merupakan tanggung jawab yang merupakan amanat dari peraturan undang-undang yang merupakan acuan utama semua persyaratan secara umum dipenuhi.

Hal-hal yang dilaksanakan dalam perekrutmen perangkat Desa Homba Rande terdiri dari:

1. Yang berpartisipasi memenuhi batas minimum strata pendidikan yang ditetapkan
2. Dalam perekrutmen aparat Desa Homba Rande partisipasinya memenuhi batas minimum usia yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undang
3. Yang berpartisipasi dalam perekrutan aparatur perangkat desa memenuhi persyaratan domisili selama satu tahun dan merupakan masyarakat asli Desa Homba Rande.

Akan tetapi yang tidak dilaksanakan atau tidak dipenuhi.

Persyaratan adalah memenuhi syarat administrasi sesuai ketepatan dan persyaratan khusus yang telah ditemukan, dalam hal ini terdapat indeksasi

nepotisme dalam hal otoritas kewenangan kepala desa yang membuka peluang bagi orang-orang terdekatnya bahkan keluarganya, hal ini menandakan lemahnya tanggung jawab serta membuka peluang bagi terciptanya dinasti politik kedepannya apa bila tidak diperhatikan.

Proses rekrutmen perangkat desa yang berbasis data dan dokumentasi dimulai dengan penyusunan pengumuman rekrutmen yang jelas dan rinci, mencakup kriteria, persyaratan, prosedur pendaftaran, dan tenggat waktu. Pengumuman ini biasanya dipasang di tempat strategis di desa dan disebarakan melalui saluran informasi desa seperti Setelah pengumuman, calon peserta mengajukan pendaftaran dengan melampirkan berkas yang diperlukan. Panitia seleksi kemudian melakukan verifikasi berkas untuk memastikan kelengkapan dan validitasnya. Semua berkas yang diterima dicatat untuk dokumentasi dan referensi. Setelah itu, hasil verifikasi administrasi diumumkan untuk memberitahukan peserta yang lolos dan berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya Tahapan seleksi selanjutnya, seperti tes tertulis atau wawancara, dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Proses tes atau wawancara dicatat dengan teliti, termasuk waktu, tempat, dan hasil wawancara masing-masing peserta. Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang sudah disepakati sebelumnya, dan hasil seleksi diumumkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Semua dokumen terkait, termasuk pengumuman, berkas pendaftaran, hasil tes, dan notulen wawancara, harus disimpan dengan rapi untuk kepentingan administrasi dan audit. Proses ini harus dilakukan secara

transparan, dengan hasil seleksi yang dapat diakses oleh pihak yang berwenang. Dokumentasi ini juga berfungsi sebagai referensi untuk evaluasi dan perbaikan dalam rekrutmen perangkat desa di masa mendatang.

Dalam wawancara menurut Rafael Radu Jama Nuna, selaku panitia pada rekrutmen perangkat desa:

Bahwa proses rekrutmen perangkat desa melalui kerja sama dengan BPD. Tetapi semuanya sudah diatur kepala desa, dimana sebagian yang masuk rekrutmen perangkat desa, waktu itu adalah keluarga dari kepala Desa. Kami sebagai Panitia juga sebenarnya tau, tapi kita sebagai orang Kodi, kadang-kadang kalau kita bersaudara tentang kebenaran malah diserang bahkan atau keculikan dari lingkungan sekitar. Apalagi yang masuk adalah sebagian keluarga kepala desa. (Rafael Radu Jama Nuna, tanggal 2 Agustus 2024)



Gambar 3. 2 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Rafael Radu Jama Nuna, selaku Panitia

Hasil wawancara di atas menegaskan proses rekrutmen perangkat desa tidak dilakukan transparan dan adil. Dengan diutamakan sistem kekeluargaan dari kepala desa, dengan balas jasa setiap penduduk yang masuk di masa pemilihan kepala desa dengan mudahnya masuk dalam rekrutmen yang menentukan kekeluargaan yang saling mendukung dalam masa pemilihan. Ini menimbulkan ketidakadilan bagi individu lain yang mungkin lebih berkualifikasi tetapi tidak

memiliki hubungan dengan pemerintah desa. Selain itu, bahwa sebagian yang masuk dalam rekrutmen perangkat desa adalah keluarga pemerintah desa menimbulkan kecurigaan terhadap kemungkinan adanya pemberian balas jasa atau klarifikasi kepala desa. Hal ini mengindikasikan adanya praktik korupsi dimana posisi atau keuntungan diberikan sebagai imbalan atau layanan yang diberikan oleh kepala desa.

Para anggota panitia merasa tertekan oleh kekuatan kepala desa. Mereka tidak berani mengutarakan kebenaran atau melawan praktik-praktik yang merugikan karena akan serangan atau isolasi dari lingkungan sekitar. Hal ini menggambarkan budaya kekuatan dan kecemasan yang mungkin mencegah pengungkapan praktik-praktik korupsi dan nepotisme. Jadi apa yang disampaikan oleh Rafael Radu Jama Nuna bahwa rekrutmen perangkat desa tidak berfungsi secara adil dan objektif.

Praktik-praktik korupsi dan nepotisme telah merasuki proses tersebut, mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan dan ketidaksetaraan dalam kesempatan. Artinya, hal ini mencerminkan situasi yang memperhatikan dimana integritas, transparansi, dan keadilan dalam pemerintahan desa terancam oleh praktik-praktik yang merugikan masyarakat secara luas. Diperlukan upaya serius untuk memperbaiki sistem rekrutmen dan mengurangi korupsi serta nepotisme agar pemerintahan desa dapat berfungsi dengan lebih baik untuk kepentingan seluruh masyarakat. Hal serupa juga disampaikan oleh

masyarakat, Stepanus Tora Bombo selaku tokoh masyarakat, rekrutmen menyampaikan bahwa:

“Iya memang betul bahwa, rata-rata yang masuk perangkat desa homba rande adalah keluarga dari kepala desa, dan sebagiannya juga adalah pendukung kepala desa saat pencalonan berlangsung. Jadi kepala desa melakukan itu untuk membalas budi atau jasa orang-orang sudah mendukungnya saat dalam pencalonan kepala desa. Budaya politik orang Kodi memang seperti itu, yang dilihat bukanlah kemampuan seseorang tapi siapa orang dalamnya atau keluarganya politik kekeluargaan di sini lebih tinggi dari pada politik uang, orang telah mendukung agar mendapat tempat pemerintahan desa.(Stefanus Tora Bombo, tanggal 04 Agustus 2024)



Gambar 3. 3 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Stefanus Tora Bombo, selaku Tokoh Masyarakat

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa praktik nepotisme tidak hanya terbatas pada rekrutmen perangkat desa kebanyakan yang sering terjadi di bidang pemerintahan desa karena ada sistem kekeluargaan karena di masa pencalonan ingin membalas jasa setiap mendukung. Dalam hal itu juga yang dapat diketahui oleh anggota panitia rekrutmen perangkat bahwa untuk mengatasi dan memberikan ketegesan kepala desa dalam rekrutmen adalah sulit karena kekuasaan kepala desa. Hal ini melanjutkan donesi politik kekeluargaan dimana hubungan keluarga atau kesetiaan personel menjadi faktor penentu

utama dalam mendapatkan posisi politik dan kekuasaan. Budaya ini merugikan karena menempatkan kepentingan pribadi atau keluarga di atas kepentingan masyarakat secara umum. Budaya politik di Desa homba Rande tempatnya masih dipengaruhi tradisi dan nilai-nilai lokal yang kuat.

Fokus pada hubungan kekeluargaan dalam proses dapat mengaburkan penilaian objektif terhadap kemampuan dan kualifikasi seseorang untuk posisi tertentu. Ini berpotensi menghasilkan pemerintahan yang kurang efisien dan berkualitas karena individu dipilih berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka laksanakan. Perubahan budaya politik dari politik kekeluargaan menuju sistem yang lebih inklusif dan berbasis meritokrasi. Mungkin menghadapi resistensi dari pihak-pihak yang telah mendapatkan manfaat dari sistem yang ada.

Ada berapa indikator yang dia sengaja untuk patokan kriterial dalam perekrutmen perangkat desa yakni terdiri dari:

1. Produktivitas

Konsepsi produktivitas bukan saja menakar tingkatan pengefisien, akan tetapi pula terkait efektivitas pelayanan. Produktivitas hakikatnya dipandang sebagai rasio tentang input serta output.

2. Kualitas Pelayanan

Persoalan terkait *public services* sangatlah penting bagi pelaksanaan kinerja aparatur desa demi *public services*. Pandangan-pandangan negatif

yang mengcuak terkait organisasi publik dikarenakan ke tidak puas rakyat tentang kualitas pelayanan diperoleh melalui organisasi publik.

3. Responsif

Responsif merupakan kecakapan aparatur desa terkait kebutuhan publik, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengambilkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dari pada rakyat sendiri.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menerangkan terkait pelaksanaan program yang akan dilaksanakan oleh perangkat desa hal ini tersebut dilaksanakan berkenaan dengan pedoman-pedoman administratif yang bersesuaian dengan kebijakan desa, yang eksplisit serta input.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas dipakai sebagai memperhatikan kebijakan dan kegiatan desa yang mana berpedoman pada keinginan rakyat. Kinerja dari perangkat desa memiliki tingk atan akuntabilitas memadai. Organisasi melakukan program-program yang sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan masyarakat.

Dengan demikian halnya dalam rekrutmen perangkat desa pada umumnya, dalam penyelenggaraan rekrutmen perangkat desa terdapat berbagai persoalan diantaranya:

1. *Pertama*, tidak memiliki panitia yang dibentuk oleh kepala desa sebagaimana yang diatur dalam Perda Noomor 19 Tahun 2006 yang mana struktur kepanitiaan itu yakni badan permusyawaratan desa, lembaga permasyarakatan dan tokoh-tokoh masyarakat. Pembentukan kepanitiaan

dalam proses rekrutmen calon perangkat desa dinilai meringankan tugas kepala desa menjaring calon perangkat desa yang mempunyai kompetensi sesuai dibutuhkan. Kepala desa bekerja sendiri dan juga dilaksanakan melalui ruang tertutup maka dari itu pada dinamika rekrutmen calon perangkat desa belum berkenan dengan standar yang telah ditepati melalui Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang perangkat dan pemberhentian perangkat desa;

2. *Kedua*, tidak terdapat penyeleksian dokumen-dokumen dalam rekrutmen perangkat desa. Penyeleksian persyaratan akan sangat membantu pemerintah desa untuk menakar kompetensi yang dimiliki para calon anggota perangkat desa. Otoritas desa cenderung merupakan pola rekrutmen perangkat desa berlandaskan keinginan otoritas tertentu. Serta otoritas desa kerap kali merupakan atau berlandaskan pada nepotisme semata. Sehingga dalam rekrutmen perangkat desa menyampaikan kompetensi para calon perangkat desa;
3. *Ketiga*, tes wawancara yang dilaksanakan dari otoritas desa kepada calon perangkat desa berjalan tertutup, perangkat desa secara keseluruhan sering tidak dilibatkan, dalam proses wawancara. Tes wawancara diperlukan demi memahami kompetensi calon perangkat desa dan seharusnya dilaksanakan melalui metode terbuka agar para *stakeholder* mendapatkan ruang untuk menyampaikan pandangan-pandangan terkait calon perangkat desa;
4. *Keempat*, penetapan calon perangkat desa menjadi perangkat desa dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan kepala desa tanpa melihat

serta mempertimbangkan masukan-masukan dari otoritas desa yang lain. Surat keputusan (SK) pengangkatan perangkat desa yang ditanda tangani secara tunggal oleh Kepala Desa memberikan peluang bagi tanpa mempertimbangkan usulan dan masukan dari otoritas desa lainnya.

Metode perukrutan calon perangkat desa yang tidak berkenaan dengan kemampuan calon perangkat desa sesuai yang dibutuhkan kantor, serta tidak berkenaan dengan pedoman” *the Right Man on the Right palace*” akan sangat mempengaruhi prospek kerja kantor Desa Homba Rande. Dalam undang-undang Desa No. 6 tahun 2014 tentang Desa, ada beberapa hal yang ditekankan antara lain, membangun masyarakat yang adil dan makmur, melindungi dan memperdayakan di seluruh pelosok tanah air, tanpa terkecuali, mengatur tentang asas dan pengaturan desa, baik berdasarkan jenis, geografis dan adat budaya, menjaga dan mengatur kewenangan setiap pemimpin dan aparatur desa, memaksimalkan pelayanan masyarakat, menjaga aset desa serta menjaga profesionalisme kerja setiap kepala desa beserta jajarannya.

Standar Operasional Pelaksanaan Rekrutmen aparatur daerah Menurut peraturan Menteri Dalam Negeri No. 83 tahun 2015 Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa di Dusun panjang yaitu mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dijelaskan bahwa mekanisme dalam seleksi pengangkatan perangkat desa terdiri:

1. Kepala Desa membangun tim yang terdiri dari seorang ketua, sekretaris dan memiliki keanggotaan.

2. Kepala Desa melakukan penjaringan dan penyaringan tiap-tiap calon perangkat desa yang dikerjakan oleh otoritas yang telah disiapkan.
3. Pelaksanaan penjaringan dan penyaringan bakal calon perangkat desa dilaksanakan paling lama dua bulan setelah jabatan perangkat desa kosong atau pemberhentikan.
4. Hasil penjaringan dan penyaringan bakal calon perangkat desa sekurang-kurangnya dua orang calon dikonsulkan oleh kepala desa kepala camat.
5. Camat memberikan rekomendasi tertulis terhadap calon perangkat desa selambat-lambatnya tujuh hari kerja.
6. Rekomendasi yang diberikan camat berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan.
7. Dalam hal camat memberikan persetujuan, kepala desa menerbitkan keputusan kepala desa tentang pengangkatan perangkat desa.
8. Dalam hal ini rekomendasi camat berisi penolakan, kepala desa melakukan penjaringan dan penyaringan kembali calon perangkat desa, dimana penjaringan dan proses seleksinya secara tertulis dan tes mengoperasikan komputer.

Hal ini menjadi mekanisme secara umum dalam proses rekrutmen aparatur perangkat desa, akan tetapi penyelewengan dalam setiap mekanisme yang menjadi ketetapan tidak diindahkan oleh otoritas desa pada Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi.

Implementasi Standar Operasional yang dilaksanakan oleh Desa Homba Rande dalam rekrutmen aparatur desa menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri

Nomor 83 Tahun 2015. Secara umum menurut standar operasional pelaksanaan rekrutmen menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 yang dilaksanakan oleh Desa Homba Rande, yaitu:

- a. Kepala Desa dalam rangka pelaksanaan standar operasional rekrutmen aparatur desa sebagai sebuah tugas dan tanggung jawab Kepala Desa Homba Rande telah membentuk tim yang terdiri dari ketua, sekretaris dan anggota.
 - b. Kepala Desa Homba Rande melalui tim yang dibentuk telah melakukan penjaringan dan penyaringan para calon partisipan yang akan menjadi calon aparatur perangkat desa.
 - c. Sesuai standar operasional pelaksanaan rekrutmen aparatur desa jangka waktu penjaringan dan penyaringan dilaksanakan tepat waktu
 - d. Kepala desa menerima rekomendasi dari pak camat atas calon aparatur desa
1. Implementasi Standar operasional yang tidak dilaksanakan oleh kepala desa homba rande:

Pertama, hasil penjaringan dan penyaringan terbuka yang dimana faktanya dalam proses penjaringan oknum-oknum yang masuk dalam penjaringan dan diusulkan kepada Pak Camat adalah orang-orang yang memiliki kompetensi atau kemampuan Desa Homba Rande. Maka pemerintah Desa Homba Rande dihimbau melaksanakan oleh panetia pengawasan dan yang dibentuk dan dituangkan dalam keputusan kepala Dusun, panjang sesuai keputusan tersebut panetia berjumlah 5 (lima) orang dari unsur yang terdiri dari perangkat desa (LDK) wakil organisasi sosial

dan kemasyarakatan atau tokoh masyarakat yang terdiri dari ketua rangkap anggota, sekretaris merangkap anggota, dalam hal ini panitia atau tim pengawasan dan penguji akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan Peraturan Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa, yang di dalamnya memuat proses pelaksanaan penjaringan tersebut.

Kedua, dalam pelaksanaan penjaringan tes yang sebagai mana menjadi salah satu tolak ukur kompetensi pemenuhan kriteria dalam pelaksanaan operasional harus dilaksanakan secara terbuka hal ini merupakan keseriusan yang harus dilaksanakan. Dalam proses penjaringan pihak pemerintah desa homba rande membuka tim-tim yang dalam melaksanakan penjaringan benar-benar menjaring kandidat-kandidat yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang dinantikan akan berguna jalannya roda pemerintahan di desa, maka dari itu proses penjaringan sangat penting dilakukan dan harus dilihat jadi hal yang serius dilaksanakan secara efektif yang dimana buktinya tes harus transparan dan jujur sehingga tidak menebalkan induksi kecurangan atau pun kepentingan golongan tertentu.

Ketiga, rekomendasi tertulis dari camat diadahkan oleh kepala desa homba rande dengan menyeleksi kandidat yang memiliki kecakapan serta kompetensi. Pengseleksian untuk menerima perangkat desa yang dilaksanakan masih perpedoman kepada Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa selama pengkajian memang tidak terdapat persyaratan terkait kewajiban

berdomisili dalam waktu yang dibentuk untuk partisipan perangkat desa. Yang diatur berkenaan dalam konteks tersebut hanyalah; perangkat desa diangkat dari penduduk desa dan memahami sosial budaya masyarakat setempat hasil penjarangan dan penyaringan bakal calon perangkat desa paling sedikit 2 (dua) orang dikonsultasikan oleh Camat. Akan tetapi beberapa hal yang kurang berpedoman pada prosedur.

2. Asas-asas Dalam Perukrutmen Perangkat Desa

Dalam rekrutmen perangkat desa, terdapat beberapa asas yang penting untuk dipegang teguh guna memastikan proses rekrutmen berjalan secara adil, transparan, dan efisien. Terbentuknya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, menjadi pedoman yang terpenting dalam pelaksanaan sistem pemerintahan desa. Di dalam negara hukum yang demokratis, seharusnya keterbukaan adalah penjamin (*waarborg*) yang pada hakikatnya menjadi *condition sine quanon*, bukan hal muncul tiba-tiba (*tovaliig*).

Berdasarkan pasal 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwasanya penyelenggaraan pemerintah desa berlandaskan kepada akuntabilitas dikarenakan rakyat mempunyai hak meminta serta memperoleh informasi melalui pemerintah desa homba rande perencanaan serta melaksanakan pembangunan desa. Masyarakat desa memiliki hak untuk melaksanakan pengawasan program-program yang diselenggarakan pembangunan desa, pembinaan masyarakat desa serta pemberdayaan masyarakat desa.

Jimly Asshidiqie berpandangan bahwasanya dalam konteks negara hukum segala tindakan-tindakan pemerintah harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif. Peraturan perundang-undangan tersebut mengharuskan pemberlakuannya terlebih dahulu ataupun mendahului pola pikir ataupun tindakan-tindakan administratif yang berlaku maka dari pada itu tiap-tiap tindakan administratif seharusnya berlandaskan pada *norma rules and procedures (regeis)* beberapa asas-asas rekrutmen perangkat desa yang umumnya diakui:

a. Keterbukaan (*transparans*)

Proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka, dimana informasi tentang lowongan kerja, persyaratan prosedur seleksi, dan hasilnya dapat diakses oleh masyarakat secara luas. Ini membantu memastikan bahwa semua calon memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses rekrutmen

b. Keadilan (*Fainess*)

Setiap calon harus diperlakukan secara adil dan serta tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, atau faktor lain yang tidak relevan. Seleksi harus didasarkan pada kualifikasi kompetensi dan pengalaman yang relevan dengan posisi yang ditawarkan.

c. Kompetensi (*competence*)

Kualifikasi dan ketrampilan harus sesuai dengan kebutuhan posisi yang ditawarkan. Pemilihan perangkat desa harus didasarkan pada kemampuan dan potensi untuk melakukan tugas yang diperlukan dengan baik.

d. Partisipatif (*participation*)

Masyarakat setempat harus dibatalkan dalam proses rekrutmen untuk memastikan representasi dan dukung masyarakat terhadap kandidat yang dipilih. Ini dapat dilakukan melalui partisipasi dalam proses seleksi atau melalui mekanisme seperti pemungutan suara atau konsultasi publik.

e. Akuntabilitas (*Accountability*)

Para pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses rekrutmen, termasuk penitia seleksi pejabat desa, harus tanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka. Mekanisme pengawasan dan laporan harus ada untuk memastikan integritas dan transparansi dalam proses.

f. Efisiensi (*Efficiency*)

Proses rekrutmen harus dilakukan dengan cara efisien, meminimalkan biaya, waktu, dan sumber daya yang digunakan. Ini termasuk perencanaan yang baik, penggunaan metode seleksi yang efektif, dan penyelesaian proses dalam waktu tepat.

g. Kepatuhan (*compliance*)

Proses rekrutmen harus sesuai dengan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, baik pada tingkat lokal, regional, maupun nasional. Ini termasuk mematuhi prosedur administratif, hukum ketenagakerjaan, dan etika pelayanan publik.

Asas-asas umum dalam rekrutmen perangkat desa secara umum meliputi 8 (delapan) hal tersebut akan tetapi pada implementasinya desa homba rande tidak sepenuhnya merupakan apa yang terjadi asas secara umum yang meningkatkan dalam proses rekrutmen perangkat desa, hal ini menjadi perhatian serius bagi penulis dikarenakan implementasi atas asas-asas tersebut merupakan hal ini yang sangat penting, akan tetapi hal ini menjadi sebuah kendala ketika otorita kepala desa tidak mengidahkan 8 (delapan) hal yang menjadi asas-asas dalam rekrutmen perangkat desa.

Dalam implementasi yang dilakukan di Desa Homba Rande dalam melaksanakan rekrutmen kepada perangkat desa menggunakan metode kedekatan emosional dan pertalian darah, hal ini menandakan nepotisme dalam proses rekrutmen membuka peluang besar bagi terciptanya dinasti politik dikarenakan tumpeng tindik dalam pelaksanaan proses rekrutmen perangkat desa dianggap lumrah dan tidak dipersoalkan. Hal ini menandakan tanggung jawab atas tugas yang diemban tidak pula memenuhi nilai-nilai demokratisasi yang harus dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dalam wawancara bersama Lukas Loghe Kadu, selaku panitia rekrutmen, menyampaikan bahwa:

Memang betul bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen saat itu, tidak berpedoman pada asas-asas yang terdapat dalam aturan perundang-undangan. Ya karena pada dasarnya, semuanya tergantung orang dalam. Kalo di desa lain mungkin harus diuji bentuk pertanggung jawabannya. Misalnya kelengkapam persyaratan, itu akan penting juga untuk dijadikan sebagai pertimbangan. Tapi rekrutmen perangkat desa berdasarkan kekeluargaannya siap yang jadi kepala desa. (Lukas Loghe Kadu, tanggal 05 Agustus 2024)



Gambar 3. 4 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Lukas Loghe Kadu, selaku Panitia Rekrutmen

Wawancara di atas menegaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang berpedoman pada asas-asas yang terdapat aturan perundang-undangan menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan kurangnya kepatuhan dan norma-norma yang mengatur proses perekrutmen di tingkat desa. Selain itu, sistem perekrutmen yang tergantung orang dalam, atau hubungan personal, mengindikasikan dominasi politik kekeluargaan atau nepatisme dalam pengambilan keputusan. Hal ini mengesampingkan faktor-faktor kualifikasi dan kompetensi, serta mengabaikan proses seleksi yang objektif dan transparan.

Penilaian terhadap kemampuan dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugasnya tidak menjadi prioritas dalam proses rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kelengkapan persyaratan dan

diuji pertanggungjawaban diabaikan demi kepentingan personal atau keluarga. Apa yang disampaikan oleh. Lukas Loghe Kadu mencerminkan kritik terhadap sistem rekrutmen yang didasarkan pada faktor-faktor yang tidak relevan dan tidak memperhitungkan kepentingan umum.

Hal ini menyoroti pentingnya reformasi dalam proses seleksi dan penempatan pejabat pemerintahan untuk memastikan bahwa keadilan, transparansi, dan efektivitas diprioritaskan. Artinya ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam sistem rekrutmen perangkat desa untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan profesionalisme.

Hal serupa juga disampaikan oleh Soleman Muda Tunu, menyampaikan bahwa;

Saat rekrutmen perangkat disini, saya lihat memang macam tidak sesuai dengan aturan, orang masuk sebagai desa seolah-olah hanya untuk memenuhi strukturnya pemerintahan saja. ya karena saya lihat orang-orangnya macam tidak mengerti apa yang akan mereka kerjakan. Ya mungkin karena mereka sudah dijanjikan oleh kepala desa saja, makanya mereka masuk, karena itu merupakan orang-orangnya kepala desa.(Soleman Muda Tunu, tanggal 05 Agustus 2024)



Gambar 3. 5 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Soleman Muda Tunu, selaku Tokoh Masyarakat

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa proses rekrutmen tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kegagalan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan dalam proses seleksi. Selain itu, hal ini merupakan bentuk kritik terhadap kurangnya pemahaman kualifikasi dari para perangkat desa yang direkrut menunjukkan kelemahan dalam proses seleksi, ini menimbulkan pertanyaan tentang kompetensi dan kemampuan para perangkat desa untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien.

Adanya indikasi bahwa beberapa orang direkrut hanya karena dijanjikan oleh kepala desa menunjukkan praktik dan politik yang tidak sehat. Hal ini menimbulkan keraguan akan integritas dan kemandirian para perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara independen dan berdasarkan kepentingan masyarakat.

Penekanan pada keterkaitan personal dengan kepala desa dalam proses rekrutmen menimbulkan kekhawatiran akan dominasi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dalam pemerintahan desa. Ini dapat mengorbankan kepentingan umum demi kepentingan individu atau kelompok yang berkuasa. Demikian apa yang disampaikan. Soleman Muda Tunu. Berkaitan dengan kerentanan dan kesempurnaan dalam sistem rekrutme perangkat desa, yang dapat mengakibatkan pemerintahan yang tidak efektif dan tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Diperlukan reformasi yang menyeluruh untuk memastikan bahwa proses rekrutmen didasarkan pada prinsip-prinsip meritokrasi, transparansi, akuntabilitas

sehingga mampu menghasilkan pemerintahan yang lebih baik dan lebih tanggap jawab.

C. Mekanisme Yang Digunakan Dalam Rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan pengertian mekanisme yang digunakan dalam rekrutmen perangkat desa homba rande adalah suatu halangan dalam keadaan yang membatasi, menghalangi atau mencegah pencapaian sasaran. Menurut para ahli cari Federick (2008) sebagaimana dikutip Leo Agustino mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka memperoleh tujuan tertentu.

Penentuan perangkat desa merupakan bagian dari program-program pemerintah desa yang lama nantinya memiliki etis kerja yang mempunyai demi mendorong kepada desa terkhususnya dalam melaksanakan pengelolaan administratif desa ataupun terkait pengelolaan data-data yang memiliki kaitan dengan desa serta pelayanan kepada masyarakat di seluruh wilayah desa. Calon perangkat desa nantinya dihimbau betul-betul mempuni dalam menjalankan kewenangannya sebagaimana mestinya. Calon perangkat desa seharusnya betul-betul memahami dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pengetahuan serta berkompeten, calon perangkat desa seharus memahami istribusi, pada dasarnya menerangkan adanya kesepakatan anantara 2 (Dua) atau lebih yang saling menguntungkan melalui metode mempunyai informasi langsung terhadap perangkat desa yang dibutuhkan bantuannya untuk bekerja

sama dalam suatu pekerjaan, misalnya, dalam bidang administrasi desa, pelayanan bertujuan demi peningkatan kualitas kerja perangkat desa yang saling bekerja sama.

Implementasi dalam rekrutmen perangkat desa pada Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya. Menghadapi beberapa kendala yang umumnya dihadapi dalam proses rekrutmen perangkat desa.

1. Persoalan pada Umumnya yang Diperhatikan Terkait Rekrutmen

Aparatur desa beberapa persoalan yang kerap kali dihadapi terkait dengan mekanisme rekrutmen perangkat desa adalah perencanaan dan penempatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan desa, tidak terdapat standarisasi yang ditentukan untuk melaksanakan rekrutmen, serta masih kental unsur-unsur nepotisme dalam proses dalam rekrutmen perangkat desa. Manajemen merupakan pengetahuan serta seni mengelola proses manfaat SDA serta sumber-sumber daya lainnya dengan metode efektif serta efisien demi memperoleh sebuah tujuan yang ideal.

Menurut Hasibuah (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan serta seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu. Terwujud tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.

Manajemen ini terdiri enam unsur (6M) yaitu: *men, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur manusia berkembang menjadi sebuah bidang pengetahuan manajemen SDA atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Peranan manajemen

sumber daya manusia diyakini sangat menentukan bagi terwujud tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Kendala-kendala nya yang dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Keterbatasan Sumber Daya

Desa Homba Rande keterbatasan sumber daya, baik dalam hal dana maupun infrastruktur. Hal ini mempengaruhi kemampuan untuk mengadakan proses rekrutmen yang efektif dan efisien.

b. Kurangnya Akses Informasi

Akses terhadap informasi tentang proses rekrutmen menjadi sulit di Desa Homba Rande. Hal ini mengakibatkan kurangnya partisipasi proses rekrutmen menjadi kurang produktif karena akses terhadap informasi terkait perekrutan masih sukar diakses atau memiliki keterbatasan dalam hal mengakses informasi.

c. Nepotisme dan Kolusi

Praktik-praktik nepotisme atau kolusi menjadi masalah dalam proses rekrutmen di Desa Homba Rande. Kerap kali hal ini dapat terjadi ketika tidak diperhatikan serius oleh BPD, dan juja. Hal ini menghasilkan pemelihan aparatur perangkat desa berdasarkan hubungan pribadi daripada kualifikasi atau kebutuhan desa,

d. Kualifikasi Calon Perangkat Aparatur Desa

Ketersedian calon aparatur perangkat desa yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan desa menjadi tantangan. Hal

ini karena kurangnya pendidikan formal atau pelatihan yang relevan di daerah tersebut.

e. Partisipasi Masyarakat

Kurangnya partisipasi dari masyarakat dalam proses rekrutmen juga dapat menjadi hambatan. Hal ini karena ada kurang kesadaran tetangga pentingnya proses rekrutmen yang transparan dan inklusif, bahkan kepala desa kerap kali menjadi pemeran utama dalam menutup ruang publik dalam partisipasi sehingga proses rekrutmen aparatur perangkat desa menjadi tidak demokratis dan tidak sesuai pada prosedur yang diatur dalam undang-undang

f. Ketidakstabilan Politik Lokal

Konflik politik atau persaingan di tingkat lokal juga mempengaruhi proses rekrutmen, terutama pada hal yang berdampak pada kestabilan dan kredibilitas aparat-aparat desa.

g. Kurangnya Keahlian Administrasi

Kurangnya keahlian dalam administarasi dan manajemen sumber daya manusia di desa menjadi kendala dalam menjalankan proses rekrutmen dengan baik.

h. Netralitas

Sikap netral dan terbuka dalam proses rekrutmen tidak menjadi acuan dalam proses rekrutmen aparat desa, bahkan otoritas di desa hanya menguntungkan diri sendiri dalam melakukan proses rekrutmen

yang artinya tidak adanya akuntabilitas dan netralitas serta keterbukaan dalam proses rekrutmen perangkat desa

2. Sosialisasi terhadap Masyarakat

Pelaksanaan program meliputi sosialisasi secara langsung maupun tidak langsung. Sosialisasi secara langsung antara lain sosialisasi kepada tokoh masyarakat atau tokoh, masyarakat umum, dan forum komunikasi para pemangku kepentingan utama. Sosialisasi secara tidak langsung dilakukan melalui berbagai media, ada dua aspek yang menjadi persoalan jaminan dalam melakukan sosialisasi yaitu tidak meratanya yang dilakukan oleh pihak pemerintah diarahkan khususnya di Desa Homba Rande, sehingga masyarakat belum semuanya paham tentang proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dan bahkan ada yang tidak mengetahui jadwal dari program pelaksanaannya. Kedua, rekrutmen pelaksanaan rekrutmen perangkat desa masih menjadi pro dan kontra di tengah masyarakat. Misalnya ada yang mendukung rekrutmen ini ada pula yang kecewa dengan pelaksanaan ini, misalnya partisipasi masyarakat terhambat dengan adanya opini berita hoax adanya nepotisme dalam penjurangan seleksi.

Untuk mengatasi kendala-kendala ini, penting untuk memiliki pendapatan yang holistik dan berbasis masyarakat dalam proses rekrutmen. Ini termasuk melibatkan masyarakat setempat dalam proses, memperkuat kapasitas administratif, meningkatkan akses terhadap informasi.

3. Kendala Internal Rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande

Kondisi eksternal adalah keadaan yang memengaruhi oleh situasi luar dimana perekrutmen eksternal adalah proses rekrutmen dimana menggunakan jasa dari luar organisasi. Selain kekurangannya tenaga tim melaksanakan dan kondisi eksternal tingkat pengangguran. Ketika tingkat pengangguran rendah, pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pelamar. Sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya kendala internal dalam perekrutmen aparatur desa, meliputi:

- a. Kurangnya pemahaman tenaga kebutuhan dan tugas jabatan yang akan diisi
- b. Kebijakan atau prosedur rekrutmen yang tidak jelas atau tidak konsisten
- c. Keterbatasan sumber daya manusia yang dapat memfasilitas proses rekrutmen dengan baik
- d. Pontesi konflik kepentingan antara pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen
- e. Kecenderungan untuk memilih kandidat berdasarkan hubungan personal atau politik dari pada kualifikasi dan potensi
- f. Ketidakmampuan untuk mengidentifikasi atau mengevaluasi ketrampilan dan potensi calon secara efektif
- g. Kurangnya upaya untuk membangun dan memelihara budaya kerja profesional dan berintegritas dalam desa.

Menurut Velithzal Rivai (2009), rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar kerja yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru bentuk diseleksi dan pilih. Dengan demikian, rekrutmen adalah proses mencari menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan prosedur rekrutmen dilaksanakan.

4. Kendala Eksternal dalam Rekrutmen Aparatur Desa
 - a. Keterbatasan akses terhadap calon yang berkualifikasi karena faktor geografis atau infrastruktur yang kurang memadai
 - b. Tekanan dari pihak luar seperti kelompok kepentingan politik atau sosial yang dapat memengaruhi proses rekrutmen
 - c. Kurangnya dukungan dari pemerintah pusat atau daerah dalam hal pendanaan atau bantuan teknis untuk meningkatkan kapasitas rekrutmen
 - d. Ketidak stabilan keamanan atau kondisi sosial yang mengganggu proses rekrutmen

- e. Pengaruh dari perubahan kebijakan atau regulasi nasional yang dapat mengaruhi proses rekrutmen ditingkat lokal
- f. Persaingan dari sektor swasta atau organisasi non- pemerintah dalam merekrut tenaga kerja yang berkualifikasi
- g. Kurangnya ketersediaan pelatihan atau pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal, sehingga mempersulit menemukan calon yang sesuai.

Dalam wawancara bersama Paulus Poka Loghe, A.Md, selaku Kepala Desa, menyampaikan bahwa:

Kami memang mengalami kendala dalam segi kemampuan dari perangkat desa. Tetapi saya sebagai kepala desa akan membimbing teman-teman perangkat desa. Semua orang awalnya perangkat dari tidak ketahuan, namun lewat kerja keras dan rasa tanggung jawab yang menuntut pasti kita akan bisa melewati semuanya. Kita juga dapat mempertanggungjawabkan soal tupoksi kami masing-masing. (Paulus Poka Loghe, A.Md, tanggal 06 Agustus 2024).



Gambar 3. 6 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Paulus Poka Loghe, selaku Kepala Desa

Hasil wawancara di atas memberikan pengakuan atas kendala dalam kemampuan perangkat desa menunjukkan kesadaran akan kelemahan pemerintahan desa. Ini merupakan langkah awal yang penting untuk

mengatasi masalah-masalah yang ada dan meningkatkan efektivitas kinerja pemerintahan. Namun sikap kepala desa berkomitmen untuk membimbing perangkat desa menunjukkan rasa tanggung jawabnya sebagai pemimpin dalam menunjukan desa, diharapkan mereka dapat mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksana tugas-tugasnya.

Pernyataan bahwa melalui kerja keras dan rasa tanggung jawab, perangkat desa akan mampu melewati kendala yang dihadapi menunjukkan optimisme dan sangat untuk mencapai kemajuan. Hal ini menggambarkan komitmen untuk terus belajar dan berkembang dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, juga menekankan pentingnya mempertanggungjawabnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepala perangkat desa merupakan langkah yang penting dalam memastikan akuntabilitas dalam pemerintah desa. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya transparansi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pemerintah. Dengan demikian, apa yang disampaikan oleh Kepala Desa Homba Rande menunjukkan sikap proaktif dan responsive dari kepala desa dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam kemampuan perangkat desa. Dengan memberikan dukungan, arahan, dan memastikan pertanggungjawaban terhadap tugas-tugas yang diberikan, diharapkan kinerja pemerintahan desa dapat ditingkatkan untuk kepentingan seluruh masyarakat.

Dalam wawancara bersama Damianus Dete Dete selaku kepala

Dusun:

“Kami sebagai perangkat desa, selalu diakomodir oleh kepala desa, dan selalu diarahkan apa saja yang harus dikerjakan. Pada awalnya memang kami tidak mengerti semuanya, namun belajalannya waktu dan sebagai tanggung jawab, kami membangun kerja sama yang baik untuk melakukan hal yang lebih baik dan efisien kami selalu membimbing pemerintahan ini”.(Domianus Deta Deta, Tanggal 06 Agustus 2024)



Gambar 3. 7 Foto Dokumentasi Wawancara dengan Domianus Deta Deta, selaku Perangkat Desa

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa perangkat desa merasa diakomodir dan dibimbing oleh kepala desa, yang menunjukkan keberhasilan dalam pendampingan yang efektif dari kepala desa memainkan peran penting dalam memperkuat keterampilan dan pengetahuan perangkat desa dalam menjalankan tugas pemerintahan. Terbentuknya kerja sama yang baik antara perangkat desa dan kepala desa memainkan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan pembangunan desa. Sinergi antara berbagai pihak dalam pemerintahan desa dapat meningkatkan efektivitas dalam pelaksana program dan kebijakan yang dijalankan.

Melalui kerja sama yang baik dan pembimbingan dari kepala desa, perangkat desa dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Ini membantu memastikan bahwa pemerintahan desa dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Hal serupa juga disampaikan oleh Agustinus Ndara Bango, selaku Kepala Dusun menyampaikan bahwa;

Iya betul kami sebagai perangkat desa memang selalu diakomodir oleh kepala desa. Sebagai bentuk tanggung jawab sebagai perangkat desa, kami mengutamakan kerja sama. Misalnya kalo ada program yang harus dikerjakan, kami selalu mengutamakan kerjasama antara individu, dan salalu diarahkan oleh kepal desa. Kami juga saling berbagai pengetahuan dan pengalaman dalam menjalankan tugas kami.(Agustinus Ndara Bango, Tanggal 08 Agustus 2025)



Gambar 3. 8 Foto Dokumentasi dengan Agustinus Ndara Bango, selaku Kepala Dusun

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa perangkat desa merasa diakomodir dan dibimbing oleh kepala desa, yang menunjukkan keberhasilan dalam memfasilitasi proses pembelajaran dan pengembangan kemampuan mereka. Pendampingan yang efektif dari kepala desa

memainkan peran penting dalam memperkuat keterampilan dan pengetahuan perangkat desa dalam menjalankan tugas pemerintahan. Terbentuknya kerjasama yang baik antara perangkat desa dan kepala desa memaikan pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan-tujuannya pembangunan desa. Sinergi antara berbagai pihak dalam pemerintahan desa dapat meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan program dan kebijakan yang dijalankan.

Melalui kerjasama yang baik dan pembinaan dari kepala desa, perangkat desa dapat meningkatkan tugas pemerintahan. Ini dapat membantukan memastikan bahwa pemerintahan desa dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran, serta memastikan kelancaran operasional pemerintahan desa. Dengan demikian, hal tersebut menyoroti pentingnya hubungan kerjasama dan pembimbingan antara kepala desa dan perangkat desa dalam memperkuat kinerja pemerintahan desa. Kolaborasi yang baik dan dukungan dari kemimpinan dapat membantu memastikan kesinambungan dan kesuksesan penyelenggaraan pemeritah lokal.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian di atas dapat disimpulkan bahwasanya:

1. Dalam pelaksanaan atau proses rekrutmen Perangkat Desa Homba Rande tidak transparan dalam melaksanakan rekrutmen kepada perangkat desa, maka saya menarik kesimpulan dari hasil penelitian saya di Desa Homba Rande belum maksimal dalam proses pelaksanaan rekrutmen perangkat desa, terjadi penggunaan menggunakan metode yang komferhensif serta akuntabel demi mewujudkan pemerintah desa yang bersih dan proses perkembangan desa yang berkelanjutan. Rekrutmen perangkat desa merupakan proses sakral serta proses politik yang mengembangkan nilai-nilai demokrasi, hal ini menandakan tanggung jawab atas tugas yang diembang sehingga memenuhi nilai-nilai demokrasi yang harus dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Mekanisme rekrutmen perangkat desa merupakan bagian dari proses pemerintahan desa untuk menggantikan perangkat desa yang lama. Perangkat desa yang terpilih diharapkan memiliki kinerja yang baik dan mampu mendampingi kepala desa, terutama dalam pengelolaan administrasi serta data-data yang berkaitan dengan desa, termasuk pelayanan kepada masyarakat desa. Namun, kendala terbesar dalam proses ini seringkali berasal dari mengelola administratif desa maupun pengelolaan

data-data yang berkenaan tentang desa serta pelayanan pada masyarakat desa, yang mana kendala terbesar itu bertumbuh dari suatu internal desa itu sendiri yang sering berkaitan dengan kepentingan sendiri, serta orang-orang yang dianggap dapat menguntungkan bagi otoritas kepala desa. Selain itu ada beberapa faktor kendala yaitu:

- a. Keterbatas sumber daya manusia
 - b. Kurangnya keterbukaan atau akses terhadap informasi
 - c. Terjadinya nepotisme dan kolusi
 - d. Kurangnya partisipasi masyarakat
 - e. Ketidakstabilan dinamika politik di desa
 - f. Kurangnya ahli administrasi
 - g. Tidak netralnya otoritas pemimpin di desa
3. Berdasarkan data rekrutmen perangkat desa, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi memiliki peran krusial dalam memastikan terpilihnya perangkat desa yang kompeten dan berintegritas. Rekrutmen yang transparan dan objektif sangat penting untuk menghasilkan perangkat desa yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, terutama dalam pengelolaan administrasi, data desa, serta pelayanan kepada masyarakat. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti adanya kepentingan pribadi dalam proses seleksi yang dapat memengaruhi objektivitas rekrutmen. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme seleksi yang lebih ketat, adil, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku agar perangkat desa yang

terpilih benar-benar mampu mendukung kepala desa dalam menjalankan pemerintahan desa secara efektif dan efisien.

B. Saran

Dalam proses data rekrutmen perangkat desa sebagai bentuk penggerak roda administrasi di Desa Homba Rande, agar mampu memperkuat dan meningkatkan potensi-potensi yang di Desa Homba Rande karena hakekatnya perangkat desa sebagai pembantu kepala desa dalam melanjutkan dan membentuk kesejahteraan masyarakat di Desa Homba Rande.

Dengan rektutmen perangkat desa sebagai bentuk penggerak roda administrasi di Desa Homba Rande, agar mampu memperkuat dan meningkatkan potensi-potensi yang ada di Desa Homba Rande, karena hakekatnya perangkat desa sebagai pembentuk kepala desa dalam menjalankan dan membentuk kesejahteraan masyarakat di Desa Homba Rande

1. Dalam pelaksanaan seleksi, penting untuk membentuk panitia independen yang kredibel untuk menghindari konflik kepentingan. Seleksi harus dilakukan secara profesional dengan sistem penilaian yang objektif, seperti ujian tertulis, wawancara, dan praktik kerja jika diperlukan. Setiap tahapan harus terdokumentasi dengan baik agar tidak ada peluang kecurangan. Masyarakat juga perlu dilibatkan dalam proses pengawasan. Tokoh masyarakat atau perwakilan warga dapat menjadi bagian dari pemantauan seleksi guna memastikan proses berjalan jujur dan transparan. Jika memungkinkan, proses wawancara atau ujian bisa disiarkan melalui media sosial desa agar masyarakat dapat mengikuti perkembangannya.

Persyaratan yang ditetapkan harus objektif dan sesuai dengan peraturan daerah, mencakup aspek seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi administratif. Hindari persyaratan yang bersifat subjektif agar semua calon memiliki peluang yang adil. Dalam memastikan rekrutmen perangkat desa di Homba Rande berjalan dengan baik, transparansi dalam pengumuman sangat penting. Informasi terkait rekrutmen harus disebarluaskan melalui berbagai media seperti papan pengumuman desa, media sosial resmi, atau koordinasi dengan kecamatan. Syarat dan tahapan seleksi harus disampaikan dengan jelas agar semua warga memiliki kesempatan yang sama.

2. Proses rekrutmen perangkat desa berjalan dengan baik, diperlukan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tahap seleksi. Proses ini harus dilakukan secara terbuka dan adil agar semua calon memiliki kesempatan yang sama. Selain itu, standar kualifikasi yang jelas perlu diterapkan agar perangkat desa yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan desa, seperti kemampuan administrasi, komunikasi, dan pengelolaan data. Partisipasi masyarakat juga menjadi faktor penting dalam rekrutmen perangkat desa. Dengan melibatkan masyarakat, hasil seleksi akan lebih dapat diterima dan sesuai dengan kebutuhan desa. Selain itu, mekanisme evaluasi kinerja perangkat desa setelah proses rekrutmen juga harus diterapkan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal. Jika ditemukan kinerja yang kurang memuaskan, pelatihan atau langkah perbaikan dapat dilakukan. Dalam proses rekrutmen, penting untuk menghindari adanya kepentingan pribadi atau politik yang dapat memengaruhi objektivitas seleksi. Oleh karena itu, panitia seleksi harus

bersikap independen agar perangkat desa yang terpilih benar-benar kompeten dan mampu membantu kepala desa dalam menjalankan pemerintahan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Mekanisme yang digunakan dalam rekrutmen perangkat desa homba rande harus dirancang agar transparan, objektif, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Proses rekrutmen sebaiknya diawali dengan sosialisasi yang luas kepada masyarakat melalui berbagai media, seperti pengumuman di kantor desa, media sosial, dan koordinasi dengan kecamatan. Hal ini bertujuan agar semua warga yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk mendaftar. Bagi peserta yang ingin mengajukan keberatan terhadap hasil seleksi. Jalur pengaduan atau banding dapat disediakan untuk memastikan semua pihak merasa diperlakukan dengan adil. Setelah rekrutmen selesai, evaluasi terhadap keseluruhan proses penting dilakukan agar perbaikan dapat diterapkan di masa mendatang. Pada proses rekrutmen perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan wawancara dalam hal perukrutan diwajibkan untuk transparan, dan nilai-nilai demokrasi dikarenakan perangkat desa yang terpilih dari proses demokrasi, maka dari itu pengalaman nilai-nilai demokrasi dan pancasila harus di kedepankan serta berpegang teguh pada undang-undang sebagai pedoman pelaksanaan tugasnya sebagai perangkat desa agar sekaligus mengembangkan dan memajukan suatu desa yang adil dan jujur.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, N. A. (2019, Juli). *Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Kabunan Berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Nomor 74 Tahun 2016 Tentang Perangkat Desa Di Kabupaten Tegal*. Skripsi.
- Badriah, R. S. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis*. 4.
- Sutoro Eko 5 Gmazhab-timoho-bagaimana-konsep-ini-merubah-cara-kita-memahami- pemerintahan/ 24 Agustus 2023
- Eri Mega Selvia, I. R. (2020, Maret). Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Perangkat Desa Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 8.
- Faturahman, B. M. (2018, Januari-Juni). Aktualisasi Nilai Demokrasi Dalam Perekrutan Dan Penjaringan Perangkat Desa. *Jurnal Sospol*, 4, 132-148.
- Faturahman, Burhanudin Muhammad. 2018. "Aktualisasi Nilai Demokrasi Dalam Perekrutan Dan Penjaringan Perangkat Desa." *Jurnal Sosial Politik* 4(1).
- Feny Saidah Fitrianty, Rahman Amir, Sofyan Alhadar. 2022. "Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa." *Jurnal Administrasi, Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS)* 1(3).
- Indonesia, B. N. (2016). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa*. Kemendagri: <https://ngada.org>.
- Muhammad Saidi, Bagus Djulig Wiyono, Ulva Roifatul Lailin, dan Muzairi 2021. "Implementasi Kebijakan Pengadaan Tanah Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012." *Inovasi Manajemen dan Kebijakan Publik* 4(2).
- Mashudi, Sugeng et al. 2020. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Perangkat Desa." *WIDYA BHAKTI Jurnal Ilmiah Populer* 3(1): 112–16.
- Mila Agustini, Abubakar basyarahil. 2022. "Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Blumbungan Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan." *Jurnal Administrasi Publik* 13(2).
- Magelheis Yohanes. 2018. *Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa*. Skripsi. Yogyakarta STPMD "APMD"

Pandabandjal, H. U. (2020, April). Proses Rekrutmen Perangkat Desa Wahang Kecamatan Pinu Pahar Kabupaten Sumba Timur. Skripsi. Yogyakarta STPMD "APMD"

Rosento. 2018. "Rekrutmen Yang Efektif Dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di Cikra Cendana Lintang Jakarta." XX(9).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan*. 1st ed. ed. Safitri Yosita Ratri. Bandung: Alfabeta, cv.

Widayanti, Fitri. 2020. "Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa." *Jurnal Sociopolitico* 2(1).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penataan dan Pembinaan Perangkat Desa

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan

Nama :
Umur :
Pekerjaan :
Alamat :
Pendidikan :

B. Pertanyaan

1. Bagaimana proses seleksi dan rekrutmen perangkat desa dilakukan di tingkat desa?
2. Apakah terdapat kebijakan atau regulasi tertentu yang mengatur proses rekrutmen perangkat desa di tingkat desa?
3. Apakah terdapat indikasi atau bukti yang menunjukkan adanya implementasi dalam proses rekrutmen perangkat desa?
4. Bagaimana struktur kekuasaan politik di tingkat desa mempengaruhi proses rekrutmen perangkat desa?
5. Bagaimana kriteria seleksi dan kualifikasi yang digunakan dalam proses rekrutmen perangkat desa di tingkat desa?
6. Apakah terdapat praktik nepotisme atau favoritisme dalam proses rekrutmen perangkat desa di tingkat desa?
7. Bagaimana dampak implementasi dalam rekrutmen perangkat desa terhadap pelayanan publik dan pembangunan di tingkat desa?
8. Apakah ada upaya atau mekanisme pengawasan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya implementasi dalam proses rekrutmen perangkat desa?
9. Bagaimana persepsi masyarakat terhadap praktik implementasi dalam rekrutmen perangkat desa di tingkat desa?
10. Bagaimana solusi atau langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah implementasi dalam proses rekrutmen perangkat desa?

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**YAYASAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TUJUH BELAS YOGYAKARTA
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA
Akreditasi Institusi B**

• PRODI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA, PROGRAM DIPLOMA TIGA, STATUS TERAKREDITASI B
• PROGRAM STUDI PEMBANGUNAN SOSIAL, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI

• PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI
• PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI A
• PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN, PROGRAM MAGISTER, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI

Alamat : Jl. Timoho No. 317 Yogyakarta 55225, Telp. (0274) 561971, 550775, Fax. (0274) 515989, website : www.apmd.ac.id, e-mail : info@apmd.ac.id

Nomor : 500/I/U/2024
Hal : Permohonan ijin penelitian

Kepada Yth :
Kepala Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami beritahukan dengan hormat bahwa Mahasiswa Program Sarjana (S1) Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta yang namanya tersebut dibawah ini akan mengadakan penelitian lapangan dalam waktu 1 bulan. Penelitian tersebut oleh Mahasiswa yang bersangkutan digunakan dalam rangka penyusunan Skripsi yang hasilnya akan diperhitungkan untuk penelitian dalam kemampuan Studi di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD".

Adapun nama Mahasiswa dan judul Penelitian adalah :

Nama : Kristian Okta Kawata
No Mhs : 20520144
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT)
Tempat : Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT
Dosen Pembimbing : Dr. Supardal, M.Si

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk berkenan memberikan izin serta bantuan fasilitas seperlunya guna memungkinkan dan memudahkan pelaksanaan penelitian tersebut.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Juni 2024



Ketua

[Signature]
Dr. Sutoro Eko Yunanto
NIP. 170 230 190



YAYASAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TUJUH BELAS YOGYAKARTA
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA
Akreditasi Institusi B

• PRODI PEMBAHAGUNAN MASYARAKAT DESA, PROGRAM DIPLOMA TIGA, STATUS TERAKREDITASI B
• PROGRAM STUDI PEMBANGUNAN SOSIAL, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI

• PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI
• PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN, PROGRAM SARJANA, STATUS TERAKREDITASI A
• PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN, PROGRAM MAGISTER, STATUS TERAKREDITASI BAIK SEKALI

Alamat : Jl. Timoho No. 317 Yogyakarta 55225, Telp. (0274) 561971, 550775, Fax. (0274) 515989, website : www.apmd.ac.id, e-mail : info@apmd.ac.id


SURAT TUGAS

Nomor : 248/I/T/2024

Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta memberikan tugas kepada:

Nama : Kristian Okta Kawata
Nomor Mahasiswa : 20520144
Program Studi : Ilmu Pemerintahan.
Jenjang : Sarjana (S-1).
Keperluan : Melaksanakan Penelitian.
a. Tempat : Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT
b. Sasaran : Implementasi Rekrutmen Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi, Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT)
c. Waktu : 1 Bulan

Mohon yang bersangkutan diberikan bantuan seperlunya.

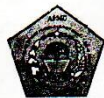
Yogyakarta, 24 Juni 2024
Ketua

Dr. Sutoro Eko Yunanto
NIY. 170 230 190

PERHATIAN :

Setelah selesai melaksanakan penelitian, mohon surat tugas ini diserahkan kepada Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta.

MENGETAHUI :

Kepala Desa/Kepala Kelurahan/Pejabat Instansi tempat penelitian bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian.



SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

STATUS TERAKREDITAS A (SK BAN-PT No.3295/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020)

Alamat : Jl. Timoho No. 317 Yogyakarta 55225, Telp. (0274) 561971, 550775 Fax. (0274) 515989

Nomor : 016/PEM/J/IV/2024

Hal : Penunjukan Dosen
Pembimbingan Skripsi

Kepada :

Dr. Supardal, M.Si

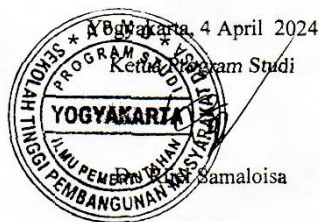
Dosen Prodi Ilmu Pemerintahan STPMD "APMD"

di Yogyakarta.

Sehubungan dengan pembimbingan Skripsi, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi Dosen Pembimbing mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: Kristian Okta Kawata
No. Mahasiswa	: 20520144
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Tanggal Acc Judul	: 5 April 2024
Judul Proposal	: Akuntabilitas Rekrutmen Perangkat Desa di Kabupaten Sumba Barat Daya, (Studi Kasus di Desa Homba Rande Kecamatan Kodi, kabupaten Sumba Barat Daya, Provinsi Nusa Tenggara Timur)

Demikian, atas kesediaannya diucapkan terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA
KECAMATAN KODI
DESA HOMBA RANDE

Alamat : Homba Rande-Jalan Pasar Dimu Kaka Kode Pos. 87621

Nomor : 448/SKP/HR/SBD/XI/2024
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : Balasan Selesai Penelitian Skripsi

Dengan Hormat

Meneruskan Surat Dari Kepala Desa Homba Rande :Nomor :448/SKP/HR/SBD/XI/2024
Tanggal 18 Oktober 2024 Berkenan Dengan Permohonan Ijin Penelitian, Maka Dengan Ini Kami
Menyatakan Telah Selesai Penelitian Di Wilayah Desa Homba Rande, Kecamatan Kodi,
Kabupaten Sumba Barat Daya:

Nama : Kristian Okta Kawata
Nim : 20520144
Fakultas : Ilmu Pemerintahan

Judul Skripsi : Implementasi Rekrutmen Perangkat Desa

Demikian Surat Ini Kami Sampaikan Atas Perhatiannya Kami Ucapkan Terima Kasih.

Mengetahui Kepala Desa


PAULUS POKA LOGHE, A.Md




SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
STATUS TERAKREDITASI (SK BAN-PT No. 003/BAN-PT/Ak-XIII/S1/V/2010)

Jl. Timoho 317, Telp. (0274) 561071; Fax. (0274) 516413 - 1, e-mail: s3225

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama :

No Mahasiswa :

Judul Skripsi :

Dosen Pembimbing :

Mulai Bimbingan :

Tanggal	Uraikan Perbaikan	Paraf Dosen Pembimbing
30/4-2019	Lampir judul oke tulis Dsn yg sudah Revisi dan muncul masalah ?	
7/5-2019	Perbaiki latar belakang Lampir Rumus Maslah S/B tnyuan pustaka.	
	Tambah teori memuat ahli	
	Buat interviu guide } Cele plagiasi	

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Panitia



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Tokoh Masyarakat



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Panitia



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Sekretaris



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Kepala Desa



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Bendahara



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Kepala Dusun



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Tokoh Masyarakat



Wawancara Bersama Dengan Bapak Selaku Tokoh Masyarakat