

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH SELEKSI TERBUKA TERHADAP KUALITAS KINERJA
APARATUR DESA DI DESA PANGGUNGHARJO KABUPATEN BANTUL
DAN DESA SENDANGSARI KABUPATEN KULON PROGO PADA TAHUN
2017**

Oleh:

Muhammad Hafiludin

20150520226

Telah disetujui dan disahkan sebagai naskah publikasi sesuai kaidah penulisan karya
ilmiah

Dosen Pembimbing



Muhammad Eko Atmojo S.IP., M.IP.

NIK: 19910516201604 163 157

Mengetahui,



**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik**

**Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si
NIK: 19690822199603 163 038**



**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**

**Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si
NIK : 19660828199403 163 025**

**PENGARUH SELEKSI TERBUKA TERHADAP KUALITAS KINERJA
APARATUR DESA DI DESA PANGGUNG HARJO KABUPATEN BANTUL
DAN DESA SENDANGSARI KABUPATEN KULON PROGO TAHUN 2017**

Muhammad Hafiludin

Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIPOL, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
55183, Telp +62 274 387656

Email : hafielel@gmail.com

Abstract

This research aim to describe how the mechanism of open selection of village apparatuses conducted by Panggungharjo Village, Bantul Regency and Sendangsari Village, Kulon Progo Regency, and how the effect of open selection on the quality of performance of the village apparatus and how the satisfaction of the community in both villages. This research uses a mix method research method with probability sampling model. The theories contained in this research are the theory of human resource management, open selection theory, and the theory of performance quality. The technique used in this research was a random sampling technique for the people of both villages. Data collection is done by means of observation, interviews, questionnaires, and documentation.

Based on the analysis that has been done, the results obtained are that the mechanism of open selection of village apparatuses carried out by Panggungharjo Village, Bantul Regency and Sendangsari Village, Kulon Progo Regency has been carried out quite well, but there must be more attention given to the background of the origin of the village apparatus candidates. which has been regulated in the existing Regional Laws and Regulations that those who have the right to register as candidates for village officials have lived in the village for at least 1 (one) year. The conclusion was obtained from the results of 204 respondents from the two villages who gave positive answers to the five performance quality variables, namely, quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, and relationships between individuals.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana mekanisme seleksi terbuka aparatur desa yang dilakukan Desa Panggungharjo Kabupaten Bantul dan Desa Sendangsari Kabupaten Kulon Progo, serta bagaimana pengaruh seleksi terbuka tersebut terhadap kualitas kinerja dari aparatur desa tersebut dan bagaimana kepuasan masyarakat yang ada di kedua desa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *mix method* dengan model *probability sampling*. Teori yang

terdapat dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia, teori seleksi terbuka, dan teori kualitas kinerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling untuk masyarakat kedua desa. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa mekanisme seleksi terbuka aparatur desa yang dilakukan Desa Panggunharjo Kabupaten Bantul dan Desa Sendangsari Kabupaten Kulon Progo telah dilakukan cukup baik, akan tetapi harus ada yang lebih diperhatikan yaitu terkait latar belakang asal usul dari calon aparatur desa tersebut yang mana telah diatur di Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada bahwa yang berhak mendaftarkan diri sebagai calon aparatur desa telah bermukim di desa tersebut selama minimal 1 (satu) tahun. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil 204 responden dari kedua desa tersebut yang telah memberikan jawaban yang positif terhadap kelima variabel kualitas kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perseorangan

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Seleksi Terbuka, Desa Panggunharjo, Desa Sendangsari*

Pendahuluan

Dalam roda pemerintahan di suatu negara di bagi menjadi 2 (dua), yaitu Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dimana Pemerintah Pusat bertempat di ibu kota negara. Indonesia merupakan negara kesatuan yang memiliki daerah begitu luas maka karena itu Pemerintah Indonesia memiliki kebijakan sistem pemerintahan desentralisasi, yaitu penyerahan kebijakan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur otonominya sendiri. Tetapi tidak semua kebijakan dilimpahkan kepada pemerintah daerah ada beberapa hal yang masih terpusat kepada pemerintah pusat, contohnya keamanan dan hukum. Akan tetapi, tetap ada pendelegasian dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah.

Di dalam sistem pemerintahan daerah memiliki beberapa komponen, yaitu Desa, Kabupaten/Kota, dan Provinsi. Pemerintahan daerah yang paling dekat dengan masyarakat dari ketiga komponen tersebut ialah Pemerintahan Desa. Pengertian desa sendiri di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 ialah 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. Dikarenakan hal itu maka sangat diperlukan untuk membentuk sebuah pemerintah desa demi melancarkan Undang-Undang tersebut. Pemerintah Desa sendiri terdiri dari Kepala Desa dengan dibantu dengan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa yang mana juga di atur di dalam undang-undang tersebut. Selain itu pemerintah desa juga

di bantu dengan Badan Permusyawaratan Desa yang beranggota wakil dari setiap wilayah yang ada di dalam desa tersebut dan ditetapkan secara demokratis.

Terdapatnya kurangnya kesadaran yang ada di masyarakat desa disebabkan oleh banyak faktor salah satunya ialah kurangnya pendidikan yang diterima di masyarakat pedesaan. Kurangnya pendidikan yang diterima salah satu penyebabnya ialah terkadang disuatu pedesaan hanya memiliki sarana dan prasarana yang kurang atau bahkan tidak memilikinya. Itulah salah satu hal yang menyebabkan kurangnya kesadaran masyarakat desa terhadap sesuatu hal yang terjadi di Pemerintahan Desanya. Apabila itu terjadi secara terus-menerus maka desa tersebut hanya berjalan di tempat dan tidak mengalami peningkatan ataupun penumbuhan pembangunan yang signifikan padahal apabila kita mengetahui lebih lanjut pembangunan adalah suatu hal yang penting di dalam suatu pemerintahan. Pembangunan merupakan suatu perubahan dalam pemenuhan kebutuhan dalam peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat, kata kunci dari konsep pembangunan ialah perubahan, pertumbuhan, pemenuhan kebutuhan, peningkatan martabat dan harga diri. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pembangunan bukan hanya berupa fisik melainkan juga berupa holistik atau menyeluruh, salah satunya pembangunan sumber daya manusia, seperti pendidikan ataupun pelatihan, dan penyuluhan, serta peningkatan kesehatan. Harapan dari pembangunan sumber daya manusia ini ialah meningkatkan kemampuan masyarakat

yang masih rendah memiliki suatu keterampilan ataupun keahlian dapat memanfaatkan ataupun mengolah setiap potensi yang ada di daerahnya masing-masing.

Terdapatnya kurangnya kesadaran yang ada di masyarakat desa disebabkan oleh banyak faktor salah satunya ialah kurangnya pendidikan yang diterima di masyarakat pedesaan. Kurangnya pendidikan yang diterima salah satu penyebabnya ialah terkadang disuatu pedesaan hanya memiliki sarana dan prasarana yang kurang atau bahkan tidak memilikinya. Itulah salah satu hal yang menyebabkan kurangnya kesadaran masyarakat desa terhadap sesuatu hal yang terjadi di Pemerintahan Desanya. Apabila itu terjadi secara terus-menerus maka desa tersebut hanya berjalan di tempat dan tidak mengalami peningkatan ataupun penumbuhan pembangunan yang signifikan padahal apabila kita mengetahui lebih lanjut pembangunan adalah suatu hal yang penting di dalam suatu pemerintahan. Pembangunan merupakan suatu perubahan dalam pemenuhan kebutuhan dalam peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat, kata kunci dari konsep pembangunan ialah perubahan, pertumbuhan, pemenuhan kebutuhan, peningkatan martabat dan harga diri. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pembangunan bukan hanya berupa fisik melainkan juga berupa holistik atau menyeluruh, salah satunya pembangunan sumber daya manusia, seperti pendidikan ataupun pelatihan, dan penyuluhan, serta peningkatan kesehatan. Harapan dari pembangunan sumber daya manusia ini ialah meningkatkan kemampuan masyarakat

yang masih rendah memiliki suatu keterampilan ataupun keahlian dapat memanfaatkan ataupun mengolah setiap potensi yang ada di daerahnya masing-masing.

Dikarenakan adanya hal positif yang didapatkan dari seleksi terbuka untuk pengisian struktural perangkat desa, sehingga banyak desa-desa yang ada di Indonesia yang sudah mulai menerapkan seleksi terbuka untuk aparaturnya. Contohnya ialah Desa Sendangsari, Kecamatan Pengasih, Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul. Kedua desa ini terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Desa Sendangsari menerapkan seleksi terbuka atas dasar Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 24 Tahun 2015 dalam BAB I Pasal 16 yang mengatur pengisian perangkat desa harus melalui serangkaian proses, yaitu ujian tertulis yang dilaksanakan oleh Panitia Pengisian Perangkat Desa. Maksud dari Peraturan Bupati tersebut agar dapat terwujudnya suatu Pemerintahan Desa yang baik dan dapat melayani masyarakatnya dengan maksimal. Pelayanan Pemerintahan dapat terlaksana secara maksimal apabila dapat menempatkan seseorang yang tepat di posisi yang tepat pula atau bisa dikenal dengan istilah *the right man on the right place*. Selain itu peneliti juga akan meneliti terkait seleksi terbuka yang ada di Desa Panggungharjo dikarenakan Desa Panggungharjo salah satu desa yang berprestasi pula yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta dan bahkan menjadi pusat referensi penyelenggaraan Pemerintahan Desa yang baik oleh desa-desa lainnya yang ada di Indonesia dan

juga menjadi tuan rumah Rembug Desa Nasional di Tahun 2017 yang mana pesertanya ialah Kepala Desa dan perangkat desa dari seluruh Indonesia.

Dengan begitu maka peneliti dalam hal ini ingin melihat dan mengetahui lebih lanjut dalam proses seleksi terbuka yang dilakukan oleh Desa Sendangsari, Kecamatan Pengasih, Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul untuk pengisian perangkat desa. Serta alasan dari kedua desa tersebut melakukan seleksi terbuka untuk perangkat desanya dan juga bagaimana kinerja dari aparatur desa yang melalui proses seleksi terbuka tersebut apakah telah sesuai dengan apa yang diharapkan untuk membantu Kepala Desa dalam memajukan desa tersebut.

Teori dan Metode

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam (Priyono & Marnis, 2008) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses yang membantu sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Seperti kita ketahui setiap organisasi yang ada pasti memiliki sebuah tujuan untuk di capai. Untuk mencapai sebuah tujuan itu tentunya harus melewati banyak proses dan sumber daya manusia ini adalah salah satu proses penting dalam proses sebuah organisasi mencapai tujuannya dikarenakan seperti kita ketahui penggerak dari roda organisasi itu ialah manusia itu sendiri.

Menurut (Priyono & Marnis, 2008) terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia, tetapi ada 5 (lima) fungsi utama dasar dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM.
Dalam perencanaan untuk kebutuhan SDM ini setidaknya ada 2 (dua) hal yang penting yang harus dilakukan, yaitu perencanaan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka yang pendek maupun panjang dan analisis jabatan di dalam organisasi untuk dapat menentukan tugas, tujuan keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan. Kedua hal ini memiliki esensial yang cukup berpengaruh dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif.
- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi.
Setelah melakukan perencanaan kebutuhan SDM maka proses selanjutnya ialah mengisi posisi-posisi yang tersedia. Dalam melakukan pengisian posisi ada 2 (dua) cara yang dapat dilakukan, yaitu penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan dan pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai memenuhi syarat yang ditetapkan. Umumnya cara ini dilakukan dengan memusatkan perhatian kepada ketersediaan calon tenaga kerja.
- c. Penilaian kinerja
Setelah calon tenaga kerja itu diterima dan telah masuk ke dalam sebuah instansi tersebut maka

kegiatan selanjutnya ialah penilaian kinerja dari tenaga kerja tersebut. Penilaian kinerja ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana performa dari pekerja tersebut, apabila dari pekerja tersebut bekerja secara baik sesuai dengan tugasnya maka dapat diberikan reward atau penghargaan atas kinerja dari pekerja tersebut. Tetapi, apabila kinerja dari pekerja tersebut kurang atau dibawah dari apa yang diharapkan organisasi atau instansi tersebut maka bisa di evaluasi dikemudian hari. Dalam penilaian ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) kegiatan, yaitu penilaian dan pengevaluasian perilaku kerja serta analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Akan tetapi dalam penilaian ini rawan memunculkan konflik di organisasi atau instansi.

- d. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja.
Hal yang wajar apabila sebuah instansi atau organisasi ingin terus berkembang secara baik. Maka dari itu ada 3 langkah strategis untuk hal itu, yaitu:
 - Menentukan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerjanya;
 - Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja

dan program-program untuk dapat lebih produktif;

- Memperbaiki kondisi fisik kerja untuk memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerjanya.

Manfaat yang diharapkan dari 3 (tiga) langkah tersebut ialah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik maupun non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Selain hal-hal atau kegiatan yang dilakukan untuk pekerjanya, sebuah instansi atau organisasi juga harus dapat membangun hubungan kerja kepada pekerjanya agar dapat lebih memaksimalkan kinerja dari pegawainya. Dalam hal ini ada 3 (tiga) cara yang dapat dilakukan, yaitu:

- Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja;
- Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja dapat disampaikan;
- Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Persoalan ini cukup riskan, karena apabila sebuah organisasi atau instansi tidak dapat melakukannya terlebih tentang hak-hak dari pekerja maka hampir dapat dipastikan pekerja yang ada tidak maksimal dalam bekerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia ini cukup sulit dirumuskan dikarenakan sifatnya yang bervariasi dan bergantung kepada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi atau instansi. Akan tetapi menurut Cushway dalam (Priyono & Marnis, 2008) ada 7 (tujuh) tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat suatu kebijakan SDM untuk dapat memastikan bahwa organisasi atau instansi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta memiliki pekerja yang selalu siap untuk mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan serta prosedur SDM yang dimana memungkinkan organisasi atau instansi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- Memberikan dukungan dan kondisi yang dapat membantu untuk mencapai tujuannya.
- Menangani berbagai krisis dan situasi yang sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi atau instansinya dalam mencapai tujuannya.

- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dengan manajemen organisasi.
- Bertindak sebagai pemerlihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Pengadaan adalah fungsi operasional yang pertama dalam manajemen sumber daya manusia. Tahapan ini penting dan harus mendapat perhatian khusus oleh organisasi maupun instansi, karena apabila tahapan ini dapat dilalui dengan baik maka organisasi atau instansi tersebut bisa mendapatkan pekerja yang mampu mempermudah organisasi atau instansi tersebut mencapai tujuannya. Akan tetapi apabila tidak dilalui dengan baik maka pekerja tersebut bukan menjadi hal yang mustahil dapat mempersulit organisasi atau instansi naungannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu sebuah organisasi maupun instansi harus dapat memperlakukan pekerjaanya secara baik, karena pekerja merupakan aset utama yang dimiliki. Pekerja sebagai manusia memiliki pikiran serta kecerdasan sehingga perlakuan organisasi ataupun instansi harus berbeda dengan mesin. Serta kualitas dan kuantitas dari pekerja harus sesuai dengan kebutuhan dari organisasi maupun instansi tersebut. Agar terwujudnya adanya efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuannya.

Seleksi Terbuka

Menurut Hasibuan dalam (Widyarini, 2016) seleksi terbuka harus dilaksanakan secara jujur dan

obyektif serta cermat agar aparatur yang di dapatkan benar-benar sesuai kualifikasi yang diinginkan sesuai standar yang ditentukan agar dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal. Untuk mendapatkan aparatur yang berkompeten menurut Sulitiyani dan Rosidah dalam (Widyarini, 2016) seleksi harus melakukan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat menentukan calon pelamar ini diterima atau ditolak setelah menjalani rangkaian test yang diadakan. Seperti kita ketahui saat ini masih banyak masyarakat yang belum memiliki pekerjaan, sedangkan lapangan kerja yang terbuka masih kurang daripada peminatnya yang banyak sehingga di harapkan seleksi terbuka ini dapat menemukan calon- calon terbaik yang ada karena ada beberapa posisi atau jabatan yang memerlukan kompetensi khusus agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan dalam (Widyarini, 2016) tujuan dari seleksi ada 10 (sepuluh), yaitu :

- a. Perangkat desa yang *qualifed* dan potensial.
- b. Perangkat desa yang jujur dan disiplin.
- c. Perangkat desa yang cakap dengan penentuan yang tepat.
- d. Perangkat desa yang terampil dan bergairah bekerja.
- e. Perangkat desa yang dinamis dan kreatif.
- f. Perangkat desa yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya.

- g. Perangkat desa yang loyal dan berdedikasi tinggi.
- h. Perangkat desa yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- i. Perangkat desa yang dapat bekerja secara mandiri.
- j. Perangkat desa yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

Karena seleksi terbuka memiliki berbagai macam tujuan maka sepatutnya terdapat standar kualifikasi yang harus dimiliki agar mendapatkan perangkat desa yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Menurut Ardana dalam (Widyarini, 2016) terdapat 10 (sepuluh) standar kualifikasi untuk menjadi dasar dalam seleksi, yaitu :

- a. Keahlian
Keahlian dasar salah satu indikator dasar yang menjadi acuan dalam proses seleksi. Keahlian dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu keahlian yang dimiliki perangkat desa pelaksana, human skill yang dimiliki perangkat desa pimpinan menengah, serta conceptual skill yang dimiliki perangkat desa pucuk pimpinan.
- b. Pengalaman
Pengalaman menjadi salah satu pertimbangan dikarenakan calon perangkat desa yang memiliki pengalaman dinilai lebih mampu melaksanakan tugas.
- c. Usia
Usia menjadi standar kualifikasi dasar dikarenakan usia dinilai mempengaruhi kondisi fisik dan

mental tenaga kerja serta kemampuan dan tanggung jawab.

- d. Jenis kelamin
Jenis kelamin memiliki pertimbangan khusus terutama dalam aspek pekerjaan tertentu, waktu kerja, dan tidak menutupi juga peraturan pemerintah.
- e. Pendidikan pelatihan
Pendidikan yang dilalui oleh calon perangkat desa meliputi pendidikan formal ataupun informal.
- f. Keadaan fisik
Keadaan fisik yang dimaksud disini ialah calon perangkat desa yang sehat secara jasmani maupun rohani.
- g. Tampang
Maksud dari tampang disini ialah penampilan dan kerapihan calon perangkat desa dikarenakan perangkat desa ialah cerminan dari desa tersebut. Akan tetapi tampang ini hanya bersifat tambahan saja tetapi juga dapat menjadi dasar pertimbangan.
- h. Bakat
Pembawaan yang dapat dikembangkan, cepat menangkap sesuatu hal, dan dapat mengerti. Bakat diperlukan dikarenakan perkembangan zaman yang terus maju agar instansi tersebut dapat berkembang sesuai zaman yang ada.
- i. Temperamen

Pembawaan calon perangkat desa yang berhubungan dengan sifat emosi perangkat desa tersebut.

j. Karakter

Karakter mungkin dapat diubah melalui proses pendidikan ataupun lingkungan, akan tetapi karakter sangat penting untuk menjadi standar dasar kualifikasi dalam mempertimbangkan calon perangkat desa untuk mendapatkan perangkat desa yang berkualitas tinggi.

Selain memiliki standart kualifikasi yang disebutkan diatas. Seleksi juga membutuhkan kriteria-kriteria yang harus dimiliki yaitu kriteria dasar dalam seleksi sumber daya manusia untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu terdapat 5 (lima) kriteria dasar seleksi sumber daya manusia menurut (Ardana, 2012), yaitu :

a. Seleksi berpedoman kepada analisis jabatan.

Didalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang dibuka untuk calon perangkat desa melalui seleksi terbuka harus merupakan hasil dari analisis jabatan yang telah dilakukan. Apabila melakukan seleksi tanpa melihat atau berpedoman kepada analisis jabatan terdapat kemungkinan besar memiliki tendensi seleksi yang dilakukan tidak akan berhasil untuk mendapatkan perangkat desa yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Karena itu deskripsi dan spesifikasi jabatan

menjadi dasar pedoman dalam melaksanakan seleksi.

b. Seleksi harus efektif dan efisien.

Maksud dari efektif disini dalam proses pelaksanaan harus tepat sesuai dengan alokasi dana yang telah ditentukan, waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Efisiensi disini ialah pelaksanaan seleksi dapat memilih SDM yang tepat dengan biaya yang sesuai dengan anggaran yang ada.

c. Seleksi berpedoman kepada perencanaan SDM.

Kebutuhan jumlah SDM untuk perangkat atau jabatan diperlukan untuk menentukan berapa lowongan pekerjaan yang dibuka.

d. Seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan seleksi.

Dalam pelaksanaan seleksi juga harus memperhatikan peraturan yang telah ada serta ketentuan yang telah berlaku. Terlebih dalam ketentuan kriteria-kriteria calon yang mendaftar dengan kriteria-kriteria pekerja yang telah ada di dalam undang-undang atau peraturan daerah di daerah tersebut.

e. Seleksi harus dilaksanakan secara objektif dan jujur.

Dikarenakan seleksi terbuka ini membuka peluang yang cukup besar kepada calon perangkat desa untuk mendaftar dan beragamnya calon perangkat

desa ini yang mendaftar maka penyeleksi harus dapat bersikap objektif yang menekankan kepada pertimbangan yang profesional. Maka dari itu kebanyakan dari instansi pemerintahan yang mengadakan seleksi terbuka bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang ada di daerah tersebut.

Tantangan atau kendala itu pasti ada terlebih dalam melaksanakan seleksi terbuka ini kita berhubungan kepada manusia yang memiliki dinamikanya sendiri. Kendala atau tantangan dalam pelaksanaan seleksi terbuka ini terdapat 3 (tiga) unsur menurut (Hasibuan, 1994), yaitu :

- a. Tolak ukur.
Maksud dari tolak ukur ini ialah menentukan standar tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Terlebih dalam mengukur kejujuran, kesetiaan, dan lain sebagainya yang kebanyakan hanya dapat berdasarkan subjektif saja.
- b. Penyeleksi.
Penyeleksi yang sering memberikan nilai atas pertimbangan peranan saja bukan atas fisis pikirannya ini hanya bisa menjadi kendala.
- c. Pelamar.
Menjadi hal yang wajar seorang calon pelamar perangkat desa menunjukkan hal-hal yang baik saja dari dirinya tanpa menunjukkan hal-hal yang kurang baik yang dia miliki. Terlebih dalam test

yang berhubungan dengan potensi akademik atau karakter seseorang. Sehingga itu menjadi tantangan tersendiri bagi penyelenggara untuk mendapatkan calon perangkat desa yang dibutuhkan.

Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Bastian, 2015) kinerja organisasi ialah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi dari organisasi tersebut.

Secara etimologi sendiri menurut (Mangkunegara, 2008) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ialah :

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima

- d. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Selain itu ada beberapa hal yang menjadi standar dalam penilaian kinerja seorang aparatur. Dalam penilaian kinerja harus adil untuk semua aparatur, sehingga dibutuhkan standar untuk menjadi patokan atau landasan dalam menilai kinerja dari seorang pegawai, menurut (Bernardin & Russel, 2003) ada 5 (lima) kriteria penilaian kinerja standart, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas Biaya
- e. Hubungan Antar Perseorangan

Metode yang digunakan untuk meneliti Pengaruh Seleksi Terbuka Terhadap Kualitas Kinerja Aparatur Desa di Desa Panggungharjo Kabupaten Bantul dan Desa Sendangsari Kabupaten Kulon Progo Pada Tahun 2017 adalah *mix methods*. Penelitian ini adalah penelitian dengan cara menggabungkan dua jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk melihat mekanisme seleksi terbuka yang dilaksanakan di kedua desa desa tersebut. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk melihat kepuasan masyarakat atas kinerja aparatur desa yang melalui tahapan seleksi terbuka.

Teknik pengumpulan data yang utama merupakan observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menyiapkan permasalahan, menyiapkan teori, menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan data primer dengan wawancara dan kuisioner serta menyusun data sekunder, klasifikasi data, mengolah data, analisis data, dan yang terakhir kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Mekanisme Seleksi Terbuka

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua studi kasus yang akan dikomparasikan, yaitu Desa Sendangsari Kecamatan Pengasih di Kabupaten Kulon Progo dan juga Desa Panggungharjo Kecamatan Sewon di Kabupaten Bantul. Kedua desa ini telah menggunakan seleksi terbuka dalam pengisian perangkat desanya, serta kedua desa ini juga memiliki prestasi yang hampir sama dan membanggakan. Kedua desa ini pernah menjadi Desa Terbaik yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Desa Sendangsari pada tahun 2017 dan Desa Panggungharjo pada tahun 2014. Serta kedua desa ini juga berprestasi di kancah nasional, Desa Panggungharjo Desa Terbaik nasional pada tahun 2014 dan Desa Sendangsari Juara 3 Desa Terbaik nasional.

Desa Sendangsari melaksanakan seleksi terbuka dengan dasar adanya Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa serta

dikuatkan dengan adanya Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 24 Tahun 2015, akan tetapi sebelum adanya kedua peraturan tersebut Desa Sendangsari sudah melaksanakan seleksi terbuka mulai tahun 2008. seleksi terbuka dilaksanakan selain adanya Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati tersebut juga karena inisiatif dari Pemerintah Desa sendiri. Saat dilaksanakan pertama kali pada tahun 2008 seleksi terbuka dilakukan secara mandiri dengan menggunakan tenaga pendidik yang ada di Desa Sendangsari menjadi Panitia Penguji dan membuat soal untuk calon aparatur desa. Baru pada tahun 2017 seleksi terbuka yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Sendangsari bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” (STPMD APMD). Pada tahun 2019 bekerja sama dengan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gajah Mada.

Adanya perubahan dari Panitia Penguji dari internal desa ke pihak ketiga dengan melibatkan perguruan tinggi yang ada di Yogyakarta karena menghindari pandangan yang negatif dari masyarakat. Itu sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Hasibuan, 1994) seleksi terbuka harus dilaksanakan secara jujur dan obyektif serta cermat agar aparatur yang di dapatkan benar-benar sesuai kualifikasi yang diinginkan sesuai standar yang ditentukan agar dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal. Pemerintah Desa Sendangsari dalam melaksanakan seleksi terbuka ada beberapa tahapan dimulai dari pemberitahuan kepada masyarakat sampai dengan hari pelaksanaan seleksi terbuka memakan waktu

1 sampai 4 bulan. Dalam persyaratan administrasi sendiri yang berhak untuk mengikuti seleksi terbuka calon aparatur Desa Sendangsari hanya masyarakat Desa Sendangsari sendiri.

Sedangkan di Desa Panggungharjo melaksanakan seleksi terbuka bagi perangkat desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan dikuatkan kembali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pamong Desa. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Panggungharjo, Pemerintah Desa Panggungharjo bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” (STPMD APMD). Seleksi terbuka yang dilaksanakan di Desa Panggungharjo semaksimal mungkin sesuai dengan apa yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Panggungharjo memperhatikan secara baik Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 50 yang menjelaskan tentang persyaratan administrasi yang salah satu ayatnya menjelaskan syarat pendidikan yaitu Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sedereajat dan juga di Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pamong Desa dalam Pasal 11 ayat 2 menjelaskan tentang mekanisme ujian seleksi yang terdiri atas ujian tertulis, wawancara, test psikologi, dan juga ujian praktik. Dimulai persyaratan administrasi hingga dalam pelantikannya memperhatikan secara seksama sehingga

tidak melanggar apa yang ada di dalam Undang-Undang dan juga Peraturan Daerah.

Kedua desa dalam melakukan seleksi terbuka bagi aparatur desa berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan seleksi terbuka bagi aparatur desa sesuai dengan apa yang ada di Undang-Undang. Selain di dalam Undang-Undang juga di perkuat dengan Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Bantul. Karena sifat dari Undang-Undang tersebut adalah mandatorium sehingga apa yang ada di Undang-Undang bersifat mengikat, akan tetapi di setiap daerah memiliki karakteristik sendiri sehingga ada penambahan di setiap daerah yang diatur di dalam Peraturan Daerah di kedua kabupaten tersebut. Akan tetapi terdapat perbedaan disaat pelaksanaan seleksi terbuka, yaitu latar belakang calon aparatur desa yang boleh mendaftarkan diri tidak ada pembatasan wilayah. Apabila dilihat dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada, masyarakat yang berhak mendaftarkan diri untuk menjadi aparatur desa adalah masyarakat yang minimal bertempat tinggal di wilayah tersebut minimal selama 1 (satu) tahun.

Desa Sendangsari menetapkan apabila ada masyarakat dari luar desa ingin mendaftarkan dirinya maka disaat hari pendaftaran tersebut diharuskan memindahkan kependudukannya dari daerah asal ke Desa Sendangsari. Sedangkan di Desa Panggunharjo membolehkan dari luar Desa Panggunharjo untuk

mendaftarkan diri dan apabila calon aparatur desa tersebut dinyatakan lolos seleksi maka disaat sebelum pelantikan calon aparatur desa tersebut membuat surat perjanjian selama menjabat menjadi aparatur desa di Desa Panggunharjo akan bermukim di daerah tersebut. Kesamaan kedua desa tersebut dalam memandang persyaratan administrasi terhadap calon aparatur desa tersebut yang harus diperbaiki karena tidak sesuai dengan apa yang ada di Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada.

Kompetensi

Menurut (Ardana, 2012) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian dasar yang menjadi indikator dalam proses seleksi, keahlian dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu : keahlian yang dimiliki perangkat desa pelaksana, human skill yang dimiliki perangkat desa pimpinan menengah, dan conceptual skill yang dimiliki perangkat desa puncak pimpinan. Secara sederhana kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam jabatan yang dimilikinya. Sehingga kompetensi merupakan suatu hal yang penting dalam seleksi terbuka karena kompetensi dapat menjadi alat ukur terhadap seseorang dengan standart yang telah ditentukan.

Kompetensi menjadi salah satu indikator yang dipertimbangkan dari calon peserta seleksi terbuka aparatur desa diantaranya dari kemampuan calon aparatur

desa dari keterampilan, contohnya seperti posisi Sekretaris Desa atau Carik maka keterampilan seperti penggunaan komputer yang baik dikarenakan salah satu fungsi dari Sekretaris Desa ialah melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi. Sehingga dalam persyaratan administrasi mendaftar calon Sekretaris Desa akan menyertakan kemampuan dari calon Sekretaris Desa dalam menggunakan atau mengoperasikan komputer. Selain keterampilan dalam penggunaan komputer, keterampilan penguasaan secara teknis dilapangan mencari solusi dalam sebuah masalah, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal juga menjadi keterampilan yang setidaknya dimiliki oleh calon aparatur desa. Karena calon aparatur desa diharapkan dapat melayani masyarakat secara maksimal.

Akan tetapi itu semua bergantung kepada kebijakan yang dikeluarkan oleh setiap Pemerintah Desa yang melakukan seleksi terbuka. Di Pemerintah Desa Sendangsari sendiri lebih mementingkan hasil dari seleksi terbuka itu sendiri. Karena Pemerintah Desa Sendangsari lebih mementingkan dan mengutamakan calon aparatur desa yang mau belajar dan berproses, karena kompetensi akan datang melalui tahapan belajar dan tahapan selama mereka berproses dalam melayani masyarakat desa. Sehingga semangat dan etos kerja yang sangat dipertimbangkan dan menjadi tolak ukur Pemerintah Desa Sendangsari tersebut.

Pada tahun 2017 Pemerintah Desa Sendangsari mengadakan seleksi terbuka untuk posisi kepala Dukuh Gegunung dengan calon peserta sebagai berikut :

Tabel 3.1 Daftar Calon Dukuh Gegunung

No	Nama	Alamat	Pekerjaan	Nilai
1.	Yulianto	Gegunung RT 34 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Karyawan Swasta	46
2.	Ngadiyo	Gegunung RT 34 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Wiraswasta	75
3.	Yuli Astuti, A.Md.	Gegunung RT 33 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Karyawan Honoror	88

Pada saat persyaratan administrasi hingga penetapan calon ketiga calon ini lolos dan berhak mengikuti ujian seleksi terbuka. Hasil tertinggi dari ujian seleksi terbuka untuk Kepala Dukuh Gegunung Desa Sendangsari diraih oleh Yuli Astuti, A.Md. dengan perolehan nilai 88, sedangkan kedua calon lainnya yaitu Ngadiyo meraih nilai 75 dan Yulianto meraih nilai 46. Sehingga akhirnya Yuli Astuti, A.Md. ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Gegunung Desa Sendangsari yang baru. Sehingga hasil dari ujian seleksi terbuka ini telah sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Desa

Sendangsari. Bahwa Pemerintah Desa Sendangsari dalam menentukan lolos atau tidaknya calon aparatur desa hanya dari hasil ujian yang didapatkan oleh calon aparatur desa.

Sedangkan di Desa Panggungharjo dalam kompetensi untuk seleksi terbuka juga lebih melihat dari hasil seleksi terbuka sesuai dengan yang ada di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 yang mengatur mekanisme tentang seleksi terbuka. Akan tetapi selain itu ada persyaratan khusus untuk Kepala Dusun yang mana salah satu persyaratannya mampu pidato dalam Bahasa Jawa. Pada tahun 2017 Pemerintah Desa Panggungharjo mengadakan seleksi terbuka untuk posisi kepala Dukuh Garon Dan kepala Dukuh Kweni dengan calon peserta sebagai berikut :

Tabel 3.2 Daftar Calon Dukuh Garon

No.	Nama	Nilai
1.	Rosada Roan Athoriq	61,95
2.	Sofan Nurul Huda	61,60
3.	Triyantono	59,73

Tabel 3.3 Daftar Calon Dukuh Kweni

No.	Nama	Nilai
1.	Agung Asnawi Dwi Sunarto	58,34
2.	Aris Arianta, S.E.	62,17
3.	Budi Sriyono	58,19
4.	Catur Nugroho	57,54
5.	Eko Prastio	56,07
6.	Tatiek Sumarningsih	56,71

Pada Tahun 2017 Pemerintah Desa Panggungharjo melaksanakan seleksi terbuka untuk Dukuh Garon dan Dukuh Kweni. Dari Dukuh Garon terdapat 3 calon Kepala Dukuh dan dari Dukuh Kweni terdapat 6 calon Kepala Dukuh. Hasil tertinggi untuk Dukuh Garon diraih oleh Rosada Roan Athoriq dengan nilai 61,95 dan untuk Dukuh Kweni hasil tertinggi diraih oleh Aris Arianta, S.E. dengan nilai 62,17. Sehingga dari hasil tersebut maka Rosada Roan Athoriq ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Garon dan Aris Arianta, S.E. ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Kweni. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang menentukan lolos atau tidaknya menjadi aparatur Desa di Desa Panggungharjo hanya dari hasil yang diperoleh oleh para calon aparatur Desadan itu sesuai dengan apa yang dituangkan di dalam Undang-Undang serta Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Bantul.

Perbedaan yang ditemukan diantara kedua desa tersebut ada di dalam tahapan mekanisme seleksi terbuka. Dimana di Desa Sendangsari hanya melaksanakan ujian tertulis dan juga penyampaian visi serta misi. Sedangkan di Desa Panggungharjo mekanisme dalam seleksi terbuka terdiri dari ujian tertulis, wawancara, test psikologi dan ditutup dengan ujian praktik dalam pengoperasian komputer sesuai dengan yang ada di Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 05 Tahun 2016. Selain itu kedua desa telah sesuai dengan regulasi, yaitu yang berhak untuk menjadi aparatur desa ialah calon aparatur

desa yang mendapatkan nilai tertinggi dari hasil ujian seleksi.

Pengalaman

Calon aparatur desa yang memiliki pengalaman menjadi salah satu pertimbangan karena dinilai lebih mampu melaksanakan tugas (Ardana, 2012). Penerapan di Desa Sendangsari dalam hal pengalaman bukan menjadi pertimbangan yang paling penting. Sesuai dengan asas atau tujuan dari suatu inovasi pemerintah terkait seleksi terbuka, yaitu keadilan. Sehingga calon aparatur desa pun dapat bersaing dan berkompentensi secara sehat dan maksimal, karena semuanya memiliki peluang yang sama untuk lolos tidak ada perbedaan antara calon yang telah berpengalaman maupun yang tidak. Karena ada beberapa aparatur desa yang sebelum menjadi aparatur desa ialah karyawan swasta, salah satunya Yuli Astuti, A.Md yang pada tahun 2017 terpilih menjadi Kepala Dukuh Ggunung. Sehingga selama calon aparatur desa tersebut mau belajar dan semangat serta mempunyai etos kerja yang baik itulah yang menjadi nilai penting bagi Pemerintah Desa Sendangsari. Terlebih apabila calon aparatur desa tersebut adalah masyarakat asli dari Desa Sendangsari yang mengetahui bagaimana kultur masyarakat Desa Sendangsari sendiri maka mereka mampu melaksanakan tugas yang baik, karena mereka mengetahui permasalahan yang ada di desa tersebut dan diharapkan mampu memberikan solusi untuk permasalahan tersebut karena sebelumnya calon

aparatur desa tersebut juga masyarakat yang merasakan permasalahan yang ada di desa tersebut.

Di Desa Panggunharjo dalam melihat pengalaman calon aparatur desa tidak ada perbedaan antara yang pernah menjadi aparatur atau belum. Pengalaman hanya dilihat dari bagaimana calon aparatur desa dalam melalui tahapan mekanisme seleksi terbuka. Karena dalam melalui tahapan tersebut dapat dilihat bahwa calon aparatur desa tersebut berpengalaman atau tidaknya.

Desa Sendangsari dan Desa Panggunharjo melihat pengalaman memiliki kesamaan, yaitu dalam memandang pengalaman menyamaratakan seluruh calon aparatur desa. Sehingga seluruh calon aparatur desa memiliki peluang yang sama untuk lolos atau tidaknya. Pengalaman bagi kedua panitia seleksi hanya menjadi nilai tambah untuk calon aparatur desa. Maksud dari nilai tambah ini ialah, apabila calon aparatur desa itu memiliki pengalaman dalam hal instansi pemerintahan atau pernah mengikuti seleksi terbuka maka calon aparatur desa tersebut bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi mekanisme yang ada dan memiliki trik dan tips pribadi dalam mengikuti seleksi terbuka. Pengalaman itu dapat dilihat disaat calon aparatur desa tersebut mengikuti mekanisme seleksi terbuka yang diselenggarakan kedua panitia seleksi terbuka di kedua tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dari kedua desa tersebut memiliki kesamaan dalam memandang pengalaman untuk calon aparatur desa. Ini sehingga memberikan kesamaan hak untuk setiap masyarakat dalam mencalonkan aparatur desa di kedua tersebut. Serta itu telah sesuai dengan Undang-Undang dan Perda yang ada di kedua kabupaten tersebut. Selain itu juga dibuktikan bahwa calon aparatur desa yang menentukan lolos atau tidak hanya berdasarkan hasil dari ujian yang mereka laksanakan.

Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang dilalui oleh calon perangkat desa meliputi pendidikan formal ataupun informal (Ardana, 2012). Pendidikan juga menjadi salah satu standart kualifikasi dalam seleksi terbuka, riwayat pendidikan bisa menjadi tolak ukur Pemerintah Desa dalam melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon aparatur desa. Pendidikan formal yang dimaksud disini ialah pendidikan mulai tingkat Sekolah Dasar hingga Universitas, sedangkan pendidikan informal ialah pendidikan yang didapatkan diluar bangku sekolah, salah satu contohnya ialah pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah maupun pihak swasta lainnya.

Pemerintah Desa Sendangsari dalam melihat riwayat pendidikan calon aparatur desa sendiri memiliki pandangan tersendiri. riwayat pendidikan yang telah ditempuh oleh calon aparatur desa hanya menjadi data

untuk Pemerintah Desa Sendangsari dan tidak berpengaruh kepada hasil atau nilai seleksi terbuka itu sendiri. Karena sesuai dengan isi dari PERDA dan PERBUP yang ada di Kabupaten Kulon Progo sendiri, yaitu hasil atau nilai dari seleksi terbuka itu yang menjadi keputusan lolos atau tidaknya calon aparatur desa. Tidak adanya perbedaan dari riwayat pendidikan juga menghasilkan citra positif di masyarakat karena keadilan bagi setiap calon aparatur desa dalam memiliki peluang lolos juga sama besarnya. Sehingga belum tentu calon aparatur desa yang berlatar belakang sarjana mendapat jaminan untuk lolos menjadi aparatur desa di Pemerintah Desa Sendangsari.

Tidak jauh berbeda dengan Desa Sendangsari, di Desa Panggunharjo dalam hal pendidikan juga tidak membedakan jenjang pendidikan dari calon aparatur desa yang mendaftar. Sehingga calon aparatur desa yang ingin mengikuti seleksi terbuka yang ada di Desa Panggunharjo memiliki kesamaan peluang baik dari lulusan SMA maupun Universitas, baik SMA unggulan atau tidak dan Universitas Negeri maupun Universitas Swasta.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua desa menjaga dan mengikuti apa yang ada di Undang-Undang serta Perda yang ada. Karena di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa di Pasal 50 ayat 1 point a berbunyi berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat. Di dalam Peraturan

kedua kabupaten tersebut juga menjelaskan berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat yang ada di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa Pasal 3 ayat 1 point c dan juga Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pamong Desa Pasal 5 ayat 2 point 1.

Karakter

Karakter juga menjadi salah satu standart dalam seleksi terbuka untuk dapat dipertimbangkan Pemerintah Desa. Akan tetapi karakter itu juga dapat diubah melalui proses pendidikan ataupun bahkan lingkungan. Karakter menjadi standart dalam seleksi terbuka karena dapat menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Desa untuk mendapatkan perangkat desa yang berkualitas tinggi. Calon aparatur desa yang memiliki karakter yang baik diharapkan dapat memberikan pelayanan secara baik pula kepada masyarakat desa.

Pemerintah Desa Sendangsari memandang dalam segi karakter ini melalui kepribadian calon aparatur desa itu. Apabila calon aparatur desa itu memiliki karakter yang rajin serta memiliki etos semangat kerja yang tinggi dan juga tanggap dalam melihat permasalahan yang ada maka itu dapat menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Desa Sendangsari. Karena aparatur desa adalah pelayan bagi masyarakat, sehingga apabila masyarakat memiliki keluhan atau permasalahan diharapkan para aparatur desa

tanggap untuk menyelesaikan dan memberikan solusi terhadap keluhan ataupun permasalahan yang ada tersebut. Apabila aparatur tersebut tidak memiliki etos semangat kerja yang tinggi dikhawatirkan pelayanan yang diberikan akan buruk sehingga pelayanan yang ada di Pemerintahan Desa juga tidak maksimal untuk melayani masyarakatnya.

Panitia seleksi terbuka yang ada di Desa Sendangsari sangat mengharapkan aparatur desa yang memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi. Selain itu juga dengan salah satu persyaratan yang mewajibkan calon aparatur desa warga Desa Sendangsari yaitu aparatur desa yang mengerti dan memahami karakteristik yang ada di Desa Sendangsari. Akan tetapi disini ada kekurangan yang dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan dan juga realita yang ada di lapangan, yaitu persyaratan yang ada di Desa Sendangsari apabila calon aparatur desa yang ingin mendaftarkan dirinya maka dihari itu juga memindahkan kependudukannya ke Desa Sendangsari. Sehingga calon aparatur desa yang mendaftarkan dirinya bisa disimpulkan bukan sepenuhnya warga dari Desa Sendangsari sendiri. Apabila dilihat dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada itu tidak sesuai dengan apa yang dituangkan. Selain itu di Desa Sendangsari dalam tahapan mekanisme seleksi terbukanya hanya melakukan ujian tertulis yang menjadi tolak ukurnya.

Tidak jauh berbeda dengan Desa Sendangsari, di Desa Panggungharjo juga memandang karakter dari calon aparatur desa dari kepribadian serta juga etos semangat kerja yang dimiliki. Karena itu untuk menilai kepribadian tersebut di Desa Panggungharjo didalam mekanisme tahapan seleksi terbuka dengan adanya test psikologi yang mana dari hasil test psikologi tersebut dapat dilihat kepribadian yang dimiliki dari calon aparatur desa tersebut. Mekanisme itulah yang menjadi pembeda di antara kedua desa tersebut dalam memandang dan menilai karakter dari calon aparatur desa.

panitia seleksi yang ada di Desa Panggungharjo untuk melihat karakter yang dimiliki oleh calon aparatur desa yaitu dengan mengadakan test psikologi. Dari hasil test psikologi itu dapat menjadi acuan yang dimiliki oleh calon aparatur desa tersebut memiliki kepribadian yang baik atau tidak. Akan tetapi sama dengan apa yang ada di Desa Sendangsari, yaitu di Desa Panggungharjo memperbolehkan calon aparatur desa yang berasal dari luar Desa Panggungharjo. Sehingga hasil dari test psikologi tersebut ialah hasil karakter atau kepribadian yang dimiliki bukan bagaimana calon aparatur desa tersebut paham sejauh apa karakteristik yang dimiliki masyarakat Desa Panggungharjo.

Sehingga dari kedua desa tersebut terdapat perbedaan dalam memandang dan menilai karakter dari calon aparatur kedua desa tersebut. Desa Sendangsari

dalam mekanismenya hanya melakukan ujian tertulis yang fokus kepada ilmu pengetahuan yang dimiliki dari calon aparatur desa. Sedangkan di Desa Panggungharjo selain ujian tertulis yang fokus kepada ilmu pengetahuan juga melakukan test psikotest untuk melihat bagaimana kepribadian yang dimiliki oleh calon aparatur desa yang dimilikinya. Karakter menjadi salah satu indikator penting untuk dimiliki seorang calon aparatur desa dikarenakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat maksimal apabila aparatur desa memiliki karakter atau kepribadian yang baik.

Komunikasi

Komunikasi menjadi standart kualifikasi bagi seleksi terbuka selanjutnya karena dalam memberikan pelayanan komunikasi cukup penting, komunikasi antara aparatur dengan masyarakatnya. Komunikasi dapat dikategorikan sebagai bakat yang dimiliki oleh calon aparatur desa. Bakat sendiri adalah pembawaan yang dapat dikembangkan oleh individu itu sendiri baik melalui pelatihan maupun lingkungan yang ada. Bakat diperlukan karena perkembangan zaman yang saat ini telah maju dan akan terus maju dan bakat penting bagi aparatur didalam instansi pemerintahan agar diharapkan instansi tersebut dapat berkembang sesuai zaman yang ada. Sehingga dapat melayani masyarakat secara baik dan benar.

Pemerintah Desa Sendangsari memiliki salah satu persyaratan bagi calon aparatur desanya, yaitu masyarakat setempat karena diharapkan apabila aparatur desa tersebut masyarakat setempat dapat berkomunikasi secara baik dengan masyarakatnya. Karena desa sendiri masih memiliki kearifan lokal yang tinggi sehingga setiap desa memiliki karakteristik tersendiri. Sehingga Pemerintah Desa Sendangsari beranggapan bahwa suatu permasalahan yang ada di masyarakat Desa Sendangsari itu dapat diselesaikan dengan aparatur yang asli dari Desa Sendangsari karena memiliki karakteristik yang sama serta memahami Desa Sendangsari lebih dari warga atau masyarakat dari luar Desa Sendangsari.

Sedangkan di Desa Panggungharjo memiliki salah satu persyaratan tambahan untuk calon aparatur desa khususnya Kepala Dusun, yaitu mampu berpidato dalam Bahasa Jawa. Karena untuk menjadi Kepala Dusun diharapkan mampu berkomunikasi secara baik dengan masyarakat di sekitar dusun tersebut. Itu disebabkan Desa Panggungharjo berada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana mayoritas masyarakat yang ada menggunakan bahasa Jawa untuk berkomunikasi sehari-hari. Sehingga apabila Kepala Dusun yang ada tidak mampu berkomunikasi dengan Bahasa Jawa dapat menghambat Kepala Dusun tersebut melayani masyarakat yang ada di dusun tersebut.

Dari kedua desa tersebut dapat disimpulkan bahwa calon aparatur desa yang mencalonkan dirinya

diharapkan mampu mengerti karakteristik dari desa tersebut dan juga dapat berkomunikasi secara baik dengan masyarakat. Karena apabila mampu berkomunikasi secara baik maka pelayanan yang ada di kedua desa tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan bisa melayani masyarakat secara maksimal. Selain itu juga diatur di dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Desa Panggungharjo, yaitu Kepala Dukuh mampu berpidato Bahasa Jawa. Sehingga dapat membantu Kepala Desa dalam menjalankan roda pemerintahan di desa tersebut.

Sehingga yang menjadi parameter penting dalam proses seleksi terbuka ialah kompetensi yang dimiliki oleh calon aparatur desa yang dibuktikan dengan hasil ujian yang mereka dapatkan. Parameter lainnya seperti pengalaman, pendidikan, karakter, dan komunikasi hanya menjadi pendukung dari kompetensi yang dimiliki calon aparatur desa tersebut. Itu telah sesuai dengan Peraturan yang ada di kedua desa tersebut dalam mekanisme seleksi terbuka aparatur desa.

Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Di dalam penelitian ini peneliti selain melihat mekanisme dari seleksi terbuka juga melihat pengaruh dari seleksi terbuka terhadap pelayanan dari aparatur desa terhadap masyarakat yang ada di desa tersebut. Peneliti mempersiapkan kuisioner untuk masyarakat dari kedua

desa tersebut yang berisikan tentang pernyataan terhadap pelayanan masyarakat yang ada di desa tersebut. Pernyataan yang ada di kuisioner tersebut berisikan tentang 5 (lima) kriteria penilaian kinerja standart yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan serta hubungan antar perseorangan (Bernardin & Russel, 2003).

Kepuasan masyarakat itu bergantung dari bagaimana kinerja dari aparatur desa di tempat tersebut. Apabila dari kinerja aparatur desa itu baik dan dapat melayani masyarakat secara maksimal maka masyarakat yang dilayani merasa puas. Begitupun sebaliknya apabila kinerja dari aparatur desa itu kurang baik maka masyarakat yang dilayani pun merasa kurang puas. Seleksi terbuka sendiri adalah inovasi birokrasi untuk para aparatur yang mana bertujuan untuk mencari aparatur yang mempunyai kompetensi untuk masyarakat secara maksimal. Selain itu, seleksi terbuka juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja aparatur yang sebelumnya yang sekiranya masih memiliki kekurangan.

Untuk melihat kepuasan dari masyarakat peneliti mempersiapkan kuisioner yang mana isinya terdapat 15 point pernyataan terhadap pelayanan masyarakat dan juga terdapat 5 kolom jawaban yang diisi oleh masyarakat, 5 kolom jawaban tersebut ialah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Dalam pengolahan datanya, peneliti menggunakan teknik sampling *probability sampling* dengan *Random Sample*

yang ada di kedua desa tersebut. Dalam menentukan jumlah sample peneliti menggunakan Rumus Slovin yang mana menghasilkan jumlah sample untuk Desa Sendangsari 102 sample dan Desa Panggungharjo 102 sample. Peneliti menggunakan software *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* dengan metode *Descriptive Frequencies*.

Tabel 3.4 Jumlah Sample

No	Nama Desa	Jumlah
1.	Desa Sendangsari	102 Sample
2.	Desa Panggungharjo	102 Sample
Jumlah		204 Sample

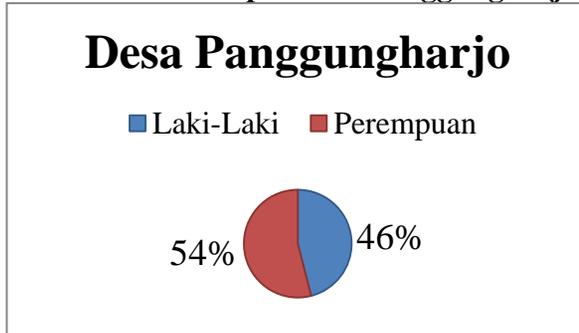
Tabel 3.5 Sample Desa

No	Nama Desa	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Desa Sendangsari	Pria	64 Orang
		Wanita	38 Orang
2.	Desa Panggungharjo	Pria	47 Orang
		Wanita	55 Orang
Jumlah			204 Sample

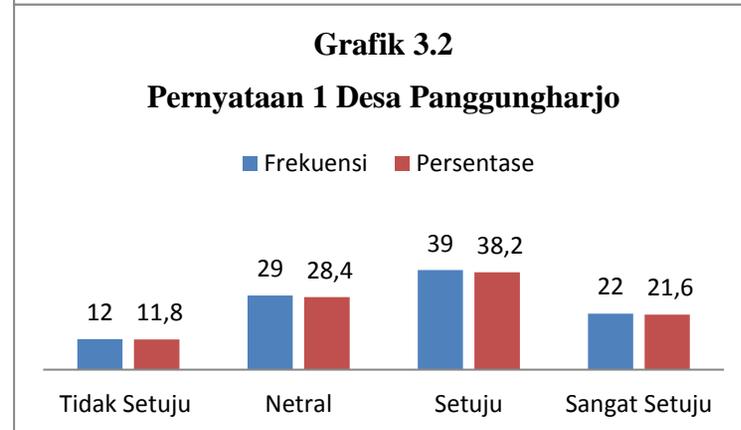
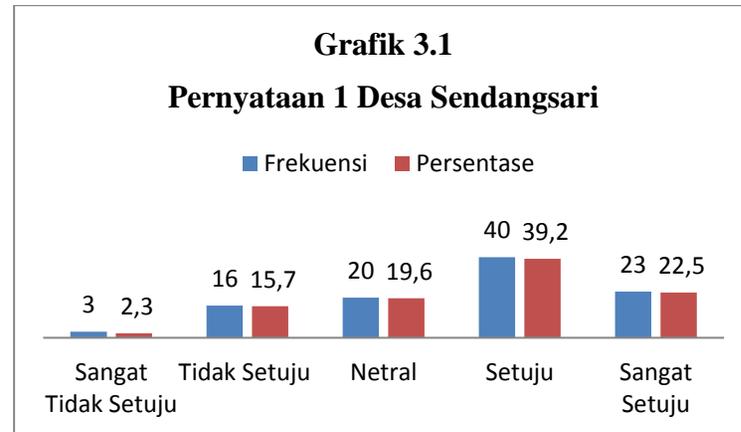
Gambar 3.1 Sample Desa Sendangsari



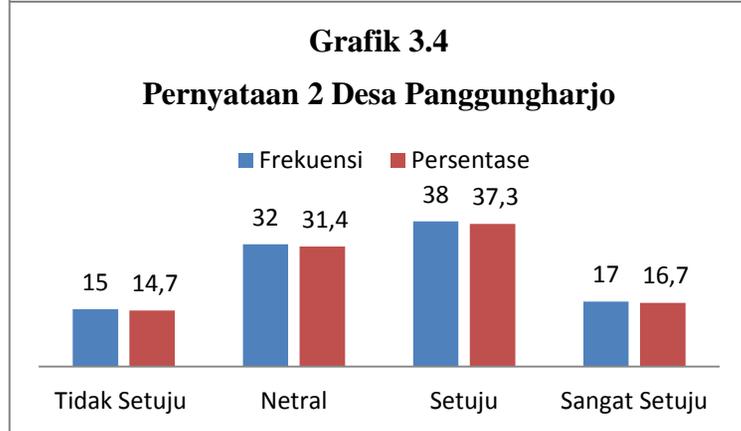
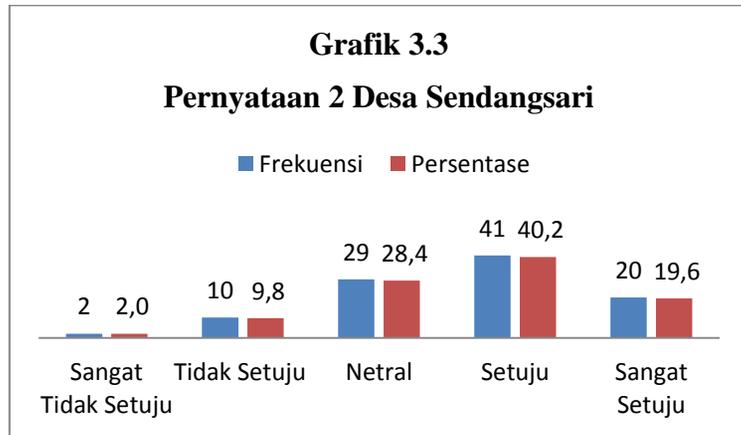
Gambar 3.2 Sample Desa Panggungharjo



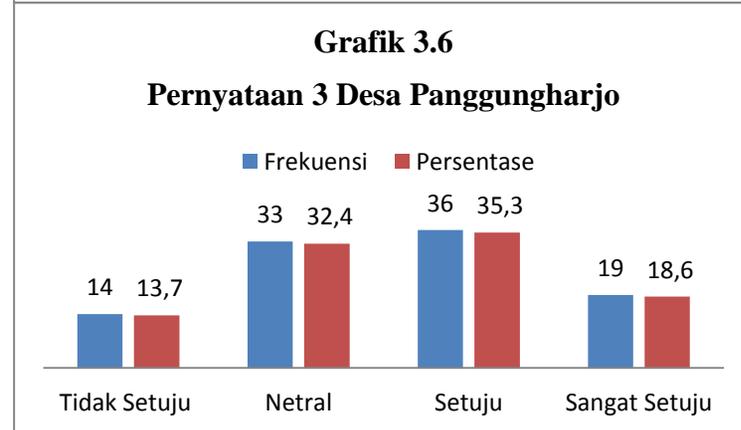
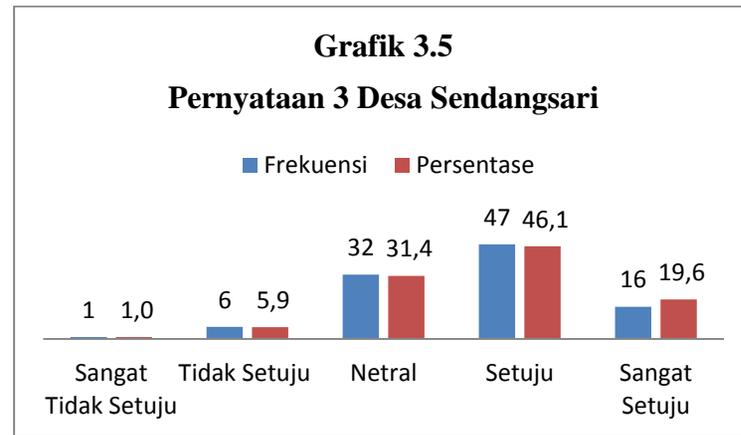
**Kualitas Dan Kuantitas
Prosedur Pelayanan Yang Mudah Dan Jelas**



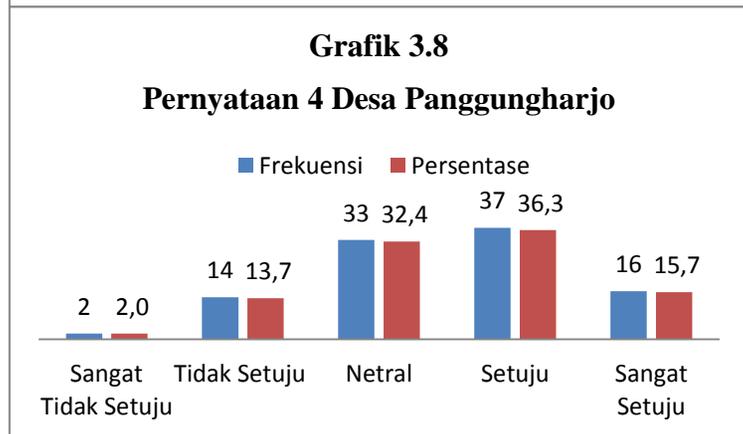
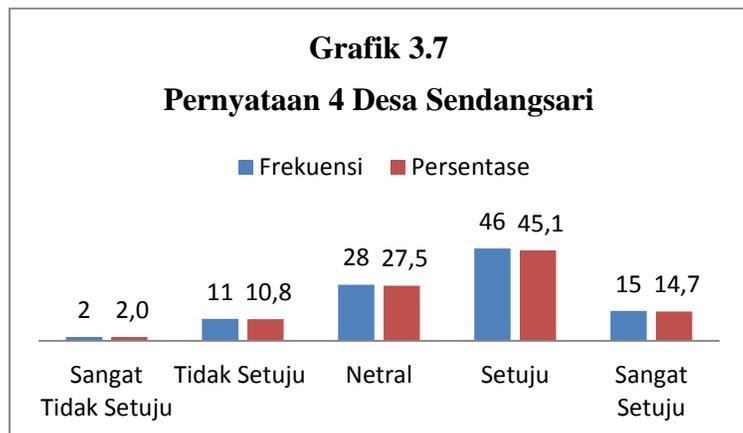
Petugas Memberikan Pelayanan Secara Cepat



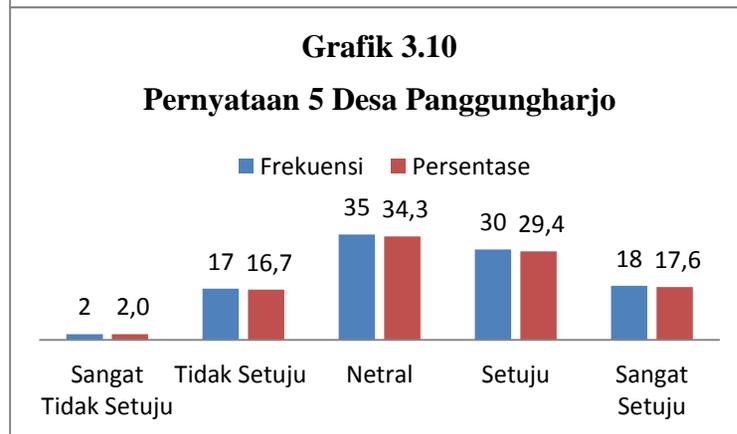
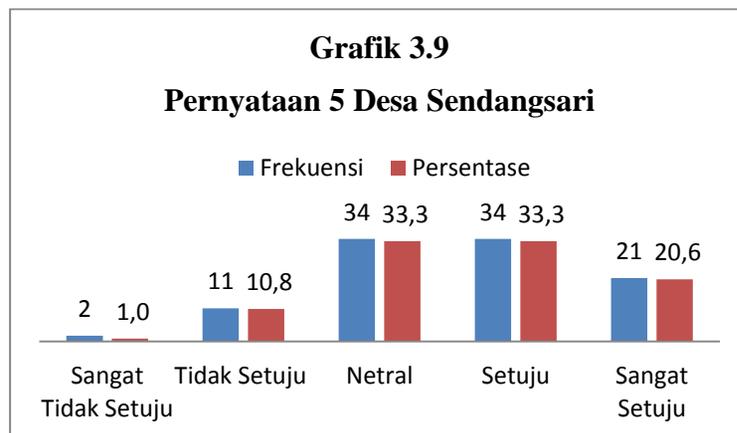
Prosedur Pelayanan Yang Sesuai dengan Jenis Pelayanannya



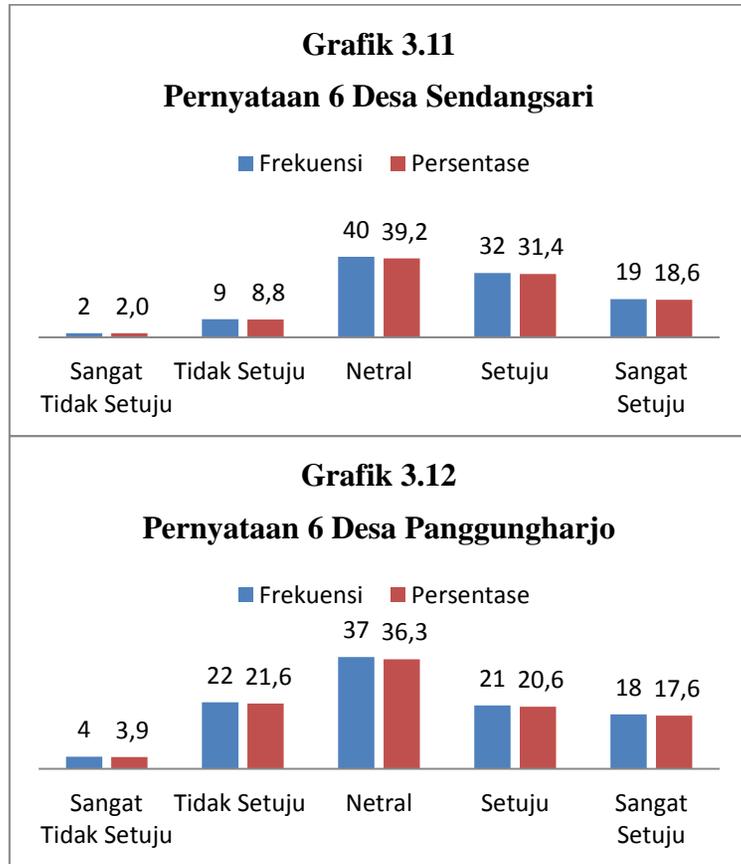
Petugas Memberikan Pelayanan Yang Sesuai



Petugas Yang Melayani Sesuai Dengan Jenis Pelayanannya

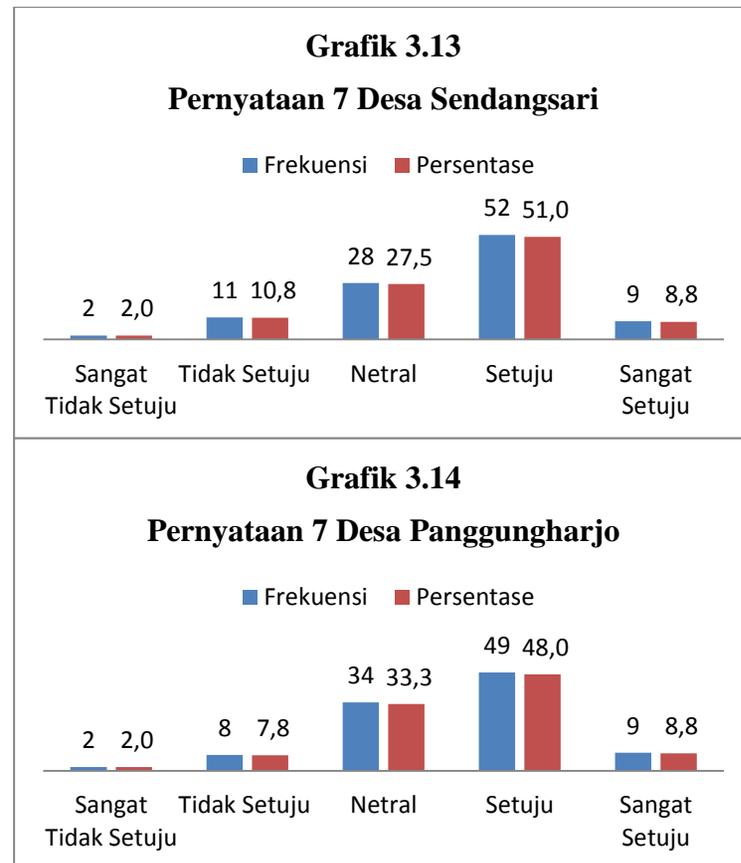


Petugas Yang Melayani Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan

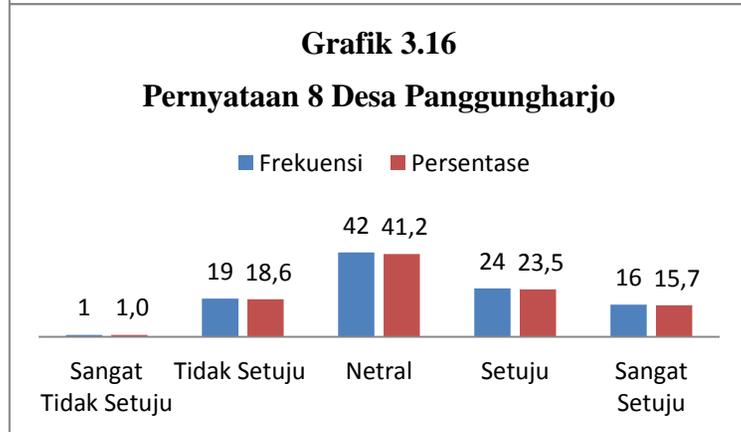
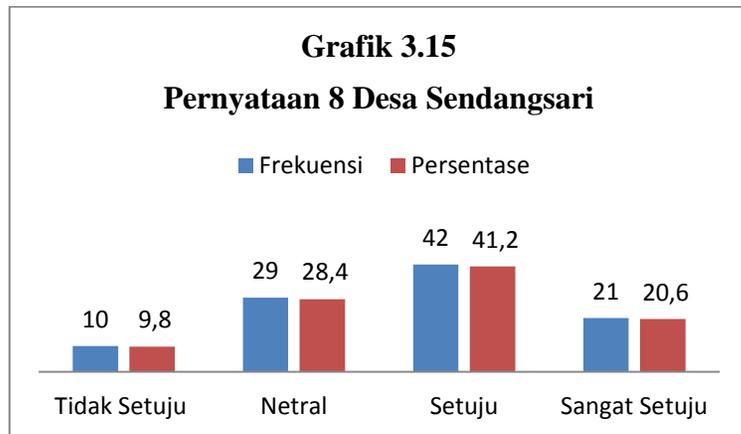


Ketepatan Waktu Dan Efektivitas Biaya

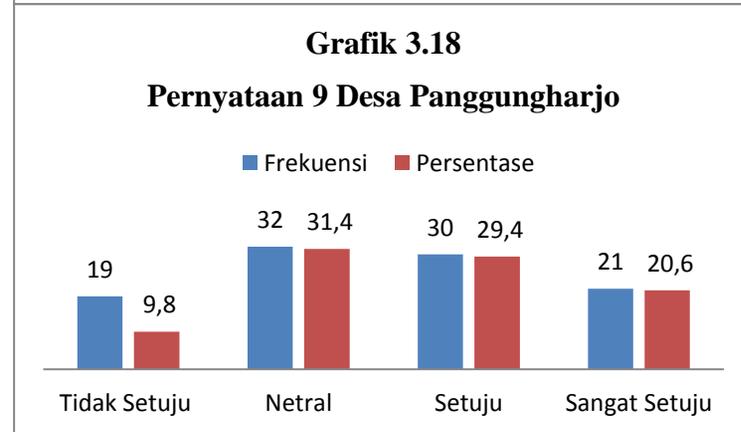
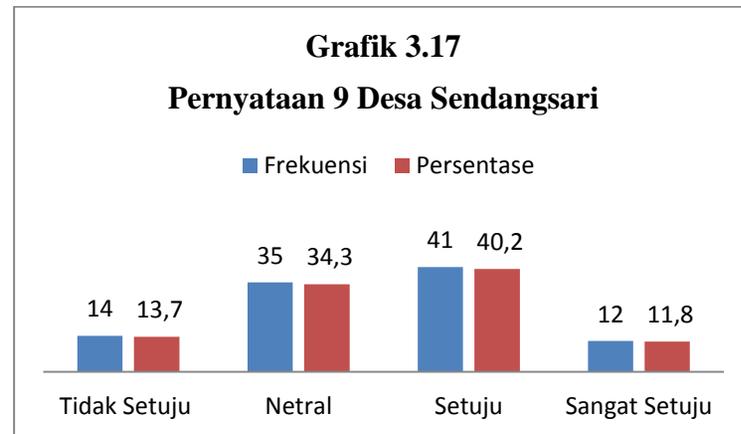
Petugas Memberikan Kejelasan Waktu Penyelesaian Pelayanan



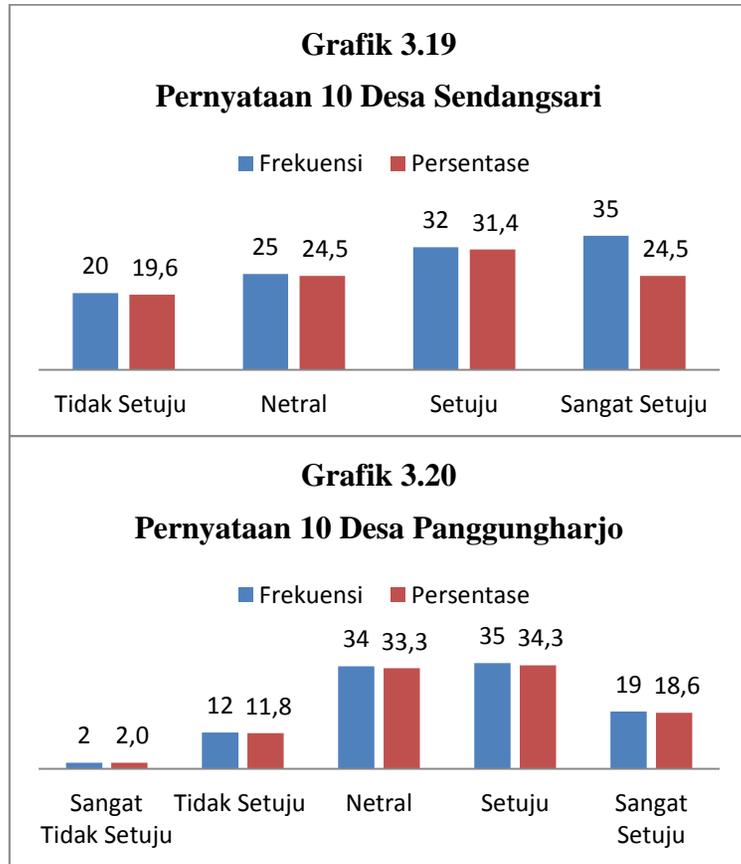
Petugas Memberikan Pelayanan Sesuai Dengan Target Waktu Yang Ditetapkan Pemerintah Desa



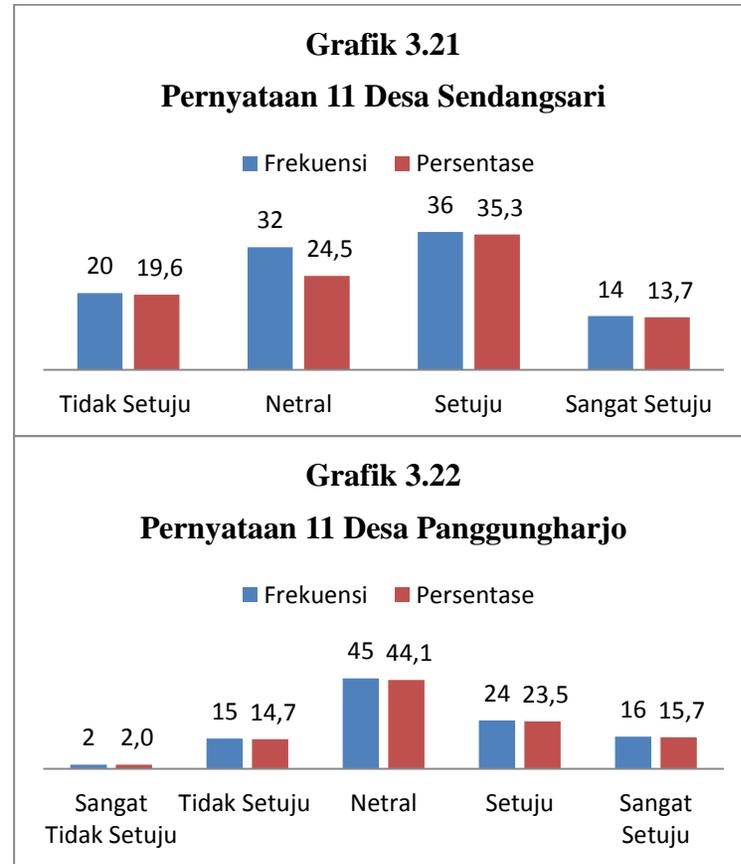
Petugas Menjelaskan Terkait Biaya Yang Dikeluarkan Secara Jelas Dan Rinci



Biaya Yang Dikeluarkan Sesuai Dengan Ketetapan Yang Dikeluarkan Pemerintah

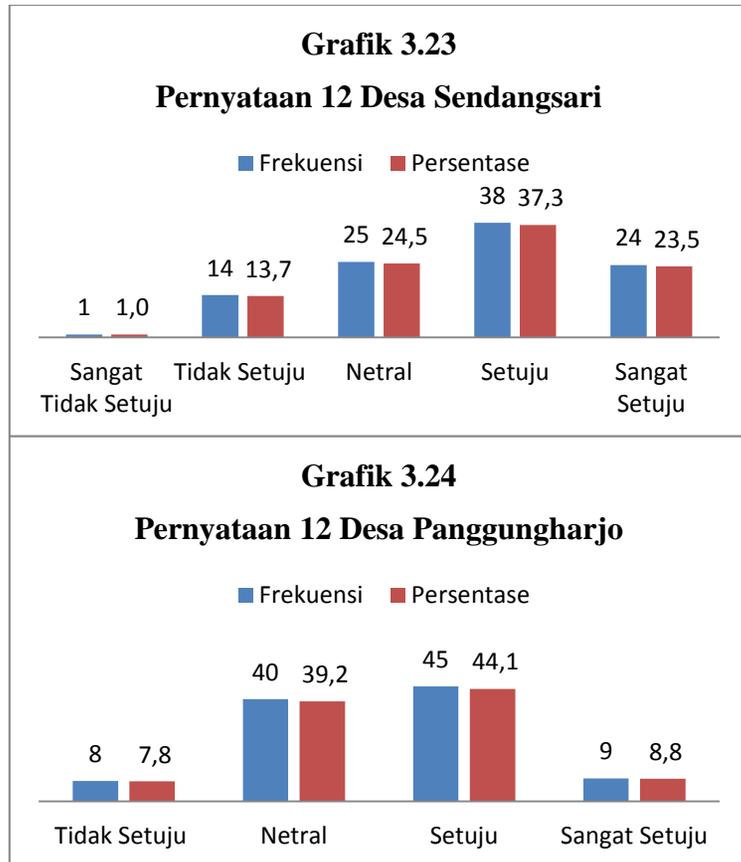


Biaya Yang Dikeluarkan Sesuai Dengan Hasil Kerja Yang Didapatkan

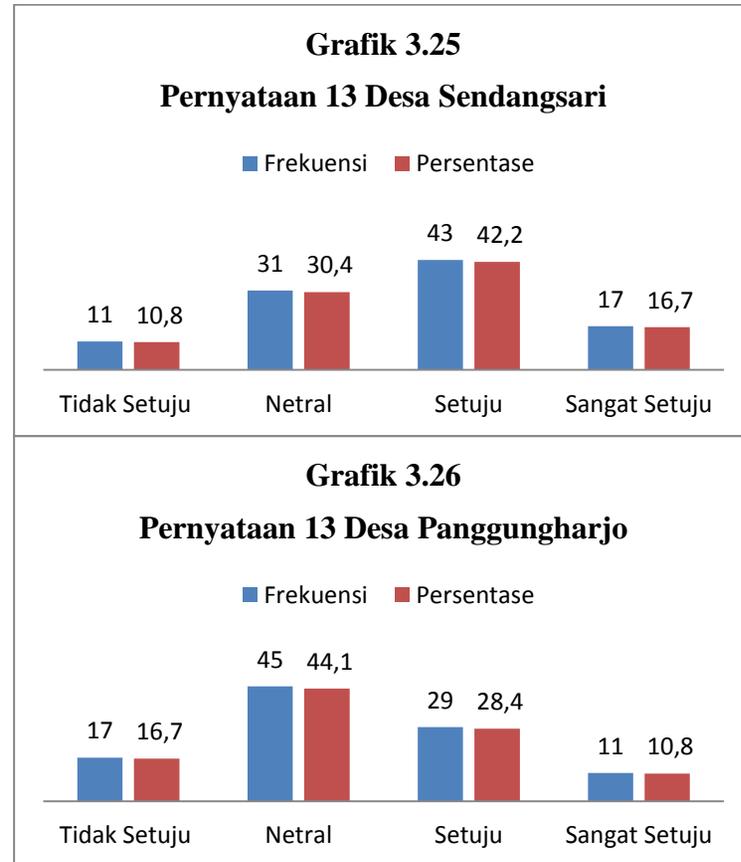


Hubungan Antar Perseorangan

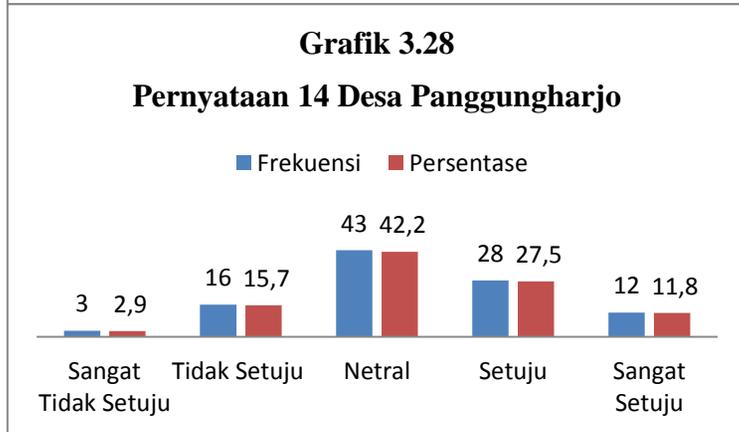
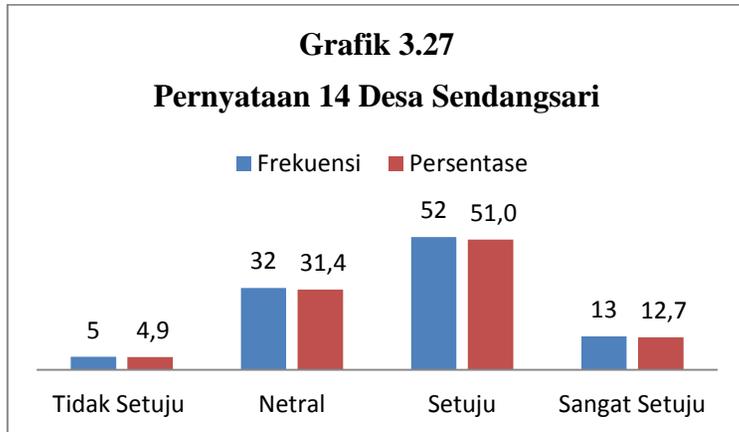
Petugas Dalam Memberikan Pelayan Sesuai Dengan SOP



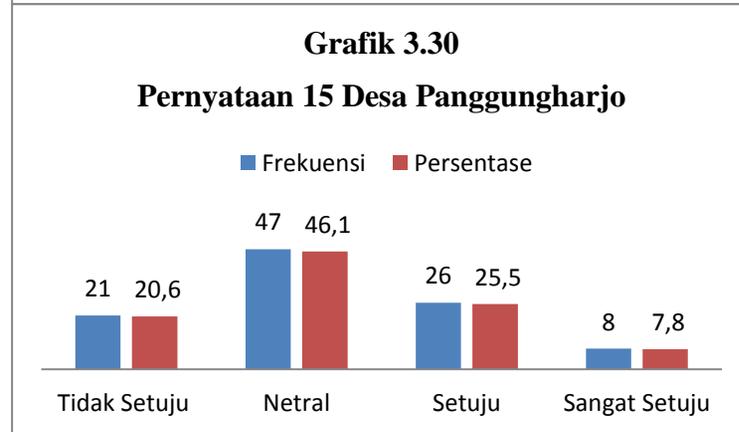
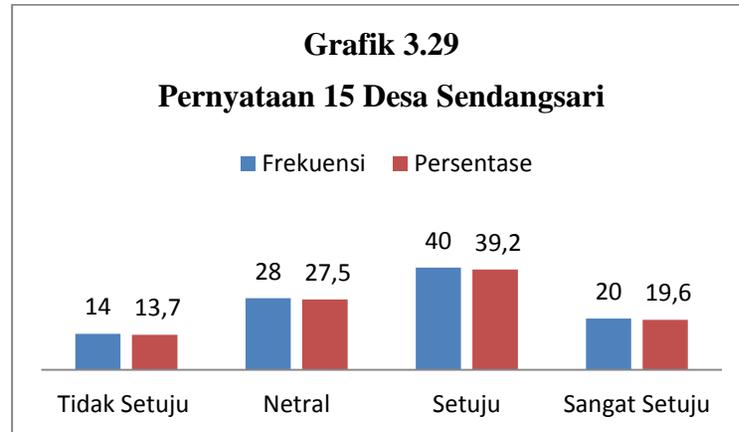
Petugas Dalam Memberikan Pelayanan Memberikan Kenyaman Terhadap Masyarakat



Petugas Dalam Memberikan Pelayanan Tidak Membedakan Antar Masyarakat



Komunikasi Antar Petugas Satu Sama Lain Baik Dan Memudahkan Masyarakat



Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh seleksi terbuka terhadap kualitas kinerja aparatur desa di Desa Sendangsari dan Desa Panggungharjo pada tahun 2017, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai mekanisme seleksi terbuka yang ada di kedua desa tersebut telah cukup baik. Akan tetapi terdapat perbedaan pada pelaksanaan yaitu terkait asal usul calon aparatur desa. Di Undang-Undang dan Peraturan Daerah di atur bahwa hanya masyarakat yang telah menetap di daerah tersebut selama minimal 1 (satu) tahun yang berhak untuk mendaftar calon aparatur desa. Sedangkan di kedua desa membebaskan untuk asal usul calon aparatur desa dengan beberapa persyaratan khusus, untuk di Desa Sendangsari disaat hari pendaftaran diharuskan memindahkan kependudukan dari daerah asal ke Desa Sendangsari dan sedangkan Desa Panggungharjo disaat pelantikan membuat surat perjanjian yang menjelaskan bahwa selama menjabat di Desa Panggungharjo maka aparatur desa tersebut bertempat tinggal di Desa Panggungharjo. Adapun diantara lain sebagai berikut :
 - a. Pertama dalam aspek kompetensi, kedua desa tersebut melakukan ujian tertulis yang berisikan tentang pengetahuan umum. Akan tetapi terdapat perbedaan dimana di Desa Sendangsari tidak hanya ujian tertulis yang berisikan tentang pengetahuan umum tetapi juga terdapat beberapa soal ujian terkait pengetahuan desa. Sedangkan di Desa Panggungharjo tidak hanya melakukan ujian tertulis, akan tetapi juga melaksanakan ujian praktek terkait pengoperasian komputer. Selain itu di Desa Panggungharjo juga menambahkan persyaratan khusus untuk calon Kepala Dukuh yaitu mampu berpidato berbahasa jawa yang bertujuan untuk memudahkan calon Kepala Dukuh tersebut apabila lolos mampu berkomunikasi dan melayani masyarakat secara baik
 - b. Kedua dalam aspek pengalaman, kedua desa tersebut memiliki kesamaan dalam melihat aspek pengalaman. Yaitu, tidak ada keberpihakan terhadap calon aparatur desa yang memiliki pengalaman di bidang pemerintahan ataupun

pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga semua calon aparatur desa memiliki peluang yang sama untuk lolos, karena hanyalah hasil ujian lah yang menentukan calon aparatur desa tersebut lolos atau tidak.

- c. Ketiga dalam aspek pendidikan, sama dengan aspek pengalaman kedua desa juga memiliki kesamaan pandangan. Tidak ada keberpihakan juga terhadap latar belakang pendidikan yang dimiliki calon aparatur desa. Karena di dalam Undang-Undang dan juga Peraturan Daerah dalam aspek pendidikan hanya dituangkan lulusan SMA atau sederajat. Sehingga calon aparatur desa lulusan SMA ataupun lulusan Universitas memiliki peluang yang sama untuk lolos dalam seleksi terbuka yang diselenggarakan. Baik itu lulusan SMA negeri maupun swasta ataupun Universitas swasta maupun negeri.
- d. Keempat dalam aspek karakter, terdapat perbedaan yang ada di kedua desa tersebut. Di Desa Panggungharjo dilakukan tahapan test psikologi yang hasilnya menjadi tolak ukur kepribadian yang dimiliki calon

aparatur desa. Sedangkan di Desa Sendangsari tidak dilakukan test psikologi sehingga untuk mengetahui kepribadian yang dimiliki oleh calon aparatur desa, panitia seleksi terbuka Desa Sendangsari hanya melihat secara sekilas saja.

- e. Kelima dalam aspek komunikasi, kedua desa tersebut memiliki sedikit perbedaan. Yaitu di Desa Sendangsari di dalam ujian tertulis memasukkan pengetahuan desa yang bertujuan untuk melihat pengetahuan tentang desa yang dimiliki calon aparatur desa. Sehingga apabila calon aparatur desa memiliki pengetahuan yang lebih terkait desa maka diharapkan calon aparatur desa dapat memahami karakteristik yang dimiliki Desa Sendangsari agar mampu melayani masyarakat secara maksimal. Di Desa Panggungharjo menambah persyaratan khusus di calon Kepala Dukuh, yaitu mampu berpidato Bahasa Jawa dengan harapan apabila calon Kepala Dukuh tersebut lolos seleksi maka mampu berkomunikasi secara baik dengan masyarakat Desa Panggungharjo yang

notabene menggunakan Bahasa Jawa untuk berkomunikasi sehari-hari.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan masyarakat terhadap kinerja aparatur desa masyarakat telah cukup puas dengan kinerja aparatur desa. Akan tetapi terdapat hal yang harus diperhatikan terkait aspek kualitas dan aspek hubungan antar perseorangan. Karena kedua desa dalam memandang persyaratan asal usul calon aparatur desa maka kualitas dan hubungan antar perseorangan menjadi catatan khusus untuk kedepannya. Adapun diantara lain sebagai berikut :
 - a. Aspek kualitas, mayoritas di kedua desa tersebut menyatakan puas terhadap kinerja aparatur desanya, akan tetapi terdapat beberapa pernyataan untuk melihat kualitas yang mana hasilnya terdapat netral yang dikarenakan beberapa hal. Salah satunya adaptasi yang harus dilakukan oleh para aparatur desa di saat awal masa kerjanya.
 - b. Aspek kuantitas, hasil dari aspek kuantitas memiliki kesamaan dengan aspek kualitas di kedua desa tersebut. Hasil dari aspek kualitas dan kuantitas yang

memiliki kesamaan ini menjadi catatan khusus untuk kedua desa dalam melakukan seleksi terbuka selanjutnya.

- c. Aspek ketepatan waktu, mayoritas di kedua desa tersebut menyatakan puas terhadap ketepatan waktu pelayanan yang diberikan petugas. Khususnya dalam memberikan kejelasan waktu terkait penyelesaian pelayanan yang mana di Desa Sendangsari didapatkan hasil 51% merasa puas dan Desa Panggunharjo 48% merasa puas.
- d. Aspek efektivitas biaya, mayoritas di kedua desa tersebut menyatakan puas terhadap keefektifitasan biaya yang diberikan oleh petugas. Khususnya dalam memberikan keterangan biaya yang harus dikeluarkan yang mana di Desa Sendangsari didapatkan hasil 31,4% merasa sesuai dengan apa yang ditetapkan dan di Desa Panggunharjo didapatkan hasil 34,3% merasa sesuai.
- e. Aspek hubungan antar perseorangan, mayoritas di kedua desa tersebut menyatakan

hubungan antar perseorangan yang dimiliki petugas mampu memudahkan masyarakat. Khususnya dalam pelayanan yang diberikan petugas telah sesuai dengan SOP yang mana di Desa Sendangsari didapatkan hasil 37,3% merasakan nyaman dan di Desa Panggungharjo didapatkan hasil 44,1% merasakan nyaman.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk panitia seleksi terbuka aparatur desa di Desa Sendangsari dan Desa Panggungharjo, yaitu antara lain :

1. Dalam syarat administrasi seleksi terbuka aparatur desa lebih memperhatikan asal usul yang dimiliki oleh calon aparatur desa, dikarenakan di dalam Undang-Undang dan Peraturan Daerah telah dituangkan bahwa hanya masyarakat yang telah bermukim di daerah tersebut selama minimal 1 (satu) tahun yang berhak mengikuti seleksi terbuka. Itu dengan tujuan masyarakat yang telah memahami karakter masyarakat setempat secara baik yang diharapkan mampu melayani masyarakat secara maksimal.

2. Kepuasan masyarakat yang telah diperoleh telah baik sehingga diharapkan panitia seleksi yang ada di kedua desa tersebut dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Serta dari hasil kepuasan masyarakat dari kedua desa tersebut dapat menjadi masukan atau rujukan untuk desa-desa lain yang ada di Indonesia apabila ingin melakukan seleksi terbuka bahwa kerja sama dengan pihak ketiga bukan menjadi faktor penting dalam kesuksesan seleksi terbuka, karena kedua desa dalam melakukan seleksi terbuka terdapat perbedaan yang mana Desa Sendangsari melakukan secara mandiri dan di Desa Panggungharjo berkeja sama dengan STPMD APMD. Faktor penting dalam seleksi terbuka ialah mekanisme atau tahapan yang ditetapkan serta peraturan yang ditetapkan oleh panitia seleksi yang menjadi faktor penting kesuksesan seleksi terbuka.

Daftar Pustaka

- Badriah, R. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. *DINAMIKA*
- Indrianasari, Neny Tri. (2017). Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Studi pada Desa Karangari Kecamatan Sukodono).

- Assets Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi Keuangan dan Pajak Volume 1.
- Milla, A. R. M., & Suprojo, Agung. (2016). Analisis Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia di Desa Gadingkulon Kecamatan DAU Kabupaten Malang. *JISIP, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Volume 8 Nomor 2.
- Mufid, M. Khairul. (2018). Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman. Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Munawir, Daeng Ali. (2018). Kinerja Aparatur Desa Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat (Studi Pada Desa Tanjung Batang Kecamatan Pulau Tiga Kabupaten Natuna Tahun 2016-2017). Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Nugraheni, Z. A. A. (2015). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Noor Hidayati, Siti,. Dkk. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal MAKSIPRENEUR Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* Volume 6 Nomor 2.
- Nur Indah Sari, Ririn,. Dkk. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Volume 1 Nomor 1.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe; T. Chandra, ed.). Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Purnomo, Aris Tri Cahyo. (2015). Partisipasi Masyarakat Dalam Perencanaan Pembangunan Desa Wisata di Desa Limbasari Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Elektronik Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah* Volume 5 Nomor 1.
- Simange, S,. dkk. (2017). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pendidikan di Desa Yaro Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara). *Jurnal Administrasi Publik*.
- Utomo, Bagas Pramudya Whardana. (2018). Pelaksanaan Pengisian Jabatan Perangkat Desa Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Perangkat Desa di Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Skripsi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Widyarini. (2016). Analisis Seleksi Karyawan Bagian Marketing di KSPPS BMT El Amanah Kendal Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Walisongo Repository*.

<https://www.eduspensa.id/pengertian-sentralisasi-desentralisasi-dekonsentrasi/>

<http://www.keuangedesa.com/wp-content/uploads/2015/04/Permendagri-No-113-Tahun-2014-Tentang-Pengelolaan-Kuangan-Desa.pdf>

<http://www.panggungharjo.desa.id/>

<http://www.panggungharjo.desa.id/pelaksanaan-seleksi-kasi-pelayanan-desa-panggungharjo-libatkan-pihak-ketiga/>

<http://www.panggungharjo.desa.id/prestasi/>

<http://www.panggungharjo.desa.id/menyambut-rembug-desa-nasional-2017/>

<http://mip.umy.ac.id/id/prodi-mip-menjadi-tim-seleksi-perangkat-desadi-desa-bendungan-kabupaten-kulon-progo/>

http://rri.co.id/post/berita/414217/sosial/desa_sendangsari_wakili_kulon_progo_maju_lomba_desa_tingkat_regiona1.html

<http://sendangsari.pengasih.kulonprogokab.go.id/sendangsari/index.php/first/artikel/121>

<http://radarsemarang.com/2017/01/06/keberatan-proses-rekrutmen-perangkat-desad/>

<http://ppkk.fisipol.ugm.ac.id/aktifitas/kabar/seleksi-perangkat-desapalihan-kecamatan-temon-kabupaten-kulonprogo/>

<https://ojs.unikom.ac.id/index.php/agregasi/article/view/44/335>

<http://eprints.uny.ac.id/8628/3/bab%202%20-%2008417141012.pdf>

https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/23731890cdc8189968cf15105c651573.pdf

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa

Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 24 Tahun 2015

Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum
Penyelenggaraan Pelayanan Publik