

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa penyelenggaraan pengelolaan dan pembuatan kebijakan bagi pemerintah desa. Pemerintah desa dalam melaksanakan pemerintahannya dibantu oleh perangkat desa. Seperti penjelasan dalam pasal 49, perangkat desa memiliki kapasitas dan kualifikasi dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan tentang otonomi desa diatur pada UU Nomor 6 tahun 2014 mengenai desa dalam pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Pada pasal 48 dijelaskan tentang perangkat desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis perangkat desa. Pada pasal 48 disebutkan bahwa tugas perangkat desa adalah membantu kepala desa sesuai dengan tugas dan wewenangny. Perangkat desa diangkat berdasarkan keputusan dari kepala desa dan pengangkatan perangkat desa secara umum memuat tentang persyaratan calon, mekanisme pengangkatan, masa jabatan, kedudukan keuangan, uraian tugas, larangan dan mekanisme pemberhentian. Pengangkatan perangkat desa secara terperinci tertuang dalam peraturan daerah masing-masing.

Aparatur desa merupakan sumber daya manusia yang berkompeten melaksanakan tugas dalam pemerintah desa supaya tercapai pembangunan desa optimal maka suatu pemerintahan desa membutuhkan perencanaan serta mengoptimalkan potensi yang ada, tim kerja yang profesional, pembangunan yang efisien, serta sistem monitoring dan evaluasi

yang terbuka dan akuntabel. Untuk mewujudkan semua itu tentunya diperlukan aparatur desa yang profesional pada aspek pendidikan, wawasan, dan kemampuan.

Dewasa ini, pemerintah desa belum memiliki kinerja yang bagus, pemerintah desa masih menggunakan sistem pembangunan sentralisasi. Sehingga aparatur desa tidak terbiasa membuat perencanaan, pemanfaatan potensi serta pengelolaan sumber daya yang sesuai dengan kepentingan masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pemerintah desa masih belum optimal kinerjanya. SDM yang rendah salah satunya disebabkan karena proses rekrutmen yang masih belum optimal.

Dalam perda Sleman yang menyatakan tentang pengangkatan perangkat desa tertera dalam pasal 6 yaitu untuk pengangkatan perangkat desa lainnya kepala desa membentuk panitia pengangkatan yang terdiri dari unsur BPD, Perangkat Desa, Pengurus Lembaga Kemasyarakatan dan tokoh masyarakat ditetapkan dengan keputusan kepala desa. Ketentuan lainnya lebih rinci, tentang perangkat desa dalam peraturan daerah Sleman tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa lainnya pada pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa pemerintah desa adalah kepala desa dan perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Dalam menyelenggarakan urusan-urusan tersebut kepala desa dibantu oleh perangkat desa yaitu terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Dan lebih rinci sesuai dengan penelitian itu, tentang perangkat desa lainnya atau diluar sekretaris desa bahwa perangkat desa lainnya sebagaimana dimaksud pada pasal 2 ayat 1 terdiri dari sekretariat desa, pelaksana teknis lapangan, dan unsur kewilayahan.

Payaman (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang yang diembannya. Kinerja maka

tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan tingkat pencapaian sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban.

Hasil kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pemerintahan terkait dengan kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan proses rekrutmen yang baik. Realita yang terjadi menunjukkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perangkat desa di Kecamatan Seyegan ditemukan hambatan seperti profesional dan etos kerja yang rendah.

Perangkat desa merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang berperan penting dalam kesejahteraan masyarakat karena perangkat desa yang secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Proses rekrutmen perangkat desa sudah diatur dalam peraturan daerah. Pada faktanya, proses rekrutmen masih belum sesuai dengan undang-undang, seperti pengumuman hasil ujian yang belum terbuka dan adanya dugaan ketidakjujuran materi ujian (Harian Jogja, 12 Juni 2017).

Hal itu mempengaruhi kinerja perangkat desa pada akhirnya efektivitas kerja menjadi rendah. Seperti masih terdapat kekurangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, banyak ditemukan perangkat desa yang tidak ada di tempat sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berlangsung tidak efektif dan belum maksimal sehingga mempersulit masyarakat dalam mengurus kepentingan mereka.

Penulis melakukan studi pendahuluan di desa Margoluwih dan Margomulyo dapat disimpulkan bahwa pada indikator kinerja seperti produktivitas dan kualitas pelayanan. Pada kualitas pelayanan terdapat pelayanan yang belum optimal dan pada aspek produktivitas

perangkat desa belum menghasilkan kinerja-kinerja yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Mayoritas responden berpendapat bahwa proses rekrutmen belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, kerahasiaan soal ujian yang belum terjamin. Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Utami yang berjudul “Pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Pemalang” didapatkan hasil pada proses rekrutmen yang belum optimal akan mempengaruhi kinerja perangkat desa itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil judul “PENGARUH REKRUTMEN PERANGKAT DESA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA MARGOLUWIH DAN DESA MARGOMULYO PADA TAHUN 2017”.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana pengaruh rekrutmen Perangkat Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo studi kasus tahun 2017?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Dapat mengetahui bagaimana proses rekrutmen Perangkat Desa di Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo
- b. Dapat mengetahui bagaimana kinerja perangkat desa di Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo
- c. Dapat mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perangkat desa di Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo

2. Manfaat Penelian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi ilmu sosial dan ilmu politik serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk perkembangan keilmuan di bidang pemerintahan desa

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan dan mengolah data penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.
- 3) Sebagai bahan masukan untuk menerapkan kebijakan yang akan diambil dalam pembuatan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemerintahan desa.

D. Literature Review

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Badriah (2017) dan Yohanes (2018) mengemukakan ditemukan beberapa masalah mengenai kinerja perangkat desa, yaitu sebagai berikut: 1) penyelesaian tugas-tugas perangkat desa yang masih terlambat karena ketidakmampuan perangkat desa dalam memahami dan menguasai tugas-tugas yang ada 2) perangkat desa yang masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti tingkat kecepatan dan ketepatan yang rendah. 3) perangkat desa kurang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seperti masih ada perangkat desa yang bolos dan tidak menyelesaikan pekerjaannya karena ada masalah keluarga.

Pemerintah desa tentunya memiliki harapan untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat. Sistem pembangunan desentralisasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, seluruh desa dapat membangun

kemandirian desa. Undang-undang desa telah mengatur peran dan fungsi serta partisipasi pemerintah desa dan masyarakat dalam mencapai kemajuan dan kemandirian desa. Semua elemen masyarakat dan pemerintah desa berperan dalam kemajuan desa. Oleh karena itu, setiap desa seharusnya mempunyai perangkat desa yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing, seperti perangkat desa mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya serta memahami potensi yang ada untuk kemajuan desa. Ketidakmampuan baik dalam kompetensi maupun ketrampilan para perangkat desa merupakan suatu hambatan di setiap daerah di Indonesia. Pelaksanaan seleksi Perangkat Desa yang ada di setiap desa, selalu terdapat permasalahan banyaknya masyarakat yang ingin mendaftar menjadi perangkat desa, proses seleksi yang masih belum terbuka, dan adanya tindakan nepotisme yang terjadi.

Menurut Seytawati (2018) dalam penelitiannya mendapatkan temuan bahwa kondisi pemerintahan desa masih rentan, sistem pembangunan yang masih sentralisasi, dimana perangkat desa sudah terbiasa menerima perintah dari pemerintah pusat sehingga tidak terbiasa membuat perencanaan dan program kerja sendiri yang sesuai dengan kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan perangkat desa yang memiliki kualitas pendidikan yang kurang berkompeten sehingga pelayanan terhadap masyarakat menjadi kurang optimal.

Pada Jurnal Sosial-politik oleh Faturahman (2018), Muhiublah (2016) dan Utami (2015) mengemukakan bahwa proses perekrutan perangkat desa dinilai penting dalam upaya menunjang jalannya pemerintahan desa yang efektif, kades perlu mencari aparatur desa yang berorientasi pada kinerja. Dengan demikian, akan terwujud kinerja yang optimal pada bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Utami (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh dalam perekrutan perangkat desa terhadap kinerja perangkat pemerintah daerah di Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang. Sementara itu, pengangkatan perangkat

desa telah sesuai dengan implementasi perda yang berlaku namun setiap desa melakukan improvisasi yang beragam tetapi dipastikan tidak melanggar hukum, transparan, profesional, adil dan merasa tidak ada pihak yang dirugikan. Dengan demikian, perundang-undangan tentang desa telah diimplementasikan dalam proses perekrutan perangkat desa sebagai wujud otonomi desa.

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perangkat Desa

Nama Penulis	Judul	Temuan
Badriah RS, 2017	Pengaruh Rekrutmen perangkat Desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis	Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan korelasi antara dua variable, didapat nilai r_{xy} sebesar 0,35. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 12,93, artinya 12,93% kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh rekrutmen perangkat desa. Koefisien determinasi sebesar 12,93% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah rendah tapi pasti. Artinya bahwa koefisien determinasi sebesar 12,93% tersebut tingkat pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa adalah rendah.
Setiyawati Z, 2018	Rekrutmen perangkat desa di Desa Gondosuli Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung	Proses Rekrutmen juga berpengaruh terhadap kinerja pada perangkat Desa, di Kecamatan Randudongkal, produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, dan akuntabilitas dalam kinerja masih perlu ditingkatkan terutama pada proses pelayanan masyarakat yang seharusnya baik, tetapi masih

		ada pelayanan yang kurang efektif dan efisien. Besarnya kontribusi rekrutmen perangkat desa dalam hubungannya dengan kinerja perangkat pemerintah desa di Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang adalah sebesar 56,40%, sedangkan sisanya sebesar 43,60% merupakan pengaruh faktor-faktor lain seperti intensif, peran pemimpin
Yohanes M, 2018	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kulon Progo	Berbagai permasalahan dalam proses seleksi perangkat desa di Indonesia, seperti yang terjadi di Kabupaten Gresik, Kecamatan Kedamean, warga mengadu terkait adanya rekayasa dalam proses Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa (P3D). kualitas sumber daya manusia sebagai perangkat desa yang masih rendah, adanya beberapa kasus pergantian kepala desa juga menggati perangkat desa tanpa melalui seleksi dan adanya berbagai kasus seleksi yang dilakukan tapi penuh kecurangan dengan politik uang, nepotisme. Selain itu, masyarakat juga belum memahami peraturan yang baru mengenai pengisian perangkat desa.

E. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Definisi kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai;(2) prestasi yang diperlihatkan;(3) kemampuan kerja”. Kinerja atau prestasi kerja memiliki arti “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” Fattah (1999:19). Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa kinerja merupakan performance dapat diartikan juga prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. (Samsudin 2005).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jones (2002:92) mengemukakan “banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”. Wood, at. al. (2001:91) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor yang berpengaruh adalah:

- 1) Faktor kemampuan, yang terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Misalnya seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuannya.

- 2) Faktor motivasi. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (by plan), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (by accident).

2. Rekrutmen

a. Pengertian

Perekrutan merupakan pencarian beberapa calon pegawai yang memiliki potensi menjadi pegawai. Proses ini melibatkan kemauan calon pegawai yang berpotensi melamar. Atau bisa diartikan sebagai pencarian sejumlah calon pegawai yang memiliki syarat tertentu yang sesuai dengan jabatan perusahaan yang kosong (Samsudin, 2005).

Perekrutan efektif secara konseptual memiliki beberapa hambatan yang bersumber dari kebijaksanaan perusahaan seperti kebijakan promosi dari dalam, kebijakan kompensasi, kebijakan status kepegawaian, dan kebijakan penarikan tenaga lokal.

b. Tahapan Rekrutmen

1) Penentuan Jabatan yang kosong

Rekrutmen dilaksanakan bila dalam suatu perusahaan terdapat jabatan yang kosong. Perusahaan akan menganalisis berapa jumlah jabatan yang kosong yang perlu diisi pegawai baru. Jabatan yang kosong disebabkan karena adanya karyawan yang keluar, pensiun, meninggal, atau dibebastugaskan karena kondisi perusahaan yang biasanya dilakukan oleh bagian personalia. (Samsudin, 2005)

2) Penetapan Syarat Calon Pegawai

Persyaratan berisi kualifikasi calon pegawai baru meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Persyaratan jabatan ini tentu saja harus ditentukan sebab hal

itu akan membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan yang berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka berada. Persyaratan jabatan ini harus dianalisis dari informasi analisis jabatan, yaitu job description, job specification, dan job performance standard, dan juga melalui masukan dari manajer terkait (Samsudin, 2005)

3) Penetapan Sumber dan Sistem Perekrutan

Tahapan selanjutnya adalah penentuan sumber serta sistem rekrutmen yang akan digunakan. Efektif memiliki arti sistem yang membuat perusahaan dapat mendapatkan calon karyawan yang baik yang sesuai dengan jabatan yang kosong. Efisien memiliki arti untuk mendapatkan calon pegawai yang baru perusahaan mengeluarkan waktu dan biaya yang sedikit. Sumber merupakan dimana tempat calon pegawai didapatkan, dan sistem berarti cara yang digunakan untuk mendapat calon pegawai baru (Samsudin, 2005).

Sumber dapat dibedakan menjadi sumber dari dalam dan sumber dari luar. Sumber dari dalam merupakan orang-orang yang berada di perusahaan itu sendiri bisa pegawai yang duduk di jabatan tertentu yang dapat dimutasi dan dipromosikan guna mengisi kekosongan jabatan. Sedangkan sumber dari luar merupakan sejumlah orang diluar pegawai perusahaan. Penentuan sumber yang akan digunakan dapat dianalisis melalui keuntungan dan kelemahan dari sumber-sumber tersebut. Beberapa keuntungan dan kelemahan masing-masing sumber adalah (Samsudin, 2005)

a) Sumber dari Dalam

Kelebihan: tidak mahal, cepat, waktu yang digunakan untuk orientasi sedikit, motivasi kerja pegawai dapat terpacu, dan penilaian kemampuan cepat.

Kekurangan: pemikiran-pemikiran baru terbatas, pertentangan diantara pegawai dapat terjadi, dan tidak ada keanekaragaman tenaga kerja. (Samsudin, 2005)

b) Sumber dari Luar

Kelebihan: kuantitas lebih banyak, jenis tenaga kerja dan beragam, pemikiran baru, pelatihan pegawai profesional tidak banyak, tidak ada kelompok politik dalam perusahaan.

Kelemahan: Menimbulkan ketidaksenangan pegawai yang ada, memerlukan biaya yang lebih besar dan menyita banyak waktu, dan membutuhkan orientasi yang lebih lama (Samsudin, 2005)

c.2. Sistem Perekrutan

Ada berbagai macam sistem yang dapat digunakan, yaitu untuk sumber internal dan eksternal.

a. Sistem perekrutan sumber dari dalam

Pegawai baru diperoleh dengan cara pimpinan merekomendasikan beberapa orang untuk dipromosi. Sistem ini bersifat tertutup, pegawai tidak berkesempatan melamar secara formal karena tidak mengetahui jabatan yang kosong. Kelemahan sistem ini adanya nepotisme. Sedangkan sistem terbuka, ada yang disebut dengan job posting, yaitu perusahaan memberikan pengumuman kepadaseluruh pegawainya sehingga semua pegawai memiliki kesempatan melamar secara formal. Keuntungannya adalah memberikan semua pegawai memiliki kesempatan yang sama. Kelebihan sistem ini akan diperoleh banyak calon pegawai (Samsudin, 2005).

b. Sistem perekrutan sumber dari luar

Sistem perekrutan ini dalah:

- 1) *Walk-in* biasanya calon pegawai mendatangi perusahaan untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai, dan dengan menulis surat lamaran (Samsudin, 2005).

2) Rekomendasi pegawai

Pendekatan ini melakukan penarikan calon pegawai melalui referensi atau rekomendasi dari pegawai yang sudah ada, dengan harapan para pekerja sangat mengenal orang-orang yang memiliki profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama. Pendekatan ini memiliki keuntungan bahwa yang ditarik adalah orang-orang yang keahliannya hampir sama dengan mereka, dan bisa dengan cepat dilakukan dan dengan biaya yang sangat murah. Kelemahannya adalah menghalangi keanekaragaman yang bisa memunculkan ide-ide baru, atau mengakibatkan munculnya diskriminasi sebab kemungkinan besar para pegawai yang ada akan merekomendasikan calon yang memiliki latar belakang yang sama (Samsudin, 2005).

3) Iklan

Pendekatan ini dilakukan melalui pengiklanan di media massa, baik media massa tertulis seperti surat kabar dan majalah yang dapat dibaca publik maupun media elektronik seperti radio atau televisi, dengan menginformasikan jabatan, persyaratan, dan keuntungan-keuntungannya. Cara ini disebut wants-ads. Keuntungan dari pendekatan ini adalah dapat menjangkau daerah yang luas (Samsudin, 2005).

4) Formulir Lamaran Kerja

Sebagaimana dijelaskan bahwa akhir dari aktivitas perekrutan adalah didapatkannya sejumlah calon pegawai atau sejumlah pelamar pekerjaan. Untuk mendapatkan sejumlah informasi dari pelamar, perusahaan biasanya menyediakan formulir lamaran kerja yang harus diisi calon pegawai sebagai bentuk dari keinginannya untuk menjadi pegawai. Dalam hal formulir lamaran, setiap perusahaan dapat memiliki bentuk yang berbed, yang tentu saja

disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Akan tetapi, umumnya formulir lamaran menyangkut pengumpulan informasi mengenai:

a) Data Pribadi

Data pribadi dapat menyangkut nama, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, agama, alamat, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan lain-lain yang dianggap perlu atau informasi tersebut diperlukan untuk mempelajari keberadaan calon pegawai.

b) Status Pelamar

Status pelamar dapat meliputi informasi mengenai apakah si pelamar sekarang sedang bekerja atau tidak, kapan pelamar dapat mulai bekerja bilamana diterima, status pekerjaan yang di inginkan, apakah untuk pegawai tetap atau paruh waktu, apakah calon pegawai bersedia ditempatkan dimana saja sesuai dengan lokasi perusahaan.

c) Keahlian dan keterampilan yang dimiliki

Keahlian dan keterampilan yang dimiliki dapat meliputi pendidikan yang pernah ditempuh, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan khusus yang dimiliki seperti keterampilan menggunakan bahasa tertentu, dan lain-lain

d) Riwayat pengalaman kerja

Riwayat pengalaman kerja menyangkut informasi mengenai pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya di perusahaan lain, termasuk didalamnya lama menduduki jabatan, nama dan alamat perusahaan tempat bekerja, atasan langsung, dan jumlah gaji yang diterima.

e) Piagam penghargaan yang pernah diterima

Penghargaan atau tanda jasa yang pernah didapat oleh pelamar adalah satu informasi yang penting untuk melihat kecocokan seorang calon pegawai.

f) Hobi atau kesukaan

Kesukaan yang dimiliki misalnya olahraga, kesenian, dan lain-lain. Informasi ini mungkin berguna dalam keputusan penempatan pegawai bilamana calon diterima menjadi pegawai.

g) Referensi

Referensi menyangkut nama dan alamat pemberi rekomendasi. Informasi ini diperlukan sebagai bahan tambahan untuk menilai pelamar.

h) Tanda tangan

Yang terakhir adalah tanda tangan sebagai pernyataan bahwa yang ditulis dalam formulir lamaran adalah benar dan mempunyai konsekuensi tertentu bilamana hal itu tidak benar.

3. Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal sebagaimana dibahas pada bab sebelumnya. Proses ini, seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan. Disamping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini penting sebab untuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh sikapnya terhadap organisasi, dalam pengertian keyakinannya bahwa organisasi yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapan-harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di organisasi tersebut (Samsudin, 2005).

William B. Werther, Jr. Dan Keith menjelaskan alat dan tahapan seleksi yang dapat digunakan, yaitu:

1. Penerimaan pendahuluan
2. Ujian penerimaan pegawai
3. Wawancara seleksi
4. Pemeriksaan latar belakang dan referensi
5. Penilaian kesehatan
6. Wawancara dengan supervisor
7. Penjelasan pekerjaan secara realistis dan
8. Keputusan penerimaan

Tahapan dan cara mana yang dipakai sebagaimana disebutkan diatas dapat berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lain dimana itu tergantung pada kebutuhan masing-masing dan jenis pegawai yang ingin diseleksi.

4. Perangkat Desa

Perangkat desa merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab

Perangkat desa adalah unsur staf yang yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Perangkat desa sebagaimana dimaksud bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan camat atas nama Bupati/Walikota. Dengan melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Perangkat desa

sebagaimana dimaksud dalam pasal 48 UU No.6 tahun 2014 tentang Desa, diangkat dari warga desa yang memenuhi persyaratan:

- a. Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat.
- b. Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun.
- c. Terdaftar sebagai penduduk Desa dan bertempat tinggal di Desa paling kurang 1(satu) tahun sebelum pendaftaran; dan
- d. Syarat lain yang ditentukan dalam peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Perangkat Desa terdiri atas:

- a. Sekretariat desa

Sekretaris desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan yang mempunyai fungsi melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.

- b. Kepala urusan keuangan

Kepala urusan keuangan memiliki fungsi pelaksanaan urusan keuangan seperti :

- 1) Pengurusan administrasi keuangan,
- 2) Administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran
- 3) Verifikasi administrasi keuangan, dan
- 4) Administrasi penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD, dan unsur staf perangkat desa

- c. Kepala urusan umum dan perencanaan

Kepala urusan umum dan perencanaan memiliki fungsi pelaksanaan urusan ketatausahaan dan perencanaan meliputi :

- 1) Tata naskah dinas

- 2) Administrasi surat menyurat
- 3) Arsip dan eskpedisi
- 4) Penataan administrasi perangkat desa
- 5) Penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor
- 6) Penyiapan rapat
- 7) Pengadministrasian aset
- 8) Inventarisasi aset
- 9) Perjalanan dinas
- 10) Pelayanan umum
- 11) Menyusun rencana pembangunan jangka menengah desa
- 12) Menyusun rencana kerja pemerintah desa
- 13) Menyusun rencana anggaran pendapatn dan belanja desa
- 14) Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan
- 15) Melakukan monitoring dan evaluasi program
- 16) Penyusunan laporan

d. Kepala seksi pemerintahan

Kepala seksi pemerintahan mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan manajemen tata pemerintahan
- 2) Pelaksanaan fasilitas penyusunan rancangan regulasi desa
- 3) Pembinaan masalah pertanahan
- 4) Pembinaan ketentraman dan ketertiban
- 5) Pembinaan upaya perlindungan masyarakat
- 6) Pengelolaan administrasi kependudukan

7) Pengelolaan profil desa

e. Kepala seksi kesejahteraan

Kepala seksi kesejahteraan mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan pembangunan sarana prasarana perdesaan,
- 2) Pelaksanaan pembangunan bidang pendidikan dan kesehatan
- 3) Pelaksanaan sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna

f. Kepala seksi pelayanan

Kepala seksi pelayanan mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat
- 2) Peningkatan upaya partisipasi masyarakat
- 3) Pelestarian nilai sosial budaya masyarakat
- 4) Pelayanan keagamaan
- 5) Pelayanan administrasi ketenagakerjaan

F. Definisi Konseptual

Konsep ini dapat diartikan sebagai definisi untuk menggambarkan secara abstrak atau fenomena sosial tertentu. Definisi disini masih bersifat teoritis dan sulit diukur. Konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial maupun fenomena alami. Dibawah ini penulis akan menjelaskan konsep dari masing masing variabel penelitian, yaitu:

1. Rekrutmen perangkat desa lainnya adalah proses mendapatkan sejumlah calon perangkat desa guna melaksanakan tugas pokok sistem pemerintah desa yang sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku.
2. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

G. Definisi Operasional

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1985) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional pada penelitian ini adalah indikator rekrutmen dan kinerja.

Tabel 1.2. Definisi Operasional

No.	Indikator kinerja	Indikator rekrutmen
1.	Produktivitas - Efisiensi - Efektifitas	Transparansi - kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah
2.	Kualitas pelayanan - Kepuasan masyarakat - Tidak membedakan status sosial	Akuntabel - mampu menjawab dan menerima konsekuensi apapun
3.	Responsitas - Kinerja yang tepat sasaran - Kinerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku	Imparsial - tidak memihak, perlakuan yang sama, dan adil
4.	Akuntabilitas	Tanggung jawab

	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyelesaikan tepat waktu - Memberikan solusi yang tepat pada masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> - proses rekrutmen dilaksanakan dengan jujur
--	---	--

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi (Bogdan dan Taylor,2007:4)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di dua desa yang termasuk dalam lingkup wilayah Kecamatan Seyegan yaitu Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo. Pemilihan lokasi tersebut mempertimbangkan efektifitas dan efesiensi, baik waktu maupun dana yang tersedia.

3. Jenis Data da Sumber Data

Menurut Sugiyono (2006) data penelitian dapat dibagi 2, yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif diangkakan (skoring)

Berdasarkan sumber data diperoleh dibagi menjadi :

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari responden yang berupa pernyataan dan keterangan dari pihak-pihak terkait dengan masalah yang ada dalam penelitian.

b. Data sekunder

Data diperoleh dari instansi terkait, dokumen, bahan pustaka terkait, buku, jurnal, koran, sumber data internet, dan lain-lain.

4. Informan

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Menurut Arikunto (2006:108), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Pada penelitian ini populasi adalah masyarakat di Desa Margoluwih dan masyarakat di Desa Margomulyo.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam satu penelitian. Sampel mewakili populasi secara keseluruhan yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebesar 32 orang. Sampel diambil secara acak atas populasi yang ada.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan keterangan serta kenyataan yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila penelita akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan secaraterstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun denga menggunakan telepon. Narasumber pada penelitian ini meliputi Bapak Sunaryo sebagai kepala desa di Desa Margoluwih dan Bapak Suhardjono sebagai kepla desa di Desa Margomulyo, panitia pemilihan perangkat desa di Desa Margoluwuh (Sumiyati sebagai ketua pemilihan) dan Bapak Sutanta sebagai ketua pemilihan di Desa Margomulyo,

dua wakil dari masing-masing masyarakat di Desa Margoluwih yaitu Bapak Maryanto dan Bapak Harwanto, sedangkan masyarakat di Desa Margomulyo yaitu Sdri. Fitria Puspita dan Ibu Suwarjiyah, masing-masing dua perangkat desa di Desa Margoluwih yaitu Kardiyono HP sebagai Kasi Pemerintahan dan Bapak Widodo sebagai Kasi Pelayanan dan Bapak Ir. Marsudi sebagai Kasi Kesejahteraan dan Bapak Prestyo sebagai Kasi Pelayanan di Desa Margomulyo, peserta pemilihan perangkat desa yang tidak terpilih pada tahun 2017 di Desa Margoluwih yaitu Bapak Bernadius Mulyono dan Sdri Nita Budi L di Desa Margomulyo.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal dan variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, dan notulen rapat (Arikunto, 2006).

c. Observasi

Observasi adalah metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini mengamati kinerja perangkat desa di Kecamatan Seyegan.

6. Teknik Analisis Data

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang didasarkan data deskriptif dari status, keadaan, atau sistem pemikiran suatu masalah yang menjadi objek penelitian. Setelah memperoleh data-data penelitian, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta mengambil kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis kualitatif, karena data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari informan. Apabila jawaban terasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu.

7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, definisi konseptual, definisi operasional, metode penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab II Deskripsi obyek penelitian berisi gambaran obyek penelitian yang meliputi demografi tempat penelitian dan karakteristik subyek penelitian.

Bab III Hasil penelitian dan pembahasan, yang berisi mengenai analisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perangkat desa di Desa Margoluwih dan Desa Margomulyo.

Bab IV Penutup, yang berisi penarikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.