

**LAPORAN PENGABDIAN MASYARAKAT
PENDAMPINGAN REKRUTMEN CALON PAMONG DESA
SELOPAMIORO, KECAMATAN IMOIRI, KABUPATEN
BANTUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh:
Rini Juni Astuti, SE, M.Si
NIK: 19700621199409143037
Dosen Prodi Manajemen**

**PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
DESEMBER 2016**

Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberi kesempatan kepada kami untuk melakukan pengabdian masyarakat yang berwujud kegiatan pendampingan rekrutmen calon pamong desa Selopamiro, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul. Program pendampingan ini dilakukan dilakukan selama 1 hari yaitu proses rekrutmen calon pamong desa berupa seleksi tertulis, seleksi psikotes, seleksi ketrampilan komputer dan seleksi wawancara yang dilaksanakan dari jam 08.00 WIB dan berakhir jam 17.00 WIB dengan jumlah peserta ujian seleksi sebanyak 40 orang dengan rincian calon pamong desa Kasi pelayanan desa Selopamiro sebanyak 33 orang, calon dukuh Jetis sebanyak 5 orang dan calon dukuh Kalidadap sebanyak 2 orang.

Program pendampingan ini diakhiri dengan pengumuman hasil seleksi berdasarkan ranking untuk masing-masing posisi pamong desa yaitu Kasi Pelayanan Desa Selopamiro , Dukuh Jetis Selopamiro dan Dukuh Kalidadap Selopamiro

Demikian laporan akhir kami buat,. Dan tak lupa kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Lurah Desa Selopamiro dan Panitia Pengisian Lowongan Pamong Desa Selopamiro atas kerjasamanya dalam program pendampingan ini.

Yogyakarta, 14 Desember 2016

Rini Juni Astuti, SE, M.Si

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta berbagai kebijakan dan praktik organisasi akan menentukan yang mana dari sumber tadi yang paling tepat untuk mengisi posisi yang lowong. Sebab itu, salah satu aspek keputusan seleksi adalah pengambilan keputusan dimana akan merekrut.

Rekrutmen dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia. Prosedur seleksi karyawan yang efektif tergantung pada efektivitas proses rekrutmen. Kandidat- kandidat yang menonjol tidak akan dapat diseleksi manakala mereka tidak termasuk dalam kumpulan pelamar.

Rekrutmen Pamong/Perangkat desa saat ini dilaksanakan secara transparan dan dilaksanakan oleh pihak di luar Desa. Dalam peraturan terbaru Kemendagri no.83 tahun 2015 yang diundangkan pada tanggal 5 Januari 2016, dijelaskan bahwa Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Kepala Desa atau sebutan lain adalah pejabat Pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Perangkat Desa adalah unsur staf 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.

B. Rumusan Masalah:

1. Bagaimanakah proses rekrutmen untuk pamong desa Kasi Pelayanan, Dukuh Jetis dan Kalidadap Desa Selopamiro
2. Bagaimanakah Hasil seleksi akhir dari rekrutnmen pamong desa Kasi Pelayanan, Dukuh Jetis dan Kalidadap Desa Selopamiro

BAB 2

SOLUSI DAN TARGET LUARAN

A. SOLUSI

Dalam usaha untuk memperoleh calon perangkat desa untuk posisi Kaur Pelayanan Desa Selopamioro, Dukuh Jetis dan Dukuh Kalidadap Desa Selopamioro maka diperlukan serangkaian seleksi yang dinamakan sebagai proses rekrutmen.

Rekrutmen (recruitment) merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motifasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaankepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktifitas- aktifitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan pekerjaan

- Faktor obyektif : gaji, bentuk pekerjaan, peluang promosi, lokasi kerja,dll.
- Faktor perekrutan : kesopanan, status, kompetensi perekrut, kecepatan respons terhadap aplikasi, dll.
- Faktor subyektif : kecocokan kepribadian dan nilai-nilai pelamar dengan nilai-nilai misi, citra, kultur, dan budaya organisasi

TUJUAN AKTIFITAS REKRUTMEN

Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.

Tujuan pascapengangkatan (*posthiring goals*) perlu juga dipikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) ; yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang

gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut :

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinampungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, amaginatif, dan inovatif.

FILOSOFI REKRUTMEN

Salah satu isu kunci dalam filosofi rekrutmen adalah apakah akan mempromosikan sebagian besar dari dalam perusahaan. Aspek kedua dari filosofi rekrutmen adalah perihal penekanannya pada : sekedar mengisi lowongan sajakah, atau pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. Aspek ketiga dari filosofi rekrutmen berkenaan dengan kedalaman komitmen untuk mencari dan mengangkat berbagai tipe karyawan. Aspek keempat dari filosofi rekrutmen adalah apakah pelamar dianggap sebagai komoditas yang hendak dibeli atau sebagai pelanggan yang hendak dirayu. Aspek kelima dari filosofi rekrutmen menyangkut persoalan etis. Persoalan disini adalah perihal keadilan dan kejujuran proses rekrutmen.

KENDALA REKRUTMEN

- Karakteristik organisasional. Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi system rekrutmen
- Citra organisasi pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja didalam organisasi tertentu. Citra organisasi, dengan demikian, hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala potensial. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang
- Kebijakan organisasional. Informasi analisis pekerjaan dan perencanaan kepegawaian mengarahkan perekrut dalam mengambil keputusan mengenai sumber dan saluran rekrutmen yang tepat serta mengevaluasi proses rekrutmen.

MENENTUKAN KUALIFIKASI PELAMAR

Tujuan upaya rekrutmen bukanlah sekadar menghasilkan sejumlah orang tertentu. Lebih dari itu, tujuan rekrutmen hendaklah selalu untuk memikat pelamar-pelamar yang kompeten bagi organisasi. Kemampuan (*ability*) mengacu kepada kecocokan antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan si pelamar. Motivasi (*motivation*) merujuk kepada kecocokan antara karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat dan keinginan si pelamar.

Kualifikasi Pelamar/Persyaratan Pengangkatan Perangkat Desa

Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri No.83 tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Dalam Pasal 2 ayat (1) disebutkan, Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa dari warga Desa yang telah memenuhi Persyaratan Umum dan Khusus.

Berikut Persyaratan Umum dan Persyaratan Khusus, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Kemendagri yaitu

a. Persyaratan Umum Perangkat Desa:

- Berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;
- Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- Terdaftar sebagai penduduk Desa dan bertempat tinggal di Desa paling kurang 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran; dan
- Memenuhi kelengkapan persyaratan administrasi.

b. Persyaratan Khusus Perangkat Desa:

Persyaratan Khusus adalah persyaratan yang bersifat khusus dengan memperhatikan hak asal usul dan nilai sosial budaya masyarakat setempat dan syarat lainnya. Persyaratan khusus ditetapkan dalam Peraturan Daerah.

SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA

PENGERTIAN SELEKSI

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi criteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan

kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan. Seleksi merupakan hal yang sangat penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses seleksi. Seleksi merupakan motivasi. Sekiranya orang tepat telah diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik disebabkan orang itu sudah memiliki sikap dan perilaku yang baik, dan menaikan tugas-tugas dengan system yang tertata.

TUJUAN PROSES SELEKSI

Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar jikalau individu atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, dia kemungkinan akan angkat kaki dari perusahaan. Walaupun beberapa putaran karyawan barang kali positif bagi perusahaan.

METODE SELEKSI dan PENEMPATAN

Ada 9 metode seleksi yang biasa di gunakan antara lain :

- 1) Tinjauan data biografi para pelamar, meliputi:
 - a) Tentang tanggal lahir dan tempat tanggal lahir untuk umur
 - b) Pendidikan formal yang tertinggi
 - c) Keahlian tertentu
 - d) Pengalaman kerja yang mungkin telah tercapai
 - e) Agama dan kepercayaan
 - f) Hobi dan kegemaran
 - g) Status keluarga kawin atau belum
- 2) Tes bakat / ketangkasan (aptitude)

Tes ketangkasan di lakukan untuk mengukur ciri-ciri kepribadian untuk di bandingkan dengan profil-profil yang di anggap sukses dalam jadatan tertentu.

- 3) Tes kemampuan

Tes ini dapat mengukur kemampuan umum dengan keterampilan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan melalui validitas empiris dan validitas konstruktif

- 4) Tes perfomasi
- 5) Referensi

Referensi merupakan metode seleksi yang penting untuk mengevaluasi terutama tentang kelakuan baik seorang pelamar.

- 6) Evaluasi kinerja untuk promosi
- 7) Wawancara
- 8) Pusat – pusat penelitian
- 9) Masa percobaan

KRITERIA SELEKSI

- 1) Pendidikan formal
- 2) Pengalaman / kinerja masa lalu
- 3) Karakteristik fisik
- 4) Karakteristik pribadi dan tipe kepribadian yang meliputi :
Status perkawinan, jenis kelamin, usia, dll

PRINSIP PROSES SELEKSI

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang berjalan dengan baik sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi :

Y Prinsip pertama yaitu perilaku dimasa lalu merupakan predictor terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang. Pengetahuan tentang apa yang telah dikerjakan oleh seseorang dimasa silam merupakan idikator terbaik dari apa kemungkinan dilakukannya pada masa yang akan datang.

Y Prinsip kedua adalah organisasi harus menghimpun data yang handal dan sah sebanyak mungkin, sepanjang masih layak secara ekonomis dan setelah itu memanfaatkannya data tadi untuk menyeleksi pelamar kerja.

FAKTOR yang MEMPENGARUHI PROSES SELEKSI

Prosedur seleksi yang dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau pegawai oirganisasi, kecermatan proses seleksi tergantung pada faktor-faktor.

- a. Pertimbangan pertama, konsekuensi yang salah haruslah diperhitungkan, hal ini dipengaruhi oleh panjangnya periode pelatihan, dana yang diinvestasikan kepada karyawan baru.
- b. Pertimbangan kedua, kebijakan perusahaan dan sikap manajemen puncak. Kebijakan yang di keluarkan oleh manajemen puncak dapat menghambat proses seleksi.

- c. Pertimbangan ketiga menyangkut waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi.
- d. Pertimbangan keempat pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda didalam organisasi.
- e. Pertimbangan terakhir adalah sector ekonomi dimana individu akan dikaryakan swasta, pemerintahan dan organisasi nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi. Individu yang sedang pertimbangan untuk posisi dalam organisasi nirlaba menghadapi situasi yang berbeda. Tingkat gajinya mungkin tidak kompetitif bandingkan dengan orgahisasi pemerintah swasta.

PROSES REKRUTMEN PERANGKAT/PAMONG DESA SELOPAMIORO

Proses Rekrutmen Perangkat/Pamong Desa Selopamoiro Kecamatan Minggir Kabupaten Bantul, DIY dilakukan dengan serangkaian kegiatan sebagai berikut:

1. Proses pemberian informasi atas lowongan posisi Perangkat/pamong Desa Selopamioro yang dilakukan oleh Panitia Lowongan Pamong Desa Selopamioro kepada penduduk di wilayah Selopamioro
2. Penentuan Bakal Calon pelamar Perangkat/pamong Desa Selopamioro sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh Panitia Lowongan Pamong Desa Selopamioro
3. Penentuan jadwal ujian seleksi yang dilaksanakan oleh pihak penguji yang terdiri dari tim penguji dosen program studi Manajemen UMY, tim penguji psikotest dan tim penguji ketrampilan komputer dari BSDM UMY
4. Pelaksanaan Ujian Seleksi Perangkat/pamong Desa Selopamioro pada hari Minggu, 4 Desember 2016 di SMPN 3 Imogiri yang dimulai dari jam 08.00-17.00.
5. Pelaksanaan ujian seleksi itu adalah sebagai berikut

Jam	Materi	Waktu
08.30-10.00	Psikotest	90 menit
10.00-10.10	Istirahat	10 menit
10.10-11.25	Ujian Tertulis	75 menit
11.25-11.35	Istirahat	10 menit

11.35-12.35	Ujian praktek Ketrampilan Komputer (20 peserta ke 1)	60 menit
	Wawancara (20 peserta ke 2)	
12.35-13.35	ISHOMA	60 menit
13.35-14.35	Ujian praktek Ketrampilan Komputer (20 peserta ke 2)	60 menit
	Wawancara (20 peserta ke 1)	
14.35-16.45	Rekapitulasi hasil	60 menit
17.00	Pengumuman hasil	

MEMANUSIAWIKAN PROSES SELEKSI

Dalam pengambilan keputusan seleksi, fokusnya adalah mengidentifikasi orang-orang yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang akan diisi.

Trend dewasa ini menuju perbaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang diarahkan kepada pembentukan kualitas kehidupan kerja yang lebih memuaskan bagi orang-orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Bersamaan dengan trend yang menggejala ini, minat aktif untuk mengingat kebutuhan individu dalam keputusan seleksi telah muncul.

Pendekatan paling utama adalah pemberian gambaran oendahuluan pekerjaan yang realistik. Dalam mengambil keputusan untuk menjawab tawaran pekerjaan, individu disodori informasi yang terkait dengan pekerjaan sebagai landasan keputusannya. Prinsip ini tentu saja dapat diterapkan pada situasi promosi dan transfer sebagaimana halnya pengangkatan orang-orang. Gambaran pendahuluan pekerjaan yang realistik (realistic job preview, RIP) memaparkan informasitentang pekarjaan kepada calon karyawan tanpa adanya distorsi atau pengelembungan makna. Dalam gambaran pendahuluan tradisional, pekerjaan disajikan sementrik dan semenjanjikan mungkin. Beberapa pekerjaan memang mempunyai daya tarik itu. Namun sebagian besar pekerjaan mempunyai hal-hal yang tidak menarik. Gambaran pendahuluan pekerjaan yang realistik menyajikan gambaran menyeluruh tentang pekerjaan.

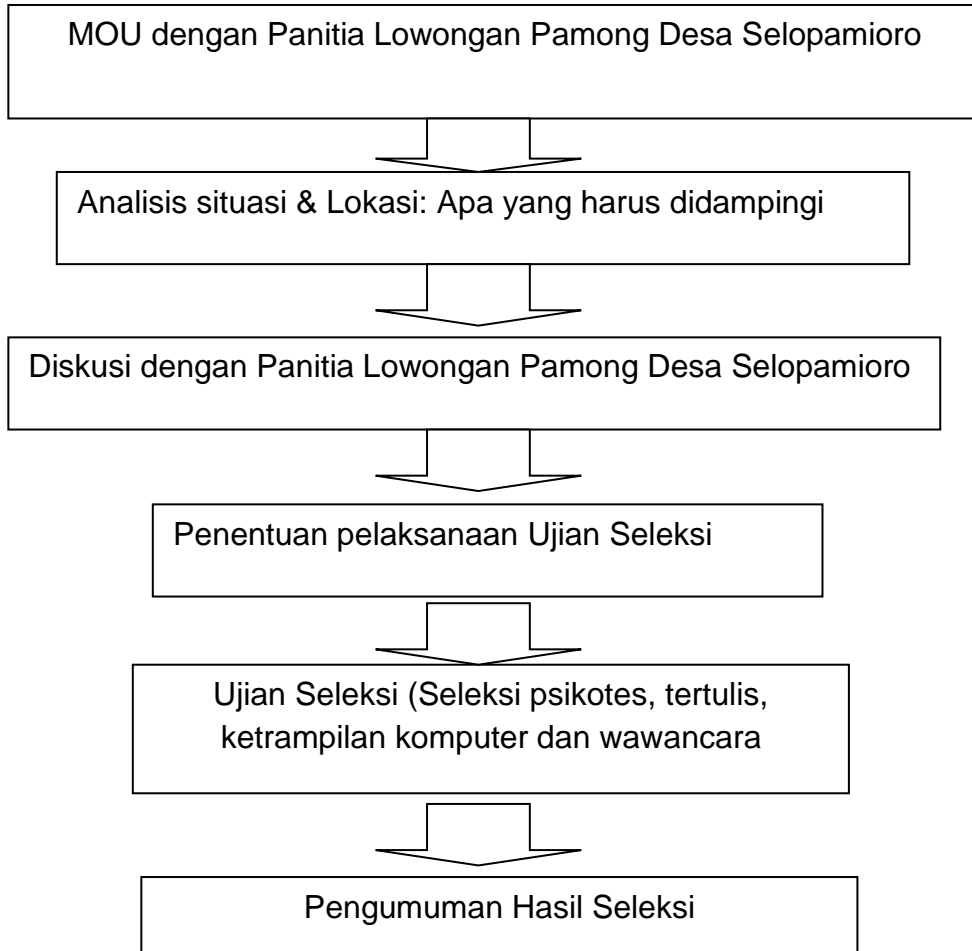
Manfaat stretegi semacam itu akan memberi kepuasan yang lebih besar pada individu dan mengurangi kekacauan karena keluarnya keryawan, ketidakhadiran, keluhan dan seterusnya di dalam organisasi. Indivisu harus mengorbankan

tujuannya. Pengorbanan kebutuhan yang direncanakan dengan baik dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun orang—orangnya.

BAB 3.

METODE PELAKSANAAN

Metode Pelaksanaan Pendampingan Rekrutmen Calon Pamong Desa Selopamioro, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:



BAB 4. PENUTUP

Kegiatan Pendampingan Rekrutmen Calon Pamong Desa Selopamiro, Kecamatan Imogiri, Kabupaten Bantul diharapkan dapat diimplementasikan antara lain:

1. Penempatan SDM pada posisi Kaur Pelayanan, Dukuh Jetis dan Dukuh Kalidadap sesuai rangking nilai yaitu rangking 1 dan 2 yang akan diajukan ke kecamatan oleh Lurah Desa Selopamiro
2. Memperoleh SDM pada posisi Kaur Pelayanan, Dukuh Jetis dan Dukuh Kalidadap sesuai dengan kompetensi (Kognitif, Psikomotorik dan afektif) yang dibutuhkan sebagai perangkat desa dari calon pelamar yang ada
3. Para Calon Pamong Desa yang sudah lolos seleksi ketika sudah ditetapkan akan mampu membangun desa Selopamiro dengan baik dan mengembangkan Desa menjadi basis untuk sharing ilmu dengan berbagai aparat dan penduduk

