

SKRIPSI

PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENGISIAN PERANGKAT

DESA

(Studi Kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten

Kulon Progo Tahun 2016)



Disusun oleh:

Charizma Nugraha Fazli

20140520298

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang merupakan produk era reformasi telah menandai dimulainya suatu era menuju kemandirian desa, baik dalam penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam pengelolaan keuangan desa. Tujuan pembangunan desa sesuai dengan pasal 78 ayat (1) Undang- undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa adalah mensejahterakan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. Selanjutnya, aparatur desa mempunyai wewenang dalam penyelenggaraan administrasi dan operasional pemerintahan desa, dalam rangka peningkatan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan secara ekonomi Undang- undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan kewenangan bagi pemerintah desa untuk mengelola keuangannya dan mencari sumber - sumber pendapatan desa yang sah. Hal ini memberikan dua dampak sekaligus, yaitu pemerintah desa harus melakukan efesiensi anggaran dan harus aktif mencari sumber- sumber pendapatan alternatif (Antono Herry, 2015).

Sebagai daerah administratif, desa memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa dan pengelolaan keuangan desa. Hal ini tentu akan berimplikasi pada kemampuan pemerintah desa sebagai pelaksana kewenangan otonom dan sumber keuangan potensial yang harus ditemukan. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang cukup antisipatif dan inisiatif. Pemerintah desa harus antisipatif terhadap segala masalah, baik yang sudah eksis maupun secara potensial akan membebani desa. Masalah-masalah tersebut muncul sebagai akibat dari ketidakmampuan pemerintah desa untuk melakukan identifikasi masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini berhubungan dengan pemerintahan yang inisiatif (Antono Henry, 2015).

Perubahan yang terjadi terhadap kelembagaan di desa menuntut lebih kepada sumber daya manusia (aparatus) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Untuk itu aparat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Aparatus desa betul-betul sebagai *Human Capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern. Perbedaan pandangan tersebut membawa indikasi pada perlakuan atas sumber daya manusia. Dalam pandangan yang pertama sumber daya manusia dikelola sejajar dengan manajemen produksi. Keuangan dan pemasaran yang tentunya tidak sesuai dengan harkat martabat manusia.

Karena manusia bukan sekedar sumber melainkan pelaksana yang menjalankan lembaga atau motor pengarah organisasi (Linda dkk, 2013).

Para perangkat desa sering kali dikonstruksikan sebagai pamong desa yang diharapkan dapat menjadi pengayom masyarakat. Namun masih ada pengelolaan pemerintah desa yang masih lemah dalam akuntabilitas dan transparansi pemerintah desa. Hal yang paling mencolok dikalangan pemerintah desa adalah adanya fenomena bahwa seorang sekretaris desa (Sekdes) di isi dari pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak memenuhi persyaratan. Selain itu adanya batasan SMA atau sederajat bagi seorang aparat juga masih menjadi masalah yang sering diperdebatkan dan juga waktu yang diperlakukan dalam menyelesaikan akta tanah, akta nikah, akta kelahiran, akta kematian, pembuatan Kartu Tanda penduduk/KTP yang tidak tepat waktu dan juga banyak aparat desa yang kurang disiplin dan tepat waktu dalam melayani masyarakat, dan lain sebagainya (Linda, 2013).

Melihat hal tersebut pentingnya kinerja dalam menciptakan kesejahteraan dimasyarakat sangatlah dibutuhkan. Melisa (2015) berpendapat upaya untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Profesionalisme disini lebih menekankan kepada kemampuan, keterampilan, dan keahlian aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Profesionalisme aparatur pada prinsipnya mengandung 2 makna yakni : Pertama, Profesi aparatur dituntut untuk memiliki ketrampilan dan keahlian yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Kedua, Pengabdian yaitu sikap dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan desa harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo mengatur pengisian perangkat desanya sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015, dalam perda tersebut terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk bisa masuk menjadi bagian perangkat desa baik itu seorang PNS ataupun yang bukan PNS. Dalam Pasal 3 Ayat (1), dijelaskan bahwa syarat calon perangkat desa lainnya (bukan PNS) yaitu salah satunya berkelakuan baik, cerdas, jujur, cerdas, dan berwibawa dan berijazah paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat, kecuali dukuh paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat, sedangkan untuk Pegawai Negeri Sipil yang mencalonkan diri selain harus memenuhi persyaratan dimaksud ayat (1), harus memperoleh Surat Izin dari pejabat pembina kepegawaian. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 telah dijelaskan dalam Pasal 4 bahwa Enam bulan sebelum berakhirnya tugas seorang Perangkat Desa, Kepala Desa memberitahukan secara tertulis kepada pejabat yang bersangkutan, tentang akan berakhirnya tugas Perangkat Desa yang bersangkutan dengan tembusan kepada Bupati, Camat dan BPD, serta dalam Pasal 5 ayat (1) bahwa pengisian perangkat desa dilakukan paling lambat 4 bulan sebelum berakhirnya masa jabatan perangkat desa yang bersangkutan, dan Kepala desa memproses pengisian Perangkat Desa.

Sehubungan dengan hal tersebut, terciptanya, sikap profesionalisme dikalangan aparat desa dibutuhkan proses dan tata cara yang sesuai yaitu salah satunya dengan cara penerapan sistem merit yang baik dan benar dalam pengisian perangkat desa. Selain Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam konteks UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan tentang konsep pengembangan *human capital*. Dalam Pasal 51 dijelaskan bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Manajemen ASN dalam Pasal 1 Nomor 5 didefinisikan sebagai pengelola ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selanjutnya Sistem Merit dalam Pasal 1 Nomor 22 didefinisikan sebagai kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dana desa yang berlimpah seharusnya pemerintah desa lebih memperhatikan proses penerimaan aparatnya, baik dalam proses pengangkatan ataupun dalam proses seleksi terbuka agar sesuai dengan keahlian dan kompetensinya hal ini bertujuan supaya tidak terjadi kesalahan baik dalam pelayanan maupun dalam mengelola keuangan desa agar terhindar dari tindak korupsi dan sebagainya. Contoh Kasus Dugaan Penyimpangan Dana Alokasi Desa yang dilakukan oleh aparat desa di Desa Bendungan,

Kec.Wates, Kab.Kulon Progo (Sekar, 2016). Sedangkan untuk Desa Ngestiharjo permasalahan yang dihadapi sebelum pelaksanaan pengisian perangkat desa tahun 2016 yaitu penyusunan laporan keuangan dan penyelenggaraan pemerintah desa. Hal seperti ini seharusnya membuat pemerintah desa sadar bahwa pentingnya penerapan sistem merit yang baik dan benar agar sikap profesionalisme tertanam disetiap aparat perangkat desa agar kinerjanya berjalan dengan baik, bebas dari hal tersebut dan tentunya sesuai dengan undang – undang.

Permasalahan inilah yang melatar belakangi untuk membahasnya dalam bentuk skripsi berjudul “ Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

1. Untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang pemerintahan, khususnya pemerintahan desa terkait sistem merit.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam instansi pemerintah desa khususnya aparatur desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kec Wates, Kab. Kulon Progo.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai masukan bagi Pemerintah Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo khususnya dalam penerapan sistem merit dalam pengisian perangkat desa. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi secara umum mengenai cara-cara teknis dalam mengimplementasikan sistem merit dalam pengisian perangkat desa.

1.5 Tinjauan Pustaka

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil
1	Bambang Sunaryo	Nilai penting konsep <i>Affirmative Action Policy</i> dalam pengembangan SDM aparatur berbasis merit.	2014	Konsep ini menghadirkan kesempatan diberlakukannya tahapan operasional dan bobot pengembangan SDM yang berbeda terhadap setiap aparatur sipil yang memiliki disparitas kapasitas SDM, untuk mencapai tujuan yang sama yakni peningkatan kualitas kelembagaan birokrasi publik. konsep ini dapat dipahami sebagai pemberlakuan kebijakan atau perlakuan yang berbeda untuk mendorong tercapainya hasil yang merata
2	Jerry Brianly Wansaga, Sem G. Oroh, Greis M. Sendow	Analisis Merit Sistem, pengembangan Karir, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura 1 (PERSRO) Manado.	2016	Hasil penelitian dari analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sistem merit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) Manado. Dengan diterapkannya sistem merit ini karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Sistem Merit merupakan sistem penilaian yang adil bagi karyawan karena merupakan penilaian yang objektif.

3	Handoyo	Implementasi metode sistem merit pendukung perancangan sistem kompensasi (SK.Di PT. Nusanindo Transportama Semesta Surabaya).	2005	Pemberian kompensasi yang dilakukan hanya berdasarkan pada jabatan dan tingkat pendidikan dari karyawan tersebut, hal itu mengakibatkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dengan besar kontribusi yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu dibutuhkan sistem yang tidak hanya berdasar jabatan dan tingkat pendidikan tapi juga menilai dari sisi prestasi dan kontribusi terhadap perusahaan. Dengan diterapkannya sistem merit sistem kompensasi lebih adil bagi seluruh karyawan .
4	Cindi uguy	Profesionalisme aparatur pemerintah desa dalam pelayanan publik Didesa Kaweruan Kecamatan Likupang Selatan Kabupaten Minahasa Utara.	2016	Dalam penelitian tersebut bahwa aparatur pemerintah desa kaweruan belum profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena belum sesuai dengan tujuan yaitu menciptakan kepuasan di masyarakat, dilihat dari beberapa indikator yaitu transparansi, pengetahuan, kecakapan belum tercipta dengan maksimal
5	Clement belly heden higau	Pelaksanaan administrasi pemerintahan desa dalam meningkatkan pelayanan masyarakat Didesa Matalibaq Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Hulu.	2015	Pelaksanaan administasi didaerah tersebut sdah berjalan dengan baik tapi belum maksimal dikarenakan aparat desa tersebut kurang pengetahuan administratif, hal itulah yang mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat

Beberapa penelitian di atas memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai tema yang diteliti, sama-sama meneliti tentang sistem merit, sedangkan perbedaannya yaitu mengenai objek, tempat, fokus yang diteliti, kebanyakan penelitian sebelumnya tentang sistem merit ini lebih kepada perusahaan bukan dari perangkat desa. Penelitian ini lebih fokus kepada bagaimana proses pengisian perangkat desa, baik dalam persiapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi dari pengisian perangkat desa. Dengan demikian, meskipun di atas telah disebutkan adanya penelitian dengan tema yang serupa dengan penelitian yang akan dilakukan, akan tetapi mengingat subjek, objek, dan tempat penelitian yang berbeda serta fokus penelitian yang berbeda, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kec Wates, Kab. Kulon Progo Tahun 2016.

1.6 Kerangka Dasar Teori

1.6.1 Desa

Menurut Widjaja (2003) menyatakan bahwa desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat, sedangkan menurut Candra Kusuma (2013) menyatakan bahwa desa adalah sekumpulan yang hidup bersama atau

suatu wilayah, yang memiliki suatu serangkaian peraturan-peraturan yang ditetapkan sendiri, serta berada di wilayah pimpinan yang dipilih dan ditetapkan sendiri.

Hermansyah (2015) berpendapat bahwa desa menurut asal katanya berasal dari bahasa Sanskerta "dhesi", yang berarti tanah kelahiran. Jadi, desa tidak hanya dilihat kenampakan sebutan desa fisiknya saja tetapi juga dimensi sosial budayanya. Desa yang berarti tanah kelahiran selain menunjukkan tempat atau daerah juga menggambarkan kehidupan sosial budaya dan kegiatan penduduknya, apabila ditinjau dari sudut geografis, desa merupakan perwujudan geografis yang ditimbulkan oleh unsur-unsur fisiografis sosial, ekonomi, politik dan kultural yang terdapat dalam hubungan dan pengaruh timbal balik dengan daerah-daerah lain.

Nurcholis (2011) menyatakan bahwa desa dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang ditinggali oleh sejumlah orang yang saling mengenal, hidup bergotong-royong, memiliki ada istiadat yang relatif sama dan mempunyai cita-cita sendiri dalam mengatur kehidupan kemasyarakatannya. Sebagian besar mata pencahariannya adalah bertani atau nelayan. Pada desa daratan sebagian besar penduduknya mencari penghidupan sebagai petani baik sawah maupun kebun, sedangkan pada desa pesisir sebagian besar penduduknya mencari penghidupan sebagai nelayan. Pengertian lainnya, desa adalah satuan pemerintahan yang diberi hak otonomi adat sehingga merupakan badan

hukum, desa juga merupakan wilayah dengan batas-batas tertentu sebagai kesatuan masyarakat hukum (adat) yang berhak mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat berdasarkan asal-usulnya.

Menurut Sundardjo (dalam Wasistiono 2006) menyatakan desa yaitu suatu kesatuan masyarakat hukum berdasarkan adat dan hukum adat yang menetap dalam suatu wilayah tertentu, memiliki ikatan lahir batin yang sangat kuat, baik karena keturunan maupun kesamaan kepentingan politik, ekonomi, sosial, dan keamanan, memiliki susunan pengurus yang dipilih bersama, memiliki kekayaan dalam jumlah tertentu dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Sementara itu, pengertian desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Desa pasal 1 ayat (1) desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1.6.2 Sistem Merit

Kata merit berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti jasa, manfaat dan prestasi atau dapat diartikan juga hal-hal yang patut dihargai. Sedangkan sistem dapat diartikan sebagai gabungan dari beberapa faktor yang terkait satu sama lain, jika salah satu faktor berubah akan mempengaruhi perubahan pada faktor terkait lainnya. Sehingga secara sederhana konsep dari merit sistem ini merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi kerja karyawan. Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Jaluanto, 2014).

Sistem ini berdasarkan atas jasa kecakapan seseorang pegawai dalam usaha mengangkat dan mendudukan pada jabatan tertentu. Sistem ini lebih bersifat objektif, karena dasar pertimbangan kecakapan yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Karena dasar pertimbangan seperti ini yang berlandaskan pada jasa kecakapan. Penilaian objektif tersebut, pada umumnya ukuran yang dipergunakan ialah ijazah pendidikan (Agus, 2016), sedangkan sistem merit menurut Miftha Thoha (2014) sistem yang menekankan pada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Selain itu, moralitas dari calon juga menjadi pertimbangan dalam proses pengangkatan dan promosi.

Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerjakaryawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Rivai, 2009).

Menurut Bambang (2014) sistem merit merupakan konsep yang didalamnya terdapat landasan yang sangat lengkap dan menunjang dalam meningkatkan semangat kinerja birokrasi, landasan tersebut mencakup kejelasan kualifikasi, kompetensi kinerja, dan keadilan yang berkesinambungan. Melalui sistem merit ini, birokrasi dikelola secara maksimal sehingga mampu menjadi lembaga yang berkompeten untuk menangani berbagai permasalahan publik dan kepentingan publik. Kejelasan kualifikasi merupakan latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan (Alim, 2010), sedangkan standar kompetensi digunakan dalam dua konteks, yaitu sebagai indikator keterampilan atau perbuatan yang dapat diobservasi berdasarkan standar yang telah ditentukan dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif dan afektif dengan tahapan pelaksanaannya (Sadirman, 2001), dan keadilan merupakan pembagian nikmat dan beban kerja sama sosial, khususnya yang termanifestasi dalam lembaga yang disebut negara (Mawardi, 2010)

Menurut Arief (2007) beberapa hal-hal lain yang perlu juga diperhatikan dalam mencapai keefektifan penerapan sistem merit, di antaranya adalah *pertama*, menetapkan pagu atau target prestasi kerja; *kedua*, mengembangkan sistem penilaian karya pegawai yang berfokus pada kekhasan jabatan, berorientasi pada hasil kerja serta penilaian oleh lebih dari satu penilaian atau *multi raters*; *ketiga*, memberikan pelatihan penilaian prestasi kerja kepada parapimpinan unit kerja serta pegawai

umumnya terampil menilai prestasi kerja pegawai serta menguasai seni penyampaian umpan balik tentang kondisi nyata prestasi kerja yang berhasil dicapai sehingga pada masa mendatang memungkinkan untuk dicapainya prestasi kerja pegawai yang lebih baik. *Keempat*, membakukan pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh setiap pegawai. *Kelima*, menggunakan skala kenaikan penghasilan yang besar dan bernilai signifikan

1.6.3 Pengisian Perangkat Desa

Menurut Dessler (2004) proses manajemen sumber daya manusia harus menekankan pada perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi.

1.6.3.1. Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggung jawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat. Agar pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kerja dapat tercapai, maka proses perencanaan harus

diarahkan pada tujuan utama dari perencanaan itu sendiri. Ada tiga macam tujuan yang ingin dicapai dalam perencanaan SDM, yaitu: 1) menjamin adanya jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan waktu yang dibutuhkan, 2) dapat meningkatkan pendayagunaan SDM, dan 3) meningkatkan SDM dan memberikan kepuasan kerja (Eko dkk, 2017).

1.6.3.2. Dimensi Rekrutmen Politik

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan ataupun perangkat desa. Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan, khususnya deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sebagai bagian dari penerapan kebijakan perusahaan, maka penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi menjadi faktor stimulus (pendorong) yang dapat mempengaruhi perubahan.

Menurut Rivai (2009) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau dinas, proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan atau dinas. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan atau dinas. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.

Menurut Renaldo (2016) rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan

tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja, sedangkan rekrutmen politik.

Menurut Suharno (2004), rekrutmen politik adalah proses pengisian jabatan-jabatan pada lembaga-lembaga politik termasuk partai politik dan administrasi atau birokrasi oleh orang-orang yang akan menjalankan kekuasaan politik. Ada dua macam mekanisme rekrutmen politik, yaitu rekrutmen yang terbuka dan tertutup. Dalam model rekrutmen terbuka, semua warga negara yang memenuhi syarat tertentu (seperti kemampuan, kecakapan, umur, keadaan fisik) mempunyai kesempatan yang sama untuk menduduki posisi-posisi yang ada dalam lembaga negara / pemerintah. Suasana kompetisi untuk mengisi jabatan biasanya cukup tinggi, sehingga orang-orang yang benar-benar sudah teruji saja yang akan berhasil keluar sebagai jawara.

Selanjutnya Rush dan Althof (dalam Komarudin, 2011) menjelaskan bahwa rekrutmen politik merupakan proses dua arah, dan sifatnya bisa formal dan tidak formal. Dikatakan sebagai proses dua arah karena individu-individunya mungkin mampu mendapatkan kesempatan atau mungkin didekati oleh orang lain, untuk kemudian bias menjabat posisi-posisi tertentu. Rekrutmen disebut formal, jika para individu direkrut dengan terbuka melalui cara institusional

berupa seleksi atau pemilihan. Disebut sebagai informal apabila para individu direkrut secara sendirian tanpa melalui cara institusional.

Menurut Czudnowski (dalam Fadillah Putra, 2003) mekanisme rekrutmen politik antara lain:

1. **Rekrutmen terbuka**, di mana syarat dan prosedur untuk menampilkan seseorang tokoh dapat diketahui secara luas. Dalam hal ini partai politik berfungsi sebagai alat bagi elit politik. Dalam hal ini partai politik berfungsi sebagai alat bagi elit politik yang berkualitas untuk mendapatkan dukungan masyarakat. Cara ini memberikan kesempatan bagi rakyat untuk melihat dan menilai kemampuan elit politiknya. Dengan demikian cara ini sangat kompetitif. Jika dihubungkan dengan paham demokrasi, maka cara ini juga berfungsi sebagai sarana rakyat mengontrol legitimasi politik para elit. Adapun manfaat yang diharapkan dari rekrutmen terbuka adalah:

- a. Mekanismenya demokratis;
- b. Tingkat kompetensi politiknya sangat tinggi dan masyarakat akan mampu memilih pemimpin yang benar-benar mereka kehendaki;
- c. Tingkat akuntabilitas pemimpin tinggi; dan
- d. Melahirkan sejumlah pemimpin yang demokratis dan mempunyai nilai integritas pribadi yang tinggi.

2. Rekrutmen tertutup, dalam rekrutmen tertutup syarat dan prosedur pencalonan tidak dapat secara bebas diketahui umum. Partai berkedudukan sebagai promotor elit yang ditampilkan. Dengan demikian cara ini kurang kompetitif. Hal ini menyebabkan demokrasi berfungsi sebagai sarana elit memperbaharui legitimasinya.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan atau dinas sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan (Nisa, 2015). Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang tersedia. Menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai merupakan suatu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh "kecocokan" antara apa yang sesungguhnya dapat dilakukan dan apa yang ingin (Nisa, 2015).

1.6.3.3 Dimensi Tata Kelola Administrasi

Pelaksanaan administrasi pemerintahan desa menurut Indrawan (2016) adalah suatu proses penyelenggaraan administrasi Pemerintah Desa dalam meningkatkan keberhasilan program pemerintah maupun dalam upaya menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa, karena selain melaksanakan berbagai program pemerintah pusat, Pemerintah Desa juga dituntut untuk dapat melayani masyarakat yang berada diwilayahnya guna melaksanakan bidang pemerintahan, bidang kesejahteraan dan bidang pelayanan. Sejalan dengan itu, maka pemerintah desa adalah sarana untuk menata dan mengelola administrasi desa, karena dengan pengelolaan administrasi desa secara efektif akan membawa perubahan besar terhadap pemerintahan desa.

Tata kelola administrasi desa kedengarannya mudah, tapi ini kemudian punya peran penting dalam implementasi sebuah kebijakan yang ada didesa. Tata kelola administrasi desa yang baik dan benar akan menjadi faktor penunjang pembangunan desa terhadap kemasyalatan serta kesejatraan rakyat. Begitupulah sebaliknya, jika pemerintah tidak dengan bijak mengelola serta menata administrasi desa, maka akan menjadi patologi tersendiri terhadap kemajuan suatu desa (Tunggul, 2017).

Jenis dan bentuk Administrasi Desa menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2006 (dalam Ulama Islami, 2016), yaitu: 1) Administrasi umum, 2) Administrasi penduduk, 3) Administrasi keuangan, 4) Administrasi pembangunan, 5) Administrasi Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan 6) Administrasi lainnya. Berikut dibawah ini Tabel Tata Kelola Administrasi Pemerintahan Desa.

Tabel 1.1
TATA KELOLA ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DESA

PERENCANAAN	PENGORGANISASIAN	PELAKSANAAN	EVALUASI
1. Penyusunan RPJM Desa 2. Penyusunan RKP Desa 3. Penyusunan APBDesa 4. Pengelolaan Tanah Desa	1. Penyusunan Peraturan Kades tentang Pelaksanaan APBDesa 2. Penyusunan Kep Kades tentang Tim Pelaksana Kegiatan 3. Penyusunan Kep Kades tentang Bendahara Desa	1. Penyusunan rencana kerja/gambar kerja 2. Penyusunan Jadwal Kegiatan 3. Penyusunan RAB 4. Pengadaan barang dan jasa 5. Pelaksanaan kegiatan/konstruksi 6. Penyusunan Laporan dan Pertanggung-jawaban	1. Evaluasi kesesuaian hasil kegiatan dengan rencana (waktu, biaya, kualitas, sasaran) 2. Evaluasi manfaat dan dampak kegiatan 3. Evaluasi pengelolaan dan pemeliharaan

↑	↑	↑	↑
BPD, KADES, LKD DAN MASYARAKAT DESA	SEKRETARIS DESA	PERANGKAT DESA	KEPALA DESA DAN PERANGKAT DESA

Sumber : Sutrisno, 2016.

1.7 Definisi Konseptual

Adapun definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Desa adalah suatu wilayah didaerah yang mempunyai tingkat kepadatan yang rendah dan dihuni oleh penduduk atau masyarakat yang saling berinteraksi sosial, bersifat homogen, bermatapencaharian serta dapat berhubungan dengan wilayah yang lain.
2. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.
3. Pengisian perangkat desa adalah proses pengisian jabatan dengan persyaratan yang telah ditentukan, yang dilakukan dengan berdasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat untuk jabatan itu, seleksi terbuka merupakan salah satu bagian yang mencakup hal itu.

1.8 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini mengenai penerapan sistem merit dalam pengisian perangkat desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kec Wates, Kab. Kulon Progo, menggunakan beberapa indikator. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Sistem merit dalam pengisian perangkat desa
 - a. Sistem merit berdasarkan kejelasan kualifikasi; dan

- b. Sistem merit berdasarkan standar kompetensi.
2. Pengisian perangkat desa
- a. Pengisian perangkat desa harus dapat meningkatkan pendayagunaan SDM;
 - b. Pengisian perangkat desa harus dapat memberikan kepuasan kerja.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2011) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut holistik, serta tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

Penelitian sistem merit dalam pengisian perangkat desa ini menggunakan pendekatan deskriptif karena bertujuan untuk mengangkat keadaan, fakta dan fenomena yang ada sehingga peneliti mampu memahami situasi sosial secara mendalam. Penelitian deskriptif ini menyajikan dan menafsirkan data yang berhubungan dengan proses rekrutmen atau seleksi terbuka yang terjadi di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi

Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk kemudian menafsirkan secara deskriptif sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan indikator yang digunakan.

1.9.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah yang akan dilaksanakan penelitian. Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini dilaksanakan di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.9.3 Unit Analisis Data

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu satuan berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti aktivis individu atau kelompok sebagai subjek penelitian (Hamidi, 2005). Unit analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Unit Analisis Penelitian

Nama Instansi	Jumlah
PEMDES	4
Ketua Panitia Pengisian Perangkat Desa	2
Peserta Seleksi	2
Masyarakat	2

1.9.4 Jenis Data Penelitian

1.9.4.1 Data Primer

Data primer adalah semua data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan melalui wawancara. Informan adalah sumber data yang berupa orang. Orang dalam penelitian ini dipilih dengan harapan dapat memberikan keterangan yang diperlukan untuk melengkapi atau memperjelas jawaban dari responden secara langsung (Arikunto, 2010). Adapun data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 1.3
Data Primer

No	Data	Sumber Data	Pengumpulan Data
1	Penerapan Sistem Merit berdasarkan kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi	PEMDES di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo	Wawancara
2	Pengisian perangkat desa terkait dengan peningkatan pendayagunaan SDM dan kepuasan kerja	PEMDES di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo	Wawancara
3	Sistem Merit dalam pengisian perangkat desa	Ketua Panitia Pengisian Perangkat Desa	Wawancara
4	Proses berjalannya Sistem Merit dalam pengisian perangkat desa	Peserta Seleksi	Wawancara
5	Terkait kepuasan Sistem Merit dalam pengisian perangkat desa	PEMDES di Desa Bendungan , Desa Ngestiharjo dan Masyarakat	Wawancara

1.9.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui studi kepustakaan dari berbagai media seperti buku, artikel, jurnal, media massa, undang-undang, peraturan bupati, peraturan pemerintah, permendagri dan lain-lain (Arikunto, 2010). Adapun data sekunder dalam penelitian ini, yaitu:

Table 1.4
Data Sekunder

No	Data	Sumber Data
1	RPJMDes	Dokumentasi
2	Laporan Penyelenggaraan Pengisian Perangkat Desa Tahun 2016	Dokumentasi

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2011). Maka untuk memperoleh data yang representatif baik data primer maupun sekunder dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang meliputi:

1.9.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya (Yusuf, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode wawancara tak-terstruktur (*in-depth interview*) dan wawancara elit (*elite interviewing*). *Elite interviewing* merupakan metode wawancara kepada elit yang merupakan sebagai ahli/orang yang paham terkait topik yang diteliti. Dalam menggunakan metode ini harus memperhatikan 4 titik kunci yaitu: menentukan siapa yang ingin diwawancarai, mendapatkan akses dan mengatur wawancara, melakukan wawancara dan menganalisis hasil Burnham (dalam Sakir, 2015). Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data secara langsung kepada obyek penelitian terkait Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Perangkat Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, perlu disadari bahwa teknik ini memerlukan kerjasama dan kedekatan dengan narasumber serta

waktu yang lama untuk memastikan kepastian melakukan wawancara.

Tabel 1.5
Daftar Narasumber Penelitian

No	Nama Narasumber	Jabatan
1	Mujiyo, SE dan Aris Zhurkhasanah, S.Pd.I	Kepala Desa
2	Yekti Utami dan Agus Sriatmono	Sekretaris Desa
3	Ngadiyana, A.Ma.Pd dan Wiyana, SE. MM.	Ketua Panitia Perangkat Desa
4	Novi Hariyani dan Sigit Dwi Cahyono	Peserta Seleksi
5	Sumiati dan Usmanto	Masyarakat

1.9.5.2 Dokumentasi

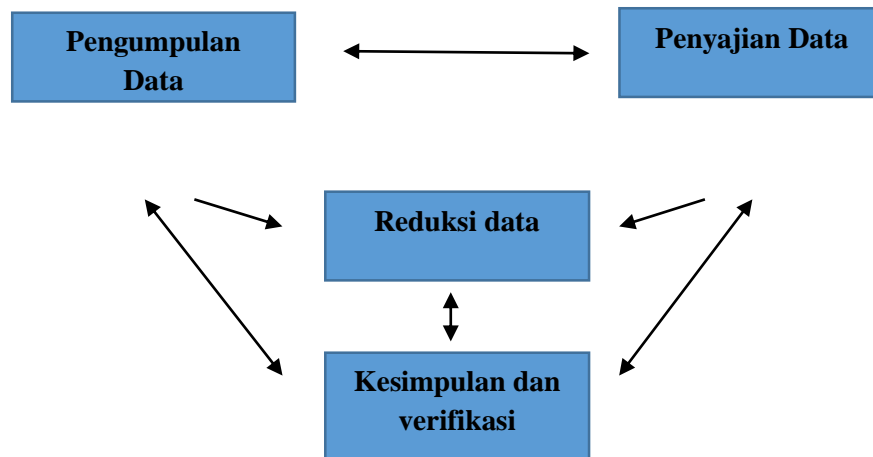
Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berupa teks tertulis, *artefacts*, gambar, maupun foto. Dokumen tertulis dapat pula berupa sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, karya tulis dan cerita. Disamping itu ada pula material budaya, atau hasil karya seni yang merupakan sumber informasi dalam penelitian kualitatif (Yusuf, 2014).

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh fakta mengenai kebenaran yang valid. Karena obyek yang menjadi sasaran penelitian dapat dipertanggung jawabkan dengan fakta yang ada. Dokumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui data-data dan memperoleh arsip-arsip dari Pemerintahan Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo.

1.9.6 Teknik Analisi Data

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2011) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi sebuah data yang dapat dikelola, mengkonsistensikan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat untuk diceritakan kepada orang lain. Penelitian yang kaya data tidak berarti sama sekali jika data tersebut tidak dirangkai dalam struktur makna yang logis Agus Salim (dalam Sakir, 2015).

Gambar 1.6
Komponen Analisis Data Model Interaktif
(Interactive Model)



Sumber : Agus Salim (dalam Sakir, 2015)

Proses-proses analisa data kualitatif tersebut dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a) **Pengumpulan data**, yaitu pencarian data penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode yang telah ditentukan. Untuk mengetahui Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016, maka perlu dilakukan analisis yang mendalam terkait fenomena tersebut. Oleh karena itu perlu mengidentifikasi Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016.
- b) **Reduksi data (*data reduction*)**, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi. Artinya bahwa pada tahap ini akan memilih data yang diperoleh dari Kantor Desa Bendungan dan Ngestiharjo terkait Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa meliputi gambaran umum wilayah, struktur organisasi, laporan pelaksanaan pengisian perangkat desa, hasil pengukuran pengisian perangkat desa.
- c) **Penyajian data (*data display*)**, yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam hal ini dokumen yang sudah didapat dilapangan dan wawancara dengan Narasumber akan dijelaskan dalam pembahasan hasil penelitian terkait Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016.

d) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*).

Dari proses pengumpulan data, peneliti mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, mencatat keteraturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas, dan proposisi. Jika penelitian masih berlangsung, maka setiap kesimpulan yang ditetapkan akan terus-menerus diverifikasi hingga benar-benar diperoleh kesimpulan yang valid.