

NASKAH PUBLIKASI

**PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENGISIAN PERANGKAT
DESA**

**(Studi kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates,
Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)**

Charizma nugraha fazli

Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: Charizma.nugraha.2014@fisipol.umy.ac.id

NASKAH PUBLIKASI

PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENGISIAN PERANGKAT
DESA

(Studi Kasus: Di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates,
Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016)

Oleh :

Charizma Nugraha Fazli

20140520298

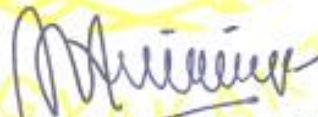
Telah disetujui dan disahkan pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu, 28 April 2018

Tempat : Ruang Ujian IP 1

Jam : 11.00

Dosen Pembimbing



Dr. Dyah Mutiarin, M.Si

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik


Dr. Titin Purwaningsih, S.IP., M.Si.

Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan


Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si

PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM PENGISIAN PERANGKAT

(Studi kasus: di Desa Bendungan dan Ngestiharjo, Kecamatan Wates, Kabupaten
Kulon Progo Tahun 2016)

Charizma nugraha fazli

Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: Charizma.nugraha.2014@fisipol.umy.ac.id

SINOPSIS

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Pasal 51 dijelaskan bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit dan dalam Pasal 1 Nomor 22 sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi. Hal itulah yang melandasi diterapkannya Sistem Merit dalam Proses pengisian perangkat desa. Pengisian perangkat desa di Kabupaten Kulon Progo di atur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pengisian Perangkat Desa. Pada tahun 2016 pengisian perangkat desa yang dilakukan di Desa Bendungan dan Ngestiharjo sesuai dan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015. Meskipun sudah sesuai tetapi realitasnya masih ada permasalahan yang dihadapi. Sebagai contoh di Desa Bendungan dalam hal proses kualifikasi dan standar kompetensi masih kurang transparan untuk hasil ujian dan materi ujian tertulis serta kurangnya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat desa. Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif-kualitatif dengan melakukan penelitian terhadap sistem merit dan pengisian perangkat desa baik dalam Pemerintah Desa ataupun masyarakat di Desa Bendungan dan Ngestiharjo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi di Desa Ngestiharjo sudah berjalan dengan baik dan sesuai. Begitu juga dengan peningkatan pendayagunaan SDM dan tingkat kepuasan sudah tercipta dan terpenuhi. Sedangkan, Desa Bendungan dalam proses kualifikasi, standar kompetensi dan tingkat kepuasan terhadap masyarakat masih kurang.

Kata Kunci: Sistem Merit, Pengisian Perangkat Desa

PENDAHULUAN

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).

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).

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.

Meskipun sistem merit sudah diterapkan dalam pengisian perangkat desa baik itu di Desa Bendungan ataupun Ngestiharjo, akan tetapi berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan masih ada permasalahan-permasalahan yang terjadi. Sebagai contoh di Desa Bendungan tingkat kepuasan masyarakat yang masih kurang setelah pengisian perangkat desa tersebut sudah terlaksana. Akan tetapi untuk Desa Ngestiharjo semua berjalan dengan sesuai dan baik. Oleh karena itu, melihat beberapa permasalahan diatas, penelitian ini mengkaji dan menganalisis “Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Ngestiharjo Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016”.

KERANGKA TEORI

A. 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 diwilayah 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.

B. Sistem Merit

Sistem ini berdasarkan atas jasa kecakapan seseorang pegawai dalam usaha mengangkat dan mendudukkan 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.

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.

C. 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.

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, 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).

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.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. 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 (Moleong, 2012: 2). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik wawancara pada penelitian ini bersifat lentur dan terbuka, tidak terstruktur dan tidak formal. Pada tahapan wawancara narasumber merupakan orang-orang yang dianggap mampu memberikan data, informasi dan memiliki kedudukan terkait topik yang diteliti.

PEMBAHASAN

A. SISTEM MERIT DALAM PENGISIAN PERANGKAT DESA

Sistem Merit merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu baik atau tidaknya kinerja dalam perangkat desa tidak hanya dalam lingkup internal tetapi juga eksternal, dalam proses penerapan Sistem Merit ini mencakup beberapa hal yang menjadi landasan dalam menunjang semangat kinerja birokrasi yaitu kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi. Salah satu tujuan dari Sistem Merit ini yaitu menjadikan lembaga yang berkompeten untuk menangani berbagai permasalahan publik dan kepentingan publik.

1. Sistem Merit Berdasarkan Kejelasan Kualifikasi

Proses kualifikasi dalam pengisian perangkat desa melalui beberapa proses seperti melalui latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Untuk mengetahui perbandingan proses kualifikasi antara Desa Bendungan dan Ngestiharjo tersebut dapat dilihat pada tabel perbandingan proses kualifikasi di bawah ini:

Tabel 1.1
Perbandingan Proses Kualifikasi antara Desa Bendungan dan Ngestiharjo

No	Nama Desa	Jadwal Kegiatan (Perda Kab.Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015)	Materi Ujian Tertulis (Sesuai dengan Jabatan)
1	Bendungan	Sesuai	Belum
2	Ngestiharjo	Sesuai	Sesuai

Berdasarkan data dan pemaparan analisis wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa Desa Ngestiharjo untuk Materi Ujian Tertulis sudah disesuaikan dengan jabatan. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa bukan hanya Materi Ujian Tertulis tapi juga Jadwal Kegiatan Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa juga sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015, berbeda dengan Desa Bendungan, walaupun Jadwal Kegiatan Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015, akan tetapi materi ujian tertulis saat itu belum dapat dikatakan sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh peserta karena kurangnya transparansi oleh pihak desa terhadap materi ujian tertulis yang digunakan pada saat pelaksanaan pengisian perangkat desa tahun 2016 yang termuat dalam laporan. Hal ini membuktikan bahwa materi ujian tertulis di Desa Bendungan belum bisa dikatakan baik dan sesuai tanpa ada kecurangan atau ada campur tangan pihak lain, mengingat bahwa ujian tertulis merupakan penentu utama apakah peserta layak atau tidak untuk menduduki jabatan yang disediakan.

2. Sistem Merit Berdasarkan Standar Kompetensi

Standar kompetensi dalam pengisian perangkat desa merupakan proses penilaian, proses menentukan standar kompetensi tersebut di ukur dengan cara menyelesaikan soal ujian yang telah disediakan pihak desa kepada peserta calon perangkat desa. Proses standar kompetensi baik di Desa Bendungan atau Desa Ngestiharjo dimulai dari tahap ujian tertulis, pengkoreksian dan pengajuan calon yang lolos kepada Kepala Desa.

Untuk mengetahui perbandingan proses standar kompetensi antara kedua desa tersebut dapat dilihat pada tabel perbandingan proses standar kompetensi di bawah ini:

Tabel 1.2
Perbandingan Proses Standar Kompetensi antara Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo

No	Nama Desa	Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa.	Hasil Ujian Tertulis Untuk Penelitian
1	Bendungan	Sesuai	Kurang Transparan
2	Ngestiharjo	Sesuai	Transparan

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa Desa Ngestiharjo dalam transparansi hasil ujian tertulis telah dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa bukan hanya transparansi hasil ujian untuk bahan penelitian tetapi juga proses menentukan standar kompetensi sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa, berbeda dengan Desa Bendungan, walaupun proses menentukan standar kompetensi sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa, akan tetapi transparansi hasil ujian tertulis pada saat pelaksanaan pengisian perangkat desa Bendungan masih kurang, dikarenakan tidak diberikannya data terkait hasil ujian pelaksanaan pengisian perangkat desa tahun 2016 yang termuat dalam laporan pelaksanaan pengisian perangkat desa saat itu untuk bahan penelitian. Hal ini membuktikan bahwa hasil ujian tertulis di Desa Bendungan belum bisa dikatakan terjamin kenetralannya, mengingat proses transparansi merupakan hal terpenting untuk menimbulkan rasa kepercayaan terutama kepada

pihak luar yang ingin atau sedang melakukan penelitian ditempat tersebut.

B. PENGISIAN PERANGKAT DESA

Pengisian perangkat desa merupakan proses pengisian kekosongan jabatan yang terjadi dilingkup Pemerintah Desa, pengisian perangkat desa dilakukan dengan cara seleksi terbuka dan memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan, proses pengisian perangkat desa harus dapat meningkatkan pendayagunaan SDM dan pastinya menimbulkan kepuasan kerja bukan hanya dilingkup Pemerintah Desa tetapi juga masyarakat didesa tersebut, mengingat kedua hal tersebut termasuk dari tujuan pengisian perangkat desa.

1. Pengisian Perangkat Desa Meningkatkan Pendayagunaan SDM

Pengisian perangkat desa merupakan proses memperbaiki atau melengkapi kekurangan yang terjadi pada perangkat desa dan juga harus mampu membuat pekerjaan yang ada di perangkat desa menjadi lebih baik, bukan hanya dalam lingkup pemerintahan saja tetapi juga masyarakat desa tersebut.

Untuk mengetahui perbandingan peningkatan antara kedua desa dalam lingkup pemerintahan desa maupun lingkup masyarakat maka dapat dilihat pada tabel perbandingan peningkatan di bawah ini:

Tabel 1.3
Perbandingan Peningkatan Antara Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo

No	Nama Desa	Peningkatan Pendayagunaan SDM	Peningkatan Dalam Lingkup Masyarakat
1	Bendungan	Penggunaan komputer	Perbaikan jalan
2	Ngestiharjo	Penggunaan komputer dan ketepatan waktu dalam pengumpulan laporan-laporan	Pembuatan gorong-gorong saluran air

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa Desa Ngestiharjo untuk peningkatan pendayagunaan SDMnya lebih dapat dirasakan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa bukan hanya peningkatan dalam hal penggunaan komputer tetapi juga ketepatan waktu dalam pengumpulan laporan-laporan. Berbeda dengan Desa Bendungan hanya terjadi peningkatan dalam penggunaan komputer saja, walaupun kedua desa tersebut memiliki perbedaan dalam peningkatan pendayagunaan SDM setidaknya kedua desa tersebut mempunyai peningkatan setelah pengisian perangkat desa. Kedua desa tersebut sudah bisa dikatakan mencapai tujuan pengisian perangkat desa karena peningkatan pendayagunaan SDM baik itu dalam pemerintahan desa maupun bagi masyarakat desa sudah terpenuhi.

2. Pengisian Perangkat Desa Memberikan Kepuasan Kerja

Pengisian perangkat desa merupakan perencanaan SDM dimana calon yang telah dinyatakan lolos seleksi dan telah menduduki jabatan yang telah dipilih harus memberi suatu kepuasan kerja, kepuasan kerja tercipta ketika SDM tersebut mampu melakukan sesuatu yang membuat kinerja di

pemerintahan dan lingkup masyarakat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Untuk mengetahui perbandingan tingkat kepuasan antara kedua desa baik itu dalam lingkup pemerintahan desa maupun lingkup masyarakat maka dapat dilihat pada tabel perbandingan tingkat kepuasan di bawah ini:

Tabel 1.4
Perbandingan Tingkat Kepuasan Antara Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo

No	Nama Desa	PEMDES	Masyarakat
1	Bendungan	Puas	Kurang Puas
2	Ngestiharjo	Puas	Puas

Berdasarkan data tabel di atas maka dapat diketahui bahwa Desa Ngestiharjo untuk tingkat kepuasan lebih terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa bukan hanya tingkat kepuasan dalam lingkup pemerintahan desa saja tetapi juga kepada masyarakat Desa Ngestiharjo. Berbeda dengan Desa Bendungan, tingkat kepuasan terjadi hanya dalam lingkup pemerintahan desa tidak untuk masyarakat Desa Bendungan itu sendiri, kurang memahaminya permasalahan mendasar yang ada di Desa Bendungan menimbulkan ketidakpuasan terhadap masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa kinerja dari Desa Bendungan masih kurang maksimal. Akan tetapi, kedua desa tersebut sudah bisa dikatakan mencapai tujuan pengisian perangkat desa tetapi untuk Desa Bendungan masih kurang maksimal, mengingat bahwa kepuasan masyarakat merupakan hal

terpenting dibandingkan dalam lingkup pemerintah desa, seharusnya kepuasan masyarakat desa lebih di utamakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian tentang " Sistem Merit dalam Pengisian Perangkat Desa di Desa Bendungan dan Desa Ngestiharjo" yang sudah dipaparkan sebelumnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa sistem merit dalam pengisian perangkat desa di desa ngestiharjo baik itu dalam kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi semuanya berjalan baik dan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pengisian Perangkat Desa, dalam peningkatan pendayagunaan SDM dan kepuasan kerja lebih mendapatkan hasil yang maksimal baik itu bagi Pemerintah Desa ataupun masyarakat Desa Bendungan begitupun transparansi yang dilakukan terhadap materi dan hasil ujian tertulis yang dilakukan untuk bahan penelitian.

Namun berbeda dengan Desa Bendungan, pada proses kualifikasi dan standar kompetensi belum bisa dikatakan baik dan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Nomor 3 tahun 2015 dikarenakan Pemerintah Desa Bendungan belum cukup transparan terkait materi dan hasil ujian tertulis pada Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa Tahun 2016 untuk dijadikan bahan penelitian, kurangnya proses transparansi tersebut membuat kejelasan kualifikasi dan standar kompetensi masih kurang dan juga tingkat kepuasan hanya dirasakan oleh Pemerintah Desa Bendungan. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja pemerintah desa hanya memberikan kepuasan kerja terhadap lingkup Pemerintah Desa Bendungan tetapi untuk masyarakat Desa Bendungan masih belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Tiarawencana.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Lexy, Moleong. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Prenadamedia Group. Jakarta. Hlm. 279.
- Widjaja, HAW. (2003). *Pemerintahan Desa/Marga*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm. 3.
- Bambang Sunaryo. (2014). *Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy dalam Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol 8, No 1.
- Candra Kusuma Putra, Ratih Nur Pratiwi, suwondo. (2013). *Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa*. Jurnal Administrasi Publik , vol I, No 6.
- Hermansyah. (2015). *Peran Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Kecamatan Tana lia Kabupaten Tana Tidung*. eJournal Pemerintahan.
- Linda muachacha paramitha, T.D. (2013). *Kinerja Aparat Pemerintah Desa dalam Rangka Otonomi Desa*. Jurnal Administrasi Publik, 91.
- Herry, Antono P.A. (2015). *Kesiapan Desa Menghadapi Implementasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. Universitas PGRI Semarang.
- Undang-Undang No 5 tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 tahun 2015 tentang Perangkat Desa.