

MEKANISME REKRUTMEN PENERIMAAN PEGAWAI PERANGKAT DESA HURUNG BUNUT

Betty Karya

Program Studi Ilmu Politik, Universitas PGRI Palangka Raya
(email: betykarya@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan Tujuan Penelitian adalah 1) Untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa di Kabupaten Gunung Mas, khususnya di Desa Hurung Bunut. 2) Untuk mengetahui Kendala yang dihadapi dalam Mekanisme Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Hurung Bunut. Penelitian ini berlangsung kurang lebih 3 bulan dan berlokasi di Desa Hurung Bunut Kecamatan Kurun. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kualitatif deskriptif yaitu untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, studi dokumen, studi pustaka dan observasi.

Hasil Penelitian yaitu: (1) Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Desa Hurung Bunut pada tahun 2022 dilakukan melalui proses seleksi yang dilaksanakan oleh Panitia Penjaringan Perangkat Desa, hasil dari seleksi calon perangkat desa yaitu dengan nilai kumulatif tertinggi kemudian dimintakan rekomendasi kepada Camat Kurun, selanjutnya Camat Kurun mengirimkan Surat Rekomendasi Perangkat Desa kepada Kepala Desa Hurung Bunut untuk memilih 6 (enam) orang peserta yang kemudian diangkat menjadi perangkat desa dengan Surat Keputusan Kepala Desa. (2) Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di Desa Hurung Bunut yaitu alokasi waktu dalam pengumpulan berkas persyaratan administrasi yang cukup singkat dan kesulitan yang dihadapi Panitia Penjaringan Perangkat Desa dalam menentukan peserta yang akan direkomendasikan kepada Kepala Desa Hurung Bunut dan Camat Kurun.

Keyword : *Penerimaan Pegawai, Perangkat Desa*

Pendahuluan

Indonesia memiliki 70 ribu lebih desa, dari total keseluruhan desa yang terletak diseluruh pedalaman Indonesia. Baik itu desa yang masih tertinggal hingga desa yang sudah maju dan berkembang serta mampu menyejahterakan masyarakatnya tanpa banyak campur tangan pemerintah pusat. Desa merupakan prioritas pembangunan pemerintah saat ini, karena dengan memajukan dan

menyejahterakan masyarakat desa adalah bagian dari ukuran keberhasilan Indonesia dalam pembangunan. Berbicara masalah desa, setidaknya ada 4 (empat) masalah pokok pembangunan pedesaan yang saling berkaitan satu sama lain, yakni masalah kemiskinan, kesehatan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan infrastruktur sebagai penunjang mobilitas masyarakat desa. Untuk menyelesaikan masalah pokok pembangunan tersebut, tentu merupakan tanggung jawab dari

seluruh elemen masyarakat dan pemerintah desa.

Setiap proses dan dinamika pembangunan desa tentu adanya hasil yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di desa. Dengan adanya pelimpahan kewenangan dan hak penuh terhadap desa melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, diharapkan seluruh desa yang ada di Indonesia mampu membangun kemandirian dan kesejahteraan masyarakat desa. Dalam undang-undang desa telah diatur sedemikian rupa terkait bagaimana peran dan fungsi serta partisipasi aparatur pemerintah desa maupun masyarakat untuk mewujudkan kemajuan dan kemandirian desa. Tidak hanya itu, kapasitas dari elemen pemerintahan desa maupun masyarakat juga menjadi tolok ukur dari kemajuan desa. Oleh karena itu, sangat diharapkan setiap desa memiliki aparatur pemerintah dan perangkat desa yang mempunyai kapasitas mumpuni dibidangnya masing-masing, artinya kemampuan menguasai tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh aparatur dan perangkat desa serta kemampuan melihat maupun menafsirkan peluang yang bisa dicapai untuk kemajuan desa. Permasalahan yang banyak terjadi di Desa bahkan mencakup keseluruhan pinggiran Indonesia adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Desa.

Berbagai permasalahan dalam proses seleksi perangkat desa di Indonesia, seperti yang terjadi di Kabupaten Gunung Mas, Kecamatan Kurun, warga mengadu terkait adanya rekayasa dalam proses Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa (P3D) ditempatnya. “Saya katakan terindikasi syarat rekayasa karena yang jadi sebelumnya sudah ditunjuk sebelum tes P3D dilaksanakan,” ungkap Bunu, Jumat (Juni 2018). Rekrutmen seleksi perangkat desa sendiri diikuti sebanyak 17 peserta. Namun, nama-nama yang lolos

sudah ditentukan sebelum “Pengumumannya memang dilakukan Selasa sore, tapi di surat keputusan kelolosan ditandatangani hari Senin. Itu artinya ujian hari kedua hanya formalitas saja,” katanya. “Tujuannya, untuk menguatkan posisi Kepala Desa yang akan kembali maju pada Pilkades mendatang”.

Hasibuan (2011:174), penarikan (recruitment) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan atau instansi. Mencari yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik dan mempengaruhi adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media masa atau melalui para karyawan/pegawai yang telah ada. Sedangkan menurut Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123), rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Azhari (2011:72) rekrutmen merupakan proses pengangkatan anggota birokrasi atau calon pegawai negeri sipil, melalui proses penetapan formasi, selanjutnya implementasi dan proses penetapan calon anggota pegawai negeri yang lolos sebagai pegawai negeri mealui tahapan-tahapan yang sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen berhasil maka banyak pelamar yang berkompeten terbuka lebar, karena perusahaan atau organisasi dapat memilih sumber daya manusia yang terbaik dari yang baik.

Adapun rekrutmen menurut Nawawi (2008:169-170), Rekrutmen

(penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangannya) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, yang didalamnya terdapat kegiatan pokok yaitu kegiatan seleksi, kegiatan Penempatan, dan kegiatan sosialisasi/orientasi.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika suatu perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan hingga mendapatkan calon karyawan atau pegawai yang diinginkan atau yang sesuai standar yang telah ditentukan berdasarkan jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada. Menurut Rivai (2005:161) tujuan dari rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan atau organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik dari yang baik. Menurut Henry Simamora (1997:214) rekrutmen memiliki tujuan untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Menurut Hasibuan (2004:44) metode penarikan memiliki pengaruh yang besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan ataupun organisasi. Metode penarikan calon pegawai baru yaitu metode tertutup dan metode terbuka dengan penjelasan sebagai berikut;

a) Metode Tertutup

Metode tertutup merupakan penarikan yang diinformasikan hanya kepada pegawai atau orang-orang tertentu. Hal ini yang mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten sangat sulit

b) Metode Terbuka

Metode terbuka merupakan penarikan yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, dengan tujuan agar informasi dapat tersebar luas ke masyarakat. Melalui metode terbuka ini diharapkan lamaran akan banyak yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang berkompeten lebih besar.

Manfaat Rekrutmen Terbuka

Rekrutmen melalui metode terbuka memiliki manfaat, menurut Setiani (2013:41) rekrutmen yang dilakukan secara terbuka yang diinformasikan secara luas berdampak pada tersebarnya informasi kepada masyarakat sehingga menghasilkan tingginya antusias calon pelamar dan banyaknya lamaran yang masuk sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Meoleong (2012) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mempunyai maksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik serta dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus secara alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Hasil dan Pembahasan

Mekanisme rekrutmen merupakan suatu cara pengelolaan pegawai atau pegawai dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan organisasi secara efektif. Secara teoritis, unsur manajemen meliputi orang, uang, metode, material, mesin, pasar. Unsur manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi/lembaga yang terlebih dahulu harus melalui proses seleksi sehingga dikenal dengan istilah manajemen personalia. Dalam

pembahasan kali ini penulis menekankan unsur manusia sebagai faktor penentu dalam suatu proses seleksi berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

Pegawai atau pegawai merupakan aset utama atau pelaku utama yang berperan sebagai perencana, pengambil keputusan dan pelaku aktif organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, keinginan, perasaan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen. Mereka bukanlah mesin, uang, dan materi yang bersifat pasif dan dapat diatur sepenuhnya untuk mendukung pencapaian tujuan. Kemampuan dan ketrampilan pegawai tidak menjamin produktivitas kerja yang baik jika semangat dan disiplin kerja rendah. Mereka dapat dikatakan bermanfaat dalam menunjang terwujudnya tujuan jika mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapainya.

Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Penempatan pekerja juga harus sesuai dengan kapasitasnya. Dengan demikian semangat dan kedisiplinan kerja akan semakin baik dan efektif dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengadaan pegawai atau staf harus berdasarkan prinsip mana yang lebih dulu. Apa yang dimaksud dengan penentuan pekerjaan terlebih dahulu berdasarkan uraian tugas? Siapa yang bermaksud mencari karyawan yang tepat untuk menduduki posisi tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan?

Pengadaan pegawai berdasarkan siapa dan apa, menimbulkan ketidaksesuaian atau salah urus dalam penempatannya. Penempatan pegawai yang jauh melebihi kemampuannya mengakibatkan rendahnya semangat kerja, semangat kerja dan disiplin. Proses rekrutmen pegawai (Utami, 2015:30-31), yaitu (1) Peramalan kebutuhan tenaga

kerja; (2) Penarikan (rekrutmen); (3) Seleksi; dan (4) Penempatan, orientasi dan induksi pegawai atau pegawai.

Perekrutan pegawai hendaknya dilaksanakan dengan baik dan benar agar pegawai yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan tentang proses rekrutmen perangkat desa bahwa keterlibatan partisipasi masyarakat luas sangat penting dalam proses rekrutmen perangkat desa sebagai wujud kehidupan demokratis.

Rekrutmen menurut Sukamti (1989:133) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menarik calon pegawai yang mempunyai kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya yang dimaksud dengan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan atau rangkaian kegiatan dan proses hukum untuk memperoleh orang-orang yang tepat dalam jumlah yang cukup. Jadi rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah orang dengan kriteria tertentu untuk menghasilkan kualitas tertentu di bidang kemampuannya untuk bekerja pada suatu organisasi atau lembaga yang menyediakan fasilitas rekrutmen.

Kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen adalah terkait koordinasi dan diseminasi hasil penelitian serta wawancara yang penulis lakukan dengan panitia rekrutmen perangkat desa Hurung Bunut.

Kesimpulan

Perekrutan perangkat desa di Desa Hurung Bunut tahun 2022 dilakukan melalui proses seleksi yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Perangkat Desa, hasil seleksi calon perangkat desa adalah yang mempunyai nilai kumulatif tertinggi yang direkomendasi menjadi perangkat desa dengan Surat Keputusan Kepala Desa.

Referensi

- Cst Kansil. Dan Christine ST Kansil, 2005. Sistem Pemerintahan Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. Metodeologi Penelitian Sosial, PT. Bumi Aksara : Yogyakarta,.
- Irawan, Prasetya, Suryani S.F.Motok, Sri Wahyu Krida Sakti. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA LAN Press : Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia,2013 Medan: Bitra Indonesia
- Lexy J. Moleong. 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mathis. Robert I, Jackson John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat : Jakarta.
- R. Bintaro,1989. Dalam Interaksi Desa – Kota dan Permasalahannya. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya manusia, CV. Pustaka Setia : Bandung.