

Jurnal Agregasi

Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi

Volume 5 / Nomor 2 / Tahun 2017 / Hal. 116 - 232

**Analisis atas Program Aksi dalam Implementasi Kebijakan Informasi Publik pada
Pemerintah Provinsi Jawa Barat**
Diah Fatma Sjoraida, Awing Asmawi, Rully Khairul Anwar

**Analisa Kritis Atas Motif Policy Community dalam Kolaborasi (Studi Kasus
Kebijakan Pemindahan Pusat Pemerintahan Provinsi Lampung)**
Maulana Mukhlis

**Inovasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Perangkat Desa di Desa Bendungan
Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo**
Muhammad Eko Atmojo, Ummi Zakiyah, Helen Dian Fridayani

Pengelolaan Pemerintah dalam Pengaturan Pulau – Pulau Kecil Terluar Indonesia
Samugyo Ibnu Redjo, Hasim As'ari

Fenomena Pemasaran Politik
Suwandi Sumartias, Santi Susanti

**Pemilu dan Urgenitas Pendidikan Politik Masyarakat dalam Mewujudkan
Pemerintahan yang Baik**
Triono

**PRODI ILMU PEMERINTAHAN
FISIP UNIKOM**

p-ISSN : 2337-5299
e-ISSN : 2579-3047

JURNAL AGREGASI

Merupakan Jurnal Ilmiah berkala yang diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Unikom. Jurnal ini memuat berbagai hasil penelitian, konsep atau gagasan pemikiran yang terkait dengan reformasi pemerintahan.

DEWAN REDAKSI

Pembina :

Dekan FISIP Unikom

Prof. Dr. Samugyo Ibnu Redjo, Drs., MA.

Penanggung jawab :

Kaprodi Ilmu Pemerintahan Unikom

Dr. Dewi Kurniasih, S.IP., M.Si.

Ketua :

Nia Karniawati, S.IP.,M.Si.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Samugyo Ibnu Redjo, Drs.,MA

Prof. Dr. H. Utang Suwaryo, Drs., MA.

Prof. Dr. Cecep Darmawan, S.IP., M.Si.

Tim Editing :

Dr. Poni Sukaesih K, S.IP.,M.Si.

Tatik Rohmawati, S.IP.,M.Si.

Tatik Fidowaty, S.IP.,M.Si.

Rino Adibowo, S.IP.,M.I.POL

Sekretariat :

Airinawati, A.Md.

Alamat Redaksi :

Prodi Ilmu Pemerintahan Unikom

Jl. Dipati Ukur 112-114 Bandung 40132

Telp. 022.2533676 Fax. 022.2506577

OJS : <http://ojs.unikom.ac.id/index.php/agregasi>

Web : <http://jurnalagregasi.ip.unikom.ac.id>

Email : jurnalagregasi@email.unikom.ac.id

KATA PENGANTAR

Ass. Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Kita Panjatkan kehadiran *Illahi Robbi*, atas berkah dan rahmatNya, Jurnal Agregasi Volume 5 Nomor 2 Tahun 2017 dapat kami terbitkan. Jurnal ini merupakan karya ilmiah dari Dosen Ilmu Pemerintahan FISIP Unikom dan Kontributor lain di luar lingkungan Ilmu Pemerintahan FISIP Unikom yang terdiri dari para dosen, pakar maupun praktisi di bidang Pemerintahan.

Dalam Jurnal Agregasi Volume 5 Nomor 2 ini terdapat enam tulisan. Tulisan tersebut merupakan karya ilmiah dari Diah Fatma Sjoraida dkk dari Unpad Bandung, Maulana Mukhlis dari Unila Lampung, Muhammad Eko Atmojo dkk dari UMY Yogyakarta, Samugyo Ibnu Redjo dkk dari Unpad Bandung, Suwandi Sumartias dkk dari Unpad Bandung, dan Triono dari UMPTB Tulang Bawang. Kepada yang telah berkontribusi memberikan tulisan kami haturkan banyak terima kasih.

Besar harapan kami, karya ilmiah yang terdapat dalam jurnal ini dapat memberikan banyak manfaatnya. Sekian dan terima kasih.

Wss. Wr. Wb.

Bandung, November 2017

Jurnal Agregasi

Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi

Vol. 5 /No. 2/Tahun 2017 / Hal. 116-232

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
Analisis atas Program Aksi dalam Implementasi Kebijakan Informasi Publik pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat Oleh : Diah Fatma Sjoraida, Awing Asmawi, Rully Khairul Anwar	116 – 134
Analisa Kritis Atas Motif <i>Policy Community</i> dalam Kolaborasi (Studi Kasus Kebijakan Pemindahan Pusat Pemerintahan Provinsi Lampung) Oleh : Maulana Mukhlis	135 - 157
Inovasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Perangkat Desa di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Oleh : Muhammad Eko Atmojo, Umami Zakiyah, Helen Dian Fridayani	158 – 173
Pengelolaan Pemerintah dalam Pengaturan Pulau – Pulau Kecil Terluar Indonesia Oleh : Samugyo Ibnu Redjo, Hasim As'ari	174 – 201
Fenomena Pemasaran Politik Oleh : Suwandi Sumartias, Santi Susanti	202 – 213
Pemilu dan Urgentitas Pendidikan Politik Masyarakat dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Baik Oleh : Triono	214 - 232

INOVASI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PERANGKAT DESA DI DESA BENDUNGAN KECAMATAN WATES KABUPATEN KULON PROGO

Muhammad Eko Atmojo¹, Ummi Zakiyah², Helen Dian Fridayani³
muhammadekoatmojo@yahoo.com

ABSTRAK

Otonomi daerah dan demokrasi membawa dampak yang luas bagi pemerintahan di Indonesia, salah satunya yaitu Pemerintahan Desa hal ini didukung dengan terbitnya UU No 6 tahun 2014 tentang Desa. Adanya Undang-Undang tentang Desa maka Pemerintah Desa mempunyai kewenangan penuh untuk mengatur tata kelola pemerintahan desa, salah satunya adalah peningkatan sumber daya manusia. Munculnya UU Desa diharapkan seluruh desa yang ada bisa memaksimalkan pengelolaan pemerintahan, baik dari sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan UU Desa salah satunya inovasi dalam peningkatan kemampuan perangkat desa melalui seleksi terbuka. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, dengan mengutamakan metode wawancara serta dokumentasi. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan metode atau inovasi baru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perangkat desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka ada beberapa tahapan yang harus dilalui diantaranya adalah *pertama*, melakukan pembentukan panitia seleksi, *kedua* mensosialisasikan, *ketiga* membuka pendaftaran, *keempat* seleksi administrasi dan *kelima* seleksi tertulis bagi peserta perangkat desa. Hasil dari seleksi tertulis akan diumumkan secara langsung secara transparan, sehingga tidak ada unsur nepotisme yang terjadi pada pelaksanaan seleksi terbuka perangkat desa. Dengan adanya peningkatan sumber daya manusia di desa maka harapannya pelaksanaan pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel juga bisa dilaksanakan di tingkat desa.

Kata Kunci: *Pemerintah Desa, Inovasi, Perangkat Desa, Seleksi Terbuka.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Desa merupakan basis kekuatan sosial, ekonomi, dan politik yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Desa juga merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten

¹ Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

² Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

³ Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(Wijaya, 2002:65). Desa merupakan wilayah yang akhir-akhir ini menyita banyak perhatian dari berbagai pihak, banyak permasalahan-permasalahan yang dapat dikaji dan mendesak untuk segera diselesaikan. Salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di perangkat desa yang memang perlu adanya peningkatan kualitas, agar dapat menjalankan pembangunan desa sesuai dengan yang diamanahkan pada Undang-undang desa nomor 6 tahun 2014 yaitu desa berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. SDM perangkat desa yang unggul harus dapat dipertahankan secara berkelanjutan, begitu juga dengan SDM yang belum memenuhi kualitas dalam pekerjaannya harus dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu inovasi maupun kebijakan dalam peningkatan SDM sebagai aktualisasi kemampuan mengembangkan setiap individu secara mandiri yang nantinya akan melahirkan kesamaan pola pikir mendorong kebiasaan perangkat desa untuk memiliki komitmen dalam menjalankan peran yang ditugaskan.

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kurang lebih 437 kelurahan/desa yang terdiri dari Kabupaten Bantul 75 desa/kelurahan, Gunungkidul 144 desa/kelurahan, Kulonprogo 87 desa/kelurahan, Sleman 86 desa/kelurahan, dan Kota Yogyakarta 45 desa/kelurahan (BPS, 2016). Pengembangan desa di DIY banyak sekali dilakukan agar desa dapat menjadi sorotan publik, seperti terbentuknya desa wisata. Akan tetapi, Pengelola Desa Wisata di DIY seperti Pulesari, Wonokerto, Turi, Sleman, Sarjana mengaku, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tantangan terbesar untuk pengembangan desa wisata yang mengandalkan wisata agro salak pondoh tersebut (Kabarkota, 21 Desember 2015). Peningkatan kapasitas SDM sangat penting dilakukan kepada perangkat desa bahkan masyarakat, guna memajukan desa dan meningkatkan pelayanan publik di tingkat desa.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan juga mengatur tentang desa diantaranya adalah: 1) Urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul. 2) Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa. 3) Tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah propinsi dan atau pemerintah kabupaten/kota. 4) Urusan Pemerintahan lainnya yang oleh peraturan

perundang-undangan diserahkan kepada desa. Kemudian dalam Undang- Undang 06 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 18 kewenangan desa juga menjelaskan kewenangan desa di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat.

Demi terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas maka harus didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan sumber daya aparatur di tingkat desa, salah satunya dengan melakukan seleksi terbuka bagi perangkat desa. Dengan adanya seleksi terbuka ini, sumber daya manusia yang didapatkan adalah sumber daya manusia yang kompten dan professional. Atmojo (2016) menyatakan bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih maka dibutuhkan sumber daya aparatur yang profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Profesionalisme pegawai akan terbentuk jika pelaksanaan rekrutmen pegawai didasari dengan kompetensi, sehingga bisa menghasilkan pegawai yang mempunyai kapasitas dan kualitas baik.

Seperti yang telah dilakukan di Desa Bendungan, untuk meningkatkan kapasitas perangkat desa yaitu dengan melakukan seleksi terbuka bagi perangkat desa. Hal ini dimaksudkan agar mendapat perangkat desa yang mempunyai kapasitas dan juga berkualitas sebagai pelayan publik bagi masyarakat. Dengan adanya seleksi terbuka maka diharapkan perangkat desa yang terpilih bisa meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan menjalankan roda pemerintahan desa dengan baik. Pelaksanaan pemerintah desa bisa berjalan dengan baik jika didukung dengan sumber daya manusia professional dan kompeten. Salah satu cara untuk meningkatkan aparatur desa adalah dengan melakukan seleksi terbuka bagi aparatur desa. Dengan adanya aparatur yang sesuai kompetensi maka akan tercipta pelayanan publik yang berkualitas. Dari beberapa data dan pernyataan yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui dan menganalisa inovasi peningkatan sumber daya manusia di Desa Bendungan Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsi sebenarnya. Menurut Susilo (2007) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya. Selain itu Sumber daya manusia didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh David Ulrich (Mathis dan Jackson, 2002). Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk setiap organisasi. Maka dari itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumberdaya-sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif (Downey dan Stephen 1992, Ashari (2010).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang professional dan kompeten maka harus dilakukan reformasi birokrasi dibidang sumber daya manusia atau kepegawaian. Reformasi birokrasi dibidang kepegawaian merupakan salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Hal ini bukan hanya dilakukan untuk jajaran aparatur sipil Negara (ASN) saja melainkan hampir semua sektor pemerintahan harus melakukan reformasi birokrasi dibidang kepegawaian. Salah satunya reformasi birokrasi dibidang kepegawaian yang harus dilakukan adalah di sektor pemerintah desa, dimana desa merupakan unsur pemerintahan yang paling dasar sehingga harus mempunyai sumber daya manusia yang professional dan kompeten. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan professional maka pelayanan di desa akan semakin efektif, efisien serta akuntabel.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan yang sangat klasik. Dengan banyaknya permasalahan tersebut maka akan menghambat kinerja birokrasi maupun pemerintahan, maka dari itu perlu dilakukannya reformasi birokrasi dibidang kepegawaian atau sumber daya manusia. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat

berkembang secara produktif dan wajar (Handoko, 2000). Dengan adanya keseimbangan maka, akan muncul langkah-langkah strategis yang bisa diambil untuk perbaikan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintah.

Menurut Dessler (2004) Proses manajemen sumber daya manusia, menekankan pada:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

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.

b. Perekrutan Sumber Daya Manusia

Penarikan (recruitment) SDM 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 yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan SDM bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar manajer dapat memilih sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Agar hasil dari perekrutan dapat dikatakan berhasil atau efektif, maka terdapat empat indikator untuk menunjukkan efektifitas dari perekrutan SDM, yaitu: a) jumlah (kuantitas) pelamar mencukupi, b) kualitas pelamar

menunjukkan persyaratan yang dibutuhkan, c) biaya per pelamar yang direkrut, d) waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong.

c. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan didalam organisasi. Proses seleksi bertujuan untuk menyesuaikan antara kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia yang tertulis dalam lamaran kerja dan apa yang dibutuhkan organisasi. Proses seleksi yang baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan sebuah organisasi. Oleh karena itu seleksi harus didasarkan pada standar yang jelas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi sumber daya manusia adalah: mengadakan seleksi dengan cara yang paling efektif dan dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sebaik-baiknya.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Istilah pelatihan (training) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru maupun karyawan yang telah ada, tujuannya adalah untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Sementara itu program pengembangan (development) dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.

e. Penilaian Prestasi

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang ada telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan kebijaksanaan organisasi untuk dapat

meningkatkan kontribusi atau peranan lain. Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui kebijaksanaan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola orang-orang dalam organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012). Penelitian kualitatif memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) data penelitian diperoleh secara langsung dari lapangan, dan bukan dari laboratorium atau penelitian yang terkontrol; (2) penggalan data dilakukan secara alamiah, melakukan kunjungan pada situasi-situasi alamiah subyek; dan (3) untuk memperoleh makna baru dalam bentuk kategori-kategori jawaban, peneliti wajib mengembangkan situasi dialogis sebagai situasi ilmiah (Salim, 2006). Penelitian ini akan dilaksanakan di Desa Bendungan, Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi non-partisipasion, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan metode Miles dan Huberman (2014) mengatakan ada 3 macam analisis data model interaktif yang dapat digunakan, yaitu; (a) reduksi data; (b) penyajian data; (c) menarik kesimpulan/verifikasi.

PEMBAHASAN

Desa merupakan unsur pemerintahan terkecil dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Penyelenggaraan pemerintahan desa yang berkualitas maka akan mendorong tumbuhnya kesejahteraan masyarakat desa. Tahir dalam Mulyono (2014) menyatakan bahwa sebagai strata pemerintahan terkecil, desa memainkan peran sentral dalam agenda pembangunan nasional di mana sebagian masyarakat Indonesia hidup di pedesaan. Maka dari itu

penyelenggaraan pemerintahan desa harus diisi dengan aparatur desa yang mempunyai kompetensi dan bersikap professional sehingga, penyelenggaraan pemerintahan bisa berjalan dengan efektif, efisien dan akuntabel.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam pelaksanaan pemerintahan, baik pemerintah pusat, daerah maupun ditingkat desa. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan harus didukung dengan sumber daya aparatur yang professional dan kompeten, demi terwujudnya pelayanan public yang baik. salah satu cara untuk mewujudkan pelayanan yang baik maupun sumber daya aparatur yang professional dan kompeten maka harus dilakukan reformasi birokrasi dibidang kepegawaian. Zulchaidir (2011) menyatakan bahwa salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam peningkatan kapasitas sumber daya aparatur adalah melakukan “reformasi birokrasi” pada bidang kepegawaian yang diyakini akan membawa pada suatu kondisi birokrasi pemerintahan sebagai pelayanan publik yang diharapkan oleh masyarakat.

Perwujudan pelayanan publik yang berkualitas membutuhkan sumber daya aparatur yang professional dalam menjalankan tugasnya. Pelayanan publik yang berkualitas akan terwujud jika dilakukan oleh aparatur yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi. Profesionalisme pegawai akan terbentuk jika pelaksanaan rekrutmen pegawai didasari dengan kompetensi, sehingga bisa menghasilkan pegawai yang mempunyai kapasitas dan kualitas yang baik. Salah satu cara untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang professional dan mempunyai kompetensi adalah dengan melakukan peningkatan aparatur melalui rekrutmen seleksi terbuka. Tujuan seleksi terbuka adalah untuk mendapatkan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi dan bersifat professional sehingga bisa menciptakan pelayanan publik yang baik. Seleksi terbuka bagi perangkat desa akan membantu untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi sehingga sumber daya aparatur bisa bekerja dengan professional. Hal ini didukung dengan adanya UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa maka desa diberi keleluasaan untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri.

Salah satu desa yang melakukan reformasi birokrasi dibidang aparatur desa adalah Desa Bendungan Kecamatan Wates, Kabupaten Kulon Progo, dimana desa ini melakukan proses rekrutmen sumber daya aparatur desa dengan cara

seleksi terbuka. Seleksi terbuka bukan merupakan hal baru, karena dalam dunia birokrasi seleksi terbuka sudah lebih dahulu digunakan di tingkat kabupaten maupun provinsi. Akan tetapi, hanya berbeda nama saja antara pelaksanaan rekrutmen di desa dengan di tingkat provinsi atau kabupaten. Dimana pola rekrutmen di tingkat provinsi atau kabupaten bernama lelang jabatan sedangkan pada tingkat desa terutama di Desa Bendungan adalah seleksi terbuka. Ada perbedaan yang signifikan rekrutmen terbuka di desa dengan di tingkat provinsi/kabupaten, jika di tingkat desa bisa dilakukan secara transparan sedangkan ditingkat kabupaten/provinsi masih rawan akan unsur politis. Zulchaidir (2011) menyatakan bahwa rekrutmen pegawai negeri sipil di Indonesia kebanyakan berdasarkan unsur politis dan tidak berdasarkan kompetensi, hal ini yang menjadikan salah satu penyebab rendahnya kualitas pelayanan publik.

Salah satu cara memperbaiki pelayanan publik adalah dengan melakukan reformasi birokrasi dibidang kepegawaian atau aparatur baik ditingkat pusat, daerah maupun desa. Tujuan dari reformasi birokrasi dibidang kepegawaian adalah untuk menumbuhkan kompetensi dan profesionalisme pegawai, sehingga dengan adanya kompetensi dan profesionalisme akan terwujud pelayanan publik yang baik. Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten adalah dengan melakukan seleksi terbuka bagi aparatur desa yang merupakan tingkatan terendah pada pemerintahan, yang artinya bahwa desa merupakan salah satu unsur yang penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Seleksi terbuka bagi aparatur desa merupakan konsep baru yang mulai dikembangkan di Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama di Kabupaten Kulonprogo. Konsep ini merupakan salah satu cara untuk mencari sumber daya aparatur yang kompeten guna menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan adanya seleksi terbuka bagi perangkat desa maka sumber daya aparatur desa benar-benar akan diseleksi semaksimal mungkin sehingga orang yang akan menjadi perangkat desa adalah orang yang mempunyai kualitas maupun kuantitas.

Sebelum membahas tentang seleksi perangkat perlu diketahui dan dipahami terlebih dahulu tentang perangkat desa. Perangkat desa adalah bagian dari pemerintahan desa sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Desa No 06 tahun 2014. Adapun yang dimaksud dalam perangkat desa ialah sekretaris desa

dan perangkat pembantu kepala desa yang terdiri dari sekretariat desa, pelaksanaan teknis lapangan seperti kepala urusan, dan unsur kewilayahan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan desa (Suharto: 2016). Seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh pemerintah Desa Bendungan tidak mencakup seluruh perangkat desa melainkan hanya beberapa jabatan yang dianggap menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seleksi perangkat desa di Desa Bendungan menyediakan 3 formasi perangkat desa, formasi perangkat desa tersebut adalah Sekretaris Desa, Kasi Perencanaan dan Keuangan, dan Dukuh.

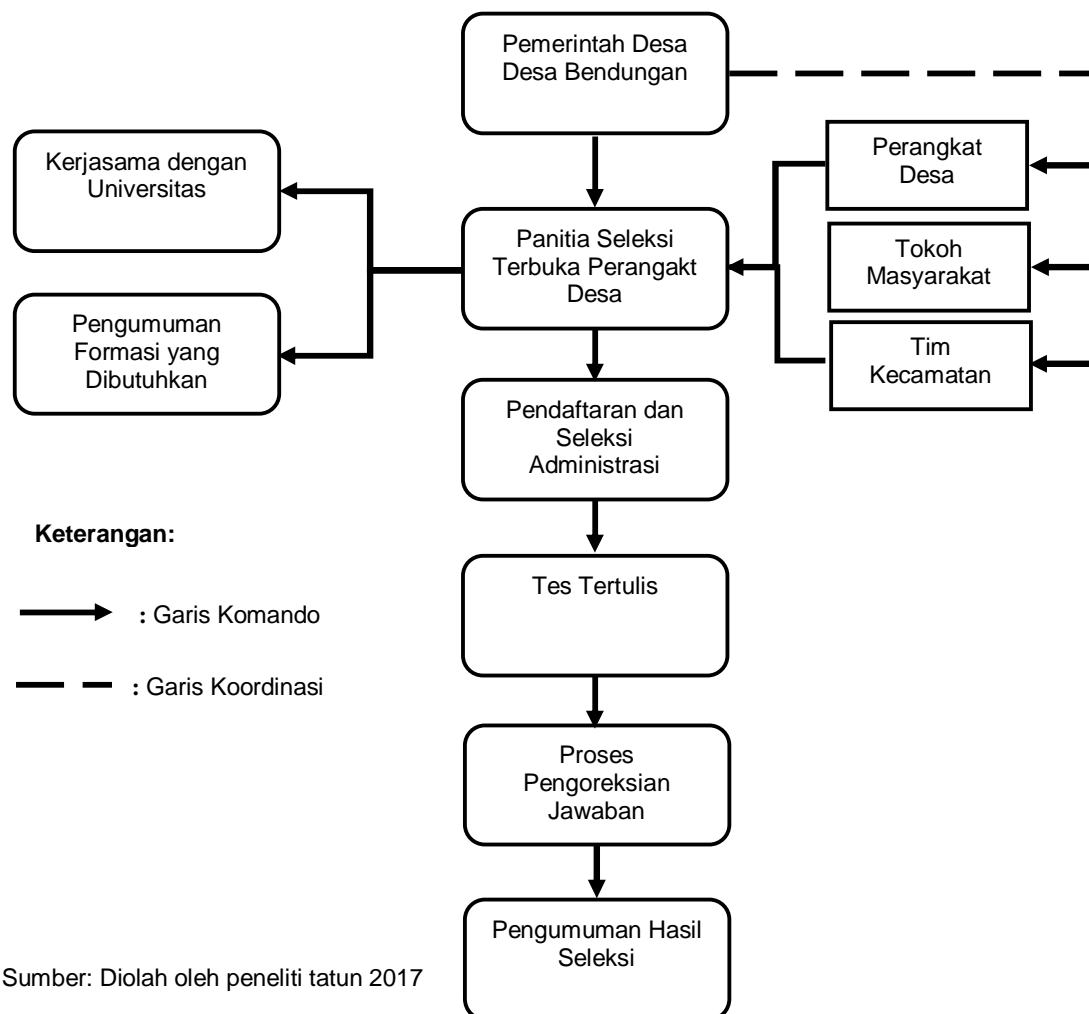
Seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan salah satu bentuk reformasi birokrasi dibidang kepegawaian. Seleksi terbuka bagi perangkat desa akan menjadi harapan baru pemerintahan desa, terutama untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, transparan serta efektif dan efisien. Salah satu point yang paling penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah adanya transparansi. Berdasarkan asas-asas pelayanan publik ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah desa demi terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 dalam (Ratminto & Atik, 2012: 19) ada asas-asas pelayanan publik yang perlu diperhatikan diantaranya adalah transparansi, akuntabilitas, partisipatif, kondisional, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban. Dari berbagai asas pelayanan publik yang ada, salah satu poin yang paling penting adalah adanya tranparansi, hal ini sangat sensitif dikalangan masyarakat. Oleh karena itu Pemerintah Desa Bendungan harus melakukan transparansi disemua aspek, salah satunya pada pelaksanaan seleksi terbuka. Transparansi memang sangat penting bagi pemerintah, hal ini dilakukan demi adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap pemerintah, terutama dalam hal pelayanan publik.

Transparansi memang sangat penting bagi pemerintah desa, akan tetapi dalam proses rekrutmen aparatur desa transparansi jauh lebih penting. Dalam hal ini transparansi dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Bendungan jauh lebih penting. Diawali dengan adanya transparansi pada tahap rekrutmen maka secara tidak langsung akan membawa dampak yang positif bagi pemerintahan terutama dalam hal pelayanan publik. Adanya transparansi akan membentuk *trust* atau

kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah maupun pemerintah desa. Adanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan memicu sumber daya aparatur desa untuk bekerja dengan maksimal. Dengan begitu pelayanan publik yang diberikan bisa berjalan dengan baik sehingga bisa menciptakan pelayanan yang efektif, efisien dan akuntabel.

Pada tahap seleksi terbuka bagi perangkat desa di Desa Bendungan dilakukan secara transparan, dimana setiap peserta yang mengikuti proses seleksi bisa menyaksikan hasil ujian yang telah dilakukan. Selain itu bentuk transparansi yang dilakukan adalah tidak adanya unsur politis yang mempengaruhi hasil seleksi tersebut, dikarenakan setiap peserta yang mendapat nilai tertinggi pada pelaksanaan seleksi tersebut maka akan menduduki jabatan yang dipilihnya atau yang ditawarkan sesuai dengan formasi yang telah diambil oleh peserta. Transparansi penilaian seleksi terbuka ini dilakukan oleh pihak ketiga yaitu perguruan tinggi yang melakukan kerjasama dengan panitia dalam tahap seleksi terbuka bagi perangkat desa di Desa Bendungan. Dimana tugas dari perguruan tinggi adalah membuat soal supaya terjamin kerahasiaannya serta melakukan koreksi hasil ujian sampai menentukan pemenang sesuai dengan nilai tertinggi dimasing-masing formasi. Dengan metode seperti ini maka seleksi terbuka bagi perangkat desa di Desa Bendungan dapat dikatakan transparan dan tidak ada unsur politis maupun nepotisme dalam penentuan perangkat desa. Sehingga harapannya adalah perangkat desa yang terpilih bisa memenuhi ekspektasi masyarakat dalam hal pelayanan publik. Selain itu dengan adanya transparansi maka akan menambah *trust* masyarakat terhadap pemerintahan desa. Berikut gambar alur mekanisme seleksi terbuka perangkat desa di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Gambar Alur Seleksi Terbuka Perangkat Desa di Desa Bendungan



Pada pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Bendungan ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh peserta, dengan maksud untuk memperoleh aparatur desa yang kompeten dan professional. Sebelum dilakukan rangkaian pelaksanaan seleksi terbuka bagi perangkat desa, maka Pemerintah Desa selaku penyelenggara telah melakukan beberapa hal diantaranya adalah: *Pertama*, pemerintah desa membentuk panitia seleksi, yang terdiri dari tokoh masyarakat, aparatur desa dari seluruh padukuhan di Desa Bendungan dan dibantu oleh tim Kecamatan. *Kedua*, panitia dan pemerintah desa mengkaji dan menetapkan formasi yang dibutuhkan. Setelah ditetapkan formasi yang dibutuhkan maka panitia akan menyebarkan informasi lowongan perangkat desa melalui

padukuhan-padukuhan yang ada di Desa Bendungan maupun di di luar Desa Bendungan, mengingat seleksi terbuka tersebut boleh diikuti oleh siapapun dan dari manapun asalnya. *Ketiga*, panitia seleksi melakukan kerjasama dengan pihak ketiga yaitu pihak yang netral sehingga bisa meminimalisir kecurangan. Pada kasus seleksi terbuka di Desa Bendungan panitia seleksi telah melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta untuk menyeleksi calon perangkat desa, yang mana tugas dari perguruan tinggi tersebut adalah membuat soal sekaligus mengoreksi hasil ujian. Soal ujian disesuaikan dengan masing-masing formasi yang ditawarkan sehingga harapannya calon aparatur desa yang mengikuti seleksi dapat mengetahui tupoksi dari formasi yang ditawarkan yaitu diantaranya sekretaris desa, kasi perencanaan dan keuangan, dan dukuh. Dengan adanya kerjasama antara panitia seleksi dan perguruan tinggi maka kerahasiaan soal akan terjamin dengan baik, sehingga pelaksanaan seleksi terbuka bisa berjalan dengan baik.

Kemudian yang *keempat*, memberikan kesempatan waktu kepada masyarakat Desa Bendungan maupun masyarakat di luar Desa Bendungan untuk melakukan pendaftaran dengan durasi waktu 1 minggu. Setelah waktu pendaftaran selesai maka panitia akan melakukan klarifikasi dokumen atau seleksi administrasi, dengan ketentuan sesuai syarat-syarat yang telah diumumkan. Bagi peserta yang tidak memenuhi syarat maka dinyatakan tidak lolos, dan bagi peserta yang memenuhi syarat maka dinyatakan lolos dan diumumkan serta berhak untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya. *Kelima*, seleksi tertulis secara bersamaan dan diawasi oleh panitia seleksi serta pihak ketiga yaitu universitas. Setiap formasi mempunyai soal yang berbeda, karena disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi formasi yang ditawarkan. *Keenam*, pengoreksian hasil ujian yang dilakukan oleh perguruan tinggi atau pihak ketiga. Pengoreksian seleksi terbuka di Desa Bendungan dilakukan secara transparan dengan disaksikan oleh tim kecamatan, masyarakat, perangkat desa, panitia, tim keamanan baik dari linmas maupun kepolisian dan peserta seleksi terbuka. Hal ini dilakukan untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecurangan, nepotisme dan lain-lain. Pengoreksian jawaban akan disaksikan langsung oleh masyarakat maupun peserta seleksi, dengan cara jawaban yang dikoreksi akan disorot dan ditayangkan di layar

Televisi LED dan LCD melalui proyektor yang telah disediakan. Setelah dilakukan pengoreksian maka akan dilakukan perangkingan sesuai dengan formasi jabatan yang ditawarkan. Bagi peserta yang mempunyai nilai tertinggi atau peringkat pertama maka secara otomatis akan menjadi pegawai aparatur desa sesuai dengan formasi yang diambil.

Sistem transparansi betul-betul dilakukan dimulai dari proses, pelaksanaan ujiannya yang dilakukan serentak sampai di tempat dan waktu yang sama hingga proses pengoreksi sampai dengan pengumuman yang terpilih semua dilakukan secara terbuka dan dapat disaksikan oleh semua orang. Dengan adanya transparansi ini harapannya adalah aparatur yang terpilih merupakan aparatur yang mempunyai kompetensi, sehingga bisa menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Kompetensi pegawai dalam hal ini bisa diukur berdasarkan hasil nilai ujian tulis, dimana peserta yang mempunyai nilai tertinggi maka secara otomatis akan menjadi aparatur desa sesuai dengan formasi yang ditawarkan di desa tersebut. Hal ini berlaku bagi seluruh peserta dan semua formasi yang telah disediakan, sehingga perangkat desa yang menduduki jabatan merupakan perangkat desa yang kompeten dan profesional. Dengan begitu maka dapat dilihat bahwa Pemerintah Desa Bendungan mempunyai keseriusan untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa sumberdaya manusia adalah ujung tombak dalam sebuah birokrasi, sehingga peserta yang lolos adalah orang-orang yang siap bekerja, siap melayani, siap melakukan perubahan, dan tentunya dapat mengurangi unsur-unsur politik dan kekerabatan. Hal ini juga menunjukkan bahwa langkah awal reformasi birokrasi yang diinginkan telah terlaksana dengan baik transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Reformasi birokrasi ini berusaha mendorong adanya perbaikan sistem kepegawaian mulai dari tingkat yang paling bawah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Seleksi terbuka bagi perangkat desa adalah inovasi baru untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Diantaranya yang telah dilakukan oleh pemerintah Desa Bendungan. Untuk menciptakan pelayanan publik yang baik dan berkualitas kepada masyarakat pemerintah Desa Bendungan melakukan seleksi terbuka demi mendapatkan sumber daya manusia

yang kompeten dan professional. Pemerintah Desa Bendungan mempunyai keseriusan untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa sumberdaya manusia adalah ujung tombak dalam sebuah birokrasi, sehingga peserta yang lolos adalah orang-orang yang siap bekerja, siap melayani, siap melakukan perubahan, dan tentunya dengan adanya sistem seleksi terbuka ini diharapkan dapat mengurangi ada unsur-unsur politik kekerabatan. Hal ini juga menunjukkan bahwa langkah awal reformasi birokrasi yang diinginkan telah terlaksana dengan baik transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Reformasi birokrasi ini berusaha mendorong adanya perbaikan sistem kepegawaian mulai dari tingkat yang paling bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Desa Bendungan dapat memperbaiki kualitas pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien bagi masyarakat.

Pada pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Bendungan ada beberapa tahap yang harus dilalui peserta diantaranya adalah sebagai berikut: *Pertama*, pemerintah Desa Bendungan melakukan pembentukan panitia seleksi terbuka yang diisi oleh perangkat desa, tokoh masyarakat, dan tim kecamatan. *Kedua*, panitia dan pemerintah desa menentukan formasi yang dibutuhkan sekaligus mengumumkan ke masyarakat melalui padukuhan-padukuhan yang ada di Desa Bendungan maupun masyarakat di luar Desa Bendungan. *Ketiga*, panitia melakukan kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perguruan tinggi negeri atau swasta. *Keempat*, membuka pendaftaran selama 1 minggu, dan melakukan seleksi administrasi serta mengumumkan hasil seleksi administrasi. *Kelima*, melakukan seleksi tertulis secara serentak yang diawasi oleh panitia seleksi dan pihak ketiga. *Keenam*, melakukan pengoreksian hasil ujian dan mengumumkan hasilnya secara transparan kepada masyarakat dan peserta ujian.

Seleksi terbuka yang dilakukan oleh Desa Bendungan merupakan sebuah inovasi yang sangat bagus guna memperbaiki kualitas pelayanan publik dari segi sumber daya manusia. Akan tetapi, perlu adanya perbaikan sistem pelaksanaan seleksi terbuka bagi perangkat desa, dimana seleksi tersebut hanya menggunakan seleksi administrasi dan tertulis. Sehingga perlu adanya perbaikan pada tahapan

seleksi yaitu dengan menambah komponen seleksi terbuka diantaranya adalah *fit and proper test* dan tes psikotes.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Edy Topo. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator Vol. 6 No. 2*.
- Atmojo, Muhammad Eko. (2016). Analisis Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Studi Kasus: Proses Promosi Jabatan Struktural Eselon II di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014. *Aristo Jurnal, Vol 7, Juli*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2016). Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huberman, dan Miles. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyono, Sutrisno Purwohadi. (2014). Sinergisitas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pasca Pemberlakuan UU No 6 Tahun 2014 Tentang Desa. *Masalah-Masalah Hukum, Jilid 43 No. 3 Juli*.
- Moleong, Lexy . J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. (2012). *Manajemen Pelayanan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter Dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salim, Agus. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Taira Wacana.
- Suharto, G Didik. (2016). *Membangun Kemandirian Desa (Perbandingan UU No. 22/1999, & UU No. 32/tahun 2004 serta Perspektif UU No.6/ 2014*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilo, Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Wijaya, HAW. (2002). *Pemerintahan Desa/ Marga: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah (Suatu Telaah Administrasi Negara)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Zulchaidir. (2011). Proses Rekrutmen Pimpinan Birokrasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Sleman dan Kota Parepare. *Jurnal Studi Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2 Agustus*.
- Kabarkota.com. (2015). SDM Menjadi Tantangan Pengembangan Wisata di DIY. diunduh dari <https://kabarkota.com/sdm-menjadi-tantangan-pengembangan-desa-wisata-di-diy-2/>. tanggal 13 Juni 2017.