

## REKRUTMEN PERANGKAT DESA DI DESA TULO'A

**Muhamad Ridho Sugeha<sup>1</sup>, Sukarman Kamuli<sup>2</sup>, Roni Lukum<sup>3</sup>**

PPKN FIS Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: [ridhosugeha112@gmail.com](mailto:ridhosugeha112@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a, Kecamatan Bulango Utara, Kabupaten Bone Bolango, serta mengidentifikasi peran dan tindakan kepala desa dalam proses tersebut, khususnya terkait indikasi nepotisme kekuasaan. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya transparansi dan profesionalisme dalam pengangkatan perangkat desa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang baik dan pelayanan publik yang berkualitas. Permasalahan utama yang diangkat adalah adanya dugaan nepotisme, di mana sebagian besar perangkat desa merupakan kerabat kepala desa, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a tidak adanya praktik nepotisme namun, dalam rekrutmen perangkat desa rendahnya kualitas sumber daya manusia lokal. Banyak warga desa yang belum memiliki tingkat pendidikan minimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Ini menyebabkan keterbatasan jumlah pelamar yang layak. Faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen meliputi adanya regulasi yang jelas dan kebutuhan akan perangkat desa yang kompeten, sedangkan faktor penghambat utamanya adalah budaya patronase, kurangnya pengawasan, serta minimnya keterlibatan masyarakat dalam proses seleksi.

**Kata kunci :** Proses Rekrutmen, nepotisme, tata kelola pemerintahan

### ABSTRACT

This study aims to describe the recruitment process of village officials in Tulo'a Village, Bulango Utara District, Bone Bolango Regency, and to identify the role and actions of the village head in the process, especially regarding indications of nepotism. The background of the study is based on the importance of transparency and professionalism in the appointment of village officials to achieve good village governance and quality public services. The main issue raised is the alleged nepotism, where most village officials are related to the village head, as well as the supporting and inhibiting factors in the recruitment process. The results show that the recruitment process of village officials in Tulo'a Village does not involve nepotism practices. However, the challenge lies in the low quality of the local human resources. Many village residents do not meet the minimum education level as required by regulations. This results in a limited number of eligible applicants. Supporting factors in the recruitment process include the existence of clear regulations and the need for competent village officials, while the main inhibiting factors are the culture of patronage, lack of supervision, and minimal community involvement in the selection process.

**Keywords:** Recruitment Process, Nepotism, Governance

### PENDAHULUAN

Dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, desa merupakan unit pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Desa tidak hanya menjadi objek pembangunan, tetapi juga berfungsi sebagai subjek yang turut aktif menentukan arah, bentuk, serta pelaksanaan pembangunan yang berbasis pada potensi dan

kebutuhan lokal. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, keberadaan desa mendapatkan penguatan kelembagaan dan kewenangan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat secara mandiri. Hal ini menjadi tonggak penting dalam mewujudkan pemerintahan yang inklusif dan partisipatif, sekaligus memperkuat otonomi desa untuk menentukan prioritas pembangunannya sendiri.

Kepemimpinan desa yang dijalankan oleh kepala desa bersama perangkatnya menjadi instrumen utama dalam mengelola berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kepala desa memegang peranan strategis dalam merumuskan visi pembangunan jangka menengah, menyusun anggaran, hingga mengeksekusi program-program pembangunan berbasis masyarakat. Namun demikian, pelaksanaan tugas-tugas tersebut tidak akan optimal tanpa dukungan perangkat desa yang profesional, kompeten, dan memahami prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik. Perangkat desa menjadi ujung tombak dalam implementasi kebijakan di tingkat lapangan, mulai dari pencatatan administrasi hingga pelayanan publik. Oleh karena itu, kualitas perangkat desa sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa.

Di sisi lain, proses seleksi dan pengangkatan perangkat desa kerap kali menemui berbagai kendala, baik dari sisi prosedur maupun substansi. Beberapa desa masih melakukan rekrutmen tanpa sistem yang baku, cenderung mengedepankan kedekatan personal atau hubungan kekerabatan daripada aspek kompetensi. Fenomena semacam ini menyebabkan banyaknya perangkat desa yang tidak memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keterampilan teknis yang relevan dengan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendampingan teknis juga turut memperparah rendahnya kapasitas aparatur desa. Akibatnya, pelaksanaan program pembangunan di desa seringkali tidak tepat sasaran, tidak efisien, bahkan tidak transparan. Hal ini tentunya berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia perangkat desa sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan Dana Desa dan keberhasilan pembangunan. Perangkat desa yang memiliki kompetensi mumpuni akan mampu menjalankan tugas secara profesional, mulai dari perencanaan partisipatif, pelaksanaan kegiatan yang efektif, hingga pelaporan dan evaluasi yang transparan. Namun, di berbagai daerah, masih banyak ditemukan perangkat desa yang tidak mampu memahami sistem keuangan desa, pengelolaan data berbasis aplikasi, atau menyusun laporan administrasi sesuai standar. Hal ini menunjukkan adanya celah yang cukup besar antara harapan ideal terhadap tata kelola desa dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pelaksanaan seleksi perangkat desa dilakukan, serta mengevaluasi sejauh mana kompetensi dan kapabilitas perangkat desa mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian ini akan difokuskan pada analisis peran kepala desa dalam memfasilitasi proses seleksi perangkat desa, kendala-kendala yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif dalam upaya memperkuat kelembagaan desa dan mendorong terciptanya pemerintahan desa yang transparan, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggali secara mendalam proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a, serta menelaah peran kepala desa dan dinamika yang menyertainya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, yang memungkinkan peneliti memahami konteks sosial serta praktik kelembagaan secara utuh. Informan utama terdiri dari kepala desa, perangkat desa, tokoh masyarakat, dan warga yang terlibat atau mengetahui proses seleksi perangkat desa. Analisis data dilakukan dengan mereduksi, menyajikan, dan menarik kesimpulan secara tematik berdasarkan prosedur Miles dan Huberman, dengan validasi melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh dari lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian yang dilaksanakan di Desa Tulo'a menemukan sejumlah permasalahan dan dinamika penting dalam proses perekrutan perangkat desa. Temuan-temuan ini mencerminkan kondisi faktual yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya peningkatan tata kelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

### Analisis Jabatan (Job Analysis)

Berdasarkan observasi dan wawancara mendalam, diketahui bahwa proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a belum didasarkan pada analisis jabatan yang terdokumentasi secara resmi. Kepala desa belum melakukan pemetaan kebutuhan jabatan maupun pembagian beban kerja secara sistematis sebelum mengadakan perekrutan. Tidak adanya dokumen analisis jabatan menyebabkan pengisian posisi perangkat desa sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan struktural dan fungsional yang aktual di lapangan. Hal ini berpotensi menghambat efektivitas kerja dan koordinasi antarperangkat. Meskipun demikian, calon yang terpilih umumnya memiliki pengalaman sosial kemasyarakatan yang memberikan sedikit pemahaman terhadap dinamika lokal dan sistem pemerintahan desa.

### Kompetensi Teknis dan Non-Teknis

Dalam pelaksanaan tugasnya, perangkat desa dituntut memiliki kombinasi antara keterampilan teknis dan non-teknis. Keterampilan teknis yang dibutuhkan antara lain mencakup kemampuan pengelolaan administrasi desa, penguasaan dasar penggunaan perangkat lunak kantor, serta pemahaman terhadap sistem keuangan dan regulasi pembangunan desa. Sementara itu, keterampilan non-teknis yang dianggap esensial meliputi kemampuan komunikasi interpersonal, etika kerja, kepemimpinan lokal, kemampuan mengambil keputusan, serta keterampilan kolaboratif dalam menyelesaikan permasalahan. Kombinasi dua aspek keterampilan ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan pelayanan publik yang responsif dan profesional.

### Uraian Jabatan (Job Description)

Di sisi lain, Desa Tulo'a telah melakukan upaya positif dengan menyusun uraian jabatan secara lebih terstruktur untuk beberapa posisi perangkat desa, seperti Kepala Seksi Pemerintahan dan Kepala Urusan Keuangan. Dokumen uraian jabatan tersebut menjelaskan tugas pokok, fungsi, relasi koordinasi, dan indikator kinerja bagi setiap posisi. Informasi tersebut disampaikan secara terbuka kepada masyarakat desa, terutama pada saat proses seleksi.

Transparansi ini dinilai mampu meningkatkan kepercayaan publik sekaligus memberi pemahaman lebih jelas kepada calon perangkat desa mengenai tanggung jawab yang akan diemban.

### **Spesifikasi Jabatan (Job Specification)**

Pemerintah Desa Tulo'a mulai menerapkan spesifikasi jabatan sebagai acuan dalam menentukan kelayakan calon perangkat desa. Meskipun belum tertuang dalam bentuk dokumen teknis yang terstandardisasi, aspek karakter, integritas moral, serta reputasi sosial turut dipertimbangkan dalam proses seleksi. Job specification ini berfungsi sebagai alat bantu objektif yang dapat mengurangi intervensi politik lokal dan menghindari praktik nepotisme. Kepala desa juga menyatakan bahwa pengembangan spesifikasi jabatan berbasis digital dan kebutuhan pelayanan publik ke depan sangat penting untuk mewujudkan perangkat desa yang adaptif terhadap tantangan zaman.

### **Hambatan Rekrutmen**

Salah satu hambatan signifikan yang dihadapi dalam proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a adalah rendahnya kualifikasi sumber daya manusia yang tersedia di tingkat lokal. Sebagian besar warga desa belum memenuhi persyaratan pendidikan formal minimal, sementara warga yang memenuhi syarat sering kali merasa kurang percaya diri akibat keterbatasan pengalaman kerja atau kurangnya pelatihan yang relevan. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum optimalnya program pengembangan kapasitas masyarakat desa secara jangka panjang, terutama dalam membangun kesiapan SDM lokal untuk terlibat aktif dalam pemerintahan desa.

### **Pembahasan**

Proses rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a menunjukkan beberapa praktik yang telah mengikuti prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, namun masih terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang lebih profesional dan akuntabel. Rekrutmen yang baik tidak hanya bertujuan mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga memastikan bahwa perangkat desa yang terpilih memiliki kapasitas dan integritas untuk menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi setiap tahapan rekrutmen agar sesuai dengan prinsip transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas.

Analisis jabatan (job analysis) merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam menentukan kebutuhan perangkat desa. Sesuai pandangan Wahjono (2005), job analysis adalah proses sistematis untuk merinci tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi suatu jabatan. Di Desa Tulo'a, job analysis dilakukan dengan melibatkan tim kecil yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, dan perangkat senior. Proses ini tidak dilakukan secara sepihak, tetapi melalui musyawarah untuk memetakan beban kerja dan fungsi jabatan berdasarkan kebutuhan pelayanan masyarakat. Diskusi ini mengidentifikasi jabatan mana yang membutuhkan keahlian tertentu dan sejauh mana peran tersebut berkontribusi pada pelayanan publik di desa. Sayangnya, dokumen analisis jabatan belum diinformalkan secara tertulis, sehingga potensi ketidaksesuaian antara posisi yang diisi dan kebutuhan organisasi masih terjadi (Fatimah et al., 2023; Waruwu et al., 2024). Selain itu, tidak adanya evaluasi periodik terhadap beban kerja perangkat desa berpotensi menciptakan ketimpangan dalam pembagian tugas serta menurunkan kinerja organisasi desa secara keseluruhan.

Setelah analisis jabatan, disusun uraian jabatan (job description) untuk setiap posisi yang akan diisi seperti Kasi Pemerintahan, Kaur Keuangan, dan Kepala Dusun. Dokumen ini memuat rincian mengenai fungsi utama, tugas pokok, indikator keberhasilan, serta hubungan koordinasi antarperangkat. Dalam praktiknya, job description ini disampaikan secara terbuka kepada masyarakat saat sosialisasi dan melalui papan pengumuman desa. Langkah ini mencerminkan upaya peningkatan transparansi serta memberikan pemahaman yang lebih baik kepada calon pelamar mengenai tanggung jawab jabatan yang dituju (Youhanita et al., 2022; Pratama et al., 2024). Job description yang jelas juga berfungsi sebagai alat kontrol kinerja, sehingga setelah perangkat desa diangkat, mereka memiliki acuan formal dalam menjalankan tugas serta menjadi dasar evaluasi dalam proses monitoring dan pelaporan. Dengan demikian, keberadaan uraian jabatan tidak hanya berguna pada tahap rekrutmen, tetapi juga mendukung akuntabilitas dalam pelayanan publik.

Tahap selanjutnya adalah penyusunan spesifikasi jabatan (job specification) yang menjadi acuan utama dalam proses seleksi. Di Desa Tulo'a, job specification mencakup kualifikasi pendidikan minimal, batas usia, kemampuan teknis seperti penggunaan komputer dan pengelolaan keuangan, serta aspek non-teknis seperti etika kerja dan keterampilan komunikasi. Untuk jabatan Kaur Keuangan, misalnya, calon diwajibkan memiliki kemampuan dasar pengelolaan keuangan dan mengoperasikan perangkat lunak seperti Microsoft Excel. Kepala desa menegaskan bahwa aspek etika, loyalitas, dan pengalaman kerja turut diperhitungkan dalam seleksi (Anggraini et al., 2024; Denpasar, 2024). Penerapan job specification yang ketat sangat penting agar perangkat desa yang direkrut mampu memenuhi tuntutan administratif dan teknis dalam pengelolaan dana desa yang semakin kompleks. Selain itu, pendekatan ini dapat mencegah praktik nepotisme dan politisasi dalam rekrutmen, yang sering menjadi masalah dalam pemerintahan tingkat lokal (Hasibuan & Ivanna, 2024).

Namun demikian, proses rekrutmen dihadapkan pada kendala utama, yaitu keterbatasan kualitas SDM lokal. Sebagian besar warga desa belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan atau merasa kurang percaya diri untuk bersaing karena minimnya pengalaman. Hambatan ini mencerminkan rendahnya investasi dalam pengembangan kapasitas masyarakat desa secara berkelanjutan. Rendahnya kesiapan masyarakat menjadi refleksi penting bahwa proses rekrutmen harus dibarengi dengan strategi pembangunan sumber daya manusia jangka panjang (Adnan, 2020; Nikmah et al., 2023; Mahendra & Juliani, 2022). Pemerintah desa perlu menggagas program pelatihan atau pelibatan masyarakat dalam kegiatan administratif untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam mengisi posisi strategis di desa. Selain itu, kerja sama dengan lembaga pelatihan dan pemerintah daerah juga perlu diperkuat untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang berkelanjutan. Hal ini akan mendorong regenerasi kepemimpinan desa yang lebih berkualitas di masa depan.

## KESIMPULAN

Rekrutmen perangkat desa di Desa Tulo'a telah menerapkan tahapan profesional yang mengacu pada konsep job analysis, job description, dan job specification. Analisis jabatan dilakukan melalui evaluasi kebutuhan organisasi secara partisipatif oleh tim kecil desa, guna memastikan setiap posisi didasarkan pada kebutuhan riil pelayanan masyarakat. Uraian jabatan disusun secara rinci dan disosialisasikan terbuka kepada masyarakat, sehingga membantu calon pelamar memahami tugas dan tanggung jawab jabatan secara menyeluruh. Selain itu, spesifikasi jabatan diterapkan secara ketat, dengan persyaratan teknis dan administratif yang jelas pada setiap lowongan, khususnya pada posisi strategis seperti Kaur Keuangan. Penerapan

ketiga tahapan ini menunjukkan upaya peningkatan kualitas dan profesionalitas rekrutmen di tingkat desa melalui transparansi dan akuntabilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, H. (2020). Implikasi penyalahgunaan alokasi dana desa oleh kepala desa terhadap pemerintahan desa. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 11(2), 151. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i2.2122>
- Anggraini, H., Syamsuri, S., Lion, E., & ... (2024). Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan mitra di BPS Kabupaten Seruyan. *Innovative: Journal of Social Research*, 4, 5830–5845. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10863>
- Denpasar, A. P. (2024). Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja oleh Human Resources Department di Social Palace Café Malang. *Diparo: Jurnal Manajemen dan Pariwisata*, 4(2), 64–76. <https://doi.org/10.53356/diparojs.v4i2.86>
- Fatimah, F., Wulandari, & Aprianti, K. (2023). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren*, 1(2), 105–111.
- Harahap, N., Suherman, E., & Romli, A. D. (2022). Proses rekrutmen pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3), 9767–9772. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3235>
- Haryani, T., Kuswoyo, S., Manusia, B., Usaha, B., Lingkungan, B., & Masyarakat, P. (2022). *Jurnal Sociopolitico*, 4, 36–48.
- Hasdiana, U. (2018). [No title]. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024>
- Hasibuan, R. Y., & Ivanna, J. (2024). Dinamika politik lokal: Nepotisme dan konflik internal di Pemerintah Desa Cinta Rakyat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 6(4), 20580–20585.
- Herlina, M. (2021). Sumber kewenangan badan atau pejabat tata usaha negara. *Universitas Ekasakti Padang*, 4.
- Mahendra, D. A., & Juliani, H. (2022). Implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil. *Administrative Law & Governance Journal*, 5(3), 216–226.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Nur Khobiburrohma, E., Margareta, P. S., & Hasbullah, M. H. (2020). Penerapan sistem merit dalam birokrasi Indonesia untuk mewujudkan good governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>
- Pemerintahan, D. I., Debora, B., Moningka, N., Setiabudhi, D. O., & Rumokoy, D. A. (2025). *Lex Privatum: Jurnal Fakultas Hukum Unsrat*, 14(5).
- Pratama, M. H., Panjaitan, J., & Siahaan, P. G. (2024). Analisis keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 69–80.
- Prayudi, M. A., Dewi, G. A. K. R. S., Vijaya, D. P., & Ekawati, L. P. (2019). Teori peran dan konsep expectation-gap fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(4), 449–467. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i4.3931>

- Putri, N. H., Auliandari, T., Rahmawati, N., Ramadani, A., & Tim Prodi Akuntansi. (2021). Strategi rekrutmen terhadap sumber daya manusia pada PT Pertamina. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2911–2916. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1318/1161>
- Sidik, H., Nursyirwan, N., & Abdulahanaa, A. (2021). Nepotisme golongan dan jabatan. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 189–216. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i2.401>
- Waruwu, A., Halawa, O., & Waruwu, E. (2024). Analisis perencanaan perekrutan sumber daya manusia (SDM) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 833–842.
- Youhanita, E., Kuswanto, K., Rachma, E. A., Sutarum, S., Nurdiana, R., & Astutik, N. F. W. (2022). Transparansi rekrutmen dan seleksi perangkat Desa Sugihwaras. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 1762–1769. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.8045>