

PERAN UJI KOMPETENSI DAN WAWANCARA TERSTRUKTUR PADA VALIDITAS SELEKSI PERANGKAT DESA KUTALANGGENG KECAMATAN TEGALWARU

Nanda Permana^{1*}, Wanta², Asep Darojatul Romli³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

e-mail: mn19.nandapermana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 10/04/2026; Direvisi: 18/08/2026; Diterbitkan: 31/08/2026

ABSTRAK

Penyelenggaraan pemerintahan desa menuntut perangkat desa yang kompeten, profesional, dan mampu memberikan pelayanan publik secara akuntabel. Kondisi tersebut menjadikan proses seleksi perangkat desa penting dilakukan secara objektif dan terukur, terutama karena seleksi yang kurang transparan dapat menimbulkan keraguan terhadap keadilan dan kualitas hasil seleksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran uji kompetensi dan wawancara terstruktur dalam meningkatkan validitas seleksi perangkat desa di Desa Kutalanggeng, Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan langsung, pengalaman, dan pengetahuan mengenai proses seleksi, dengan pengembangan informan melalui *snowball sampling* apabila diperlukan. Informan penelitian meliputi kepala desa atau sekretaris desa, panitia seleksi, perwakilan pemerintah kecamatan, anggota BPD, tokoh masyarakat, dan calon perangkat desa. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member check*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji kompetensi berperan dalam menilai kemampuan teknis dan pengetahuan administratif, sedangkan wawancara terstruktur menilai integritas, komunikasi, motivasi, dan orientasi pelayanan. Kombinasi keduanya memberikan penilaian yang lebih komprehensif dan mendukung objektivitas serta transparansi proses seleksi. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan instrumen seleksi yang terstandar dapat memperkuat penerapan prinsip merit dalam pengisian perangkat desa.

Kata Kunci: *Seleksi Perangkat Desa, Uji Kompetensi, Wawancara Terstruktur, Validitas Seleksi*

ABSTRACT

Village governance requires competent and professional village officials who are able to provide accountable public services. This condition makes the selection process important to conduct objectively and systematically because a selection process that is not transparent may raise concerns about fairness and the quality of selection outcomes. This study aims to analyze the role of competency tests and structured interviews in improving the validity of village apparatus selection in Kutalanggeng Village, Tegalwaru District, Karawang Regency. The study employed a qualitative approach with a case study design. Informants were selected using purposive sampling based on their direct involvement, experience, and knowledge of the selection process, with informants being further identified through snowball sampling when

necessary. The informants included the village head or village secretary, selection committee members, sub-district government representatives, Village Consultative Body members, community leaders, and village apparatus candidates. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis and analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña through data reduction, data display, and conclusion drawing. Data credibility was strengthened through source triangulation, technique triangulation, and member checking. The findings indicate that competency tests assess candidates' technical abilities and administrative knowledge, whereas structured interviews assess integrity, communication, motivation, and service orientation. The combination of both instruments provides a more comprehensive assessment and supports objectivity and transparency in the selection process. The findings indicate that standardized selection instruments can strengthen merit-based recruitment in village government.

Keywords: *Village Apparatus Selection, Competency Test, Structured Interview, Selection Validity*

PENDAHULUAN

Perubahan tata kelola pemerintahan desa di Indonesia mengalami perkembangan signifikan sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024. Regulasi tersebut memberikan kewenangan yang lebih luas kepada desa untuk mengelola pembangunan, pelayanan publik, serta pengelolaan sumber daya secara mandiri. Dengan adanya otonomi yang lebih besar tersebut, desa tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan pemerintah pusat, tetapi juga sebagai aktor penting dalam penyelenggaraan pemerintahan lokal yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Besarnya cakupan penyelenggaraan pemerintahan desa tersebut tercermin dari jumlah desa dan kelurahan yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, sehingga kualitas tata kelola pemerintahan desa menjadi bagian penting dalam mendukung pelayanan publik dan pembangunan di tingkat lokal (Badan Pusat Statistik, 2024; Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi ini menuntut keberadaan aparatur desa yang profesional, kompeten, serta mampu menjalankan fungsi pemerintahan secara akuntabel.

Dalam hal tersebut, perangkat desa memegang peran strategis sebagai pelaksana administrasi pemerintahan, pengelola pelayanan publik, serta penghubung antara kebijakan pemerintah dan kebutuhan masyarakat di tingkat lokal (Ningsih & Pradana, 2026). Kualitas perangkat desa sangat menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Kualitas sumber daya manusia aparat desa juga berhubungan dengan kualitas kerja dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pengelolaan sumber daya desa (Nazara et al., 2023). Oleh karena itu, proses seleksi perangkat desa menjadi tahap yang sangat penting untuk memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Seleksi yang tidak dilakukan secara profesional berpotensi menghasilkan aparatur desa yang kurang kompeten, sehingga dapat berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik di desa (Sunarso et al., 2025).

Secara normatif, proses pengangkatan perangkat desa telah diatur dalam berbagai regulasi, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Desa serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa yang kemudian diperbarui melalui Permendagri Nomor 67 Tahun 2017. Regulasi tersebut menegaskan bahwa proses seleksi perangkat desa harus dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel. Selain itu,

pemerintah daerah juga dapat menetapkan kebijakan teknis untuk memastikan proses seleksi berjalan sesuai dengan prinsip merit system. Dalam konteks Kabupaten Karawang, penyelenggaraan pemerintahan desa juga memiliki landasan kebijakan daerah melalui Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Desa (Pemerintah Kabupaten Karawang, 2019). Kondisi pemerintahan dan pembangunan daerah Kabupaten Karawang turut menjadi konteks penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di wilayah tersebut (Pemerintah Kabupaten Karawang, 2022). Dengan demikian, seleksi perangkat desa tidak hanya menjadi proses administratif, tetapi juga mekanisme penting dalam menjamin kualitas sumber daya manusia di tingkat desa.

Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa proses seleksi perangkat desa masih menghadapi tantangan, terutama terkait transparansi, objektivitas, pengawasan, dan potensi intervensi kepentingan lokal. Sunarso et al. (2025) menunjukkan bahwa efektivitas seleksi perangkat desa berkaitan dengan transparansi proses, kejelasan regulasi, kompetensi peserta, kualitas panitia, pengawasan, dan keterlibatan masyarakat. Penelitian Selvia dan Rodiyah (2020) mengenai rekrutmen dan seleksi perangkat desa juga menunjukkan bahwa pelaksanaan proses seleksi perlu memperhatikan mekanisme dan prosedur yang dapat mendukung objektivitas dalam penentuan calon perangkat desa. Selain itu, penelitian mengenai penetapan perangkat desa menunjukkan bahwa proses tersebut masih dapat dipengaruhi oleh nepotisme, fanatisme kelompok, serta faktor suka atau tidak suka dan loyalitas (Samsaman et al., 2022). Praktik nepotisme dalam pemerintahan desa juga menjadi persoalan yang dapat mengganggu penerapan prinsip merit dan transparansi dalam pengelolaan aparatur desa (Puansah, 2025). Studi yang lebih baru mengenai rekrutmen perangkat desa di Kabupaten Tuban juga menunjukkan bahwa standarisasi proses dapat memperkuat transparansi dan kesempatan yang lebih setara, tetapi pengawasan yang lemah, intervensi politik lokal, keterbatasan akses informasi, dan rendahnya kepercayaan publik masih menjadi kendala (Iswanto et al., 2026). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penggunaan instrumen seleksi yang terstandar dan dapat dipertanggungjawabkan untuk meningkatkan objektivitas penilaian calon perangkat desa.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, validitas instrumen seleksi menjadi aspek penting karena instrumen harus mampu menilai kompetensi yang relevan dengan tuntutan jabatan. Uji kompetensi dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengetahuan dan kemampuan teknis calon, sedangkan wawancara terstruktur memberikan kerangka penilaian yang lebih konsisten terhadap aspek perilaku dan interpersonal. Bukti empiris menunjukkan bahwa wawancara terstruktur memiliki nilai validitas yang kuat dalam konteks seleksi, terutama ketika pertanyaan, kriteria jawaban, dan prosedur penilaian distandarkan (Sackett et al., 2022). Penelitian Lee et al. (2022) juga menunjukkan bahwa wawancara terstruktur dapat memberikan bukti validitas dan keadilan ketika digunakan sebagai instrumen seleksi. Dengan demikian, penggunaan lebih dari satu metode seleksi memungkinkan penilaian dilakukan terhadap aspek kompetensi yang berbeda secara lebih komprehensif.

Berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kombinasi antara tes kompetensi dan wawancara terstruktur memiliki tingkat validitas yang lebih tinggi dalam memprediksi kinerja dibandingkan metode seleksi yang tidak terstandar. Wawancara terstruktur memungkinkan penilaian yang lebih objektif karena menggunakan pertanyaan yang sama dan kriteria penilaian yang jelas bagi setiap kandidat. Sementara itu, uji kompetensi memberikan gambaran mengenai kemampuan teknis yang dimiliki oleh calon pegawai.

Meskipun demikian, kajian mengenai penerapan uji kompetensi dan wawancara terstruktur secara bersamaan dalam seleksi perangkat desa di tingkat desa masih relatif terbatas. Penelitian sebelumnya banyak membahas mekanisme rekrutmen, transparansi, atau efektivitas seleksi secara umum, sedangkan kajian yang secara khusus menghubungkan fungsi masing-masing instrumen dengan validitas proses seleksi masih perlu diperkuat. Kesenjangan tersebut penting dikaji karena kualitas instrumen dan konsistensi penerapannya dapat menentukan apakah seleksi benar-benar menghasilkan calon yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Desa Kutalanggeng di Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang, merupakan salah satu desa yang melaksanakan seleksi perangkat desa dengan menggunakan uji kompetensi dan wawancara terstruktur sebagai instrumen utama dalam proses seleksi. Penggunaan kedua metode tersebut diharapkan mampu meningkatkan objektivitas serta menghasilkan perangkat desa yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pemerintahan desa. Namun demikian, masih diperlukan kajian lebih mendalam mengenai sejauh mana kedua instrumen tersebut berperan dalam menjamin validitas seleksi perangkat desa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran uji kompetensi dan wawancara terstruktur dalam meningkatkan validitas seleksi perangkat desa di Desa Kutalanggeng, Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem seleksi perangkat desa yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat pemerintahan desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam pelaksanaan uji kompetensi dan wawancara terstruktur dalam seleksi perangkat desa di Desa Kutalanggeng, Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang. Lokasi dipilih secara purposif karena desa tersebut melaksanakan seleksi perangkat desa menggunakan uji kompetensi dan wawancara terstruktur. Informan dipilih secara *purposive* berdasarkan keterlibatan langsung, pengalaman, dan pengetahuan mengenai proses seleksi, meliputi kepala desa atau sekretaris desa, panitia seleksi, perwakilan pemerintah kecamatan, anggota BPD, tokoh masyarakat, dan calon perangkat desa. Informan tambahan dapat diperoleh secara *snowball* apabila diperlukan untuk memperdalam informasi.

Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, dan format dokumentasi disusun oleh peneliti berdasarkan fokus penelitian dan indikator yang relevan dengan proses seleksi perangkat desa, dengan mengacu pada kajian tentang mekanisme seleksi perangkat desa (Hidayat & Wijayanti, 2021) dan efektivitas seleksi perangkat desa (Sunarso et al., 2025), kemudian disesuaikan dengan konteks Desa Kutalanggeng. Sementara itu, uji kompetensi dan wawancara terstruktur merupakan instrumen seleksi yang digunakan oleh panitia desa dan dikaji melalui dokumen pelaksanaan serta keterangan informan; keduanya bukan instrumen yang dikembangkan peneliti. Penelitian ini tidak melakukan uji validitas instrumen secara kuantitatif karena fokus penelitian adalah memahami proses dan makna penerapan instrumen seleksi. Kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member check*.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara menggali proses penyusunan dan pelaksanaan uji kompetensi serta wawancara terstruktur, termasuk persepsi informan mengenai objektivitas, keadilan, dan validitas seleksi. Observasi dilakukan terhadap tata laksana seleksi, interaksi panitia dengan

peserta, dan penyampaian hasil seleksi. Dokumentasi mencakup pedoman seleksi, pengumuman, berita acara, serta dokumen hasil penilaian uji kompetensi dan wawancara. Sebelum pengumpulan data dimulai, seluruh partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat, dan kerahasiaan penelitian serta diminta memberikan informed consent secara sukarela. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap perangkat desa yang kompeten berkaitan langsung dengan meningkatnya tuntutan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Informan dari pemerintah desa menjelaskan bahwa perangkat desa tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus memahami regulasi dan mampu berkomunikasi dengan masyarakat. Temuan lapangan menunjukkan bahwa proses seleksi diarahkan untuk mengisi posisi perangkat desa dengan calon yang memenuhi kemampuan teknis dan perilaku sesuai tuntutan jabatan. Transparansi dan keadilan dipandang penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat serta mengurangi persepsi nepotisme atau favoritisme. Dengan meningkatnya kompleksitas tugas pemerintahan desa, proses seleksi perangkat desa menjadi tahap yang sangat penting untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, proses seleksi harus dilakukan secara objektif, transparan, dan mampu menghasilkan aparatur yang profesional.

Uji kompetensi digunakan untuk menilai kemampuan teknis dan pengetahuan administratif calon perangkat desa, meliputi pemahaman administrasi desa, regulasi pemerintahan desa, pengelolaan dokumen, dan pelayanan administrasi. Berdasarkan keterangan panitia dan penguji, materi tes disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan serta regulasi yang berkaitan dengan pemerintahan desa. Hasil wawancara dengan panitia dan penguji menunjukkan bahwa penilaian uji kompetensi didasarkan pada jawaban peserta sehingga hasilnya relatif lebih terstandar dibandingkan penilaian yang hanya mengandalkan pertimbangan subjektif. Uji kompetensi juga membantu panitia mengidentifikasi calon yang memiliki kemampuan teknis sesuai kebutuhan jabatan.

Wawancara terstruktur digunakan untuk menilai aspek yang tidak sepenuhnya dapat diukur melalui tes tertulis, terutama integritas, komunikasi, motivasi kerja, dan orientasi pelayanan. Setiap kandidat memperoleh pertanyaan yang sama dan dinilai menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Penggunaan pertanyaan dan kriteria penilaian yang seragam membuat proses wawancara lebih sistematis dan membantu mengurangi variasi penilaian antar peserta. Temuan observasi dan dokumentasi mendukung bahwa wawancara ditempatkan sebagai pelengkap uji kompetensi dalam menilai aspek perilaku.

Integrasi Uji Kompetensi dan Wawancara Terstruktur

Temuan menunjukkan bahwa kedua instrumen saling melengkapi. Uji kompetensi memberikan informasi mengenai kemampuan teknis dan pengetahuan administratif, sedangkan wawancara terstruktur memberikan informasi mengenai aspek perilaku dan karakter kerja. Dengan demikian, keputusan seleksi tidak hanya bertumpu pada satu jenis kemampuan. Kombinasi kedua instrumen tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesesuaian calon perangkat desa dengan tuntutan jabatan yang akan diemban.

Tantangan Pelaksanaan Seleksi

Penelitian juga menemukan tantangan berupa kondisi psikologis peserta yang merasa gugup ketika mengikuti ujian maupun wawancara. Sebagian peserta belum terbiasa dengan seleksi formal dan wawancara terstruktur. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan peserta dalam menunjukkan kompetensi yang sebenarnya. Temuan tersebut menunjukkan perlunya sosialisasi mekanisme seleksi secara lebih awal dan pemberian informasi yang memadai mengenai tahapan, materi, serta kriteria penilaian agar peserta memahami proses secara lebih baik.

Tabel 1. Temuan Pelaksanaan Uji Kompetensi dan Wawancara dalam Seleksi Perangkat Desa

Aspek yang Dikaji	Temuan Utama	Sumber Data
Kebutuhan kompetensi	Perangkat desa dituntut memiliki kemampuan administrasi, pemahaman regulasi, dan komunikasi pelayanan.	Wawancara dan observasi
Uji kompetensi	Menilai pengetahuan administrasi, regulasi, pengelolaan dokumen, dan kemampuan teknis.	Wawancara panitia/penguji dan dokumen seleksi
Wawancara terstruktur	Menilai integritas, komunikasi, motivasi, dan orientasi pelayanan dengan pertanyaan serta kriteria yang seragam.	Wawancara, observasi, dan dokumen
Integrasi instrumen	Kedua instrumen memberikan penilaian yang lebih komprehensif terhadap aspek teknis dan perilaku.	Triangulasi sumber dan teknik
Tantangan	Kegugupan peserta dan ketidakbiasaan terhadap seleksi formal dapat memengaruhi performa.	Wawancara dan observasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa uji kompetensi dan wawancara terstruktur berperan saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas proses seleksi perangkat desa di Desa Kutalanggeng. Uji kompetensi memberikan informasi mengenai kemampuan teknis dan pengetahuan administratif, sedangkan wawancara terstruktur memberikan informasi mengenai integritas, komunikasi, motivasi, dan orientasi pelayanan. Makna utama temuan ini adalah bahwa validitas seleksi menjadi lebih kuat ketika penilaian tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan perilaku kerja melalui prosedur yang terstandar. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa standardisasi instrumen perlu diikuti transparansi, dokumentasi, dan pengawasan agar hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Implikasinya, pemerintah desa dan panitia seleksi perlu menetapkan indikator kompetensi yang sesuai dengan setiap jabatan, menyusun rubrik penilaian yang jelas, mendokumentasikan hasil setiap tahapan, serta memberikan sosialisasi kepada peserta sebelum seleksi dilaksanakan. Pengembangan ke depan dapat diarahkan pada pemanfaatan sistem seleksi berbasis digital atau Computer Assisted Test (CAT), audit proses penilaian, dan

penguatan mekanisme pengawasan untuk meningkatkan konsistensi serta transparansi. Penelitian selanjutnya disarankan membandingkan beberapa desa atau periode seleksi dan mengombinasikan pendekatan kualitatif dengan data kuantitatif hasil tes agar hubungan antara instrumen seleksi dan kualitas perangkat desa yang terpilih dapat diuji secara lebih kuat.

Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa uji kompetensi dan wawancara terstruktur tidak berfungsi sebagai dua instrumen yang berdiri sendiri, melainkan sebagai pasangan metode yang menilai dimensi kompetensi yang berbeda. Uji kompetensi berfokus pada kemampuan teknis dan pengetahuan administratif, sedangkan wawancara terstruktur menangkap aspek perilaku yang relevan dengan pelayanan publik. Pola ini sejalan dengan Sunarso et al. (2025) yang menempatkan kompetensi peserta, transparansi, kualitas panitia, dan pengawasan sebagai unsur penting dalam efektivitas seleksi perangkat desa. Temuan ini juga sejalan dengan Habibullah (2024) yang menunjukkan bahwa penggunaan tahapan seleksi yang terstruktur, termasuk tes kemampuan dan wawancara, dapat mendukung proses seleksi perangkat desa yang lebih sistematis dan objektif. Dengan demikian, validitas seleksi dalam konteks penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai kemampuan proses seleksi untuk menghasilkan informasi yang relevan dan saling melengkapi mengenai kesesuaian calon dengan tuntutan jabatan.

Penggunaan wawancara terstruktur juga memiliki makna penting dari sisi pengendalian subjektivitas. Pertanyaan yang sama dan kriteria penilaian yang seragam memberikan dasar yang lebih konsisten untuk membandingkan kandidat. Temuan tersebut sejalan dengan Lee et al. (2022), yang menunjukkan bahwa wawancara terstruktur dapat memberikan bukti validitas dan keadilan sebagai instrumen seleksi. Sackett et al. (2022) juga menunjukkan bahwa wawancara terstruktur termasuk metode seleksi dengan validitas yang relatif kuat. Devi et al. (2024) juga menjelaskan bahwa wawancara kandidat yang dilakukan secara sistematis dapat mendukung efisiensi dan efektivitas proses seleksi melalui pengelolaan pertanyaan dan proses penilaian yang lebih terarah. Artinya, penerapan wawancara terstruktur di Desa Kutalanggeng tidak hanya memperkaya informasi mengenai karakter calon, tetapi juga memperkuat konsistensi proses penilaian.

Pada saat yang sama, temuan penelitian menunjukkan bahwa keberadaan instrumen yang terstandar belum otomatis menjamin seleksi yang sepenuhnya objektif. Kegugupan peserta, keterbatasan pengalaman mengikuti seleksi formal, serta kebutuhan akan sosialisasi menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan tetap dipengaruhi oleh kondisi proses. Hal ini sejalan dengan Iswanto et al. (2026) yang menemukan bahwa standarisasi rekrutmen dapat memperkuat transparansi, tetapi pengawasan, akses informasi, dan potensi intervensi lokal tetap menjadi tantangan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, penerapan sistem seleksi yang baik perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan organisasi (Nardo, 2022; Rosita, 2024). Seiff dan Suwaidi (2023) juga menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia membutuhkan proses pengelolaan yang sistematis agar sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, peningkatan validitas seleksi perlu dilakukan secara menyeluruh melalui standarisasi instrumen, kejelasan kriteria, dokumentasi hasil, pengawasan, dan transparansi informasi kepada peserta.

Secara praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa pemerintah desa dapat mempertahankan kombinasi uji kompetensi dan wawancara terstruktur, tetapi perlu memperkuat kualitas masing-masing instrumen. Uji kompetensi perlu ditautkan dengan

kompetensi jabatan yang benar-benar dibutuhkan, sedangkan wawancara perlu menggunakan indikator perilaku yang jelas dan rubrik penilaian yang konsisten. Penguatan aspek kompetensi dan perilaku tersebut sejalan dengan perspektif psikologi industri dan organisasi yang menempatkan proses penilaian sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam memperoleh individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Almigo & Karisma, 2024; Wicaksana et al., 2021). Dengan demikian, integrasi kedua instrumen dapat mendukung prinsip merit, mengurangi ruang subjektivitas, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap hasil seleksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, uji kompetensi dan wawancara terstruktur berperan saling melengkapi dalam meningkatkan validitas seleksi perangkat desa di Desa Kutalanggeng, Kecamatan Tegalwaru, Kabupaten Karawang. Uji kompetensi mampu memberikan gambaran mengenai kemampuan teknis dan pengetahuan administratif calon perangkat desa, sedangkan wawancara terstruktur melengkapi penilaian melalui aspek integritas, komunikasi, motivasi, dan orientasi pelayanan. Integrasi kedua instrumen membuat penilaian calon lebih komprehensif dan mengurangi ketergantungan pada penilaian subjektif.

Namun, efektivitas instrumen seleksi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan tes dan wawancara yang terstandar, tetapi juga oleh kejelasan kriteria, transparansi proses, dokumentasi hasil, dan pengawasan. Kegugupan peserta serta ketidakbiasaan terhadap seleksi formal juga menjadi tantangan yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kemampuan peserta dalam menunjukkan kompetensi secara optimal. Oleh karena itu, penerapan uji kompetensi dan wawancara terstruktur perlu disertai sosialisasi mekanisme seleksi, rubrik penilaian yang jelas, serta dokumentasi dan pengawasan yang konsisten agar prinsip objektivitas, keadilan, transparansi, dan merit dalam seleksi perangkat desa dapat diwujudkan secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N., & Karisma, D. K. P. (2024). Peran psikologi industri dan organisasi dalam pelatihan kerja di PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit III Plaju. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 14(2), 28–36. <https://ojs.uninus.ac.id/index.php/JPKM/article/view/3410>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik potensi desa Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah desa/kelurahan menurut provinsi dan letak geografi, 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Devi, A. S., Hotimah, K., A., R. S., Karimullah, A., & Anshori, M. I. (2024). Mewawancarai kandidat: Strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. *MASMAN Master Manajemen*, 2(2), 66–78. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2.387>
- Habibullah. (2024). Model seleksi terbuka perangkat desa berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Demak No. 11 Tahun 2022. *Civitas Consecratio*, 4(2), 113–124. <https://ejournal.ipdn.ac.id/cc/article/view/4718>
- Hidayat, R., & Wijayanti, S. N. (2021). Mekanisme seleksi perangkat desa sebagai salah satu alternatif mewujudkan good governance. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11483>
- Iswanto, D., Nashihah, D., & Putra, R. A. (2026). Meritocracy in village government: Implementation of village apparatus recruitment in Tuban Regency. *Jurnal MSDA*

- (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 14(1), 51–69.
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v14i1.6159>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa*.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa*.
- Lee, H. J., Ryu, S. W., Won, J. Y., & Park, H. W. (2022). The validity of the assignment book-based structured interview in predicting academic performance in medical schools: A retrospective cohort study. *Korean Journal of Medical Education*, 34(1), 71–77.
<https://doi.org/10.3946/kjme.2022.221>
- Nardo, R. (2022). *Human capital management*. CV Media Sains Indonesia.
- Nazara, S., Zebua, E., Hulu, F., & Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas kerja aparat desa dalam pengelolaan dana desa. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 10–14.
<https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/62>
- Ningsih, N. R., & Pradana, D. A. (2026). Pendampingan peningkatan objektivitas dan transparansi penilaian seleksi perangkat desa Kajarharjo Banyuwangi. *Jurnal Bhakti Pendidikan Blambangan*, 1(1), 27–36. <https://jurnal.untag-banyuwangi.ac.id/index.php/JBPB/article/view/933>
- Pemerintah Kabupaten Karawang. (2019). *Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 4 Tahun 2019 tentang desa*.
- Pemerintah Kabupaten Karawang. (2022). *Gambaran umum kondisi daerah Kabupaten Karawang tahun 2022 dalam RPJMD Karawang yang mandiri, maju, adil, dan makmur*.
- Puansah, I. (2025). Praktik nepotisme pada pemerintahan desa. *Inovasi: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(1), 568–581. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i1.4559>
- Republik Indonesia. (2014a). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa*.
- Republik Indonesia. (2014b). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa*.
- Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa*.
- Rosita, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068.
<https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Samsaman, L., Rengifurwarin, Z. A., & Ponto, I. S. (2022). Efektivitas proses penetapan perangkat desa pada Desa Administratif Otademan Kecamatan Wakate Kabupaten Seram Bagian Timur. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 19(2), 62–74. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i2.918>
- Seiff, F., & Suwaidi, R. A. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan UMKM Desa Bareng dalam bentuk legalitas usaha melalui aplikasi



- Online Single Submission (OSS). *Jurnal Kabar Masyarakat*, 1(3), 140–147. <https://doi.org/10.54066/jkb.v1i3.576>
- Selvia, E. M., & Rodiyah, I. (2020). Implementation of village staff recruitment and selection in Sidoarjo Regency. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v8i1.748>
- Sunarso, S., Mirlana, D. E., Bilyastuti, M. P., & Yulianto, E. (2025). Efektivitas seleksi perangkat desa di Desa Sidomulyo Kecamatan Pule Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 10(2), 220–233. <https://doi.org/10.36982/jpp.v10i2.5069>
- Wicaksana, S. A., Moningka, C., Wardani, L. M. I., Simarmata, N. I. P., Harmoko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Wijayani, M. R., Rocky, Wicaksana, S. A., & Syahtiani, Y. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. DD Publishing.