

EVALUASI PENGISIAN PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA PAGAR MAYANG KECAMATAN TAMBUSAI UTARA KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh :

Nina Yanti¹, Eko Handrian².

^{1,2}Universitas Islam Riau

E-mail : ninayanti965@gmail.com

ABSTRAK

Pengisian perangkat desa adalah hal yang harus diperhatikan. pengisian perangkat desa harus dilakukan dengan baik dan mengikuti ketentuan yang sudah di tetapkan. Calon perangkat desa harus mengikuti aturan mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi perangkat desa. didalam melakukan pengisian perangkat desa harus melalui proses rekrutmen yaitu dengan cara menarik calon calon perangkat desa yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan syarat- syarat yang ditentukan. dengan dilakukannya rekrutmen guna untuk memastikan bahwa input Sumber Daya Organisasi yaitu Man (manusia) untuk dipastikan kualitas dan kuantitasnya didalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian masih ada mekanisme yaitu mulai dari pembentukan tim, melakukan penjarangan dan penyaringan, hasil penjarangan dan penyaringan yang belum dilaksanakan oleh kepala desa dan masih ada perangkat desa yang pendidikan terakhirnya dibawah SLTA yaitu pada jabatan Kaur umum dan perencanaan serta Kadus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengetahui hambatan, dan mengevaluasi pengisian Perangkat Desa Di Kantor Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. dengan teknik wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan observasi. serta data sekunder dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah camat dan kepala desa. Hasil penelitian ini yaitu bahwa Pengisian Perangkat Desa Di Kantor Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu belum terlaksana dengan baik atau tidak tepat. Karena dari sisi input adanya nepotisme, dari sisi proses terjadinya mal administrasi.

Kata Kunci : *Evaluasi; Rekrutmen; Perangkat Desa;*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. hal ini termaktub didalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 1 Ayat 3.

Selanjutnya, didalam Peraturan

Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa Pasal 1 Ayat 5 dijelaskan bahwa Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam Sekretariat Desa, dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang

diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Perangkat Desa memiliki tugas yang mana adalah membantu kepala desa didalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa. hal ini dijelaskan didalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 49 Ayat 1 dan 3.

Dengan demikian, apabila perangkat desa menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik maka masyarakat akan merasakan kepuasan kerja dari perangkat desa. sehingga apabila pekerjaan dari perangkat desa baik maka kinerja perangkat desa juga baik. untuk mendapatkan dan atau menghasilkan kinerja perangkat desa yang baik tentu didakannya rekrutmen pada saat pemilihan calon perangkat desa. Rekrutmen atau penarikan calon perangkat desa salah satu tindak lanjut dari perencanaan sumber daya manusia untuk mengisi sebuah jabatan yang kosong sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam kantor pemerintah tersebut, yaitu kantor desa. pada proses rekrutmen akan menarik calon- calon perangkat desa yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan syarat- syarat dan mekanisme yang ditentukan. dan calon perangkat desa harus memenuhi syarat- syarat untuk menjadi bagian dari perangkat desa dan dipilih atau diangkat sesuai dengan mekanisme.

Dengan adanya rekrutmen, yang mana untuk memastikan bahwa input Sumber Daya Organisasi atau yang disebut dengan SDO yaitu Man (manusia/orang) untuk dipastikan kualitas dan kuantitasnya didalam melaksanakan tugasnya.

Sesuai dengan paradigma administrasi publik, yang mana output administrasi publik adalah pelayanan.

Dengan adanya manusia yang berkualitas dan berkuantitas maka akan dengan baik memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian, organisasi publik yaitu adalah kantor desa harus melakukan perekrutan terhadap calon- calon perangkat desa sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasil Penelitian Asrori (2014), yaitu tingkat pemahaman perangkat desa dalam memahami manajemen sumber daya manusia maupun kemampuan teknis perangkat desa masih kurang. Mayoritas perangkat desa belum mengikuti pendidikan dan pelatihan atau bimbingan teknik kompetensi, karena memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun perangkat desa merasa sudah memiliki tingkat pengetahuan yang memadai. Dan persyaratan usia dan pendidikan perangkat desa adalah usia 20 sampai 45 tahun dan pendidikan terakhir SLTP/ sederajat

Menurut Hasil Penelitian Ahmad Taufiq (2018), dapat disimpulkan bahwa (a) pembentukan Tim Pengisian Perangkat Desa dilakukan secara musyawarah. 82 orang yang di undang, yang hadir 72 orang. Secara umum rata-rata hanya 88% .Tim Pengisian Perangkat Desa tersebut berjumlah 5 orang. (b) melakukan Penjaringan (sosialisasi: rapat desa, penempelan informasi pada papan pengumuman, melalui pengajian ibu- ibu) dan Penyaringan (seleksi tes kemampuan dasar, tes bakat skolastik). (c) Penelitian Berkas Bakal Calon Perangkat Desa (fotocopy ijazah, SKCK, SK dari Pengadilan, Ijazah/Sertifikat Komputer). (d) Konsultasi Kepada Camat. Yang di konsultasikan kepada camat adalah calon perangkat desa yang mendapat nilai tertinggi.

Menurut Hasil Penelitian Darmanto, (2019) dapat disimpulkan proses pengisian

perangkat desa kabupaten demak dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, tahap pertama penjangkaran yang meliputi (pengumuman, pendaftaran, dan penetapan) tahap kedua tahap penyaringan yang meliputi (seleksi, penilaian, dan penetapan hasil seleksi). Tahap ketiga tahap pengangkatan.

Menurut Hasil Penelitian Siswati, E. (2017), dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: (a). Indikator penilaian suatu sistem rekrutmen Pengisian Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo yaitu variabel waktu, biaya, dan kinerja perangkat desa (b). Penilaian secara keseluruhan terhadap sistem Pengisian Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo yang sudah diterapkan sudah bagus menurut seluruh responden. Transparansi bisa di rasakan, hingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa meningkat (c). Berdasarkan fakta yang ditemukan dalam penelitian, ada beberapa responden yang menilai waktu yang dibutuhkan terlalu lama dan proses penjangkaran hingga pelantikan juga memiliki tahapan yang panjang.

Selanjutnya penelitian ini melihat nepotisme dan mal administrasi dalam proses pengisian perangkat desa. karena didalam proses pengisian perangkat desa masih belum terlaksana secara tepat yaitu pada proses pembentukan tim, melakukan penjangkaran dan penyaringan, hasil penjangkaran dan penyaringan. kepala desa hanya mengangkat saja tanpa dilakukan proses pengisian perangkat desa secara teratur dan hanya membuat SK tentang pengangkatan perangkat desa. sehingga masih ada perangkat desa yang pendidikan terakhirnya dibawah SLTA yaitu kaur umum dan perencanaan serta kadus. Didalam proses pengisian perangkat desa input sangat diperlukan untuk mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran, dan SDM. sementara itu didalam penelitian ini,

perangkat desanya masih ada yang pendidikan terakhirnya dibawah SLTA dan mekanisme pengangkatan desa tidak dilakukan secara prosedural.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Nurcholis (2007;277) evaluasi adalah proses yang mendasarkan diri pada prinsip ketat dan tahapan waktu. Oleh karena itu, kita harus membuat skema umum penilaian dan membuat seperangkap instrumen yang meliputi:

1. Input yaitu masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan.
2. Proses yaitu bagaimana sebuah kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat.
3. Outputs (hasil), yaitu hasil dari pelaksanaan kebijakan.
4. Outcomes (dampak), yaitu apakah suatu pelaksana kebijakan berdampak nyata terhadap kelompok sasaran sesuai dengan tujuan kebijakan.

Dari pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa mengevaluasi pada dasarnya merupakan sebuah seni tersendiri. didalam proses pelaksanaan evaluasi terlebih dahulu harus menentukan apa yang harus diukur, menetapkan standar kinerja, melakukan pengukuran dan bila tidak sesuai dengan harapan, maka melakukan tindak koreksi.

Menurut Wirawan. (2011;21) evaluasi proses dimulai ketika program mulai dilaksanakan. Faktor- faktor yang dinilai antara lain layanan dari program; pelaksanaan layanan, pemangku kepentingan (stakeholder) yang dilayani, sumber- sumber yang dipergunakan, pelaksanaan program dibandingkan dengan yang diharapkan dalam rencana, dan kinerja

pelaksanaan program.

Evaluasi proses merupakan evaluasi formatif yang berfungsi mengukur kinerja program untuk mengontrol pelaksanaan program. Salah satu cakupannya adalah mengukur apakah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan program jika terjadi penyimpangan dari yang direncanakan, diputuskan apa yang harus dilakukan untuk mengontrol ketimpangan dan mengembalikan pelaksanaan program ke treknya dalam pengertian: kinerja yang diharapkan, penggunaan *man, money, material, machine*, dan *method* yang dipergunakan untuk melaksanakan program.

Menurut Wirawan (2011;22-24) tujuan dari evaluasi antara lain :

1. Mengukur pengaruh program terhadap masyarakat.
2. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.
3. Mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar.
4. Evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan.
5. Pengembangan staf program.
6. Memenuhi ketentuan undang-undang.
7. Akreditasi program.
8. Mengukur cost effectiveness dan cost-efficiency.
9. Mengambil keputusan mengenai program.
10. Accountabilitas.
11. Memberikan balikan kepada pimpinan dan staf program.
12. Memperkuat posisi politik.
13. Mengembangkan teori ilmu evaluasi dan riset evaluasi.

Menurut Vendung (dalam Wirawan

2011;16) evaluasi melihat ke belakang agar dapat menyetir ke depan. Evaluasi merupakan mekanisme untuk memonitor, mensistematikan, dan meningkatkan aktivitas pemerintah dan hasil- hasilnya sehingga pejabat publik dalam pekerjaannya di masa akan datang dapat bertindak serta bertanggung jawab, kreatif, dan seefisien mungkin. Intervensi negara modern sedemikian ekstensif, eksekusinya rumit, dan potensi konsekuensinya sedemikian jauh sehingga ilmu pengetahuan dan penelitian sosial perlu untuk memonitor operasi dan pengaruh yang dihasilkan.

Definisi evaluasi yang dikemukakan oleh Budi Winarno dalam bukunya yang berjudul “ Teori dan Proses Kebijakan Publik” yaitu:

Evaluasi dilakukan karena kebijakan publik gagal meraih maksud dan tujuan untuk melihat sebab- sebab kegagalan. Suatu evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah kebijakan publik yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan. Dalam bahasa yang lebih sempit, evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai “manfaat suatu kebijakan” (Winarno,2002;165).

Dari beberapa pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa Evaluasi adalah menilai kembali apakah suatu kebijakan berjalan sesuai dengan ketentuan atau tidak. sehingga jika suatu kebijakan tidak berjalan dengan baik maka perlu dievaluasi sehingga di masa akan datang dapat dilakukan dengan lebih baik lagi.

Sejalan dengan hasil riset Martiningsih (2017) bahwa Nepotisme berarti lebih memilih saudara atau teman akrab berdasarkan hubungannya bukan berdasarkan kemampuannya.

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe survey deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau keadaan yang sebenarnya terjadi. peneliti menggunakan tipe survey deskriptif karena dalam penelitian ini penulis secara langsung turun tangan kelapangan guna untuk mencari data- data responden. Data yang dimaksud adalah data mengenai Evaluasi Pengisian Perangkat Desa Di Kantor Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu proses pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrument terstruktur seperti wawancara yang dilakukan dengan camat dan kepala desa sebagai informan, serta penyebaran kuesioner yang di berikan kepada 92 responden kemudian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistic deskriptif. setelah semua data yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data selanjutnya data dikelompokkan dan diolah menurut jenisnya dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel, angka, persentase dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung, kemudian di analisis dengan metode deskriptif yaitu suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh.

Didalam penelitian ini untuk perangkat desa menggunakan teknik sampling sensus. dikarenakan jumlah populasi perangkat desa yang relative sedikit. dan untuk masyarakat menggunakan teknik sampling purposive. yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. yang menjadi

pertimbangan adalah masyarakat yang berusia 20 sampai 42 tahun yang pendidikan terakhirnya minimal SLTA.

Guna memperoleh data primer dan data sekunder yang menjadi informan didalam penelitian ini adalah Camat, Kepala Desa, Perangkat desa dan masyarakat.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Wawancara
Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan kepada responden dan informasi secara menyeluruh dan mendalam yang dianggap mengerti permasalahan yang diteliti. wawancara dilakukan dengan camat dan kepala desa.
2. Kuesioner
Kuesioner salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden yang telah ditentukan dalam penelitian. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mendapatkan data berupa tanggapan responden mengenai variabel atau permasalahan yang diteliti. kuesioner ini disebarkan kepada 92 responden yaitu terdiri dari tokoh masyarakat, RW, RT, dan masyarakat yang berusia 20 sampai 42 tahun minimal pendidikan terakhirnya adalah SLTA, serta perangkat desa.
3. Observasi
Yaitu salah satu cara atau yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dilapangan. Dalam hal ini pengamatan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Pengisian Perangkat Desa Di Kantor

Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu.

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yaitu dengan cara mengumpulkan data dan menghimpun dan menganalisa dokumen- dokumen. Baik dokumen tertulis maupun dokumen elektronik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator evaluasi menurut nurcholis (2007;277).

1. Input

Input memfokuskan kepada penilaian apakah sumber daya pendukung dan bahan- bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan atau masukan yang diperlukan untuk pelaksanaan kebijakan. dalam hal ini adalah masukan yang diperlukan didalam proses pengisian perangkat desa Di Kantor Desa Pagar Mayang yang meliputi Sumber Daya Manusia, persyaratan administrasi, anggaran dan standar operasional prosedur.

Sumber Daya Manusia di kantor desa pagar mayang dilihat dari sisi pendidikan tidak memenuhi syarat. Sumber Daya Manusia sangat penting terutama dilihat dari sisi pendidikan. dari sisi pendidikan akan menentukan kualitas dan kompetensi. dilihat dari jawaban responden perangkat desa mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan perangkat desa merasa sudah bekerja lebih dari 5 tahun sehingga sudah berpengalaman dan mereka juga merupakan penduduk asli.

Persyaratan administrasi di kantor desa pagar mayang tidak sesuai dilihat dari pendidikan masih ada yang tamatan SD serta usia ada yang berusia 59 tahun. persyaratan yang baik memberikan output

elayanan yang baik. dilihat dari jawaban responden perangkat desa mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan mereka sudah di SK kan oleh kepala desa. sehingga mereka merasa bahwa persyaratan administrasinya sudah benar.

Anggaran. dilihat dari jawaban perangkat desa, mereka menjawab baik faktanya, mereka tertutup mengenai anggaran dan tidak transparansi. transparansi di pemerintahan desa perlu dilakukan seperti yang dikatakan Kristianten (2006:31), Dalam Jurnal Sangki, A. A., Gosal, R., & Kairupan, J. (2017). bahwa transparansi akan memberikan dampak positif dalam tata pemerintahan.

Standar Operasional Prosedur. standar operasional prosedur untuk pengisian perangkat desa harus ada rekrutmen. dilihat dari jawaban perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan perangkat desa merasa direkrut langsung oleh kepala desa. sementara kepala desa merekrut tidak sesuai dengan standar operasional prosedur.

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa tingkat pendidikan perangkat desa masih ada yang pendidikan terakhirnya SD terutama untuk Kadus Dan Kaur Umum dan Perencanaan serta ada yang berusia 59 tahun.

No	Jabatan		Pendidikan	Usia
	Jabatan Lama	Jabatan Baru		
1	Sekretaris Desa	Sekretaris Desa	SLTA	38 Tahun
2	Bendahara	Kaur Keuangan	SLTA	32 Tahun
3	Kaur Pembangunan	Kaur Umum Dan Perencanaan	SD	51 Tahun
4	Kaur Umum	Kasi Kesejahteraan & Pelayanan	SLTA	31 Tahun
5	Kaur Pemerintahan	Kasi Pemerintahan	SLTA	35 Tahun
6	Kadus I	Kadus I	SD	46 Tahun
7	Kadus II	Kadus II	SD	59 Tahun
8	Kadus III	Kadus III	SD	51 Tahun

Jika Mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 3 Tahun 2016 Pasal 72 Ayat 2, calon perangkat desa harus memenuhi persyaratan yaitu berpendidikan minimal SMU/ sederajat dan berusia 20 tahun sampai 42 tahun.

Selanjutnya dari sudut pandang masyarakat, melihat dari sisi Sumber Daya Manusia bahwa menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya adalah hal yang harus terus diupayakan oleh pemimpin untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas. peningkatan kualitas pelayanan tergantung siapa melakukan apa, dengan kemampuannya yang bagaimana. kemampuan yang ada didukung oleh tingkat pendidikan. dilihat dari jawaban responden masyarakat mereka menjawab cukup baik. hal ini dikarenakan masyarakat merasa bahwa perangkat desa belum maksimal didalam memberikan pelayanan, serta kurang disiplin dan untuk kadus jarang ada di kantor. Dalam Jurnal Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019) bahwa Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Persyaratan Administrasi. dilihat dari kondisi perangkat desa di kantor desa pagar mayang, masih ada perangkat desa yang tidak sesuai dengan persyaratan. seperti masih adanya perangkat desa yang pendidikan terakhirnya adalah SD. Serta berusia lebih dari 50 tahun. Dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Tidak Baik. hal ini dikarenakan masyarakat merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa. Menurut Hayat (2017;41) bahwa standar persyaratan yang baik memberikan output pelayanan yang profesional.

Anggaran. Dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan pemerintah desa tertutup dan kurangnya transparansi mengenai anggaran. transparansi itu perlu seperti yang dikatakan Mustopa Didjaja (2003 :261) Dalam Jurnal Sangki, A. A., Gosal, R., & Kairupan, J. (2017). bahwa Transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan kebijakan sehingga dapat diketahui oleh masyarakat. Transparansi pada akhirnya akan menciptakan akuntabilitas antara pemerintah dengan rakyat.

Standar Operasional Prosedur. kepala desa pagar mayang tidak melakukan rekrutmen perangkat desa melainkan hanya menetapkan saja perangkat desa lama diangkat ke periode baru. SOP sebagai

petunjuk kegiatan. didalam pengisian perangkat desa sangat perlu. agar kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal dan menghasilkan sumber daya manusia yang optimal. Dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan kepala desa tidak melakukan rekrutmen, tidak adanya sosialisasi mengenai pengisian perangkat desa.

Pada sisi input terlihat adanya mal administrasi yang terjadi. kepala dusun (Kadus) dan Kaur umum dan perencanaan tamatan pendidikannya hanya SD/ sederajat. hal ini sangat bertentangan dengan peraturan daerah kabupaten rokan hulu nomor 3 tahun 2016 pasal 72 ayat 2. sementara itu, untuk menjadi perangkat desa minimal pendidikan terakhirnya SMU/ sederajat dan berusia 20 sampai 42 tahun.

2. Proses

Proses lebih memfokuskan pada penilaian bagaimana sebuah kebijakan ditransformasikan dalam bentuk pelayanan langsung kepada masyarakat. artinya bagaimanakah sebuah proses kebijakan diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan kebijakan.

Jika dilihat dari sudut pandang perangkat desa, bahwa didalam Pembentukan tim panitia, kepala desa tidak membentuk tim panitia karena tidak dilakukannya pengisian perangkat desa. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab Baik. hal ini dikarenakan perangkat desa merasa direkrut langsung oleh kepala desa. sementara kepala desa dalam merekrut tidak berdasarkan kepada regulasi dan standar operasional prosedur. regulasi dalam hal ini yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 3 Tahun 2016 Pasal 74 Ayat 1, pengangkatan perangkat desa melalui

mekanisme atau tahapan diantaranya membentuk tim panitia. selanjutnya dilakukan Seleksi dan Penyaringan. jika dilihat dari kondisi perangkat desa yang dihasilkan melalui penetapan dengan cara meneruskan perangkat desa lama ke periode baru yang dilakukan oleh kepala desa dilihat dari sisi pendidikan masih ada yang tamatan SD. dari sisi usia ada perangkat desa yang berusia lebih dari 50 tahun. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan perangkat desa direkrut serta sudah di SK kan oleh kepala desa. sehingga mereka merasa bahwa persyaratan administratif nya sudah benar. kemudian merekomendasikan ke Camat. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan perangkat desa direkrut langsung oleh kepala desa. sehingga perangkat desa merasa bahwa mereka sudah diangkat dengan baik sesuai dengan aturan.

Dari hasil jawaban masyarakat, masyarakat memberikan sudut pandang yaitu didalam pembentukan tim panitia. kepala desa tidak melakukan pengisian perangkat desa. kepala desa hanya meneruskan saja perangkat desa lama di angkat ke periode baru. dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Tidak Baik. hal ini dikarenakan masyarakat merasa tidak pernah melihat diadakannya rekrutmen terhadap perangkat desa, tidak pernah diundang dalam musyawarah yang terlibat dalam kegiatan musyawarah desa pembentukan tim panitia tersebut.

untuk seleksi dan Penyaringan, jika dilihat dari kondisi perangkat desa, masih ada perangkat desa dalam penggunaan bidang teknologi kurang menguasai. dari sisi pendidikan ada yang tamatan SD. dari sisi usia masih ada yang berusia 50 tahun ke atas. dilihat dari jawaban responden

masyarakat, mereka menjawab Tidak Baik. hal ini dikarenakan masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan perangkat desa. serta cara kerja perangkat desa juga kurang baik. seperti tidak terealisasinya program pembangunan mini soccer dan tidak mendatangkan pihak disdukcapil untuk pembuatan KTP. sementara didesa lain mendatangkan pihak disdukcapil agar mempermudah masyarakat dalam pembuatan KTP.

sedangkan hal mengenai Rekomendasi Camat, masyarakat menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan masyarakat merasa pihak desa tertutup mengenai persoalan pengisian perangkat desa. sehingga masyarakat tidak mengetahui bagaimana proses didalam merekrut perangkat desa.

Selanjutnya pada sisi proses terlihat bahwa adanya tim sukses yang terjadi sehingga mengakibatkan adanya unsur nepotisme di pemerintahan desa. hal ini terjadi karena, pada saat pengangkatan perangkat desa tidak adanya mekanisme yang dilakukan hanya meneruskan perangkat desa lama yang jika dilihat tidak sesuai dengan regulasi. hal ini bertentangan dengan peraturan daerah kabupaten rokan hulu nomor 3 tahun 2016 pasal 74 ayat 1 yaitu didalam pengangkatan perangkat desa harus melauai tahapan ataupun mekanisme pengangkatan diantaranya adalah membentuk tim, melakukan penjaringan dan penyaringan, hasil dari penjaringan dan penyaringan serta rekomendasi camat dan menerbitkan surat keputusan tentang pengangkatan perangkat desa.

3. Outputs

Output memfokuskan penilaian terhadap hasil atau produk yang dapat dihasilkan dari sistem atau proses kebijakan publik. dari sudut pandang perangkat desa, mengenai kompetensi terlihat bahwa

perangkat desa di kantor desa pagar mayang dalam penguasaan komputer masih ada yang tidak bisa sehingga pekerjaan dilakukan secara manual. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab Baik. hal ini dikarenakan mereka sudah berpengalaman dalam bekerja kurang lebih 5 tahun, mereka merasa selama ini mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik. dan mereka merasa bahwa mereka direkrut langsung oleh kepala desa sehingga mereka merasa bahwa mereka sudah bekerja secara baik dan berkompeten. akan tetapi sejalan dengan teori Menurut Hayat (2017;48) bahwa aspek pendidikan menjadi salah satu indikator kompetensi dan kualitas itu sendiri. kompetensi yang dimiliki berdampak pada pemberian pelayanan. dan untuk Keandalan. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan mereka merasa sudah mampu menyelesaikan beban kerjanya dengan baik dan sudah berpengalaman dalam bekerja yaitu lebih dari 5 tahun. faktanya perangkat desa dalam melakukan administrasi surat menyurat serta arsip, masih tidak beraturan. serta dalam penataan administrasi perangkat desa juga belum maksimal. dalam penataan tersebut masih ada kesalahan dalam membuat serta mengisi data perangkat desa.

Kemudian, Keramahan. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan mereka asli penduduk desa pagar mayang dan sudah lama tinggal di desa pagar mayang.

Sementara itu, dilihat dari sudut pandang masyarakat mengenai Kompetensi. bahwa mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan pelayanan yang diberikan perangkat desa kurang memuaskan. terutama dalam pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan. tidak adanya renovasi

puskesmas serta fasilitas yang memadai.

Selanjutnya Keandalan. dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan perangkat desa dalam pemberian pelayanan dibidang pembangunan belum maksimal. seperti belum terealisasinya perencanaan pembangunan mini soccer sehingga masyarakat kurang puas. karena dari dulu tidak ada perubahan yang signifikan dalam segi pembangunan baik bidang kesehatan maupun pendidikan. dan untuk Keramahan, dilihat dari jawaban responden masyarakat mereka menjawab Baik. hal ini dikarenakan perangkat desa yang bekerja di kantor desa adalah tetangganya. sehingga perangkat desa ramah dengan masyarakat.

4. Outcomes

Outcome berfokus kepada dampak yang diterima oleh masyarakat luas atau pihak yang terkena kebijakan. Dilihat dari sisi perangkat desa mengenai Akurasi, bahwa jika dilihat dari jawaban perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan mereka sudah berpengalaman dalam bekerja yaitu lebih dari 5 tahun. sehingga mereka merasa bahwa mereka selama ini sudah tepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. faktanya masih ada perangkat desa dalam memberikan pelayanan yang saling melempar karena keraguannya dalam memberikan informasi data.

kemudian dari sudut pandang perangkat desa mengenai Tanggung Jawab. dimana dilihat dari kondisi sebenarnya bahwa perangkat desa masih belum optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. seperti tidak adanya renovasi puskesmas dengan fasilitas yang memadai, renovasi gedung Taman Kanak- Kanak Dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab Baik. hal ini dikarenakan mereka merasa sudah menyelesaikan beban

kerjanya secara baik dan sudah menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing dan mereka merasa bahwa mereka di rekrut langsung oleh kepala desa sehingga mereka merasa bahwa mereka layak dan bekerja secara baik. serta Kenyamanan. dilihat dari jawaban responden perangkat desa, mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan mereka sudah bekerja secara baik, tidak ada komplain dari masyarakat dan yang diberikan pelayanan adalah tetangganya sendiri.

Selanjutnya dari sudut pandang masyarakat melihat indikator outcomes mengenai Akurasi bahwa dilihat dari jawaban responden masyarakat mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan masih ada perangkat desa yang dalam memberikan pelayanan ketika di tanya justru saling melemparkan pertanyaan ke perangkat desa yang lain.

Kemudian untuk Tanggung Jawab. dilihat dari jawaban responden masyarakat, mereka menjawab Cukup Baik. hal ini dikarenakan perangkat desa kurang mampu dalam menyelesaikan keluhan- keluhan masyarakat. seperti dalam perencanaan pembangunan, serta dalam mengurus secara mudah pembuatan KTP. Serta Kenyamanan, dilihat dari jawaban masyarakat mereka menjawab baik. hal ini dikarenakan perangkat desa yang bekerja adalah keluarganya sendiri dan tetangganya sendiri sehingga mereka merasa nyaman terhadap pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengisian perangkat desa sangat mempengaruhi cara kerja dari perangkat desa. pada saat pengisian perangkat desa, juga perlu dilakukan secara benar dan tepat

dimana sesuai dengan kualifikasinya. sehingga tidak betolak belakang dengan regulasi yang ada. dikarenakan ketidaksesuaian dan ketepatan dalam pengisian perangkat desa dimana masih ada perangkat desa yang tidak sesuai dengan persyaratan yaitu Kaur Umum dan Perencanaan dan Kadus dimana pendidikan terakhirnya adalah SD/ sederajat. sementara itu, kepala desa tidak melakukan pengisian perangkat desa. yang mana seharusnya di isi dengan perangkat desa yang berkualitas yang memenuhi persyaratan. kepala desa hanya menetapkan perangkat desa lama menjadi perangkat desa periode baru sehingga pada mekanisme pengangkatan kepala desa hanya merekomendasikan ke camat dan menerbitkan surat tentang pengangkatan perangkat desa. mekanisme yang tidak dijalankan adalah pembentukan tim panitia, penjaringan dan penyaringan serta hasil penjaringan dan penyaringan.

Dengan demikian bahwa Pengisian Perangkat Desa Di Kantor Desa Pagar Mayang Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu belum terlaksana dengan baik atau tidak tepat . dikarenakan masih ada perangkat desa yang tidak sesuai dengan persyaratan yaitu Kaur dan Kadus dimana pendidikan terakhirnya adalah SD/ sederajat. dengan demikian kepala desa tidak melakukan pengisian perangkat desa. yang mana seharusnya di isi dengan perangkat desa yang berkualitas yang memenuhi persyaratan. dan kepala desa hanya menetapkan perangkat desa lama menjadi perangkat desa periode baru sehingga pada mekanisme pengangkatan kepala desa hanya merekomendasikan ke camat dan menerbitkan surat tentang pengangkatan perangkat desa. mekanisme yang tidak dijalankan adalah pembentukan tim panitia, penjaringan dan penyaringan serta hasil penjaringan dan penyaringan.

sehingga hasil dan temuan penelitian ini adalah dari sisi input adanya nepotisme yaitu posisi yang saat ini menjabat sebagai sekretaris desa sebagai kasi kesejahteraan dan pelayanan adalah kerabat serta tim sukses dari kepala desa serta dari sisi proses terjadinya mal administrasi yaitu pada tahapan persyaratan administrasi dan tahapan prosedur atau mekanisme pengangkatan perangkat desa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Didalam memberikan rekomendasi, camat sebaiknya tidak memberikan rekomendasi kepada perangkat desa yang tidak sesuai dengan regulasi ataupun prosedur yang tidak tepat.
2. Kepala desa harus meninjau kembali persyaratan administrasi sesuai dengan regulasi, serta dilakukan Seleksi secara ketat seperti dilakukannya tes tertulis yang meliputi tes kompetensi, tes karakteristik pribadi, tes intelegensi umum dan wawancara agar mendapat output yang bagus dan tidak mencampur adukan kepentingan politik.
3. Masyarakat mampu untuk menunjukkan sikap tidak apatis terhadap proses pengisian perangkat desa dan mengawasi jalannya pengisian perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrori, A. (2014). Kapasitas Perangkat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance*, 6(2), 101-116.

- Darmanto, A. (2019). PENGISIAN PERANGKAT DESA BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN DEMAK NOMOR 1 TAHUN 2018 TENTANG PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PERANGKAT DESA TAHUN 2018 SUATU KAJIAN PERKARA NO. 54/G/2018/PTUN. SMG. *Jurnal Ius Constituendum*, 4(1), 66-77.
- Egeberg, M., Gornitzka, Å., & Trondal, J. (2019). Merit-based recruitment boosts good governance: how do European Union agencies recruit their personnel? *International Review of Administrative Sciences*, 85(2), 247-263. <https://doi.org/10.1177/0020852317691342>
- Martiningsih, D. (2017). Peran Masyarakat Madani Mewujudkan Clean Government (Pemerintahan Yang Bebas Korupsi Kolusi Dan Nepotisme). *PUSAKA*, 5(2), 201-218.
- Siswati, E. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis*, 17(2).
- Sangki, A. A., Gosal, R., & Kairupan, J. (2017). Penerapan Prinsip Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (Suatu Studi Di Desa Tandu Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1)
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.
- Taufiq, A. (2018). IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO NOMOR 1 TAHUN 2017 TENTANG PERANGKAT DESA PADA PENGISIAN PERANGKAT DESA DI DESA MARGOMULYO KECAMATAN BALEN KABUPATEN BOJONEGORO. *JIAN-Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 2(2), 27-35.
- Undang- Undang Republik Indonesia, nomor 6 tahun 2014 tentang: *Desa*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri, nomor 83 tahun 2015 tentang: *Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, nomor 3 tahun 2016 tentang: *Desa*.
- Peraturan Bupati Rokan Hulu, nomor 27 tahun 2017 tentang: *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah desa*.