

**PENGARUH REKRUITMEN PERANGKAT DESA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA ANDAPRAJA
KECAMATAN RAJADESA KABUPATEN CIAMIS**

ROSE SITI BADRIAH

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas kerja, kurangnya kualitas pelayanan, rendahnya akuntabilitas perangkat desa dalam memberikan pelayanan, yang diduga disebabkan oleh belum optimalnya panitia rekrutmen dalam menentukan calon perangkat desa yang bermutu sesuai dengan mekanisme dan persyaratan yang telah ditentukan. Belum optimalnya keputusan penetapan calon yang terpilih menjadi perangkat desa dan belum optimalnya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa. Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimana rekrutmen perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?, 2) Bagaimana kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?, 3) Bagaimana pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 89 orang. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu menentukan rentang, menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, analisis korelasi sederhana, koefisien determinasi dan menguji tingkat signifikansi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Rekrutmen perangkat desa telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis angket dengan rata-rata skor sebesar 248,76 apabila dipersentasekan sebesar 55,90% pada kategori cukup baik. Artinya rekrutmen Perangkat Desa dilaksanakan cukup baik. 2) Kinerja perangkat desa telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 321,88 dan berada pada kategori baik, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 72,33% berada pada kategori baik. Artinya Kinerja Perangkat Desa telah dilaksanakan dengan baik. 3) Terdapat pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 12,93%. Perolehan nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah rendah tapi pasti. Jadi terdapat pengaruh yang rendah tapi pasti rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $n = 89$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980. Karena t_{hitung} sebesar 3,59 > dari t_{tabel} sebesar 1,980, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh positif terdapat pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, dapat diterima.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Perubahan pemerintahan desa semakin terarah ketika agenda desentralisasi dan demokratisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Implementasi otonomi bagi desa akan menjadi kekuatan bagi pemerintah desa untuk mengurus, mengatur, dan menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Peran besar yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula sekaligus bertambah pula beban

tanggung jawab dan kewajiban desa, namun demikian, penyelenggaraan pemerintahan tersebut tetap harus dipertanggungjawabkan.

Perangkat desa merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Peranan perangkat desa sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan dinamika yang semakin maju, perangkat desa harus mampu menunjukkan kinerjanya lebih baik, sehingga efektivitas kerja bisa dipertanggungjawabkan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya untuk memutuskan suatu tindakan.

Pencapaian kinerja perangkat desa yang tinggi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Oleh karena itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment yang tepat.

Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini aparat desa betul-betul sebagai *human capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern. Perbedaan pandangan itu membawa indikasi pada perlakuan atas sumber daya manusia. Dalam pandangan yang pertama sumber daya manusia dikelola sejajar dengan manajemen produksi. Karena manusia bukan sekedar sumber melainkan pelaksanaan yang menjalankan lembaga atau motor pengarah organisasi.

Kinerja pemerintah desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis dalam menangani pelayanan publik belum terbilang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlakukan dalam

menyelesaikan akta tanah, akta nikah, akta kelahiran, akta kematian, pembuatan Kartu Tanda penduduk/KTP dan lain sebagainya. Selain itu kinerja aparat pemerintah desa tersebut terbilang masih kurang disiplin. Hal tersebut terlihat kantor desa masih lengang dipagi hari, masih untung kalau kita dapat satu atau dua orang, bahkan tidak ada sama sekali pintu masih tertutup, padahal jam kerja sudah dimulai. Pegawai desa akan mulai berdatangan baru sekitar pukul 08.30 pagi. Sehingga terkadang masyarakat yang membutuhkan pelayanan lalu datang dipagi hari, mereka harus bersabar menunggu untuk dilayani hingga pukul 08.30 pagi.

Oleh sebab itu aparat pemerintah desa senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja dan profesionalisme agar terciptanya suatu iklim kerja yang baik dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawabnya, utamanya dalam memberikan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang penulis lakukan di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan mengenai belum optimalnya kinerja perangkat desa, hal ini ditunjukkan dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya produktivitas kerja perangkat desa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena rendahnya kemampuan dalam memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan dan rendahnya tingkat kedisiplinan perangkat desa sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.
2. Masih kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan yang disebabkan karena kemampuan dan keahliannya masih rendah.
3. Rendahnya akuntabilitas perangkat desa dalam memberikan pelayanan yang ditunjukkan dengan masih rendahnya tanggung jawab perangkat desa untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Contoh meninggalkan tugas tanpa menyelesaikannya terlebih dahulu dengan alasan ada kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan.

Belum optimalnya kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis diduga disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan rekrutmen perangkat

desa, hal ini ditunjukkan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Belum optimalnya panitia rekrutmen dalam menentukan calon perangkat desa yang bermutu sesuai dengan mekanisme dan persyaratan yang telah ditentukan.
2. Belum optimalnya keputusan penetapan calon yang terpilih menjadi perangkat desa.
3. Belum optimalnya pelaksanaan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan mekanisme pengangkatan perangkat desa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Perangkat Desa Pasal 7. Contoh adanya calon perangkat desa yang kurang memenuhi persyaratan namun dapat mengikuti ujian penyaringan.

Adapun rumusan masalah penelitian ini, ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana rekrutmen perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?, 2) Bagaimana kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?, 3) Bagaimana pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis?.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya. Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan kosong.

2. Maksud dan Tujuan Rekrutmen

Sistem rekrutmen yang efektif memiliki maksud dan tujuan tertentu, menurut Zaenudin (2009: 74) bahwa:

Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

Uraian di atas menjelaskan bahwa rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai dengan melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi.

3. Tahap-tahap Dalam Proses Rekrutmen

Upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik. Menurut Rosidah (2009: 172) menyatakan dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor yaitu:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif.

Melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan karyawan dengan ketersediaan karyawan baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Jika diketahui bahwa karyawan yang tersedia lebih kecil dan yang dibutuhkan lebih banyak maka perlu melakukan perekrutan karyawan baru

4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai.

5. Arti Penting Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2007: 260)

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber

daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. (Robbins 2003: 82).

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

6. Pengertian Perangkat Desa

Perangkat Desa adalah bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan Aparatur pemerintah desa di bawah naungan kepala desa. Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan kepala urusan/kepala seksi dan unsur kewilayahan/ kepala dusun yang ada di setiap pemerintahan desa. Hal ini juga diatur dalam Struktur Organisasi Tata Kerja Kepemerintahan (SOTK). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 48, bahwa:

Perangkat Desa terdiri atas:

- a. sekretariat Desa;
- b. pelaksana kewilayahan; dan
- c. pelaksana teknis

Perangkat desa adalah unsur pembantu kepala desa yang bertugas membantu kepala desa

dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, yang jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasi. Dengan demikian, penelitian korelasional melibatkan pengumpulan data untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel serta seberapa besar tingkatan hubungan tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, angket dan wawancara). Teknik pengolahan/analisis data yaitu menentukan rentang, menentukan kategori penilaian, menentukan persentase, analisis korelasi dan menghitung koefisien determinasi serta menguji tingkat signifikansi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai rekrutmen perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, maka penulis sajikan dalam rekapitulasi angket pada tabel di bawah ini:

TABEL 1
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL (X) MENGENAI REKRUITMEN PERANGKAT DESA DI DESA ANDAPRAJA KECAMATAN RAJADESA KABUPATEN CIAMIS

No	Uraian	Skor	Kategori	%	Kategori
1	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan yang telah ditentukan	225	Kurang	50,56	Cukup baik
2	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan	237	Cukup	53,26	Cukup baik
3	Calon perangkat desa yang direkrut memiliki kecakapan dan sikap sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan	258	Cukup	57,98	Cukup baik
4	Panitia menentukan persyaratan-persyaratan secara lengkap dalam seleksi bakal calon perangkat desa	225	Kurang	50,56	Cukup baik
5	Adanya penentuan jumlah unit pekerjaan yang dibutuhkan	231	Kurang	51,91	Cukup baik

6	Adanya perangkat desa yang direkrut sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan	259	Cukup	58,20	Cukup baik
7	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dilakukan secara efektif	226	Kurang	50,79	Cukup baik
8	Panitia dapat bekerja secara efisien dengan menggunakan biaya yang seminimal mungkin	274	Cukup	61,57	Baik
9	Ada pembuatan rencana rekrutmen perangkat desa yang jelas	248	Cukup	55,73	Cukup baik
10	Adanya gambaran pelaksanaan perekrutan yang akan dilakukan	244	Cukup	54,83	Cukup baik
11	Proses rekrutmen perangkat desa dilaksanakan secara terbuka	244	Cukup	54,83	Cukup baik
12	Panitia perangkat desa mengedepankan prinsip objektif dan adil terhadap semua bakal calon	257	Cukup	57,75	Cukup baik
13	Panitia pemilihan perangkat desa bertanggung jawab atas bakal calon perangkat desa	266	Cukup	59,78	Cukup baik
14	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada	259	Cukup	58,20	Cukup baik
15	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa disesuaikan dengan tujuandan harapan yang diinginkan	231	Cukup	51,91	Cukup baik
16	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa memiliki dasar hukum yang jelas	244	Cukup	54,83	Baik
17	Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	301		67,64	
	Jumlah	4229	Cukup	950,34	Cukup baik
	Rata-rata	248,76		55,90	

Sumber : Data setelah diolah, 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang rekrutmen Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, di peroleh total skor sebanyak 4229 dengan rata-rata skor sebesar 248,76, jika dipersentasekan sebesar 55,90%. Dengan demikian Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamistelah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai angka rata-rata sebesar 248,76 dan berada pada kategori cukup, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 55,98% pada kategori

cukup baik Artinya rekrutmen Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen.

2. Pembahasan Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis, maka penulis sajikan dalam rekapitulasi angket pada tabel di bawah ini:

TABEL 2
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL (Y) MENGENAI KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA ANDAPRAJA KECAMATAN RAJADESA KABUPATEN CIAMIS

No	Uraian	Skor	Kategori	%	Kategori
1	Perangkat desa dapat melaksanakan pelayanan secara efisien	286	Cukup	64,27	Baik
2	Perangkat desa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan	321	Baik	72,13	Baik
3	Perangkat desa dapat memahami dan menguasai sepenuhnya tugas-tugas yang diberikan	304	Cukup	68,31	Baik
4	Perangkat desa memiliki ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat memecahkan masalah dalam pekerjaannya	325	Baik	73,03	Baik

5	Perangkat desa dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam memberikan pelayanan	326	Baik	73,26	Baik
6	Perangkat desa dapat memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional	338	Baik	75,96	Baik
7	Perangkat desa memiliki akurasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan	322	Baik	72,36	Baik
8	Perangkat desa dalam memberikan pelayanan secara cepat dan tepat serta membantu masyarakat apabila ada kesulitan	320	Baik	71,91	Baik
9	Perangkat desa dapat mengenali kebutuhan masyarakat	333	Baik	74,83	Baik
10	Perangkat desa dapat melaksanakan tugasnya secara tertib sesuai dengan mekanisme pelaksanaannya	322	Baik	72,36	Baik
11	Perangkat desa dapat melaksanakan tugasnya pelayanannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat	337	Baik	75,73	Baik
12	Perangkat desa dapat melakukan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar	323	Baik	72,58	Baik
13	Perangkat desa dapat melakukan tugasnya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan	323	Baik	72,58	Baik
14	Perangkat desa dapat memberikan pelayanannya dengan tepat sasaran	323	Baik	72,58	Baik
15	Perangkat desa dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan	330	Baik	74,16	Baik
16	Perangkat desa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya	320	Baik	71,91	Baik
17	Perangkat desa memiliki sikap lebih mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi ataupun kelompok	319		71,69	
	Jumlah	5472		1230	
	Rata-rata	321,88	Baik	72,33	Baik

Sumber : Data setelah diolah, 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis di peroleh total skor sebanyak 5472, dengan nilai angka rata-rata sebesar 321,88 dan berada pada kategori baik, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 72,33%. Artinya Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis telah berhasil dilaksanakan dengan baik sesuai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik menurut Dwiyanto, (2006:5 0-51) seperti produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

3. Pembahasan Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan korelasi antara dua variable, didapat nilai r_{xy} sebesar 0,35. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 12,93, artinya 12,93% kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh rekrutmen perangkat desa. Koefisien determinasi sebesar 12,93% tersebut menunjukkan tingkat

pengaruhnya adalah rendah tapi pasti. Artinya bahwa koefisien determinasi sebesar 12,93% tersebut tingkat pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa adalah rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen perangkat desa berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa sebesar 12,93%. Sedangkan sisanya sebesar 87,07% adalah dari indikator-indikator rekrutmen perangkat desa yang masih kurang yang harus ditingkatkan seperti pelaksanaan indikator calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan yang telah ditentukan, panitia menentukan persyaratan-persyaratan secara lengkap dalam seleksi bakal calon perangkat desa, adanya penentuan jumlah unit pekerjaan yang dibutuhkan dan pelaksanaan rekrutmen perangkat desa dilakukan secara efektif.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik.
2. Kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik.
3. Terdapat pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis yaitu rendah tapi pasti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan rekrutmen perangkat desa, maka Pemerintah Desa Andapraja sebaiknya calon perangkat desa yang direkrut memiliki kualifikasi sesuai dengan yang telah ditentukan dan panitia dalam menentukan persyaratan-persyaratan secara lengkap dalam seleksi bakal calon perangkat desa.
2. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis sebaiknya perangkat desa lebih mampu melaksanakan pelayanan secara efisien dan memahami dan menguasai sepenuhnya tugas-tugas yang diberikan..
3. Mengingat pelaksanaan rekrutmen perangkat desa berpengaruh terhadap kinerja perangkat

desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis maka sebaiknya pemerintah Desa Andapraja lebih memperhatikan indikator-indikator rekrutmen perangkat desa yang masih kurang sehingga kinerja perangkat desa dapat berhasil dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Zaenudin, Achma., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fajar.

Dokumen

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 7 Tahun 2007 Tentang Perangkat.

IDENTITAS PENULIS

Rose Siti Badriah, Tempat/Tanggal lahir: Ciamis 27 Desember 1994, beralamat di Dusun Pasirjaya RT. 01 RW. 02 Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis. Tercatat sebagai mahasiswa pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh.