JOONG-KI : Jurnal Pengabdian Masyarakat
Vol.2, No.2, Mei 2023

Pendampingan dan Implementasi Seleksi Terbuka Perangkat Desa berbasis Komputer

(Seri Pengabdian Masyarakat Desa Pamijen Kabupaten Banyumas)

R. Bagus Bambang Sumantri[1], Riska Suryani[2]
[1,2] Prodi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Harapan Bangsa
email : bagusbambang@uhb.ac.id

Article History:
Received: 25 April 2023
Revised: 01 Mei 2023
Accepted: 02 Mei 2023

Keywords: *Pamijen, Perangkat Desa, CBT*

Abstract: *Seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan inovasi baru dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa. Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa ini diharapkan akan meningkatkan pelayanan public bagi masyarakat. Pelaksanaan pengabdian masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk melaksanakan analisis dan mendeskripsikan pelaksanaan seleksi perangkat desa di Desa Pamijen Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil diskusi dengan panitia, dapat ditemukan ada dua permasalahan yang dihadapi oleh mitra yakni: pertama, mitra belum mampu menyusun soal standar tes perangkat desa; kedua, desa belum mampu melakukan analisis jawaban peserta ujian perangkat desa. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan tim pengabdian kepada mitra adalah melaksanakan pendampingan dan implementasi tentang rekrutmen dan seleksi perangkat desa tersebut. Metode yang digunakan adalah metode advokasi yakni pendampingan masyarakat dalam menyelesaikan persoalan yang sedang dihadapi bersama-sama dengan pemegang kebijakan di wilayah tersebut. Hasil PKM menunjukkan bahwa implementasi seleksi perangkat desa di Desa Pamijen telah dilakukan sesuai dengan ketentuan perbub no 35 tahun 2017. Pelaksaan tes CBT dengan bentuk soal pilihan ganda dengan passing grade 63, peserta yang lolos passing grade akan melanjutkan Ujian praktek dengan jumlah 5 soal. Pelaksanaan PKM berupa seleksi perangkat Desa Pamijen Kecamatan Sokaraja telah dilaksanakan dengan mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban serta akan terwujud dengan adanya perangkat desa yang berkualitas.*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan seleksi perangkat desa akan memberikan kesempatan desa untuk mandiri dalam menentukan kualitas perangkat desa. Desa sebagai salah satu bagian terpenting dalam pelaksanaan desentralisasi dandemokrati-sasi di daerah (Aritonang D.M, 2018). Tanpa adanya perangkat desa pelayanan terhadap masyarakat akan terhambat (Aringga, 2017). Desentralisasi Indonesia akan memberi ruang bagi pemerintah daerah khususnya desa berkesempatan menyelenggarakan otonomi dearah, khususnya seleksi perangkat desa. Sistem pemerintahan

daerah terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu: Desa, Kabupaten/Kota, dan Provinsi, sedangkan untuk unsur pemerintahan yang berdekatan langsung dengan masyarakat adalah pemerintah desa. Dimana desa pada saat ini mempunyai kewenangan yang sangat luar biasa, terutama untuk mengelola kepentingan desa. Salah satu peraturan yang memperkuat kewenangan Pemerintah Desa adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, hal ini didukung dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 atas Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa juga telah menjelaskan Pemilihan Kepala Desa harus melalui tahapan Pemilihan Umum yang serentak di wilayah Kabupaten/Kota tersebut dan diselenggarakan oleh Panitia Pemilihan Kepala Desa yang terdiri atas perangkat desa, lembaga kemasyarakatan yang ada di desa tersebut, dan tokoh masyarakat desa. Sedangkan perangkat desa yang terdiri dari sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat desa ini diangkat oleh Kepala Desa terpilih setelah dikonsultasikan dengan Camat di daerah tersebut dan atas nama Bupati atau Walikota yang ada. Akan tetapi disaat penerapan untuk perangkat desa terdapat banyak kekurangan, salah satunya banyaknya Kepala Desa yang mengangkat perangkat desa dari kalangan keluarga, hal tersebut bukan mencerminkan asas demokrasi. Selain itu permasalahan lain yang muncul adalah tidak disiplinnya aparatur desa dalam bekerja. Padahal jika kita mengacu kepada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 77 dan pasal 85 yang mengatur tentang ketentuan waktu kerja. Bahwa setiap orang yang bekerja harus sesuai dengan jadwal atau waktu kerja yang telah ditentukan. Realita yang terjadi bahwa aparatur pemerintah desa banyak yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan perundang-undangan, misalnya seperti sering terlambat, disaat pulang kerja selalu tidak sesuai dengan jam kerja (Herlina, 2019). Selain itu berdasarkan realita di lapangan masih banyak dijumpai desa yang mengganti perangkat desa ketika terjadi pergantian kepala desa, sehingga tidak ada sumber daya aparatur yang professional untuk mengelola administrasi pemerintahan desa (Rusito, 2018).

Dari beberapa permasalahan tentang perangkat desa tersebut maka perlu peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa. Salah satu cara untuk memperbaiki hal tersebut adalah melibatkan masyarakat secara luas, baik dengan cara pengawasannya maupun melakukan seleksi terbuka yang melibatkan masyarakat secara luas. Seleksi terbuka dinilai menjadi salah satu inovasi yang baik dari Pemerintah Desa yang ditawarkan kepada masyarakatnya untuk membangun desa yang mereka tempati secara bersama. Berdasarkan pernyataan dari (MS Nasution, 2015) bahwa lelang jabatan atau seleksi terbuka adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan yang dimaksud disini adalah terbuka dari semua aspek yang dilakukan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

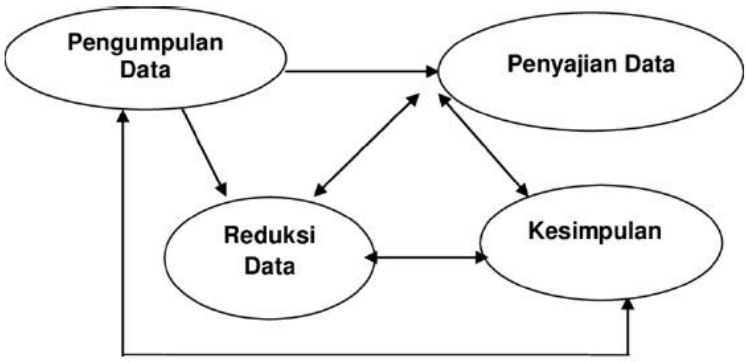
Maka dari itu dalam penerapan seleksi terbuka juga harus memperhatikan kualifikasi dasar dan serta tahapan atau mekanismenya. Kualifikasi dasar harus diperhatikan karena diharapkan mampu untuk menjaring atau mendapatkan aparatur desa yang mempunyai kompetensi dan berintegritas. Sedangkan tahapan atau mekanisme diperhatikan karena dengan adanya tahapan atau mekanisme yang jelas maka ada transparansi dari Pemerintah Desa kepada masyarakat.

Sehingga dengan memperhatikan proses yang sudah tertera maka diharapkan dapat sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Jadi tidak muncul stigma negatife dari masyarakat mengenai kinerja aparatur desa. Salah satu cara untuk menghilangkan stigma atau persepsi masyarakat tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas maupun kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah desa. Hal ini senada dengan pernyataan dari(Rusito,

2018) bahwa untuk mewujudkan birokrasi yang professional, maka pemerintah desa perlu dikelola dengan manajemen sumberdaya manusia. Salah satu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang professional adalah dengan melakukan transparansi dalam rekruitmen pegawai. Karena pada tahap proses rekruitmen bisa memunculkan nepotisme, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakadilan dalam mendapatkan peluan menjadi seorang perangkat desa (Zhikri, 2019). Model atau bentuk transparansi dalam proses rekruitmen tersebut bisa dijabarkan pada tahapan seleksi terbuka yang telah banyak dilakukan oleh pemerintah daerah. hal tersebut juga bisa dilakukan di lingkungan pemerintah desa, sehingga sumber daya manusia yang ada di lingkungan pemerintah desa merupakan sumber daya aparatur yang kompeten dan professional. Seperti halnya pernyataan dari (Atmojo, M. E., Zakiyah, U., & Fridayani, 2018) bahwa seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan metode atau inovasi baru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perangkat desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan cara wawancara mendalam serta menggunakan data dokumentasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012). Dalam metode analisis di dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) macam diantaranya, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Risa Nur Sa'adah, 2020).



Gambar 1. Metode penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Pamijen Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas dengan menggunakan metode wawancara mendalam terhadap aparatur desa, diantaranya adalah sebagai berikut: Kepala Desa Pamijen, Aparatur Desa Pamijen dan Panitia Seleksi. Selain itu juga menggunakan metode dokumentasi yang berupa dokumen-dokumen terkait pelaksanaan seleksi terbuka di tahun 2023, seperti: seleksi ujian tertulis menggunakan CBT dan Ujian praktek komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

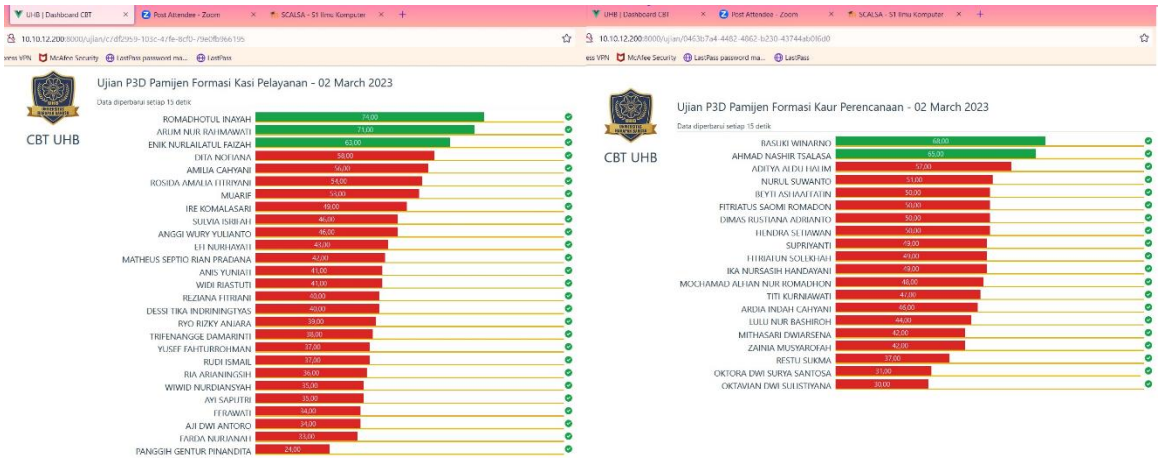
Pelaksanaan kegiatan PKM berada di Desa Pamijen, desa di wilayah kecamatan Sokaraja Kabupaten banyumas. Kegiatan berupa Ujian Seleksi Perangkat Desa untuk mengisi kekosongan perangkat desa, yang bertempat di Universitas Harapan Bangsa secara umum telah terlaksana dengan baik. Istilah seleksi terbuka dilakukan sebagai salah satu bentuk inovasi dari pemerintah untuk mengisi kekosangan sebuah jabatan pada suatu instansi pemerintah. Seleksi terbuka

memiliki kelebihan dari segi transparansi dan keadilan karena pihak yang terlibat didalam proses seleksi terbuka diharuskan memiliki netralitas yang tinggi dan serta mampu bekerja secara profesional.

Panitia mempercayakan proses seleksi ini dengan menggandeng Universitas Harapan Bangsa (TIM PKM) sebagai pihak ketiga dalam proses ujian rekrutmen tersebut. Formasi lowongan Desa Pamijen yakni Kasi Pelayanan terdiri dari 20 peserta dan Kaur Perencanaan terdiri dari 27 peserta. Masing-masing formasi akan diambil 1 peserta dengan nilai tertinggi sesuai PERBUP Banyumas Nomor 35 Tahun 2017.

Gambar 2. TES ujian berbasis CBT

Ketua Panitia Seleksi Desa Pamijen Kecamatan Sokaraja mengaku mengedepankan keterbukaan dan pertanggung jawaban dalam rekrutmen ini. “Kita berusaha terbuka, transparan dan akuntabel, kita tetap mengedepankan akuntabilitas dan kerahasiaan dalam rekrutmen ini,” tegas Ketua Panitia ini. Ign. Sumantyara juga menunjukkan keterbukaan dengan proses ujian yang tengah berjalan, mulai test CBT, hasil ujian CBT langsung muncul di aplikasi masing-masing peserta dan layar yang sudah disiapkan olah TIM di luar ruangan.



Gambar 3. Hasil Skore tes CBT

Hasil PKM menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa di desa di Desa Pamijen telah dilakukan di sesuai dengan ketentuan dimana proses registrasi dan seleksi dilakukan desa dan proses seleksi ujian tertulis dan praktek menggunakan komputer. Pelaksaan tes dengan bentuk soal pilihan sebanyak 100 soal dan praktek 5 soal. Hasil seleksi

menunjukkan bahwa peserta dengan nilai tertinggi pada masing-masing lowongan dengan batas minimal 63 berhak untuk melanjutkan tes praktek dan dipromosikan sebagai perangkat Desa. Ada 5 peserta yang lolos tes CBT, 3 peserta kasi pelayanan dan 2 peserta kaur perencanaan dan selanjutnya akan mengikuti tes ujian praktek komputer.

Pelaksanaan PKM berupa seleksi perangkat Desa Pamijen, Kecamatan Sokaraja telah dilaksanakan dengan mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban. Seleksi yang mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban akan menghasilkan pamong desa yang berkualitas. Kemajuan desa akan terwujud dengan adanya perangkat desa yang berkualitas. Desa dengan lowongan Perlu dilakukan tes perangkat desa dengan tetap mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban. Pendidikan terakhir, pengalaman kerja, ujian tertulis dan wawancara kriteria yang telah ditentukan oleh pihak kantor kepala desa (Puspa, 2019).

KESIMPULAN

Pelaksanaan PKM berupa seleksi perangkat Desa Pamijen Kecamatan Sokaraja telah dilaksanakan dengan mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban. Seleksi yang mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban akan menghasilkan perangkat desa yang berkualitas. Kemajuan desa akan terwujud dengan adanya perangkat desa yang berkualitas. Desa dengan lowongan perangkat perlu dilakukan tes perangkat desa dengan tetap mengedepankan keterbukaan dan pertanggungjawaban dengan system manual maupun CBT

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Universitas Harapan Bangsa dan Panitia P3D Desa Pamijen yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan pengabdian masyarakat di Desa Pamijen.

DAFTAR REFERENSI

Aringga, R. D. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Simpel Additive Weighting Dalam Pengolahan Seleksi Perangkat Desa Baru (Studi Kasus : Kecamatan Mojo – Kabupaten Kediri). *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, *1*(6), 283–289.

Aritonang D.M. (2018). *Oleh : Dinoroy M . Aritonang Dosen STIA LAN RI – Bandung*. *12*(3).

Atmojo, M. E., Zakiyah, U., & Fridayani, H. D. (2018). Inovasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Perangkat Desa Di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo. *Agresi*, *6*(2), 139–148.

Herlina, V. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menyelenggarakan Pemerintahan Desa. *Journal Development*, *7*(1), 49–59. https://doi.org/10.53978/jd.v7i1.129

Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed).* (PT. Remaja Rosdakarya (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.

MS Nasution. (2015). *Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik*. Kementerian Agama RI.

Puspa, M. A. (2019). Implementasi Data Mining Klasifikasi Algoritma C4.5 Dalam Perekrutan Perangkat Desa. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, *1*(2), 92–97.

Risa Nur Sa'adah. (2020). *Metode Penelitian : Kualitatif, Kuantitatif, R&D.* Literasi Nusantara.

Rusito. (2018). Perkembangan Organisasi Dan Manajemen Pemerintah Desa. *Stia Banten*, *1*(1), 64–78.

Zhikri, A. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat Dan Desa Sendanu Darul Ihsan. Jurnal Dinamika Pemerintahan*. *2*(2), 115–138.