

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Pemerintahan Desa merupakan komponen penting dalam memperkuat kapasitas desa dalam pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan yang berkelanjutan. Di tingkat desa, perangkat desa berperan sebagai elemen operasional yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan kebijakan, program, dan pelayanan yang berdampak langsung kepada masyarakat. Sebagai tulang punggung Pemerintahan Desa, kualitas SDM yang diangkat menjadi perangkat desa berpengaruh langsung terhadap keberhasilan administrasi pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat desa. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap pengangkatan perangkat desa menjadi krusial untuk memastikan SDM yang dipilih benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan Pemerintahan Desa (Rachmanto & Kusbandrijo, 2023).

Dalam pengelolaan Pemerintahan Desa, peraturan yang mengatur proses pengangkatan perangkat desa menjadi landasan penting untuk menjamin kualitas sumber daya manusia (SDM) yang akan terlibat dalam berbagai aktivitas administratif dan pelayanan publik di desa. Salah satu regulasi utama yang mengatur hal ini adalah Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah pada Permendagri 67 Tahun 2017 tentang tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Peraturan ini merinci persyaratan dan mekanisme pengangkatan perangkat desa yang harus dipenuhi agar menghasilkan perangkat desa yang kompeten, memiliki integritas, dan mampu menjalankan fungsinya secara efektif.

Pemerintah Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 mengenai Desa, menyoroti signifikansi pemberdayaan masyarakat di desa dengan cara mengangkat perangkat desa yang memiliki keterampilan dan bisa mendukung perkembangan desa. Dalam kebijakan ini, penunjukan perangkat desa bertujuan untuk memperkuat kemampuan pemerintah desa

dalam memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan desa. Kebijakan ini mengharuskan pemerintah desa untuk menjalankan proses pengadaan SDM secara selektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. (Junaidi et al., 2021)) berpendapat bahwa keberhasilan kebijakan SDM di sektor publik tergantung pada kemampuan pemerintah untuk menerapkan proses seleksi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat setempat. (data yang diperlukan: kebijakan yang diterapkan dalam pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso dan perbandingannya dengan standar dari Kemendagri).

Namun, kajian empiris menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara regulasi dan implementasi di lapangan, khususnya di Desa Gawu-gawu Bo'uso. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa beberapa ketentuan dalam Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 tidak sepenuhnya dilaksanakan, baik dalam hal persyaratan administratif maupun mekanisme seleksi. Hal ini memunculkan permasalahan dalam kualitas perangkat desa yang diangkat dan memengaruhi efektivitas layanan publik.

Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 Pasal 2 ayat (2) sebagaimana telah diubah pada Permendagri 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa mensyaratkan bahwa calon perangkat desa wajib memiliki pendidikan minimal setara sekolah menengah umum, berusia antara 20 hingga 42 tahun, serta memiliki domisili tetap di desa setidaknya satu tahun sebelum proses seleksi. Persyaratan ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon perangkat desa memiliki pengetahuan dasar dan pemahaman mendalam terhadap desa yang akan mereka layani. Di Desa Gawu-gawu Bo'uso, Mayoritas calon petugas desa yang ditunjuk tidak memenuhi semua kriteria yang ditetapkan.

Beberapa petugas desa yang ditunjuk tidak memiliki Tingkat pendidikan yang cukup, sehingga kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas administratif dan berkomunikasi dengan masyarakat desa tidak memadai. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan adanya kecenderungan untuk mengabaikan persyaratan administratif, baik karena keterbatasan calon yang memenuhi syarat maupun adanya kepentingan lokal yang lebih

mengutamakan hubungan kekeluargaan. Hal ini berdampak pada kemampuan perangkat desa dalam memberikan pelayanan yang berkualitas serta dalam menyelesaikan berbagai tugas administrasi.

Kesenjangan ini menjadi persoalan besar karena pendidikan formal merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kompetensi dan kemampuan perangkat desa. (Nugraha & Zarkasi, 2021) menekankan bahwa pendidikan dasar sangat berpengaruh pada kapabilitas seseorang untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif, terutama di sektor administrasi. Ketidaksesuaian ini berdampak pada kemampuan perangkat desa untuk memahami regulasi yang ada, menyusun laporan yang baik, dan memberikan respons yang cepat terhadap kebutuhan masyarakat desa.

Dalam mekanisme yang diatur oleh Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah pada Permendagri 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, Kepala Desa diwajibkan membentuk tim seleksi untuk melakukan proses penjaringan dan penyaringan secara objektif terhadap calon perangkat desa. Tim ini harus melakukan seleksi berdasarkan kualifikasi yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa calon yang terpilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan desa. Namun, di Desa Gawu-gawu Bo'uso, penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi sering kali hanya menjadi formalitas.

Dalam beberapa kasus, proses seleksi tidak melibatkan analisis mendalam terhadap kompetensi dan latar belakang calon. Calon yang tidak memenuhi syarat pun kadang tetap diloloskan dengan alasan kebutuhan mendesak atau adanya pengaruh dari pihak tertentu. Situasi ini menimbulkan persepsi negatif di masyarakat bahwa proses seleksi tidak dilakukan secara adil dan transparan, yang kemudian dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Proses konsultasi kepada camat, yang seharusnya menjadi mekanisme pengawasan, juga sering kali diabaikan atau dilaksanakan hanya sebagai formalitas. Padahal, rekomendasi dari camat penting untuk memastikan bahwa perangkat desa yang diangkat telah memenuhi semua persyaratan. Fenomena ini menunjukkan adanya kurangnya akuntabilitas dalam

pelaksanaan mekanisme seleksi perangkat desa, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kredibilitas Kepala Desa dan perangkat desa yang diangkat.

Menurut (Sanata, 2021), transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi adalah elemen penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pejabat publik. Tanpa proses seleksi yang akuntabel, perangkat desa cenderung dipandang sebagai perwakilan dari kepentingan tertentu daripada sebagai pelayan masyarakat. Ketidakpatuhan terhadap mekanisme yang ada juga memperkuat persepsi bahwa Kepala Desa memiliki kepentingan pribadi dalam proses pengangkatan.

Dalam konteks Desa Gawu-gawu Bo'uso, transparansi dalam proses seleksi perangkat desa dapat membangun rasa kepercayaan masyarakat bahwa perangkat desa yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan dedikasi untuk melayani masyarakat. (data yang diperlukan: laporan atau survei persepsi masyarakat mengenai transparansi proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso). Jika proses pengangkatan perangkat desa dilakukan secara terbuka dan diketahui oleh masyarakat, hal ini akan mengurangi potensi ketidakpuasan masyarakat serta meningkatkan dukungan bagi perangkat desa yang terpilih.

Pendekatan transparansi ini selaras dengan pandangan (Siska Br. Hutabarat & Ratna Sari Dewi, 2022; Suharti & Rumsari, 2021) yang menekankan bahwa sektor publik harus menerapkan standar yang tinggi dalam hal akuntabilitas, karena kinerja SDM publik berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Menurut mereka, setiap tahapan dalam proses seleksi harus disampaikan dengan jelas kepada publik untuk meminimalkan adanya persepsi negatif. Di desa-desa dengan populasi yang relatif kecil seperti Desa Gawu-gawu Bo'uso, persepsi negatif dari masyarakat dapat berdampak besar terhadap efektifitas pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam proses seleksi perangkat desa, mulai dari pengumuman hingga pengangkatan, dilaksanakan secara transparan dan akuntabel.

Ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso menghasilkan perangkat desa yang kualifikasinya tidak memadai untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal ini berdampak langsung pada kualitas layanan publik di desa, mulai dari administrasi surat-menyurat, pencatatan kependudukan, hingga pelayanan sosial kepada masyarakat.

Beberapa warga mengeluhkan lambatnya respon dari perangkat desa dalam menangani kebutuhan mereka, seperti pengurusan administrasi dan bantuan sosial. Warga desa menganggap bahwa keterlambatan ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi perangkat desa. Dengan tidak terpenuhinya standar kualifikasi yang diatur oleh Permendagri, banyak perangkat desa yang mengalami kesulitan dalam memahami regulasi-regulasi terbaru atau dalam mengimplementasikan prosedur administratif secara tepat.

Berdasarkan (Saragih et al., 2020), kemampuan dan moralitas sumber daya manusia di bidang publik adalah dasar yang krusial dalam memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Ketika perangkat desa kurang memiliki keterampilan yang memadai, maka dampaknya akan dirasakan oleh masyarakat dalam bentuk pelayanan yang tidak optimal, bahkan sering kali menjadi sumber ketidakpuasan masyarakat terhadap pemerintah desa. Kesenjangan ini juga menghambat kemampuan desa dalam menjalankan program-program pembangunan yang seharusnya menjadi prioritas.

Ketidakpatuhan terhadap regulasi pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso tidak hanya berdampak pada kualitas SDM dan pelayanan publik, tetapi juga pada persepsi masyarakat. Banyak masyarakat desa yang merasakan ketidakadilan dalam proses seleksi dan menilai bahwa pengangkatan perangkat desa diwarnai oleh kepentingan pribadi. Persepsi ini terbentuk akibat ketidaktransparanan dalam proses seleksi, di mana beberapa calon yang tidak memenuhi persyaratan tetap diloloskan tanpa alasan yang jelas.

Desa Gawu-gawu Bo'uso adalah suatu desa yang terletak di area paling depan, paling luar, dan tergolong tertinggal. Menurut penelitian Maxwell dan Hughes (2020), desa-desa di wilayah 3T cenderung memiliki

keterbatasan dalam hal ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, karena terbatasnya akses pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, strategi pengadaan SDM di wilayah 3T perlu mempertimbangkan konteks geografis, demografis, dan sosial-budaya dari masyarakat setempat. Hal ini relevan dengan pendekatan (Bagus S & Ngara, 2020) yang menyatakan bahwa pengadaan SDM di wilayah terpencil harus fleksibel dan mempertimbangkan kearifan lokal agar proses seleksi dapat dilakukan dengan lebih efektif. (data yang diperlukan: kondisi demografis dan pendidikan calon perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso).

Sebagai wilayah yang memiliki keterbatasan akses, Desa Gawu-gawu Bo'uso mengalami tantangan dalam menemukan SDM yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan perangkat desa. Hal ini dapat berdampak pada kualitas Pemerintahan Desa jika perangkat desa yang diangkat tidak memiliki kompetensi yang memadai untuk mengelola administrasi desa. Untuk mengatasi tantangan ini, strategi pengadaan SDM yang berorientasi pada pengembangan lokal dan pemberdayaan masyarakat perlu dipertimbangkan. Dengan demikian, pemerintah desa perlu mengevaluasi proses seleksi perangkat desa yang ada, serta mempertimbangkan cara-cara untuk meningkatkan kapasitas SDM yang ada melalui pelatihan-pelatihan yang relevan.

Persepsi masyarakat ini mengarah pada hilangnya kepercayaan terhadap pemerintah desa, yang pada akhirnya dapat menghambat kolaborasi antara masyarakat dan pemerintah desa dalam menjalankan program pembangunan. Dalam konteks sosial-budaya desa yang kental dengan nilai-nilai kekeluargaan dan kebersamaan, penting bagi pemerintah desa untuk menjaga transparansi dan integritas dalam proses pengangkatan perangkat desa guna membangun kepercayaan masyarakat.

Menurut pendapat Dessler dalam (Hasanah et al., 2020), kepercayaan publik merupakan modal sosial yang penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas pemerintahan di tingkat lokal. Ketika proses pengangkatan perangkat desa dilakukan tanpa memperhatikan prinsip transparansi dan akuntabilitas, masyarakat akan merasa bahwa pemerintah desa tidak berpihak

pada kepentingan publik. Hal ini tidak hanya berdampak pada kepercayaan, tetapi juga pada efektivitas program-program pemerintah yang membutuhkan partisipasi masyarakat secara aktif.

Selain aspek kebijakan, tantangan finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pengadaan SDM di desa. Dalam konteks Desa Gawu-gawu Bo'uso, keterbatasan anggaran merupakan isu yang cukup menonjol, yang dapat memengaruhi proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa. Menurut (Arifin et al., 2020), keterbatasan anggaran pada sektor publik sering kali menjadi penghalang bagi organisasi dalam mencapai tujuan pengadaan SDM yang efektif. Desa yang memiliki anggaran terbatas mungkin mengalami kesulitan dalam menarik calon-calon perangkat desa yang memiliki kualifikasi tinggi atau menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kapasitas perangkat desa yang sudah ada. (data yang diperlukan: anggaran yang dialokasikan untuk proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso Dan dampaknya terhadap proses seleksi).

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, pemerintah desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap prosedur pengangkatan perangkat desa serta memperbaiki implementasi Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah pada Permendagri 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Diharapkan pemerintah desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso dapat memperbaiki kualitas SDM di tingkat desa, meningkatkan pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat. Keberhasilan ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat desa, tetapi juga pada terciptanya Pemerintahan Desa yang lebih transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Maka berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mendalami permasalahan lebih lanjut, sehingga mengangkat judul penelitian yakni: **"Evaluasi Pengangkatan Perangkat Desa (Studi Kasus Desa Gawu-gawu Bo'uso Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli."**

1.2. Fokus Penelitian

Terkait dengan cara pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penunjukan perangkat desa di desa Gawu-gawu Bo'uso Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Penekanan ini akan menilai sejauh mana prosedur pemilihan perangkat desa di desa tersebut. Gawu-gawu Bo'uso sudah mengikuti regulasi yang ada, seperti yang diatur dalam Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 dan perubahan pada Permendagri 67 Tahun 2017. Penelitian ini akan menilai apakah proses seleksi perangkat desa dilakukan secara transparan, objektif, dan akuntabel, serta apakah mekanisme yang ada, seperti pembentukan tim seleksi dan konsultasi dengan camat, telah dilaksanakan dengan baik.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana mengetahui dan menganalisis evaluasi pengangkatan perangkat desa di desa gawu-gawu Bo'uso?

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada fokus penelitian dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi sejauh mana proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan, terutama Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 yang telah diubah pada Permendagri Nomor 67 Tahun 2017, termasuk persyaratan administratif dan mekanisme seleksi yang berlaku.
2. Untuk menentukan elemen-elemen yang memengaruhi mekanisme pemilihan perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso, mencakup aspek aspek internal (seperti ikatan keluarga atau faktor lokal lainnya) serta eksternal (seperti terbatasnya dana atau akses pendidikan).

3. Untuk menilai tingkat transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Gawu-gawu Bo'uso, termasuk mekanisme pengawasan oleh camat dan partisipasi masyarakat dalam proses seleksi.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis:

a. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan memberikan Kontribusi bagi pengembangan kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di level Pemerintahan Desa, khususnya berkaitan dengan pengangkatan perangkat desa. Dengan menganalisis penerapan regulasi Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 serta perubahan yang terdapat dalam Permendagri Nomor 67 Tahun 2017, penelitian ini akan memperluas wawasan tentang masalah, tantangan, serta peluang perbaikan yang ada dalam proses pengangkatan perangkat desa..

b. Manfaat Praktis

1) Peneliti

Penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti dan akademisi yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai pengelolaan SDM di sektor Pemerintahan Desa. Temuan-temuan yang ada dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan mengenai praktik seleksi perangkat desa, serta untuk mengeksplorasi dampak kebijakan ini terhadap pembangunan desa secara lebih mendalam.

2) Pemerintahan dan Masyarakat Desa Gawu-gawu Bo'uso, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli

Penelitian ini memberikan masukan yang berguna bagi pemerintah desa dalam mengevaluasi dan memperbaiki proses pengangkatan perangkat desa, baik dalam hal persyaratan administratif, mekanisme seleksi, serta pembentukan tim seleksi yang objektif dan transparan. Pemerintah desa diharapkan dapat merancang proses seleksi yang lebih baik, mengurangi penyimpangan, serta meningkatkan kualitas

SDM yang diangkat. Dan meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya proses seleksi perangkat desa yang transparan dan adil. Dengan hasil penelitian yang mendorong transparansi dalam seleksi perangkat desa, masyarakat dapat merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses Pemerintahan Desa.

3) Universitas Nias dan Akademika

Penelitian ini dapat memperkaya koleksi penelitian dan literatur ilmiah di Universitas Nias, yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembelajaran bagi mahasiswa dan dosen. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan reputasi akademik universitas dalam kontribusinya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan solusi praktis bagi permasalahan di masyarakat.

4) Peneliti Lanjutan

Hasil dari studi ini dapat berfungsi sebagai rujukan dan landasan bagi peneliti berikutnya yang berniat untuk melakukan penelitian yang sejenis atau meneruskannya. Peneliti yang akan datang bisa memanfaatkan hasil dan saran dari penelitian ini untuk memperdalam kajian mereka atau memperluas fokus penelitian di desa lain atau dalam situasi yang berbeda.