

ANALISIS MEKANISME SELEKSI PERANGKAT DESA DI DESA AWA'AI KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI

By ARMAN HIKMAT DAMAI GEA

**ANALISIS MEKANISME SELEKSI PERANGKAT DESA DI
DESA AWA'AI KECAMATAN GUNUNGSITOLI
IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI**

54

SKRIPSI

*Diajukan Kepada:
Universitas Nias*

*Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi*



Oleh:

**ARMAN HIKMAT DAMAI GEA
NIM. 2320027**

131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No.30 Kelurahan ilir,
Kec.Gunungsitoli.Kota Gunungsitoli

Homepage : <https://unias.ac.id> email mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul: Analisis Mekanisme Seleksi Perangkat Desa di ⁴ Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, yang disusun oleh Arman Hikmat Damai Gea, NIM. 2320027 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, Oktober 2024
Dosen Pembimbing,

Fatolosa Hulu, S.E., M.M
NIDN. 0121107301



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No.30 Kelurahan ilir,
Kec.Gunungsitoli.Kota Gunungsitoli

Homepage : <https://unias.ac.id> email mnj@unias.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arman Hikmat Damai Gea
NPM : 2320027
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/ Tugas Akhir yang segera diujikan adalah benar- benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblak) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan oleh keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagai mana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila dikemudian hari terbukti/ dapat dibuktikan bahwa skripsi/ Tugas Akhir ini hasil jiblanan, maka saya menanggung resiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Oktober 2024

Yang Menyatakan,

**ARMAN HIKMAT DAMAI GEA
NIM. 2320027**

ABSTRAK

Gea, Arman Hikmat Damai. 2024. Analisis Mekanisme Seleksi Perangkat Desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Skripsi. Pembimbing: Fatolosa Hulu, S.E., M.M

103

Mekanisme seleksi Perangkat Desa merupakan salah satu kewenangan Kepala Desa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Penjelasan di atas menggambarkan bahwa Kepala desa diwajibkan untuk melakukan seleksi calon Perangkat Desa agar terciptanya Pemerintahan Desa yang akuntabel. Namun, yang terjadi selama ini justru sebaliknya dalam melakukan proses seleksi Perangkat Desa, Kepala Desa masih menggunakan prinsip suka dan tidak suka dengan mengesampingkan aturan yang berlaku. Mekanisme seleksi seperti ini sering menimbulkan stigma negatif di masyarakat tentang adanya tindakan nepotisme dalam proses rekrutmen perangkat tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli serta untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif kualitatif. Kemudian, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli sudah diterapkan dengan benar sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku. Namun demikian, terdapat kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli seperti perubahan regulasi, rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan teknologi, politisasi, dan kurangnya pelatihan menjadi faktor-faktor kendala dan tantangan yang diselesaikan sesuai dengan mekanisme yang ada.

Kata Kunci: Mekanisme dan Seleksi Perangkat Desa.

ABSTRACT

Gea, Arman Hikmat Damai. 2024. *Analysis of the Selection Mechanism Village Apparatus in Awa'ai Village, Gunungsitoli Idanoi Subdistrict Gunungsitoli City*. Thesis. Supervisor: Fatolosa Hulu, S.E., M.M.

99
Mechanism The selection mechanism of Village Apparatus is one of the authorities of the Village Head as regulated in the Regulation of the Minister of Home Affairs. Regulated in Regulation of the Minister of Home Affairs of the Republic of Indonesia No. 83/2015 on the Appointment and Dismissal of Village Apparatus. Explanation above illustrates that the Village Head is required to select candidates for Village Apparatus, in order to create an accountable Village Government. Candidates for Village Apparatus, in order to create an accountable Village Government. However, what has happened so far is the opposite, in carrying out the selection process for Village Apparatus, the Village Head still uses the principle of likes and dislikes by overriding the applicable rules. principle of likes and dislikes by overriding the applicable rule. This selection mechanism selection mechanism often creates a negative stigma in the community about the existence of nepotism in the recruitment process.

37
The purpose of this study is to analyse the selection mechanism of village officials applied in Awa'ai Village, Gunungsitoli Idanoi Sub-district, Gunungsitoli City. Gunungsitoli City and to find out the obstacles and challenges faced in the selection process of village officials in the Awa'ai Village, Gunungsitoli Idanoi Sub-district, Gunungsitoli City Gunungsitoli City.

45
The type of research used by researchers is descriptive qualitative. Then, the data analysis techniques used in this research are Then, the data analysis techniques used in this research are a reduction, data presentation and conclusion drawing. Methods data collection method used is descriptive approach with data collection techniques through interviews and documentation. Data collection techniques through interviews and documentation. The results showed that the selection mechanism applied in Awa'ai Village, Gunungsitoli Idanoi Subdistrict, Idanoi Idanoi Sub-district, Gunungsitoli City, has been applied correctly according to the applicable laws and regulations. Applicable laws and regulations. However, there are obstacles and challenges faced in the selection process of village officials in Awa'ai Village, Gunungsitoli Idanoi Sub-district, Gunungsitoli City. Gunungsitoli Idanoi Subdistrict, Gunungsitoli City, such as changes in regulations, low community participation, technological limitations, politicisation, and lack of training. training become factors of constraints and challenges that are resolved in accordance with existing mechanisms.

Keywords: Mechanism and Selection Village Apparatus.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan desa merupakan salah satu pilar penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan di Indonesia. Desa memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, desa membutuhkan perangkat desa yang kompeten dan profesional.

Perangkat desa adalah pejabat desa yang bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kualitas perangkat desa sangat menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Oleh karena itu, seleksi perangkat desa menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan program pemerintah ditingkat desa.

Sebagai salah satu roda penggerak dalam menyelenggarakan pemerintahan di tingkat desa sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam Undang-Undang. Sebab itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa berada pada Kepala Desa, namun pelaksanaan wewenang tersebut tentunya harus sesuai dengan mekanisme yang telah diatur. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017, 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.

Mekanisme seleksi Perangkat Desa merupakan salah satu kewenangan Kepala Desa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Penjelasan di atas menggambarkan bahwa Kepala desa diwajibkan untuk melakukan seleksi calon Perangkat Desa, agar terciptanya Pemerintahan Desa yang akuntabel. Namun, yang terjadi selama ini justru sebaliknya, dalam melakukan proses seleksi Perangkat Desa, Kepala Desa masih menggunakan prinsip suka dan tidak suka dengan mengesampingkan aturan yang berlaku. Mekanisme seleksi seperti ini sering menimbulkan stigma negatif di masyarakat tentang adanya tindakan nepotisme dalam proses rekrutmen Perangkat tersebut.

Kepala Desa mempunyai peranan yang sangat berpengaruh terutama dalam upaya menciptakan Pemerintahan Desa yang akuntabel. Dalam mewujudkan Pemerintahan Desa yang akuntabel, Kepala Desa harus membuat suatu formasi yang di dalamnya memuat figur yang dapat diandalkan, terpercaya dan bertanggung jawab dalam mengemban tugas. Tentunya figur tersebut berasal dari hasil proses seleksi yang dilakukan sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam undang-undang yang berlaku. Menurut Noe (2020: 290), mengatakan bahwa proses seleksi didefinisikan sebagai “pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Dalam melaksanakan proses seleksi haruslah bersifat terbuka untuk masyarakat umum di desa yang memenuhi syarat, tujuannya tentu agar tidak terjadi praktik nepotisme dalam proses seleksi perangkat desa berlangsung.

Masalah tidak terbentuknya panitia seleksi perangkat desa, sama sekali tidak menyalahi Peraturan Walikota No. 41 tahun 2019, karena dalam ketentuan tersebut diberikan pilihan kepada pemerintah desa untuk menghunjuk tim penjangkaran dan penyaringan perangkat desa sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan paparan tersebut di atas dan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh informasi dari masyarakat bahwa beberapa persoalan terkait mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli selama ini, antara lain: kurangnya transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi. Selain aspek akuntabilitas tim seleksi yang tidak bisa dipertanggungjawabkan kepada

masyarakat, juga menimbulkan kecurigaan lain yang berpotensi nepotisme. Aspek nepotisme yang dimaksud adalah lebih pada faktor kedekatan kekeluargaan antara calon dengan Pemerintah Desa dan tim seleksi, sehingga mengabaikan faktor pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap calon. Kemudian kualitas calon perangkat desa yang belum memadai. Begitu juga dengan aspek kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap calon. Beberapa calon yang memiliki kemampuan administrasi seperti mengoperasikan komputer dan pengalaman- pengalaman kerja lainnya diluar Pemerintahan Desa justru diabaikan oleh tim seleksi. Serta masih banyak calon perangkat desa yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang yang seharusnya dibutuhkan, sehingga dikhawatirkan akan menghambat kinerja pemerintahan desa serta kurangnya pengawasan terhadap proses seleksi dari pihak terkait sehingga proses seleksi perangkat desa berpotensi membuka celah terjadinya kecurangan dan manipulasi.

Permasalahan- permasalahan tersebut di atas dapat menghambat program pemerintah desa. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap mekanisme seleksi perangkat desa untuk mengetahui kelemahan dan kekurangannya, sehingga dapat dirumuskan alternatif solusi yang tepat.

Dari hasil ¹³ penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa mekanisme seleksi perangkat desa telah diatur dalam Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 41 tahun 2019 perubahan atas Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 14 ⁵⁹ tahun 2019 tentang Pelaksanaan ²² Pengangkatan dan pemberhentian Perangkat Desa pasal 11 ayat (2) dijelaskan bahwa ²² “dalam hal Kepala Desa tidak membentuk tim sebagaimana dimaksud ayat (1), Kepala Desa dibantu oleh Perangkat Desa langsung melakukan penjangkaran dan penyaringan bakal calon Perangkat Desa”. Kemudian pada pasal 12 ayat (3) dijelaskan bahwa ²² “tim sebagaimana dimaksud ayat (1), berasal dari Lembaga Kemasyarakatan, Perangkat Desa, dan Tokoh Masyarakat”.

Seleksi Perangkat Desa di Desa Awa'ai Kec. Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli terakhir dilaksanakan pada bulan Agustus 2021. Secara umum, proses pelaksanaan seleksi perangkat desa sesuai pedoman dan

ketentuan yang berlaku, sehingga hasil seleksi yang ditetapkan oleh tim penjurian dan penyaringan diterima secara sah dan memenuhi syarat dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari latar belakang masalah penelitian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul: Analisis Mekanisme Seleksi Perangkat Desa di Desa Awa'ai Kec. Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisis mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?
2. Apa saja kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk menganalisis mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Beberapa kegunaan hasil penelitian dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti

13

Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang **Strata Satu** pada Fakultas **Ekonomi** Universitas Nias.

105

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang mekanisme seleksi perangkat desa.

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan mekanisme seleksi perangkat desa.

8

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang mekanisme seleksi perangkat desa.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Seleksi**2.1.1 Pengertian Seleksi**

Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu terbaik dari populasi yang memiliki karakteristik atau kualifikasi tertentu untuk tujuan tertentu. Dalam konteks yang lebih luas, seleksi dapat diterapkan pada berbagai bidang seperti pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan penelitian genetik. Seleksi sering kali didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dapat mencakup prestasi akademis, keterampilan, pengalaman kerja, atau kualitas genetik tertentu.

Menurut Sugiyono (2017: 179), seleksi adalah proses penyaringan atau pemilihan dari sejumlah besar kandidat atau alternatif yang ada dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan. Proses ini bertujuan untuk menemukan individu atau objek yang paling sesuai dengan kebutuhan atau tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, seleksi sering kali dilakukan melalui serangkaian tes dan wawancara untuk menilai kemampuan dan kesesuaian kandidat dengan posisi yang dibutuhkan.

Selain itu, seleksi juga memiliki implikasi yang signifikan dalam bidang genetik dan bioteknologi. Sebagai contoh, dalam pemuliaan tanaman atau hewan, seleksi digunakan untuk memilih individu-individu dengan sifat-sifat unggul untuk dikembangbiakkan lebih lanjut. Hal ini diuraikan oleh Maruli (2020) yang menjelaskan bahwa seleksi genetik dapat membantu meningkatkan produktivitas dan ketahanan spesies terhadap penyakit.

Dalam bidang pendidikan, seleksi sering kali dilakukan melalui tes masuk atau ujian saringan untuk menentukan siapa yang layak diterima di institusi pendidikan tertentu. Menurut Anderson dan Krasimira (2022: 110), menggarisbawahi pentingnya validitas dan reliabilitas alat seleksi dalam memastikan bahwa proses seleksi tersebut adil dan objektif. Seleksi

adalah proses pemilihan individu dari sekelompok pelamar untuk mengisi suatu posisi atau jabatan tertentu. Seleksi bertujuan untuk mendapatkan individu yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.

Menurut beberapa ahli, seleksi memiliki pengertian sebagai berikut:

- Hasibuan (2014: 89): Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan, Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan.
- Marwansyah (2010: 91): Seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar-pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.
- Simamora (2014: 211): Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.

Seleksi juga memiliki dimensi etis yang perlu dipertimbangkan. Menurut Handoko (2023: 312), proses seleksi yang baik harus transparan, adil, dan bebas dari bias. Hal ini penting untuk menjaga integritas proses seleksi dan memastikan bahwa semua kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih berdasarkan kriteria yang objektif.

Secara keseluruhan, seleksi adalah elemen kunci dalam banyak aspek kehidupan dan organisasi. Proses ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dengan cara memilih individu atau objek yang paling sesuai dengan kebutuhan atau tujuan tertentu.

2.1.2 Tujuan Seleksi

Tujuan dari seleksi dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan atau pegawai yang paling cocok untuk berbagai posisi yang tersedia. Seleksi bertujuan untuk memilih individu yang tidak hanya memiliki kualifikasi teknis yang diperlukan tetapi juga cocok secara budaya dengan organisasi.

Proses seleksi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja.

Seleksi bertujuan untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi. Menurut Dessler (2021: 90), proses seleksi yang baik harus mampu mengevaluasi kemampuan teknis dan kompetensi perilaku calon karyawan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat berkontribusi secara efektif sejak awal bekerja.

Proses seleksi yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pilihan karyawan yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2020: 220) menekankan bahwa seleksi yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada.

Perubahan personil organisasi yang terlalu sering dapat menyebabkan biaya yang signifikan bagi organisasi, baik dari segi finansial maupun waktu yang dihabiskan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Proses seleksi yang efektif membantu mengurangi turnover dengan memilih karyawan yang memiliki komitmen jangka panjang dan kecocokan budaya dengan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noe, dkk (2020: 156), yang menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih melalui proses seleksi yang ketat cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Seleksi yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan produktivitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh Armstrong (2020: 79),

yang mencatat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari keselarasan antara pekerjaan dan preferensi pribadi karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan- tujuan ini, proses seleksi harus dirancang dengan hati-hati dan dilaksanakan secara konsisten. Penggunaan alat dan teknik seleksi yang tepat, seperti wawancara berbasis kompetensi dan tes psikometri, dapat membantu memastikan bahwa organisasi memilih karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan.

2.1.3 Tahapan Seleksi

Proses seleksi pegawai merupakan tahapan yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan posisi yang tersedia. Tahapan dalam seleksi pegawai dapat bervariasi antar organisasi, namun secara umum mencakup beberapa langkah utama yang melibatkan berbagai metode dan alat evaluasi.

Menurut Dessler (2021: 234), mengatakan bahwa ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan oleh organisasi perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja atau pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, sebagai berikut:

a. Perencanaan dan Analisis Kebutuhan

Tahap awal dalam seleksi pegawai dimulai dengan perencanaan dan analisis kebutuhan. Pada tahap ini, pimpinan atas atau level manajer melakukan identifikasi posisi yang perlu diisi dan menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, termasuk kualifikasi yang dibutuhkan. Analisis ini juga melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk posisi tersebut, serta penetapan kriteria seleksi yang akan digunakan.

b. Pengumuman dan Rekrutmen

Setelah kebutuhan telah dianalisis, langkah selanjutnya adalah pengumuman posisi dan rekrutmen. Pengumuman posisi dapat dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk situs web perusahaan, portal lowongan kerja, media sosial, dan papan pengumuman internal. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi syarat.

c. Penyaringan Aplikasi

Tahap penyaringan aplikasi adalah proses menyeleksi lamaran yang masuk untuk menentukan kandidat yang memenuhi

syarat minimum. Pada tahap ini, resume dan surat lamaran diperiksa untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditentukan. Kandidat yang lolos penyaringan awal ini akan diundang untuk mengikuti tahap seleksi berikutnya.

d. Wawancara Awal

Wawancara awal biasanya dilakukan untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai latar belakang dan pengalaman kandidat. Wawancara ini dapat dilakukan secara langsung, melalui telepon, atau menggunakan *platform video conference*. Tujuan dari wawancara awal adalah untuk menilai kemampuan komunikasi, motivasi, dan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan.

e. Tes dan Evaluasi

Pada tahap ini, kandidat yang telah lolos wawancara awal akan diundang untuk mengikuti serangkaian tes dan evaluasi. Tes ini dapat meliputi tes kemampuan kognitif, tes psikologis, tes keterampilan teknis, dan asesmen kepribadian. Hasil dari tes dan evaluasi ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kompetensi kandidat.

f. Wawancara Lanjutan

Wawancara lanjutan biasanya dilakukan oleh pimpinan atas atau level manajer yang akan menjadi atasan langsung dari kandidat. Pada tahap ini, wawancara lebih mendalam dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan kandidat dalam menghadapi situasi kerja nyata. Pertanyaan yang diajukan seringkali bersifat situasional dan perilaku untuk menilai kemampuan *problem solving* dan *leadership* kandidat.

g. Verifikasi Referensi dan *Background Check*

Sebelum keputusan akhir dibuat, perusahaan akan melakukan verifikasi referensi dan *background check*. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh kandidat selama proses seleksi adalah akurat dan untuk mengevaluasi rekam jejak kandidat dari pengalaman kerja sebelumnya.

h. Pengambilan Keputusan dan Penawaran Kerja

Tahap akhir dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan dan penawaran kerja. Berdasarkan hasil dari semua tahap seleksi, tim HR dan manajer yang terlibat akan memutuskan kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia. Setelah kandidat terpilih, penawaran kerja formal akan disampaikan yang mencakup detail seperti gaji, tunjangan, dan tanggal mulai kerja.

i. Orientasi dan *Onboarding*

Setelah kandidat menerima penawaran kerja, tahap terakhir adalah orientasi dan *onboarding*. Proses ini membantu pegawai baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja,

memahami kebijakan dan prosedur perusahaan, serta mengenal tim dan tanggung jawab mereka.

Proses seleksi pegawai yang efektif dan terstruktur tidak hanya membantu organisasi dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas tetapi juga meningkatkan retensi pegawai dan kepuasan kerja.

127 2.1.4 Metode Seleksi

Metode seleksi merupakan bagian penting dalam proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi. Tujuan dari metode seleksi adalah untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai pendekatan dan metode seleksi telah dikembangkan dan diterapkan untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi proses seleksi.

Metode seleksi adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk menilai dan memilih individu yang paling cocok untuk suatu posisi atau peran dalam organisasi. Metode seleksi yang efektif dapat membantu mengurangi biaya rekrutmen, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Gatewood, Field, & Barrick, 2018).

Berbagai metode seleksi yang sering digunakan meliputi:

1. Wawancara: Wawancara merupakan metode seleksi yang paling umum digunakan. Ada berbagai jenis wawancara seperti wawancara terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur (Schmidt & Hunter, 1998). Wawancara terstruktur telah terbukti memiliki validitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan wawancara tidak terstruktur (Huffcutt & Arthur, 1994).
2. Tes Psikologis: Tes psikologis digunakan untuk mengukur aspek-aspek tertentu dari kepribadian, kecerdasan, dan kemampuan kandidat. Tes ini dapat memberikan gambaran yang lebih objektif tentang potensi kandidat (Kuncel, Hezlett, & Ones, 2001).
3. *Assessment Center*: *Assessment center* melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menilai berbagai kompetensi dan keterampilan kandidat. Metode ini sering digunakan untuk posisi manajerial dan telah terbukti memiliki validitas yang tinggi (Thornton & Rupp, 2006).

4. Referensi dan Verifikasi Latar Belakang: Memeriksa referensi dan latar belakang kandidat merupakan langkah penting untuk memastikan keakuratan informasi yang diberikan dan mengevaluasi kinerja masa lalu kandidat (Brown & Campion, 1994).
5. Tes Kemampuan Kognitif: Tes ini mengukur kemampuan kognitif seperti pemecahan masalah, logika, dan kemampuan verbal. Penelitian menunjukkan bahwa tes kemampuan kognitif adalah prediktor yang kuat untuk kinerja pekerjaan di berbagai jenis pekerjaan (Schmidt & Hunter, 2004).

Sejak tahun 2018, terdapat beberapa perkembangan penting dalam metode seleksi, antara lain:

- Penggunaan Kecerdasan Buatan: *Artificial Intelligence (AI)* atau lebih populer disebut kecerdasan buatan sering digunakan untuk menyaring resume, melakukan wawancara awal dan menilai kandidat berdasarkan data yang dikumpulkan. AI dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan efisiensi proses seleksi (Chamorro-Premuzic, 2019).
- Metode Seleksi Berbasis Video: Wawancara video dan penilaian berbasis video semakin populer karena fleksibilitas dan efisiensinya. Metode ini memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi lebih banyak kandidat dalam waktu yang lebih singkat (Tippins, 2018).
- Gamifikasi dalam Proses Seleksi: Gamifikasi diterapkan untuk membuat proses seleksi lebih menarik dan interaktif. Tes berbasis game dapat mengevaluasi berbagai kompetensi dengan cara yang lebih menyenangkan bagi kandidat (Armstrong, Landers, & Collmus, 2016).

Metode seleksi yang efektif sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Berbagai metode seleksi seperti wawancara, tes psikologis, dan *assessment center* memiliki kelebihan masing-masing. Dengan perkembangan teknologi, metode seleksi terus berkembang untuk menjadi lebih efisien dan akurat. Namun, organisasi harus tetap waspada terhadap tantangan dan implikasi etis yang muncul.

117 2.1.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi

Menurut Slamet (2022: 147), menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang

bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Proses ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi proses seleksi:

1. Kualifikasi dan Kompetensi Pelamar

Kualifikasi dan kompetensi pelamar merupakan faktor utama dalam proses seleksi. Organisasi cenderung memilih kandidat yang memiliki kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Kompetensi ini mencakup *hard skills* seperti keahlian teknis dan *soft skills* seperti kemampuan komunikasi dan kepemimpinan.

2. Kebutuhan Organisasi

Kebutuhan organisasi sangat menentukan kriteria seleksi yang diterapkan. Perubahan strategi bisnis, pengembangan produk baru, atau ekspansi ke pasar baru dapat mempengaruhi jenis karyawan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, proses seleksi harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi pada waktu tertentu.

3. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja memainkan peran penting dalam proses seleksi. Ketika pasar tenaga kerja sedang ketat, di mana jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi terbatas, organisasi mungkin harus menyesuaikan standar seleksi mereka. Sebaliknya, dalam pasar tenaga kerja yang luas, organisasi memiliki lebih banyak pilihan dan dapat menetapkan standar seleksi yang lebih tinggi.

4. Teknologi dan Sistem Informasi

Kemajuan teknologi dan penggunaan sistem informasi dalam proses seleksi telah mengubah cara organisasi mengelola rekrutmen dan seleksi. Penggunaan perangkat lunak seleksi, algoritma penilaian, dan wawancara daring telah meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam mengevaluasi kandidat. Teknologi juga memungkinkan analisis data yang lebih mendalam untuk mendukung keputusan seleksi.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi seleksi. Setiap organisasi memiliki nilai, norma, dan budaya kerja yang unik, dan proses seleksi harus mencerminkan kesesuaian kandidat dengan budaya tersebut. Kandidat yang sejalan dengan budaya organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi secara positif.

6. Regulasi dan Kebijakan Pemerintah

Regulasi dan kebijakan pemerintah juga mempengaruhi proses seleksi. Undang-undang ketenagakerjaan, peraturan diskriminasi, dan persyaratan kepatuhan lainnya harus dipatuhi oleh organisasi dalam menjalankan proses seleksi. Kegagalan mematuhi regulasi ini dapat berakibat pada sanksi hukum dan reputasi yang buruk bagi organisasi.

7. Faktor Psikologis

Faktor psikologis seperti motivasi, kepribadian, dan sikap pelamar juga berpengaruh dalam proses seleksi. Alat penilaian psikologis seperti tes kepribadian dan wawancara perilaku digunakan untuk mengevaluasi aspek-aspek ini. Memahami faktor psikologis dapat membantu organisasi memilih kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga cocok dengan dinamika tim dan lingkungan kerja.

8. Referensi dan Jejak Rekam

Referensi dari atasan sebelumnya dan jejak rekam profesional pelamar memberikan informasi tambahan yang berguna dalam proses seleksi. Referensi dapat memberikan wawasan mengenai kinerja, etika kerja, dan sikap kandidat di tempat kerja sebelumnya. Hal ini membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih informasi.

Faktor- faktor ini menunjukkan kompleksitas dan dinamika proses seleksi yang harus dikelola dengan hati- hati oleh organisasi untuk memastikan pemilihan kandidat yang terbaik.

2.1.6 Seleksi Perangkat Desa

Seleksi perangkat desa adalah proses yang sistematis untuk memilih individu yang paling sesuai untuk menduduki posisi tertentu dalam struktur pemerintahan desa. Proses ini melibatkan serangkaian tahapan, termasuk pengumuman, pendaftaran, tes tertulis, wawancara, dan penilaian akhir. Tujuan utama dari seleksi perangkat desa adalah untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi, integritas, dan dedikasi yang tinggi untuk melayani masyarakat desa.

Menurut Arikunto (2017: 113), seleksi yang efektif adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi publik, termasuk pemerintahan desa. Proses seleksi yang baik

akan membantu dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi perangkat desa dalam menjalankan tugas- tugas yang akan diemban.

Kriteria seleksi perangkat desa mencakup berbagai aspek, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan karakteristik pribadi. Pendidikan formal sering kali menjadi prasyarat utama, namun pengalaman kerja di bidang yang relevan juga dianggap penting. Dalam Permendagri No. 67 Tahun 2017 tentang Perangkat Desa dijelaskan bahwa ada beberapa kriteria yang sering digunakan dalam seleksi perangkat desa, antara lain:

1. Pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat.
2. Usia maksimal 42 tahun pada saat pendaftaran.
3. Memiliki pengalaman kerja di bidang pemerintahan desa atau bidang terkait.
4. Tidak pernah terlibat dalam tindak pidana yang merugikan negara.

Lebih lanjut Suharto (2020: 209), menambahkan bahwa keterampilan komunikasi dan kemampuan bekerja dalam tim juga menjadi aspek penting dalam proses seleksi ini. Kemudian, dalam Permendagri No. 83 tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dijelaskan bahwa proses seleksi perangkat desa secara umum melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Pengumuman dan Pendaftaran: Tahap awal di mana informasi mengenai posisi yang tersedia diumumkan kepada masyarakat dan calon pendaftar mengajukan berkas pendaftaran.
2. Tes Tertulis: Menguji pengetahuan umum dan khusus terkait dengan tugas-tugas perangkat desa.
3. Wawancara: Menilai keterampilan interpersonal dan pemahaman calon tentang peran mereka di desa.
4. Penilaian Akhir: Berdasarkan hasil tes tertulis dan wawancara, panitia seleksi membuat keputusan akhir mengenai calon yang paling memenuhi syarat.

Tahapan tersebut di atas menurut Slamet (2022: 67), mengemukakan bahwa transparansi dalam setiap tahapan seleksi sangat penting untuk mencegah adanya praktik kecurangan dan memastikan bahwa proses

tersebut berjalan secara adil dan objektif. Meskipun proses seleksi dirancang untuk menghasilkan perangkat desa yang kompeten, menurut Hidayat (2021: 107), mengatakan bahwa terdapat beberapa tantangan yang sering dihadapi, antara lain:

1. Keterbatasan Anggaran: Banyak desa yang menghadapi keterbatasan anggaran dalam menyelenggarakan proses seleksi yang komprehensif.
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang Berkualitas: Di beberapa daerah, sulit menemukan calon yang memenuhi semua kriteria yang ditetapkan.
3. Pengaruh Politik Lokal: Tidak jarang proses seleksi perangkat desa dipengaruhi oleh kepentingan politik lokal yang dapat mengganggu objektivitas.

Mengatasi tantangan- tantangan ini memerlukan komitmen dari pemerintah pusat dan daerah untuk menyediakan dukungan yang memadai, baik dalam bentuk dana maupun regulasi yang tegas. Seleksi perangkat desa merupakan proses yang krusial untuk memastikan pemerintahan desa berjalan dengan baik. Dengan kriteria yang tepat, tahapan seleksi yang transparan, dan dukungan dari berbagai pihak, diharapkan perangkat desa yang terpilih mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

2.1.7 Indikator Seleksi Perangkat Desa

Seleksi perangkat desa merupakan proses penting dalam memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas- tugas administratif dan pelayanan masyarakat. Dalam konteks ini, indikator seleksi menjadi acuan utama yang digunakan untuk menilai dan memilih calon perangkat desa yang terbaik. Penelitian ini berfokus pada pengembangan dan implementasi indikator- indikator seleksi perangkat desa yang efektif dan relevan.

Proses seleksi adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh individu dengan kualifikasi dan karakteristik yang sesuai untuk suatu posisi tertentu (Robbins, 2013:

98). Teori seleksi ini menggaris bawahi pentingnya penggunaan berbagai metode dan alat untuk mengidentifikasi calon yang paling cocok.

Indikator seleksi perangkat desa meliputi beberapa aspek penting yang harus dipertimbangkan. Beberapa indikator utama yang umum digunakan adalah:

1. Kriteria Seleksi Perangkat Desa

Menurut Sutrisno (2018), kriteria seleksi merupakan aspek penting yang menjadi dasar dalam menentukan kelayakan seseorang untuk menjabat sebagai perangkat desa. Indikator yang dapat digunakan antara lain:

- a. Persyaratan formal (pendidikan, usia, dan pengalaman kerja).
- b. Kemampuan teknis dan administratif yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
- c. Integritas dan moralitas, mencakup kejujuran dan rekam jejak yang baik di masyarakat.

2. Transparansi Proses Seleksi

Mardiasmo (2019) menekankan pentingnya transparansi dalam seleksi perangkat desa untuk memastikan keadilan dan partisipasi publik. Indikator transparansi mencakup:

- a. Aksesibilitas informasi terkait tahapan dan persyaratan seleksi.
- b. Publikasi hasil seleksi yang terbuka kepada masyarakat.
- c. Partisipasi masyarakat dalam memantau dan memberikan masukan pada proses seleksi.

3. Partisipasi Masyarakat

Dwiyanto (2020) menyatakan bahwa partisipasi masyarakat dalam proses seleksi perangkat desa meningkatkan kepercayaan publik dan menciptakan pemerintahan yang akuntabel. Indikator partisipasi masyarakat meliputi:

- a. Keterlibatan masyarakat dalam sosialisasi dan pengawasan.
- b. Pengumpulan masukan dan rekomendasi dari masyarakat terkait calon perangkat desa.

- c. Proses seleksi yang melibatkan perwakilan masyarakat seperti Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

4. Penggunaan Teknologi dalam Seleksi

Menurut Prasetyo (2022), penerapan teknologi dalam mekanisme seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi potensi manipulasi. Indikator yang relevan adalah:

- a. Penggunaan sistem informasi berbasis digital dalam pendaftaran dan seleksi.
- b. Penerapan ujian berbasis komputer untuk menilai kompetensi calon.
- c. Pemantauan dan publikasi hasil seleksi secara *online* untuk menjamin transparansi.

5. Akuntabilitas Penyelenggara Seleksi

Wibowo (2017) menyebutkan bahwa penyelenggara seleksi (seperti panitia seleksi atau pemerintah desa) harus akuntabel dalam setiap tahap seleksi. Indikator akuntabilitas ini antara lain:

- a. Pertanggungjawaban panitia seleksi terhadap keputusan yang diambil.
- b. Keterbukaan laporan hasil seleksi kepada publik.
- c. Pengawasan eksternal, baik oleh instansi pemerintah yang lebih tinggi maupun oleh masyarakat.

6. Kompetensi Penyelenggara Seleksi

Syafrudin (2020) berpendapat bahwa panitia atau pihak yang terlibat dalam seleksi harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara profesional. Indikator kompetensi meliputi:

- a. Pemahaman regulasi yang berlaku terkait seleksi perangkat desa.
- b. Kemampuan dalam menilai kompetensi calon secara objektif.
- c. Pengalaman dan pelatihan terkait seleksi dan rekrutmen.

7. Efektivitas dan Efisiensi Seleksi

Harjanto (2018) menyoroti pentingnya efektivitas dan efisiensi dalam proses seleksi perangkat desa. Indikatornya antara lain:

- a. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses seleksi.
 - b. Biaya seleksi yang dikeluarkan dibandingkan dengan anggaran yang tersedia.
 - c. Tingkat kepuasan masyarakat dan calon terhadap proses seleksi.
8. Kepatuhan terhadap Regulasi

26

Menurut Wahyu (2019), seleksi perangkat desa harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun daerah. Indikator yang dapat digunakan mencakup:

- a. Kesesuaian proses seleksi dengan peraturan daerah atau peraturan desa.
- b. Dokumentasi dan administrasi yang sesuai standar hukum.
- c. Tidak adanya pelanggaran aturan selama proses seleksi berlangsung.

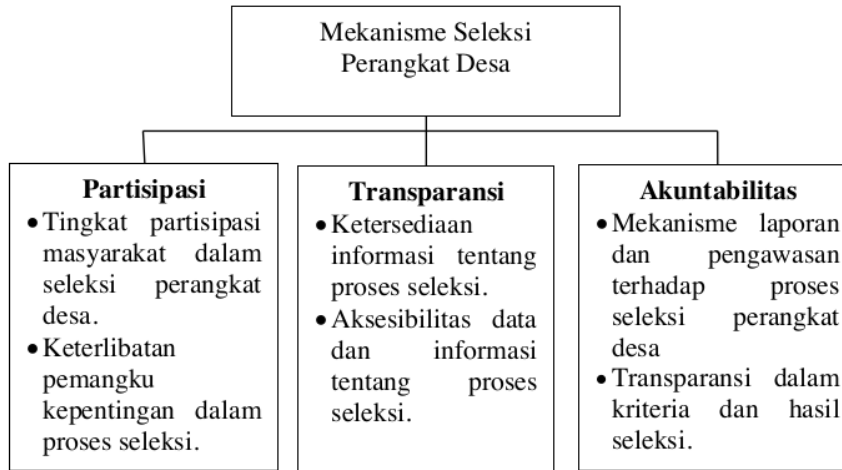
Implementasi indikator- indikator ini harus dilakukan melalui proses yang sistematis dan objektif. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan melalui ujian tertulis dan praktek, sedangkan kompetensi sosial dan integritas dapat dinilai melalui wawancara dan referensi kerja. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dievaluasi melalui verifikasi dokumen dan rekam jejak calon.

Indikator seleksi perangkat desa setelah tahun 2020 mencakup berbagai aspek kompetensi yang dibutuhkan untuk memastikan kinerja yang efektif dan akuntabel. Dengan mengadopsi pendekatan seleksi yang berbasis indikator ini, diharapkan proses seleksi perangkat desa dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan siap mengabdikan kepada masyarakat desa.

2.2 Kerangka Berpikir

Berikut adalah gambar kerangka berpikir untuk penelitian tentang mekanisme seleksi perangkat desa. Kerangka berpikir ini menggambarkan bagaimana mekanisme seleksi perangkat desa selama ini.

Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Kerangka berpikir di atas menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip seleksi perangkat desa yang benar seperti partisipasi, transparansi, akuntabilitas, responsivitas, keadilan dan inklusivitas, efektivitas dan efisiensi, serta penegakan hukum mempengaruhi mekanisme seleksi perangkat desa. Indikator- indikator spesifik untuk setiap prinsip membantu mengukur sejauh mana prinsip- prinsip tersebut diterapkan dalam proses seleksi. Selanjutnya, pelaksanaan mekanisme seleksi yang efektif akan menghasilkan berbagai dampak positif seperti peningkatan kepercayaan masyarakat, peningkatan kualitas perangkat desa, pengurangan praktik korupsi dan nepotisme, serta peningkatan kinerja dan pelayanan publik di desa.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu juga memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam berbagai teori yang akan digunakan di dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Sehingga biasanya, penelitian terdahulu juga dapat

dijadikan sebagai landasan teori karena memiliki kaitan yang erat dengan penelitian lain yang relevan dan dapat digunakan di dalam penelitian.

Oleh karena, dalam penelitian ini peneliti dapat menguraikan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kanjian penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 2.1:
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmad Hidayat & Septi Nur Wijayanti (2020). MEDIA of LAW and HARIA Volume 2, Nomor 1, 2020, 1-19 P-ISSN: 2721-1967, E-ISSN: 2716-2192 https://journal.umy.ac.id/index.php/mlsj	Mekanisme Seleksi Perangkat Desa Sebagai Salah Satu Alternatif Mewujudkan <i>Good Governance</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif- empiris dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik pengambilan data melalui wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan seleksi perangkat desa di desa Poncosari hampir sesuai dengan ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pamong Desa. Tapi masih banyak faktor yang menghambat seperti pemahaman Panitia seleksi perangkat desa pada ketentuan perundang-undangan serta transparansi permasalahan ketika proses seleksi tersebut terjadi, sehingga membuat implementasi peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan cara keseluruhan.
2.	Feny Saidah Fitrianty; Rahman Amir & Sofyan Alhadar (2022). Jurnal Administras, Manajemen dan Ilmu Sosial (JAEIS)	Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Pembentukan panitia rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati tidak pernah dilakukan. Seleksi berkas rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati tidak pernah dilakukan. Tes wawancara rekrutmen perangkat desa di Desa Barakati tidak sesuai dengan mekanisme. Proses penetapan perangkat desa di Desa Barakati tidak sesuai dengan mekanisme. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mekanisme rekrutmen perangkat Desa

	<p>7</p> <p>Volume 1 Nomor 3, November 2022 E- ISSN: 2962- 066X.</p>		<p>7</p> <p>di Desa Barakati, disimpulkan belum optimal. Hal ini terlihat dari proses rekrutmen perangkat desa yang tidak melibatkan perangkat desa di dalam proses rekrutmen perangkat desa yang baru, tidak dilakukannya proses seleksi berkas, tidak adanya kegiatan wawancara calon perangkat desa dan proses penetapan perangkat desa yang dilakukan secara sepihak.</p>
3.	<p>Tika Dedy Prastyo; Sri Pamungkas & Khoirul Qudsiyah (2022). Journal of Social Empowerment jse.ippacitan.ac.id P-ISSN: 2503-5371E-ISSN: 2809-6894 Volume: 07 nomor: 02 Tahun 2022.</p>	<p>Prosedur Pelaksanaan Seleksi Perangkat Desa Menggunakan Google Form Sebuah Alternatif Mewujudkan Good Governance</p>	<p>14</p> <p>Seleksi selama ini memanfaatkan aplikasi yang dikembangkan oleh pengembang aplikasi, namun kali ini dapat dilakukan dengan menggunakan <i>google form</i> dengan beberapa modifikasi dan tambahan perangkat pendukung. Hasil akhir dari kegiatan ini didapati suatu proses yang kredibel dan dapat diterima oleh semua pihak.</p>
4.	<p>Achmad Aminudin (2019). Journal of Public Administration and Local Governance http://jurnal.untidar.ac.id/index.php/pu icadmini. PALG Vol. 3 (No.1) (2019): hlm 1-17</p>	<p>Implementasi of Good Village Governance in Village Development</p>	<p>9</p> <p>Implementasi UU per Oktober 2016 ternyata masih belum efektif dan optimal. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa indikator berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tata kelola keuangan desa secara relatif masih belum baik; • Perencanaan Desa yang partisipatif, terintegrasi dan selaras dengan perencanaan daerah dan nasional belum efektif; • Penyalahgunaan kekuasaan/kewenangan yang mengakibatkan permasalahan hukum cenderung masih belum berkurang; • Mutu pelayanan kepada masyarakat desa masih belum meningkat.

5.	<p>Ety Youhanita; Kuswanto; Evi Aulia; Rachma; Sutarum; Ratna Nurdiana & Nur Fithria Wiji Astutik (2022). Community Development Journal Vol.3, No.3 November 2022, Hal. 1762-1769. P-ISSN 27214990 E-ISSN 2721-5008</p>	<p>Transparansi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa Sugihwaras</p>	<p>Proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa dilakukan secara terbuka dan tertutup, maksudnya terbuka adalah proses rekrutmen dan seleksi di umumkan kepada seluruh masyarakat desa untuk dapat mengikuti ujian pemilihan atau penjarangan perangkat desa. Proses rekrutmen dibuka secara umum untuk masyarakat mulai dari pendaftaran hingga ujian tertulis. Sedangkan tertutup, adalah adanya karantina yang diberlakukan untuk panitia dan tim naskah akademik yang dilakukan sehari sebelum prosesi ujian tertulis dilaksanakan. Tahap terakhir adalah tahap pengumuman hasil dari ujian tertulis yang akan dibacakan langsung didepan calon perangkat desa, tujuannya adalah agar seluruh calon perangkat desa dan masyarakat dapat menerima dengan baik hasil keputusan ujian penjarangan perangkat desa di Desa Sugihwaras.</p>
----	---	---	--

Sumber: Olahan Penulis, 2024

Mekanisme seleksi perangkat desa telah menjadi topik penelitian yang relevan sejak lama, terutama dalam konteks desentralisasi dan otonomi daerah. Namun, seiring dengan perkembangan regulasi, perubahan sosial, dan kemajuan teknologi, metode seleksi perangkat desa pun mengalami perubahan yang signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan sebelum reformasi desentralisasi mungkin lebih berfokus pada peraturan pemerintah pusat, sedangkan penelitian yang lebih baru cenderung memperhatikan dinamika lokal, partisipasi masyarakat, serta penerapan teknologi dalam proses seleksi.

Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada masa ketika peran pemerintah pusat lebih dominan dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam seleksi perangkat desa. Pada masa itu, aturan seleksi cenderung seragam dan kurang mempertimbangkan konteks lokal, sehingga hasil

penelitian kurang fleksibel untuk diterapkan di berbagai daerah dengan karakteristik yang berbeda.

Kemudian, dalam penelitian sebelumnya fokus terhadap partisipasi masyarakat dalam seleksi perangkat desa mungkin belum terlalu menonjol. Pada masa itu, keterlibatan masyarakat dalam proses seleksi seringkali terbatas, sementara saat ini, dengan adanya desentralisasi, partisipasi aktif masyarakat menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas perangkat desa.

Lebih lanjut, pada penelitian terdahulu tidak banyak mempertimbangkan faktor teknologi dalam proses seleksi. Di era digital, seleksi perangkat desa dapat menggunakan sistem berbasis teknologi untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi, seperti sistem ujian berbasis komputer atau penyebaran informasi melalui media digital.

Sementara dalam penelitian saat ini lebih menekankan pada penerapan otonomi daerah, di mana proses seleksi perangkat desa lebih disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lokal. Regulasi terbaru yang memberi kewenangan lebih kepada pemerintah daerah untuk mengelola seleksi perangkat desa menjadi salah satu perubahan penting yang dipelajari dalam penelitian kontemporer. Jika penelitian terdahulu cenderung fokus pada struktur pemerintahan formal, penelitian saat ini lebih memperhatikan faktor sosial-politik lokal, seperti dinamika kekuasaan di tingkat desa, peran kepala desa, serta pengaruh elite lokal dalam proses seleksi. Hal ini memberikan dimensi yang lebih kaya dalam memahami bagaimana seleksi perangkat desa dijalankan.

Dalam konteks penelitian tentang mekanisme seleksi perangkat desa sangat relevan karena adanya kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan standar ⁷⁷ tata kelola pemerintahan yang lebih baik, transparan, dan akuntabel. Meningkatnya ekspektasi terhadap profesionalisme perangkat desa, serta dorongan untuk menggunakan teknologi dalam tata kelola desa, mendorong penelitian untuk terus beradaptasi dengan perubahan ¹⁷ tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal, yaitu: seleksi. Menurut Sugiyono (2017: 39), mengatakan bahwa variabel penelitian adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli.

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan Juni sampai dengan bulan September 2024.

Tabel 3.1:

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan			
		Jui	Agust	Sept	Okt
1	Tahap Persiapan Penelitian				
	a. Pengajuan Judul				
	b. Penyusunan Proposal				
	c. Bimbingan Proposal				
	d. Seminar Proposal				
2	Tahap Pelaksanaan				
	a. Pelaksanaan Penelitian				
	b. Pengumpulan Data				
	c. Analisis Data				
3	Tahap Penyelesaian				
	a. Penyusunan Skripsi				
	b. Bimbingan Skripsi				
	c. Sidang				

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017: 56), mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka

sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan- pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Informan Penelitian

Menurut Kriyantoro (2019: 159), mengatakan bahwa informan atau narasumber dalam penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan diminta informasi mengenai objek penelitian tersebut. Peneliti menggunakan teknik penarikan *purposive sampling*. Teknik ini banyak ditemui dalam riset kualitatif. Teknik ini merupakan teknik penentuan informan yang awalnya berjumlah kecil, kemudian berkembang semakin banyak. Orang yang dijadikan informan pertama diminta memilih atau menunjuk orang lain untuk dijadikan informasi berikutnya, begitu pula seterusnya sampai jumlahnya mencukupi. Proses ini baru berakhir bila peneliti merasa data telah jenuh, artinya riset tidak lagi menemukan yang baru dari wawancara tersebut.

Dari penjelasan tersebut, maka peneliti dapat menyajikan tabel informan penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.2:

Informan Penelitian

No	Nama atau Jabatan	Key Informan	Informan
1.	Kepala Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli	1	-
2.	Sekretaris Desa, Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli	1	-
3.	Kepala Urusan Umum, Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli	-	1
4.	alon Peserta Seleksi Perangkat Desa, Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli	-	1

Sumber: Olahan Penulis, 2024

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017: 54), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017: 60), menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

a. Peneliti

Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

b. Panduan Wawancara

Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.

c. Alat Tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.

d. Alat Rekam

Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada responden penelitian.

e. Dokumen

Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2017: 193), teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang di dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

b. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa

silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

c. **Observasi**

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Arikunto (2017: 68), bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

a. **Reduksi Data**

Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

b. **Penyajian Data**

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.

c. **Penarikan Kesimpulan**

Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Sejarah Awa'ai adalah nama suatu wilayah di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli (dahulu Kecamatan Gido, Kabupaten Nias). Desa Awa'ai dulunya adalah nenek moyang mengikuti saudaranya yang ada di kampung Nalawo, setelah bertahun-tahun di Nalawo teringat keluarga yang ditinggalkannya di kampung halaman. Beliau pulang dikampung halaman semua anak-anaknya sudah berhasil kemudian mengadakan pesta adat dan mendirikan 1 (satu) buah Gowe/Tugu sehingga dengan kesatuan tersebut di atas beliau mengatakan kepada saudaranya pada saat itu beban beliau No'awai (telah siap) sehingga beliau memberi nama kampung itu adalah Awa'ai menjadi Satu Kepala Kampung yang dipimpin oleh satu orang Kepala Kampung An. Balugu Nahehe dan seterusnya. Pada pemilihan Kepala Desa Tahun 1966 yang terpilih menjadi kepala Desa adalah Sökhiaro Gea.

Setelah kesepakatan Nama Desa Awa'ai muncul dan mempunyai wilayah serta penduduk maka muncullah seorang pemimpin yang disebut Kepala Kampung. Seiring dengan perkembangan sistem pemerintahan negara, istilah kampung dilebur menjadi desa, sehingga yang menjadi pemimpin disebut dengan istilah Kepala Desa. Sejak berdirinya Desa ini telah terjadi pergantian Kepala Desa dari waktu ke waktu hingga pada tahun 2016 kembali diadakan pemilihan Kepala Desa secara demokratis dan yang terpilih adalah Feliaman Harefa, S.Pd

33

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Hasil Wawancara Penelitian terhadap Informan

Dalam penelitian ini telah dijelaskan bahwa informan yang menjadi sumber data penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan Umum dan salah seorang calon perangkat desa di Desa Awa'i Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli, oleh karena itu peneliti dapat menyajikan hasil wawancara penelitian sebagai berikut:

Informan Kunci yang pertama dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

1. Apa saja kriteria utama yang digunakan dalam proses seleksi perangkat desa di wilayah ini?

Jawab:

"Kriteria utama yang digunakan dalam proses seleksi perangkat desa meliputi beberapa aspek penting. Pertama, pendidikan menjadi salah satu syarat utama, di mana calon perangkat desa minimal harus memiliki ijazah SMA atau sederajat. Kedua, pengalaman kerja dalam bidang administrasi atau pemerintahan desa menjadi nilai tambah, terutama jika calon memiliki keterlibatan aktif dalam kegiatan desa sebelumnya. Ketiga, kompetensi teknis seperti kemampuan dalam mengoperasikan komputer juga menjadi pertimbangan, mengingat tuntutan era digitalisasi dalam pelayanan publik. Selain itu, integritas dan moralitas calon sangat diperhatikan untuk memastikan bahwa mereka memiliki etika kerja yang baik."

2. Bagaimana peran pendidikan formal dalam menentukan kelayakan seorang calon perangkat desa?

Jawab:

"Pendidikan formal memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kelayakan seorang calon perangkat desa. Pertama, pendidikan formal memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai perangkat desa. Calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik diharapkan memiliki kemampuan

dalam mengelola administrasi desa, menyusun laporan, dan memahami regulasi yang berlaku. Kedua, pendidikan formal menjadi indikator kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Latar belakang pendidikan yang baik dapat membantu calon untuk lebih mudah dalam mengatasi masalah tersebut. Ketiga, pendidikan formal juga berpengaruh pada kemampuan berkomunikasi.”

3. Apakah pengalaman kerja sebelumnya dalam pemerintahan desa menjadi salah satu kriteria penilaian? Jika ya, bagaimana bobotnya dibandingkan dengan faktor lain?

Jawab:

“Ya, pengalaman kerja sebelumnya dalam pemerintahan desa menjadi salah satu kriteria penilaian yang penting dalam proses seleksi perangkat desa. Pengalaman ini memberikan calon perangkat desa pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam pemerintahan desa. Calon yang memiliki pengalaman sebelumnya diharapkan sudah akrab dengan tugas-tugas administratif, pengelolaan anggaran, serta interaksi dengan masyarakat. Misalnya, meskipun seorang calon memiliki pengalaman yang luas, jika pendidikan atau kompetensi teknisnya rendah, maka nilai keseluruhannya bisa terpengaruh.”

4. Seberapa penting kompetensi teknis (misalnya dalam administrasi, teknologi, atau manajemen) dalam seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Kompetensi teknis memiliki peranan yang sangat penting dalam seleksi perangkat desa. Pertama, dalam hal administrasi, kemampuan untuk mengelola dokumen, menyusun laporan, dan memahami regulasi adalah fundamental bagi perangkat desa. Kedua, kompetensi dalam teknologi sangat krusial, terutama dalam konteks digitalisasi pemerintahan. Ketiga, dalam aspek manajemen, kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, dan memimpin kegiatan di tingkat desa sangat penting. Perangkat desa sering kali harus mengelola sumber daya, baik manusia maupun anggaran, untuk mencapai tujuan pembangunan desa. Oleh karena itu, kompetensi manajerial yang baik akan sangat mendukung efektivitas dan efisiensi kerja perangkat desa.”

5. Apakah ada tes khusus (ujian tertulis atau wawancara) yang dilakukan untuk menilai kecakapan atau kualifikasi calon?

Jawab:

“Ya, dalam proses seleksi perangkat desa, biasanya terdapat tes khusus yang dilakukan untuk menilai kecakapan dan kualifikasi calon. Tes ini dapat berupa ujian tertulis, ujian praktik, maupun wawancara. Pertama, ujian tertulis sering kali digunakan untuk mengukur pengetahuan calon terkait dengan peraturan pemerintahan, administrasi desa, serta aspek-aspek teknis yang relevan dengan tugas perangkat desa. Ujian ini juga dapat mencakup soal- soal mengenai teknologi informasi yang berkaitan dengan administrasi desa. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa calon memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Kedua, ujian praktik juga dapat dilakukan, terutama jika posisi yang dilamar memerlukan keterampilan khusus, seperti pengelolaan data atau penggunaan perangkat lunak tertentu. Ujian praktik ini bertujuan untuk menguji kemampuan calon secara langsung dalam situasi yang realistis. Selain itu, wawancara menjadi bagian penting dari proses seleksi. Namun, dalam seleksi perangkat desa selama ini tidak diterapkan metode seleksi dalam bentuk wawancara.”

6. Bagaimana pemerintah desa memastikan transparansi dalam setiap tahapan proses seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Pemerintah desa memiliki beberapa langkah strategis untuk memastikan transparansi dalam setiap tahapan proses seleksi perangkat desa. Pertama, publikasi informasi mengenai tahapan seleksi, syarat- syarat, dan jadwal kegiatan dilakukan secara terbuka. Informasi ini biasanya disampaikan melalui pengumuman di balai desa, media sosial, atau situs resmi desa agar seluruh masyarakat dapat mengaksesnya dengan mudah. Kedua, pemerintah desa melibatkan perwakilan masyarakat dalam tim seleksi. Ketiga, pemerintah desa menyediakan saluran pengaduan bagi masyarakat. Tanggapan terhadap pengaduan ini menjadi bukti komitmen pemerintah desa terhadap transparansi dan akuntabilitas. Keempat, hasil dari setiap tahapan seleksi, termasuk pengumuman nama-nama calon yang lolos, diumumkan secara terbuka”

7. Apakah masyarakat diberikan akses penuh untuk mengetahui syarat dan ketentuan seleksi perangkat desa? Jika ya, melalui media atau platform apa informasi tersebut disampaikan?

Jawab:

“Ya, masyarakat diberikan akses penuh untuk mengetahui syarat dan ketentuan seleksi perangkat desa. Pemerintah desa biasanya menyampaikan informasi tersebut melalui berbagai media, baik secara lisan maupun tertulis. Salah satu media yang paling umum digunakan adalah papan pengumuman di kantor desa, di mana syarat dan ketentuan seleksi dipublikasikan secara rinci agar masyarakat dapat membacanya secara langsung. Selain itu, desa juga mulai memanfaatkan teknologi dengan menyebarkan informasi melalui media sosial, seperti *whatsapp*, *facebook*, atau akun *website* profil resmi desa, jika tersedia. Penggunaan media sosial ini cukup efektif karena dapat menjangkau lebih banyak warga dalam waktu yang cepat.”

8. Bagaimana cara mengumumkan hasil seleksi kepada publik? Apakah dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua pihak?

Jawab:

“Hasil seleksi perangkat desa biasanya diumumkan secara terbuka kepada publik. Cara yang paling umum digunakan adalah melalui papan pengumuman di kantor desa. Pengumuman ini ditempatkan di lokasi yang mudah diakses oleh masyarakat, sehingga semua pihak dapat melihat hasil seleksi secara langsung. Hasil seleksi juga diumumkan melalui media resmi desa, grup *WhatsApp*, atau media sosial seperti *Facebook*. Dengan cara ini, masyarakat yang mungkin tidak sempat datang ke kantor desa masih bisa mengakses informasi hasil seleksi dari rumah atau perangkat mereka. Namun, transparansi tetap menjadi prioritas utama, dan setiap hasil seleksi dapat diakses oleh siapa saja yang ingin mengetahui prosesnya.”

9. Apakah ada mekanisme pengaduan bagi calon perangkat desa atau masyarakat yang merasa proses seleksi tidak transparan atau tidak adil?

Jawab:

“Ya, ada mekanisme pengaduan bagi calon perangkat desa atau masyarakat yang merasa bahwa proses seleksi tidak transparan atau tidak adil. Biasanya, pengaduan dapat diajukan secara langsung ke panitia seleksi atau pemerintah desa melalui surat resmi yang menyatakan keberatan atau keluhan terkait proses seleksi. Selain itu, masyarakat juga dapat menyampaikan keluhan melalui forum musyawarah desa atau rapat terbuka yang sering diadakan setelah pengumuman hasil seleksi. Di forum ini, masyarakat diberikan

kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka secara langsung di hadapan panitia seleksi dan perangkat desa lainnya.”

10. Seberapa besar keterlibatan masyarakat dalam memberikan masukan terkait transparansi proses seleksi?

Jawab:

“Keterlibatan masyarakat dalam memberikan masukan terkait transparansi proses seleksi perangkat desa sangat bervariasi, tergantung tingkat partisipasi warganya. Masyarakat sangat aktif terlibat dalam proses seleksi, terutama melalui forum musyawarah desa atau rapat terbuka. Mereka dapat menanyakan langsung kepada tim seleksi mengenai prosedur, kriteria, hingga alasan pemilihan calon yang terpilih. Meski demikian, pemerintah desa biasanya tetap membuka ruang untuk masyarakat memberikan masukan, misalnya melalui kotak saran atau pengaduan, baik secara tertulis maupun lisan.”

Kemudian yang menjadi informan kunci penelitian berikutnya adalah Sekretaris Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

1. Sejauh mana masyarakat dilibatkan dalam proses seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Secara umum, keterlibatan masyarakat dalam proses seleksi perangkat desa bisa dikatakan cukup signifikan. Masyarakat dilibatkan mulai dari tahap sosialisasi hingga pemantauan proses seleksi. Sebelum seleksi dimulai, pemerintah desa mengadakan sosialisasi untuk menjelaskan syarat dan ketentuan seleksi kepada warga. Dalam tahap ini, masyarakat diberikan kesempatan untuk memahami kriteria calon perangkat desa yang dicari. Selain itu, masyarakat juga sering dilibatkan sebagai saksi dalam tahapan seleksi, seperti saat pelaksanaan ujian tertulis. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi berlangsung secara transparan dan sesuai dengan aturan yang berlaku.”

2. Apakah ada mekanisme khusus bagi masyarakat untuk memberikan masukan atau rekomendasi terkait calon perangkat desa? Jika ya, bagaimana prosesnya?

Jawab:

53

“Ya, ada mekanisme bagi masyarakat untuk memberikan masukan atau rekomendasi terkait calon perangkat desa, meskipun cara dan prosesnya bisa berbeda- beda. Pemerintah desa menyediakan forum musyawarah desa atau rapat terbuka sebagai wadah bagi masyarakat untuk memberikan pendapat mereka. Pada forum ini, masyarakat dapat secara langsung menyampaikan rekomendasi atau masukan terkait calon yang mereka anggap layak atau tidak layak menjadi perangkat desa. Musyawarah ini biasanya diadakan sebelum atau setelah proses seleksi dimulai, tergantung dari aturan yang berlaku di desa tersebut. Proses ini bertujuan agar masyarakat dapat berperan serta dalam menentukan calon perangkat desa yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi, serta untuk memastikan bahwa seleksi berlangsung secara terbuka dan akuntabel.”

3. Bagaimana pemerintah desa memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Pemerintah desa berusaha memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses seleksi perangkat desa dengan beberapa cara. Pertama, pemerintah desa melakukan sosialisasi secara menyeluruh, baik melalui pertemuan langsung di balai desa, pemasangan pengumuman di papan informasi, maupun melalui media sosial atau grup *whatsapp* yang aktif digunakan oleh warga. Sosialisasi ini bertujuan agar semua warga, tanpa terkecuali, mengetahui waktu, syarat, dan tahapan seleksi perangkat desa.”

4. Apakah masyarakat diundang untuk menghadiri musyawarah atau forum- forum tertentu yang membahas seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Ya, masyarakat diundang untuk menghadiri musyawarah atau forum- forum tertentu yang membahas seleksi perangkat desa. Pemerintah desa secara rutin mengadakan musyawarah desa (musdes) yang terbuka bagi semua warga untuk membahas berbagai isu penting, termasuk proses seleksi perangkat desa. Pada forum ini, masyarakat diberikan kesempatan untuk mendengarkan penjelasan dari tim mengenai tahapan, syarat, dan kriteria calon perangkat desa yang akan diseleksi. Selain itu, forum ini juga menjadi tempat bagi masyarakat untuk memberikan masukan, saran, atau pertanyaan terkait proses seleksi.”

5. Seberapa penting peran masyarakat dalam menentukan calon yang layak untuk diangkat sebagai perangkat desa?

Jawab:

“Peran masyarakat sangat penting dalam menentukan calon yang layak untuk diangkat sebagai perangkat desa. Masyarakat merupakan pihak yang paling dekat dengan calon perangkat desa, sehingga mereka lebih memahami karakter, integritas, dan kemampuan calon dalam melayani warga dan memajukan desa. Oleh karena itu, masukan dari masyarakat sangat berharga dalam memastikan bahwa calon yang terpilih adalah individu yang kompeten dan berkomitmen. Keterlibatan masyarakat dalam proses ini juga berfungsi sebagai bentuk kontrol sosial. Ketika masyarakat dilibatkan, transparansi dan akuntabilitas proses seleksi lebih terjaga.”

6. Seberapa penting peran masyarakat dalam menentukan calon yang layak untuk diangkat sebagai perangkat desa?

Jawab:

“Pada seleksi perangkat sekarang ini, penerapan teknologi dalam proses pendaftaran perangkat desa masih belum diterapkan secara penuh. Namun dalam proses ujian seleksi juga mulai mengadopsi teknologi, dimana salah satu materi seleksi yang diberikan kepada calon adalah terkait pengoperasian computer dan pemakaian beberapa aplikasi yang berkaitan dengan bidang tugas masing-masing perangkat desa”

7. Apakah pendaftaran calon perangkat desa sudah dilakukan secara online? Jika ya, bagaimana respons masyarakat terhadap sistem ini?

Jawab:

“Ya, pendaftaran calon perangkat desa di wilayah ini belum dilakukan secara online. Pemerintah desa masih belum menyediakan media digital yang memungkinkan calon untuk mendaftar melalui website resmi desa. Sistem ini diharapkan dapat diterapkan dimasa yang akan datang untuk mempermudah proses pendaftaran, mengurangi antrean, dan mempercepat pengolahan data pendaftaran. Respons masyarakat terhadap sistem pendaftaran *online* ini sebenarnya cukup positif. Banyak warga mengharapkan adanya pendaftaran daring, terutama bagi mereka yang mungkin kesulitan untuk datang langsung ke kantor desa.”

8. Sejauh mana penggunaan teknologi seperti ujian berbasis komputer atau tes daring diterapkan dalam seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Penggunaan teknologi seperti ujian berbasis komputer atau tes daring dalam seleksi perangkat desa di belum secara maksimal diterapkan, karena masih dalam tahap pengembangan. Penerapan ujian berbasis komputer sebenarnya lebih bagus, karena dapat meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam penilaian. Dengan sistem ini, calon dapat mengikuti ujian di lokasi yang telah ditentukan dengan menggunakan komputer atau perangkat lain yang disediakan.”

9. Apakah ada platform digital yang digunakan untuk menyebarkan informasi terkait tahapan seleksi, seperti jadwal atau persyaratan?

Jawab:

“Ya, disini telah ada beberapa media digital yang digunakan untuk menyebarkan informasi terkait tahapan seleksi perangkat desa, termasuk jadwal, persyaratan, dan informasi penting lainnya. Salah satu media utama yang digunakan adalah *facebook* resmi desa dan grup *whatsapp*, di mana semua informasi terkait proses seleksi dapat diakses oleh masyarakat. Di media tersebut, terdapat bagian khusus yang memuat pengumuman resmi mengenai seleksi perangkat desa, termasuk syarat- syarat yang harus dipenuhi dan jadwal penting. Selain itu, *facebook* dan grup *whatsapp*, lebih menjangkau masyarakat luas.”

10. Bagaimana teknologi membantu meningkatkan ⁶¹transparansi dalam proses seleksi perangkat desa?

Jawab:

⁶¹teknologi telah berperan penting dalam meningkatkan ⁶¹transparansi dalam proses seleksi perangkat desa saat ini. Salah satu cara utama adalah melalui penyebaran informasi secara digital. Dengan adanya website resmi desa dan media sosial, semua informasi terkait proses seleksi, seperti syarat, jadwal, dan hasil seleksi, dapat diakses oleh seluruh masyarakat dengan mudah. Ini mengurangi kemungkinan adanya informasi yang tertutup atau tidak diketahui oleh warga.”

Selanjutnya yang menjadi informan pendukung pertama penelitian berikutnya adalah Kepala Urusan Umum Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelenggara seleksi perangkat desa memastikan akuntabilitas dalam setiap tahapan proses seleksi?

Jawab:

“Penyelenggara seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai mengambil beberapa langkah untuk memastikan akuntabilitas di setiap tahapan proses seleksi. Salah satu cara utama adalah dengan melibatkan berbagai pihak secara tidak langsung dalam proses seleksi, seperti tokoh masyarakat, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan aparat kecamatan, sehingga tidak ada satu pihak yang mendominasi atau memiliki kekuasaan penuh dalam pengambilan keputusan.”

2. Siapa saja pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan seleksi perangkat desa, dan bagaimana peran masing-masing pihak tersebut?

Jawab:

“Pelaksanaan seleksi perangkat desa melibatkan beberapa pihak yang masing-masing memiliki peran penting dalam memastikan proses berjalan dengan baik dan transparan. Pemerintah Desa sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan seleksi, pemerintah desa, khususnya kepala desa dan perangkatnya, menginisiasi proses seleksi. Mereka bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan, menetapkan jadwal, serta menyusun syarat dan kriteria calon perangkat desa.”

3. Apakah ada mekanisme evaluasi internal untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku?

Jawab:

“Ya, seleksi perangkat desa selama ini terdapat mekanisme evaluasi internal yang bertujuan untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi perangkat desa menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Mekanisme ini sangat penting untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi dalam proses seleksi. Pertama, pemerintah desa melakukan rapat evaluasi setelah setiap

tahapan seleksi. Dalam rapat ini, tim seleksi diharapkan dapat mempresentasikan hasil kerja mereka, termasuk pendaftaran calon, pelaksanaan ujian, dan penilaian.”

4. Bagaimana penyelenggara seleksi memastikan bahwa proses penilaian calon perangkat desa dilakukan secara objektif dan adil?

Jawab:

“Penyelenggara seleksi perangkat desa mengimplementasikan berbagai langkah untuk memastikan bahwa proses penilaian calon perangkat desa dilakukan secara objektif dan adil. Sebelum proses seleksi dimulai, penyelenggara menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan terukur untuk calon perangkat desa. Kriteria ini biasanya mencakup aspek seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan administratif, dan pengetahuan tentang peraturan desa. Dengan adanya kriteria yang sudah ditentukan, penilaian dapat dilakukan berdasarkan standar yang sama untuk semua calon.”

5. Bagaimana pemerintah desa menjaga akuntabilitas dalam penentuan hasil seleksi perangkat desa, agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan?

Jawab:

“Pemerintah desa sangat serius dalam menjaga akuntabilitas dalam penentuan hasil seleksi perangkat desa untuk memastikan bahwa tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Hasil seleksi diumumkan secara terbuka kepada masyarakat melalui berbagai saluran, seperti papan pengumuman desa dan media sosial resmi. Dengan cara ini, semua pihak dapat mengakses informasi tentang hasil seleksi secara langsung, sehingga mengurangi potensi ketidakpuasan. Sebelum proses seleksi dimulai, pemerintah desa menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan transparan.”

6. Bagaimana Anda menilai kompetensi penyelenggara seleksi perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya?

Jawab:

“Saya menilai kompetensi penyelenggara seleksi perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya cukup baik, namun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Sebagian besar penyelenggara telah menunjukkan pemahaman yang baik tentang prosedur seleksi dan peraturan yang berlaku. Mereka memahami pentingnya kriteria penilaian yang jelas dan berusaha untuk

mematuhi semua tahapan yang ditetapkan. Namun, masih ada beberapa anggota tim yang perlu diberi pelatihan lebih lanjut untuk memperkuat pemahaman mereka mengenai aturan yang berlaku.”

7. Apa saja kualifikasi dan keterampilan yang harus dimiliki oleh penyelenggara seleksi perangkat desa agar proses seleksi berjalan dengan baik?

Jawab:

“Untuk memastikan bahwa proses seleksi perangkat desa berjalan dengan baik, penyelenggara seleksi perlu memiliki kualifikasi dan keterampilan tertentu. Penyelenggara seleksi harus memiliki pemahaman yang mendalam mengenai peraturan dan prosedur yang mengatur proses seleksi perangkat desa. Hal ini mencakup pengetahuan tentang kriteria seleksi, mekanisme penilaian, dan langkah-langkah yang harus diikuti. Kualifikasi ini sangat penting untuk menjaga agar proses seleksi tetap sesuai dengan regulasi yang berlaku. Kemudian memiliki keterampilan manajerial yang baik untuk dapat mengatur dan mengelola semua tahapan seleksi dengan efisien.”

8. Apakah penyelenggara seleksi perangkat desa sudah mendapatkan pelatihan khusus terkait prosedur dan regulasi yang harus diikuti dalam proses seleksi?

Jawab:

“Ya, penyelenggara seleksi perangkat desa sudah mendapatkan pelatihan khusus terkait prosedur dan regulasi yang harus diikuti dalam proses seleksi. Pelatihan ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa semua penyelenggara memiliki pemahaman yang sama tentang peraturan yang berlaku dan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Pelatihan diadakan oleh pemerintah desa atau lembaga terkait, seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) atau Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Materi pelatihan mencakup penyampaian informasi mengenai peraturan dan undang-undang yang mengatur proses seleksi perangkat desa, termasuk kriteria dan mekanisme penilaian yang harus diikuti.”

9. Bagaimana penyelenggara seleksi memastikan bahwa mereka dapat menilai calon perangkat desa secara objektif dan kompeten?

Jawab:

“Penyelenggara seleksi perangkat desa telah menerapkan beberapa langkah untuk memastikan bahwa mereka dapat menilai calon perangkat desa secara objektif dan kompeten. Penyelenggara menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan terukur sebelum proses seleksi dimulai. Kriteria ini biasanya mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan pengetahuan tentang administrasi desa. Dengan kriteria yang sudah ditetapkan, proses penilaian menjadi lebih terstruktur dan mengurangi subjektivitas.”

10. Apa saja upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi tetap netral dan profesional dalam melaksanakan tugasnya?

Jawab:

“Untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi perangkat desa tetap netral dan profesional dalam melaksanakan tugasnya, beberapa upaya telah dilakukan, antara lain: diberikan pelatihan khusus mengenai prinsip-prinsip netralitas dan profesionalisme. Dalam pelatihan ini, mereka diajarkan tentang pentingnya menghindari konflik kepentingan dan bagaimana cara menjalankan tugas secara adil dan objektif.”

Informan terakhir dalam penelitian ini adalah salah seorang calon perangkat Desa Awa'ai dan peneliti telah melakukan wawancara penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Anda menilai efektivitas proses seleksi perangkat desa yang telah dilaksanakan di wilayah ini?

Jawab:

“Saya menilai efektivitas proses seleksi perangkat desa yang telah dilaksanakan selama ini cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Dimana proses seleksi sudah dilakukan dengan cukup transparan. Informasi mengenai tahapan seleksi, kriteria penilaian, dan hasil ujian disampaikan kepada masyarakat secara terbuka. Hal ini membantu masyarakat memahami proses yang berlangsung dan mengurangi keraguan terhadap hasil yang diumumkan. Kemudian, adanya upaya yang baik untuk melibatkan masyarakat dalam proses seleksi. Masyarakat diundang untuk memberikan masukan dan menghadiri musyawarah terkait calon perangkat desa.”

2. Seberapa baik proses seleksi perangkat desa menghasilkan calon-calon yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan desa?

Jawab:

“Saya menilai bahwa proses seleksi perangkat desa ini cukup baik dalam menghasilkan calon- calon yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan desa. Proses seleksi telah menetapkan kriteria yang jelas dan relevan dengan kebutuhan desa. Kriteria ini mencakup pendidikan, pengalaman kerja, serta pengetahuan tentang administrasi desa dan pelayanan publik. Dengan kriteria yang terdefinisi dengan baik, penyelenggara dapat menjangkau calon yang benar-benar memenuhi syarat.”

3. Apakah waktu yang dialokasikan untuk setiap tahapan seleksi perangkat desa sudah efisien? Jika tidak, apa saja hambatannya?

Jawab:

“Saya menilai bahwa waktu yang dialokasikan untuk setiap tahapan seleksi perangkat desa belum sepenuhnya efisien. Meskipun ada beberapa aspek yang berjalan dengan baik. Proses seleksi biasanya melibatkan banyak tahapan, mulai dari pendaftaran, ujian, bahkan wawancara, hingga pengumuman hasil. Jumlah tahapan yang banyak ini seringkali memerlukan waktu lebih lama dari yang diharapkan, sehingga menyulitkan baik calon peserta maupun penyelenggara dalam mengatur jadwal.”

4. menyebabkan proses seleksi perangkat desa menjadi lambat atau kurang efektif? Jika ya, bagaimana hal itu ditangani?

Jawab:

“Ya, ada beberapa masalah atau kendala yang menyebabkan proses seleksi perangkat desa menjadi lambat atau kurang efektif. Salah satu kendala utama adalah kurangnya tenaga yang memadai untuk men¹⁰²ni setiap tahapan seleksi. Sering kali, panitia seleksi terdiri dari orang- orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab lain, sehingga tidak dapat memberikan perhatian penuh pada proses seleksi. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah desa berusaha merekrut anggota tim dari berbagai latar belakang agar lebih banyak orang terlibat dan mendistribusikan beban kerja.”

5. Apakah metode seleksi yang diterapkan sudah sesuai untuk mengidentifikasi kompetensi calon perangkat desa dalam waktu yang efisien?

Jawab:

“Secara umum, saya menilai bahwa metode seleksi yang diterapkan sudah cukup sesuai untuk mengidentifikasi kompetensi calon perangkat desa, meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar prosesnya lebih efisien. Berikut adalah beberapa poin yang menjadi pertimbangan dalam penilaian ini. Proses seleksi saat ini menggabungkan berbagai metode, seperti ujian tertulis dan tes praktik. Penggunaan metode yang beragam ini membantu untuk mengukur kompetensi calon dari berbagai aspek, seperti pengetahuan teoritis, keterampilan praktis, dan kemampuan interpersonal.”

6. Bagaimana pemerintah desa memastikan bahwa proses seleksi perangkat desa dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku?

Jawab:

“Pemerintah desa memiliki beberapa langkah untuk memastikan bahwa proses seleksi perangkat desa dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemerintah desa menyusun pedoman dan prosedur yang jelas terkait proses seleksi. Pedoman ini mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga setiap tahapan seleksi dapat dilaksanakan dengan sesuai. Dalam pedoman tersebut, dicantumkan pula kriteria dan syarat yang harus dipenuhi oleh calon peserta.”

7. Apakah semua tahapan seleksi perangkat desa sudah mengikuti regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah?

Jawab:

“Secara umum, semua tahapan seleksi perangkat desa telah mengikuti regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Dalam pelaksanaan seleksi, tim telah berupaya untuk mematuhi semua prosedur yang ditetapkan dalam regulasi. Setiap tahap, mulai dari pengumuman, pendaftaran, ujian, hingga pengumuman hasil, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Prosedur ini mencakup kriteria dan syarat yang harus dipenuhi oleh calon peserta, serta cara penilaian yang jelas.”

8. Bagaimana cara penyelenggara seleksi mengatasi tekanan dari pihak luar yang mungkin ingin mempengaruhi hasil seleksi agar tetap mematuhi regulasi?

Jawab:

“Penyelenggara seleksi perangkat desa menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan dari pihak luar yang berusaha mempengaruhi hasil seleksi. Untuk mengatasi tekanan tersebut dan memastikan bahwa proses seleksi tetap mematuhi regulasi. Penyelenggara seleksi berkomitmen untuk menjalankan proses seleksi dengan transparan. Dengan membuka akses informasi kepada masyarakat, penyelenggara dapat meminimalkan ruang bagi pihak luar untuk memberikan pengaruh yang tidak sesuai.”

9. Apakah ada sanksi yang diberikan jika ditemukan ketidakpatuhan terhadap regulasi selama proses seleksi perangkat desa?

Jawab:

“Ya, terdapat sanksi yang diberikan jika ditemukan ketidakpatuhan terhadap regulasi selama proses seleksi perangkat desa. Penegakan sanksi ini penting untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan adil dan transparan. Dalam pedoman yang disusun untuk proses seleksi, terdapat ketentuan mengenai sanksi bagi tim seleksi atau pihak-pihak yang melanggar regulasi. Ketentuan ini mencakup berbagai bentuk pelanggaran, mulai dari penyimpangan prosedur hingga tindakan kolusi atau nepotisme.”

10. Bagaimana cara penyelenggara seleksi memastikan bahwa regulasi yang berlaku dipahami oleh semua calon perangkat desa dan masyarakat?

Jawab:

“Penyelenggara seleksi memiliki beberapa strategi untuk memastikan bahwa regulasi yang berlaku dipahami oleh semua calon perangkat desa dan masyarakat. Pada kesempatan ini, masyarakat dan calon peserta dapat bertanya langsung kepada panitia mengenai hal-hal yang belum dipahami. Pertemuan ini juga berfungsi sebagai wadah untuk mendengarkan masukan dari masyarakat. Informasi mengenai regulasi dan prosedur seleksi disebarluaskan melalui media sosial resmi pemerintah desa.”

4.2.2 Mekanisme Seleksi Perangkat Desa yang Diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Mempedomani Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 41 tahun 2019 perubahan atas Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 14 tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pengangkatan dan pemberhentian Perangkat Desa bahwa pelaksanaan seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai, Kecamatan

Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli¹⁷ umumnya mengikuti langkah-langkah dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa proses seleksi berlangsung secara adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berikut adalah gambaran umum tentang pelaksanaan seleksi perangkat desa yang diterapkan di desa tersebut:

1. Perencanaan dan Persiapan

a. Pembentukan Panitia Seleksi

Panitia seleksi dibentuk oleh pemerintah desa dan biasanya terdiri dari tokoh masyarakat, anggota BPD, dan pejabat desa. Panitia ini bertanggung jawab atas seluruh proses seleksi.

b. Penyusunan Rencana Seleksi

Panitia seleksi menyusun rencana seleksi yang mencakup jadwal, kriteria, dan prosedur seleksi. Rencana ini disosialisasikan kepada masyarakat untuk memastikan transparansi.

2. Pengumuman dan Pendaftaran

a. Pengumuman Seleksi

Pengumuman tentang lowongan perangkat desa, termasuk kriteria, persyaratan, dan jadwal pendaftaran, disebarluaskan melalui berbagai saluran, seperti papan pengumuman desa, media sosial, dan pertemuan desa.

b. Pendaftaran Calon

Calon yang berminat mendaftar untuk posisi perangkat desa harus mengajukan aplikasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Pendaftaran biasanya dilakukan secara langsung di kantor desa atau melalui sistem pendaftaran *online* jika tersedia.

3. Seleksi Administratif

a. Verifikasi Dokumen

Panitia seleksi memeriksa dan memverifikasi dokumen yang diajukan oleh calon untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan administratif.

b. Penyaringan Awal

Calon yang memenuhi syarat administrasi kemudian disaring untuk mengikuti tahap seleksi berikutnya, seperti tes tertulis atau wawancara.

4. Tahap Penilaian

a. Tes Tertulis

Calon menjalani tes tertulis yang dirancang untuk mengukur pengetahuan mereka ⁴⁴ tentang tugas dan tanggung jawab perangkat desa serta keterampilan umum.

b. Penilaian Keterampilan

Beberapa seleksi mungkin melibatkan penilaian keterampilan praktis atau simulasi tugas yang terkait dengan pekerjaan perangkat desa seperti mengoperasikan komputer.

5. Evaluasi dan Penetapan

a. Evaluasi Hasil Seleksi

Panitia seleksi mengevaluasi hasil dari tes tertulis, wawancara, dan penilaian keterampilan untuk menentukan calon yang paling memenuhi kriteria.

b. Penetapan Calon Terpilih

Calon yang dinyatakan lolos seleksi diumumkan sebagai perangkat desa yang terpilih. Hasil seleksi diumumkan secara transparan melalui papan pengumuman desa atau media komunikasi lainnya.

6. Pelantikan dan Orientasi

a. Pelantikan

Perangkat desa terpilih dilantik secara resmi dalam suatu acara pelantikan yang dihadiri oleh pejabat desa, masyarakat, dan pihak terkait lainnya.

b. Orientasi

Setelah pelantikan, perangkat desa baru mengikuti program orientasi yang memberikan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan prosedur kerja di desa.

7. Pengawasan dan Evaluasi

a. Pengawasan Kinerja

Kinerja perangkat desa yang terpilih diawasi oleh BPD dan pemerintah desa untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Evaluasi Berkala

Evaluasi berkala dilakukan untuk menilai kinerja perangkat desa dan mengidentifikasi area untuk perbaikan atau pelatihan tambahan jika diperlukan.

8. Umpan Balik dan Perbaikan

a. Umpan Balik dari Masyarakat

Masyarakat diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik mengenai kinerja perangkat desa dan proses seleksi. Umpan balik ini digunakan untuk perbaikan proses seleksi di masa mendatang.

b. Perbaikan Proses

Berdasarkan umpan balik dan evaluasi, panitia seleksi dan pemerintah desa melakukan perbaikan pada proses seleksi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitasnya.

9. Dokumentasi dan Pelaporan

a. Dokumentasi

Semua proses seleksi didokumentasikan dengan baik, termasuk pendaftaran, penilaian, dan hasil seleksi. Dokumentasi ini penting untuk transparansi dan akuntabilitas.

b. Pelaporan

Laporan mengenai proses seleksi dan hasil akhir disampaikan kepada pihak-pihak terkait, termasuk BPD dan masyarakat, untuk memastikan akuntabilitas dan keterbukaan.

Dalam ketentuan tersebut, ditegaskan bahwa Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 41 tahun 2019 tersebut memberikan 2 (dua) opsi kepada Pemerintah Desa dalam melaksanakan seleksi perangkat desa, yaitu melalui pembentukan tim seleksi atau Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa

untuk melakukan penyingkiran langsung. Lebih lanjut, temuan peneliti pada objek penelitian adalah Pemerintah Desa Awaai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli dalam melaksanakan seleksi perangkat desa selama ini telah memilih opsi kedua sebagaimana ditegaskan dalam pasal 11 ayat (2) Peraturan Walikota Gunungsitoli No. 41 tahun 2019. Artinya, bahwa dugaan sebagian masyarakat Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli terkait dengan kecurangan dalam proses seleksi perangkat desa hanya dugaan belaka dan tidak benar, karena mekanisme yang dilakukan selama ini sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, bertujuan untuk memastikan bahwa perangkat desa yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai, mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan memenuhi kebutuhan masyarakat desa. Implementasi proses ini harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas untuk mencapai hasil yang optimal.

4.2.3 Kendala dan Tantangan yang Dihadapi Dalam Proses Seleksi Perangkat Desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Proses seleksi perangkat desa merupakan salah satu tahapan penting dalam memastikan keberlangsungan pemerintahan desa yang efektif. Di Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, setelah tahun 2020, terdapat berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi dalam seleksi perangkat desa. Seiring dengan perubahan regulasi serta perkembangan teknologi, seleksi perangkat desa kini dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks, seperti berikut:

1. Perubahan Regulasi Seleksi Perangkat Desa

Setelah pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa tahun 2016, regulasi terkait seleksi perangkat desa mengalami beberapa perubahan yang disesuaikan dengan dinamika politik dan administrasi di tingkat daerah. Salah satu tantangan utama yang muncul adalah penyesuaian terhadap aturan baru

yang sering kali belum tersosialisasi dengan baik di tingkat desa. Desa Awa'ai juga menghadapi kendala dalam menyesuaikan dengan perubahan regulasi, seperti perubahan dalam syarat administrasi calon perangkat desa yang kerap kali kurang dipahami oleh masyarakat setempat.

2. Rendahnya Partisipasi Masyarakat

Rendahnya partisipasi masyarakat dalam proses seleksi perangkat desa menjadi tantangan tersendiri. Meskipun partisipasi masyarakat sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan desa yang demokratis, namun di Desa Awa'ai, hal ini sering kali terhambat oleh kurangnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya seleksi yang transparan dan partisipatif. Banyak masyarakat yang merasa bahwa seleksi perangkat desa merupakan proses yang elitis dan jauh dari jangkauan mereka, sehingga mereka enggan untuk terlibat.

3. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Teknologi

Keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi juga menjadi faktor penghambat dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai. SDM yang terlibat dalam seleksi perangkat desa, baik panitia seleksi maupun calon perangkat desa, sering kali belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai proses seleksi yang berbasis pada prinsip-prinsip meritokrasi dan transparansi. Selain itu, pemanfaatan teknologi yang minim dalam proses seleksi juga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan dan verifikasi data calon.

4. Politisasi Proses Seleksi

Tantangan lain yang dihadapi dalam seleksi perangkat desa adalah adanya politisasi proses seleksi. Seleksi perangkat desa di beberapa daerah, termasuk di Desa Awa'ai, kerap kali diwarnai oleh intervensi dari pihak-pihak tertentu yang berkepentingan. Hal ini menyebabkan proses seleksi tidak berjalan secara adil dan transparan. Kandidat yang memiliki kedekatan dengan elite politik atau pihak berpengaruh di desa cenderung

mendapatkan keistimewaan dalam proses seleksi, sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap hasil seleksi.

5. Kurangnya Pelatihan dan Pendampingan

Proses seleksi perangkat desa juga dihadapkan pada masalah kurangnya pelatihan dan pendampingan bagi panitia seleksi. Di Desa Awa'ai, pelatihan yang diberikan kepada panitia seleksi masih terbatas, baik dalam hal pemahaman regulasi maupun teknis pelaksanaan seleksi. Pendampingan dari pihak-pihak terkait, seperti pemerintah daerah atau lembaga independen, sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa proses seleksi dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

6. Solusi Mengatasi Kendala

Untuk mengatasi kendala-kendala yang ada, diperlukan beberapa solusi seperti peningkatan sosialisasi mengenai regulasi terbaru, peningkatan partisipasi masyarakat melalui kampanye edukasi, serta pemanfaatan teknologi dalam proses seleksi. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan kapasitas SDM yang terlibat melalui pelatihan yang lebih intensif serta memastikan transparansi dalam setiap tahapan seleksi untuk menghindari politisasi.

Kendala dan tantangan dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli selama ini merupakan masalah yang kompleks dan multidimensional. Perubahan regulasi, rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan teknologi, politisasi, dan kurangnya pelatihan menjadi faktor-faktor yang perlu segera ditangani. Dengan penerapan solusi yang tepat, diharapkan proses seleksi perangkat desa di masa mendatang dapat berjalan lebih efektif, transparan, dan adil, sehingga mampu menghasilkan perangkat desa yang kompeten dan berintegritas.

4.3 Pembahasan Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Proses seleksi perangkat desa merupakan langkah krusial dalam menentukan kualitas kepemimpinan di tingkat desa. Dengan memahami mekanisme yang berlaku, diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan sistem seleksi yang lebih transparan, akuntabel, dan partisipatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Desa Awa'ai dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang khas dan relevan dengan konteks penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan perangkat desa, tokoh masyarakat, dan warga desa. Selain itu, dilakukan pula studi dokumentasi terhadap peraturan desa dan dokumen terkait seleksi perangkat desa.

1. Mekanisme Seleksi yang Berlaku

Proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai secara umum mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan dalam peraturan desa. Tahapan seleksi meliputi pengumuman seleksi penerimaan calon perangkat desa, pendaftaran calon, seleksi administrasi, tes tertulis, hingga penetapan calon terpilih. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan:

a. Kriteria Seleksi

Kriteria yang digunakan dalam seleksi cenderung lebih menekankan pada aspek pendidikan dan pengalaman.

b. Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam proses seleksi masih terbatas, terutama dalam tahap pengambilan keputusan akhir.

c. Transparansi

Proses seleksi belum sepenuhnya transparan, sehingga menimbulkan potensi adanya praktik nepotisme atau favoritisme.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Beberapa faktor yang mempengaruhi mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai antara lain:

- a. Struktur pemerintahan desa, jumlah penduduk, dan tingkat pendidikan masyarakat.
 - b. Kebijakan pemerintah daerah, peraturan perundang-undangan, dan dinamika politik lokal.
 - c. Latar belakang pendidikan, pengalaman, relasi sosial, dan motivasi calon perangkat desa.
3. Perbandingan dengan Peraturan Perundang-undangan

Secara umum, mekanisme seleksi yang berlaku di Desa Awa'ai telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu disesuaikan, seperti mekanisme partisipasi masyarakat dan upaya untuk meningkatkan transparansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli sudah diterapkan dengan benar sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku serta kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli seperti perubahan regulasi, rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan teknologi, politisasi, dan kurangnya pelatihan menjadi faktor-faktor kendala dan tantangan yang diselesaikan sesuai dengan mekanisme yang ada

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai perlu terus ditingkatkan. Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan antara lain:

- a. Memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk terlibat dalam seluruh tahapan proses seleksi.
- b. Melakukan publikasi secara terbuka mengenai seluruh tahapan proses seleksi, termasuk kriteria penilaian dan hasil akhir.
- c. Membentuk tim pengawas yang independen untuk mengawasi jalannya proses seleksi.

d. Melakukan sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya memilih perangkat desa yang kompeten dan berintegritas.

Dengan melakukan perbaikan- perbaikan tersebut, diharapkan mekanisme seleksi perangkat desa di Desa Awa'ai dapat menjadi lebih baik dan menghasilkan perangkat desa yang berkualitas, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Analisis Mekanisme Seleksi Perangkat Desa di Desa Awa’ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli” dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Bahwa mekanisme seleksi perangkat desa yang diterapkan di Desa Awa’ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli sudah diterapkan dengan benar sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku.
2. Kendala dan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa’ai Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli seperti perubahan regulasi, rendahnya partisipasi masyarakat, keterbatasan teknologi, politisasi, dan kurangnya pelatihan menjadi faktor-faktor kendala dan tantangan yang diselesaikan sesuai dengan mekanisme yang ada.

5.2 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran penelitian, sebagai berikut:

1. Agar memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat untuk terlibat dalam seluruh tahapan proses seleksi.
2. Agar kendala dan tantangan dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Awa’ai, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli selama ini dapat diantisipasi dimasa yang akan datang, sehingga proses seleksi perangkat desa dapat lebih berkualitas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian merujuk pada batasan atau kendala-kendala yang ada dalam sebuah penelitian yang dapat memengaruhi validitas atau generalisasi hasil penelitian. Mengidentifikasi keterbatasan penelitian adalah

langkah yang penting dalam pembahasan temuan penelitian, karena hal ini membantu memahami konteks dan batasan hasil penelitian. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian yang dialami peneliti:

1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang kecil yaitu kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan umum dan salah seorang calon perangkat desa. Dengan demikian hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.
2. Batasan waktu membatasi kemampuan peneliti untuk mengumpulkan data yang cukup atau melakukan analisis yang mendalam. Hasil penelitian menjadi lebih dangkal atau terbatas karena keterbatasan waktu.
3. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data yang sifatnya baru, sehingga terbatas data pembandingan.
4. Responden dalam penelitian memiliki kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap sosial lebih diinginkan daripada jawaban yang sebenarnya, hal ini dapat menghasilkan bias dalam data. Bahkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh sebagian responden cenderung sama dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. & Krasimira, P. (2022). *Educational Assessments and Selection Processes*. London: Routledge.
- Arikunto, Suharsini, (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Bina Aksara, Jakarta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dwiyanto, A. (2020). *Partisipasi Publik dalam Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Administrasi Publik*, 22(3), 89-105.
- Gatewood, R. D., Field, H. S., & Barrick, M. R. (2018). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.
- Handoko, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harjanto, T. (2018). *Efektivitas dan Efisiensi Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Pemerintahan Daerah*, 10(2), 55-70.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Hukum Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Hidayat, T. (2021). *Tantangan dan Solusi dalam Seleksi Perangkat Desa*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2020). *Human Resource Management (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mardiasmo, D. (2019). *Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pemerintahan Desa*. *Jurnal Governance*, 17(4), 125-140.
- Marwansyah, John. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Munandar, A. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Permendagri No. 67 Tahun 2017. (2017). Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Prasetyo, Y. (2021). *Etika Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, Y. (2022). *Penggunaan Teknologi dalam Proses Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(2), 97-109.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bina Pustaka Sarana Utama.
- Slamet, Mursid (2022). *Strategic Marketing Planning (Perencanaan Strategi Pemasaran)*, STIA ASMI, Solo.
- Soekanto, Teguh Sulisty, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharto, E. (2020). *Kriteria dan Proses Seleksi Perangkat Desa yang Efektif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sutrisno, A. (2018). *Mekanisme Seleksi Perangkat Desa di Era Desentralisasi*. *Jurnal Pemerintahan Lokal*, 15(1), 42-56.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrudin, F. (2020). *Kompetensi Penyelenggara Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 45-60.
- Wahyu, M. (2019). *Kepatuhan Hukum dalam Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, 12(1), 78-92.
- Wibowo, A. (2017). *Akuntabilitas dalam Seleksi Perangkat Desa*. *Jurnal Governance*, 16(2), 33-48.
- Wijaya, D. (2021). *Teori dan Praktik Administrasi Desa*. Malang: UB Press.

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Petunjuk:

- a. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
- b. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
- c. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
- d. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
- e. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

No	Infotman Utama dan Informan Pendukung	Pertanyaan
1.	Kepala Desa Awa'ai	<ol style="list-style-type: none">1. Apa saja kriteria utama yang digunakan dalam proses seleksi perangkat desa di wilayah ini?2. Bagaimana peran pendidikan formal dalam menentukan kelayakan seorang calon perangkat desa?3. Apakah pengalaman kerja sebelumnya dalam pemerintahan desa menjadi salah satu kriteria penilaian? Jika ya, bagaimana bobotnya dibandingkan dengan faktor lain?4. Seberapa penting kompetensi teknis (misalnya dalam administrasi, teknologi, atau manajemen) dalam seleksi perangkat desa?5. Apakah ada tes khusus (ujian tertulis atau wawancara) yang dilakukan untuk menilai kecakapan atau kualifikasi calon?6. Bagaimana pemerintah desa memastikan transparansi dalam setiap tahapan proses seleksi perangkat desa?7. Apakah masyarakat diberikan akses penuh untuk mengetahui syarat dan ketentuan seleksi perangkat desa? Jika ya, melalui media atau platform apa informasi tersebut disampaikan?8. Bagaimana cara mengumumkan hasil seleksi kepada publik? Apakah dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh

		semua pihak?
		9. Apakah ada mekanisme pengaduan bagi calon perangkat desa atau masyarakat yang merasa proses seleksi tidak transparan atau tidak adil?
		10. Seberapa besar keterlibatan masyarakat dalam memberikan masukan terkait transparansi proses seleksi?
2.	Sekretaris Desa Awa'ai	1. Sejauh mana masyarakat dilibatkan dalam proses seleksi perangkat desa?
		2. Apakah ada mekanisme khusus bagi masyarakat untuk memberikan masukan atau rekomendasi terkait calon perangkat desa? Jika ya, bagaimana prosesnya?
		3. Bagaimana pemerintah desa memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses seleksi perangkat desa?
		4. Apakah masyarakat diundang untuk menghadiri musyawarah atau forum-forum tertentu yang membahas seleksi perangkat desa?
		5. Seberapa penting peran masyarakat dalam menentukan calon yang layak untuk diangkat sebagai perangkat desa?
		6. Bagaimana teknologi yang diterapkan dalam proses seleksi perangkat desa di wilayah ini?
		7. Apakah pendaftaran calon perangkat desa sudah dilakukan secara online? Jika ya, bagaimana respons masyarakat terhadap sistem ini?
		8. Sejauh mana penggunaan teknologi seperti ujian berbasis komputer atau tes daring diterapkan dalam seleksi perangkat desa?
		9. Apakah ada platform digital yang digunakan untuk menyebarkan informasi terkait tahapan seleksi, seperti jadwal atau persyaratan?
		10. Bagaimana teknologi membantu meningkatkan transparansi dalam proses seleksi perangkat desa?
3.	Kepala Urusan Umum Desa Awa'ai	1. Bagaimana penyelenggara seleksi perangkat desa memastikan akuntabilitas dalam setiap tahapan proses seleksi?
		2. Siapa saja pihak yang bertanggung jawab

		<p>dalam pelaksanaan seleksi perangkat desa, dan bagaimana peran masing-masing pihak tersebut?</p> <p>3. Apakah ada mekanisme evaluasi internal untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku?</p> <p>4. Bagaimana penyelenggara seleksi memastikan bahwa proses penilaian calon perangkat desa dilakukan secara objektif dan adil?</p> <p>5. Bagaimana pemerintah desa menjaga akuntabilitas dalam penentuan hasil seleksi perangkat desa, agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan?</p> <p>6. Bagaimana Anda menilai kompetensi penyelenggara seleksi perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya?</p> <p>7. Apa saja kualifikasi dan keterampilan yang harus dimiliki oleh penyelenggara seleksi perangkat desa agar proses seleksi berjalan dengan baik?</p> <p>8. Apakah penyelenggara seleksi perangkat desa sudah mendapatkan pelatihan khusus terkait prosedur dan regulasi yang harus diikuti dalam proses seleksi?</p> <p>9. Bagaimana penyelenggara seleksi memastikan bahwa mereka dapat menilai calon perangkat desa secara objektif dan kompeten?</p> <p>10. Apa saja upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa penyelenggara seleksi tetap netral dan profesional dalam melaksanakan tugasnya?</p>
4.	Peserta Seleksi Perangkat Desa Awa'ai	<p>3. Bagaimana Anda menilai efektivitas proses seleksi perangkat desa yang telah dilaksanakan di wilayah ini?</p> <p>4. Seberapa baik proses seleksi perangkat desa menghasilkan calon-calon yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan desa?</p> <p>5. Apakah waktu yang dialokasikan untuk setiap tahapan seleksi perangkat desa sudah efisien? Jika tidak, apa saja</p>

		hambatannya?
		6. Apakah ada masalah atau kendala yang menyebabkan proses seleksi perangkat desa menjadi lambat atau kurang efektif? Jika ya, bagaimana hal itu ditangani?
		7. Apakah metode seleksi yang diterapkan sudah sesuai untuk mengidentifikasi kompetensi calon perangkat desa dalam waktu yang efisien?
		8. Bagaimana pemerintah desa memastikan bahwa proses seleksi perangkat desa dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku?
		9. Apakah semua tahapan seleksi perangkat desa sudah mengikuti regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah?
		10. Bagaimana cara penyelenggara seleksi mengatasi tekanan dari pihak luar yang mungkin ingin mempengaruhi hasil seleksi agar tetap mematuhi regulasi?
		11. Apakah ada sanksi yang diberikan jika ditemukan ketidakpatuhan terhadap regulasi selama proses seleksi perangkat desa?
		12. Bagaimana cara penyelenggara seleksi memastikan bahwa regulasi yang berlaku dipahami oleh semua calon perangkat desa dan masyarakat?

ANALISIS MEKANISME SELEKSI PERANGKAT DESA DI DESA AWA'AI KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	j-innovative.org Internet	312 words — 2%
2	repo.apmd.ac.id Internet	288 words — 2%
3	dinastirev.org Internet	279 words — 2%
4	indometronews.com Internet	240 words — 2%
5	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	152 words — 1%
6	journal.umy.ac.id Internet	139 words — 1%
7	e-journal.unbita.ac.id Internet	124 words — 1%
8	id.123dok.com Internet	120 words — 1%
9	jurnal.untidar.ac.id Internet	89 words — 1%

10	etheses.uinmataram.ac.id Internet	83 words — 1%
11	digilib.uinsby.ac.id Internet	81 words — 1%
12	pdfcoffee.com Internet	81 words — 1%
13	repository.radenintan.ac.id Internet	78 words — 1%
14	ejournal.stkippacitan.ac.id Internet	67 words — < 1%
15	www.scribd.com Internet	67 words — < 1%
16	penerbitdeepublish.com Internet	62 words — < 1%
17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	61 words — < 1%
18	www.gramedia.com Internet	60 words — < 1%
19	repository.ub.ac.id Internet	54 words — < 1%
20	etheses.uin-malang.ac.id Internet	51 words — < 1%
21	penerbitbukudeepublish.com Internet	49 words — < 1%

22	peraturan.bpk.go.id Internet	48 words — < 1%
23	repository.uinjambi.ac.id Internet	48 words — < 1%
24	eprints3.upgris.ac.id Internet	44 words — < 1%
25	ejournal3.undip.ac.id Internet	34 words — < 1%
26	123dok.com Internet	33 words — < 1%
27	docplayer.info Internet	32 words — < 1%
28	www.coursehero.com Internet	30 words — < 1%
29	eprints.unmas.ac.id Internet	29 words — < 1%
30	adoc.pub Internet	28 words — < 1%
31	pt.scribd.com Internet	26 words — < 1%
32	repository.bsi.ac.id Internet	24 words — < 1%
33	mafiadoc.com Internet	22 words — < 1%

text-id.123dok.com

34	Internet	22 words — < 1%
35	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	21 words — < 1%
36	repository.ar-raniry.ac.id Internet	21 words — < 1%
37	worldwidescience.org Internet	21 words — < 1%
38	rbkunwas.menpan.go.id Internet	20 words — < 1%
39	hidayahnovi.wordpress.com Internet	18 words — < 1%
40	jurnal.polines.ac.id Internet	18 words — < 1%
41	agusprayugo.files.wordpress.com Internet	17 words — < 1%
42	fr.scribd.com Internet	17 words — < 1%
43	id.scribd.com Internet	17 words — < 1%
44	repository.uin-suska.ac.id Internet	17 words — < 1%
45	www.researchgate.net Internet	17 words — < 1%

46	Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Open Science Framework, 2023 Publications	16 words — < 1%
47	ejournal.unsrat.ac.id Internet	16 words — < 1%
48	es.scribd.com Internet	16 words — < 1%
49	moam.info Internet	16 words — < 1%
50	repository.umsu.ac.id Internet	16 words — < 1%
51	repository.iain-manado.ac.id Internet	15 words — < 1%
52	gicipress.com Internet	14 words — < 1%
53	jurnalkonstitusi.mkri.id Internet	14 words — < 1%
54	repo.undiksha.ac.id Internet	14 words — < 1%
55	bali.tribunnews.com Internet	13 words — < 1%
56	digilib.uin-suka.ac.id Internet	13 words — < 1%
57	journal.umpo.ac.id Internet	13 words — < 1%

58	putraibtisam89.blogspot.com Internet	13 words — < 1%
59	putusan3.mahkamahagung.go.id Internet	13 words — < 1%
60	eprints.ipdn.ac.id Internet	12 words — < 1%
61	ojs.umrah.ac.id Internet	12 words — < 1%
62	repository.trisakti.ac.id Internet	12 words — < 1%
63	Fitriani Fitriani, Abdul Sakban. "PENERAPAN PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP EFEKTIFITAS PENGGUNAAN KURIKULUM 2013 DALAM PERSEPEKTIF MORAL BANGSA DI SMA NURUL JANNAH NW AMPENAN", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2018 Crossref	11 words — < 1%
64	Muhammad Irvan Yazid Azhar Pasaribu. "PENINGKATAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA BERBASIS APLIKASI PAHARI DI KABUPATEN PULANG PISAU", Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 2024 Crossref	11 words — < 1%
65	journal.unpas.ac.id Internet	11 words — < 1%
66	repository.uinsaizu.ac.id Internet	11 words — < 1%

67	www.sciencegate.app Internet	11 words — < 1%
68	Muh Bambang Taufik, Sofyan Sofyan, Ihzurt Al Haditz, Sulfianah, Zuriatul Aulia. "OPTIMALISASI PROSES SELEKSI HAKIM MAHKAMAH KONSTITUSI TERHADAP INTEGRITAS PUTUSAN BERKEADILAN", <i>Qaumiyah: Jurnal Hukum Tata Negara</i> , 2024 Crossref	10 words — < 1%
69	Rika Permata Gea, Ayler Beniah Ndraha, Fatosola Hulu, Sukaaro Waruwu. "ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI", <i>JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)</i> , 2023 Crossref	10 words — < 1%
70	astakona.id Internet	10 words — < 1%
71	pdf.lemlit.com Internet	10 words — < 1%
72	repository.uinjkt.ac.id Internet	10 words — < 1%
73	repository.upm.ac.id Internet	10 words — < 1%
74	www.dmo.or.id Internet	10 words — < 1%
75	www.slideshare.net Internet	10 words — < 1%

- 76 Machrus Ali, Agus Raikhani, Budiman Budiman, Hendi Sopian. "Algoritma Persaingan Imperialis Sebagai Optimasi Kontroler PID dan ANFIS Pada Mesin Sinkron Magnet Permanen", JEEE-U (Journal of Electrical and Electronic Engineering-UMSIDA), 2019
Crossref 9 words — < 1%
-
- 77 akuntansi.fenaro.narotama.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 78 borobudur-training.com
Internet 9 words — < 1%
-
- 79 digilib.unhas.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 80 ejournal.iaingawi.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 81 ejournal.unitomo.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 82 imamkhudori2013.wordpress.com
Internet 9 words — < 1%
-
- 83 issuu.com
Internet 9 words — < 1%
-
- 84 jurnal.politeknik-kebumen.ac.id
Internet 9 words — < 1%
-
- 85 kuninganmass.com
Internet 9 words — < 1%
-
- 86 repo.itsm.ac.id
Internet 9 words — < 1%

87	repository.upi.edu Internet	9 words — < 1%
88	safiyaxiyc603442.bluxeblog.com Internet	9 words — < 1%
89	savehuman.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
90	skripsiskripsis1.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
91	stiemmamuju.e-journal.id Internet	9 words — < 1%
92	syukurachmedcorner.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
93	www.bmtlink.web.id Internet	9 words — < 1%
94	www.linovhr.com Internet	9 words — < 1%
95	Anjas Baik Putra, Inom Nasution, Yahfizham Yahfizham. "Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2024 Crossref	8 words — < 1%
96	Endang Sudjiati, Hanny Handiyani, Krisna Yetti, Cori Tri Suryani. "Optimalisasi Perawat Sehat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Bermutu", Journal of Telenursing (JOTING), 2021 Crossref	8 words — < 1%

97 Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019 8 words — < 1%
Publications

98 Mukhamad - Nurkamid. "Sistem Informasi Rekrutmen Calon Perangkat Desa sebagai Ruang Partisipasi Warga dan Pemerintah Desa Cangkring Rembang Karanganyar Demak", Jurnal Transformatika, 2019 8 words — < 1%
Crossref

99 Nanang Zulkarnaen, Maemunah Maemunah. "KEWENANGAN KEPALA DESA DALAM MENGGANGKAT DAN MEMBERHENTIKAN PERANGKAT DESA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2019 8 words — < 1%
Crossref

100 Rezeki Serius Hia, Delipiter Lase, Palindungan Lahagu, Syah Abadi Mendrofa. "Analisis penerapan manajemen talenta di Hotel Soliga Kota Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 8 words — < 1%
Crossref

101 Septi Nur Wijayanti, Nanik Prasetyoningsih, Kelik Iswandi, Ruby Nur Adilla. "Assistance in the selection of village officials in Tirtonirmolo Village, Kapanewon Kasihan, Bantul Regency", Community Empowerment, 2022 8 words — < 1%
Crossref

102 anzdoc.com 8 words — < 1%
Internet

103 core.ac.uk 8 words — < 1%
Internet

104	docobook.com Internet	8 words — < 1%
105	ejournal.uhn.ac.id Internet	8 words — < 1%
106	eprints.dinus.ac.id Internet	8 words — < 1%
107	eprints.undip.ac.id Internet	8 words — < 1%
108	eprints.uny.ac.id Internet	8 words — < 1%
109	fem.ipb.ac.id Internet	8 words — < 1%
110	idoc.pub Internet	8 words — < 1%
111	islamicmarkets.com Internet	8 words — < 1%
112	johannessimatupang.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
113	kawanhukum.id Internet	8 words — < 1%
114	lib.ui.ac.id Internet	8 words — < 1%
115	panduramaa.wordpress.com Internet	8 words — < 1%

repo.iain-tulungagung.ac.id

116	Internet	8 words — < 1%
117	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	8 words — < 1%
118	repositori.uma.ac.id Internet	8 words — < 1%
119	repositori.umsu.ac.id Internet	8 words — < 1%
120	repository.unisma.ac.id Internet	8 words — < 1%
121	www.citigroup.com Internet	8 words — < 1%
122	www.jogloabang.com Internet	8 words — < 1%
123	www.unika.ac.id Internet	8 words — < 1%
124	Desy Crisyanti, Nurlaily Nurlaily, Triana Dewi Seroja. "Dynamics of Conflict and Dispute Resolution in Culinary Business Partnership Agreements", SIGn Jurnal Hukum, 2023 Crossref	7 words — < 1%
125	Ridhwan Muhammad Isma'il Pakaja, Jantje J. Tinangon, Dhullo Afandi. "ANALISIS PROSES PENATAUSAHAAN BELANJA PADA PEMERINTAH DESA ONGKAW TIGA KECAMATAN SINONSAYANG MINAHASA SELATAN BERDASARKAN PERMENDAGRI NOMOR 113 TAHUN 2014", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2020 Crossref	7 words — < 1%

126	eprints.ukmc.ac.id Internet	7 words — < 1%
127	fathyaardiza.blogspot.com Internet	7 words — < 1%
128	Khomsiah Khomsiah, Fathi Hidayah, Ana Aniati, Hasan Baharun. "Active Learning as a Solution to Student Burnout in Islamic Religious Education: Views from Madrasah", Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah (JURMIA), 2024 Crossref	6 words — < 1%
129	dspace.uui.ac.id Internet	6 words — < 1%
130	jurnal.unigal.ac.id Internet	6 words — < 1%
131	repository.fe.unj.ac.id Internet	6 words — < 1%
132	www.facebook.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF