

EVALUASI PENGANGKATAN PERANGKAT DESA DI DESA GAWU-GAWU BOUSO KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI

By EVI PEBRIANI ZEGA

**EVALUASI ¹⁶PENGANGKATAN PERANGKAT
DESA DI DESA GAWU-GAWU BOUSO
KECAMATAN GUNUNGSITOLI
UTARA KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



EVI PEBRIANI ZEGA

NIM. 2320091

42

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2025

**EVALUASI ¹⁶PENGANGKATAN PERANGKAT
DESA DI DESA GAWU-GAWU BOUSO
KECAMATAN GUNUNGSITOLI
UTARA KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Dikirimkan ke:

Universitas Nias

⁴²

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Menyelesaikan

Program Sarjana Manajemen

Oleh:

EVI PEBRIANI ZEGA

NIM. 2320091

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

Tahun 2025



YAYASAN PENDIDIKAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30, Desa Ilir, Kecamatan Gunungsitoli,
Kota Gunungsitoli

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

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul Penilaian Pengangkatan Perangkat Desa di ¹⁶ Desa
Gawu-Gawu Bouso Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli yang
disusun oleh Evi Pebriani Zega, NIM 2320091, Program Studi Manajemen telah
diperbaiki dan ditelaah oleh pembimbing sehingga dapat dipertanggungjawabkan.
dilanjutkan untuk ujian tesis.

Gunungsitoli, Februari 2025
pengawas,

Dr. Ayler Ndraha, S.TP. , M.Si.
NIDN.8934030021



YAYASAN PENDIDIKAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30, Desa Ilir, Kecamatan Gunungsitoli, Kota
Gunungsitoli

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan:

Nama: Evi Pebriani Zega

ID Mahasiswa : 23200 91

Program gelar

Program Studi : Manajemen

menyatakan bahwa:

- (1) Tesis/tugas akhir yang diujikan benar-benar merupakan ¹¹³ hasil karya sendiri (bukan hasil plagiat) dan belum pernah digunakan atau dipublikasikan oleh pihak manapun untuk tujuan apapun;
- (2) Saya telah mencantumkan semua sumber yang saya gunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- ³³ (3) Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiarisme, maka saya bersedia menanggung ¹⁴ resiko dituntut oleh Universitas Nias.

¹⁴ Demikian pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Februari 2025
negara,

Evi Pebriani Zega
NIM. 23200 91

© Hak Cipta Universitas Nias, 2024

26

Hak cipta dilindungi oleh hukum.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi makalah ini tanpa mencantumkan atau mengutip sumbernya. Kutipan hanya untuk tujuan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau peninjauan masalah; dan kutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang keras untuk mempublikasikan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Universitas Nias.

MOTTO:

" Awali dengan keyakinan, jalani dengan ketulusan, akhiri dengan kebahagiaan "

Oleh: Evi Pebriani Zega

MENAWARKAN

⁵⁹ Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat-Nya kepada penulis sehingga dapat ² menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Saya mempersembahkan tesis ini untuk:

1. Kepada ⁴⁸ kedua orang tuaku, Bapak Raradodo Zega dan Ibu Otilina Hulu, terima kasih atas setiap tetes keringat di setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang telah dilakukan untuk memberikan yang terbaik bagi penulis, dalam keadaan apapun agar berusaha memenuhi semua keinginan penulis, mendidik, membimbing, dan senantiasa memberikan kasih sayang, motivasi, serta dukungan dan doa yang tulus kepada penulis penulis dapat bertahan selangkah demi selangkah dalam meraih mimpinya di kemudian hari. Terima kasih karena ¹⁰⁹ selalu berada di sisi penulis ⁸⁰ dan menjadi alasan penulis dalam mempersiapkan penulisan tesis sehingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan dengan sangat baik.
2. kepada ⁶ saudaraku dan seluruh keluarga yang selalu menjadi motivator terbaikku, ⁵ yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun materil.
3. Kepada pembimbing Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., ⁵¹ M.Si, penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, kritik dan sarannya, ¹⁰¹ serta senantiasa meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk membimbing penulis hingga tesis ini dapat tersusun dengan sempurna. .

4. Sahabat-sahabatku dan ¹³¹teman-teman yang telah menemaniku dalam suka dan duka.
5. Kepada mereka ⁴¹yang tidak dapat penulis sebutkan namanya, yang telah menjadi garda terdepan penulis, mendampingi dan memberikan keceriaan serta kebahagiaan kepada penulis di kala susah, serta turut serta ketika penulis mengawali skripsi ini walaupun penulis belum ada di sini. panjang. . Namanya diabadikan dalam tesis ini, terima kasih.
6. Kepada orang-orang yang saat ini bersama penulis, namun belum saya sebutkan namanya, terima kasih atas dukungannya, dorongannya, dan menjadi tempat mencurahkan isi hati, selalu ada dalam suka duka sejak awal perkuliahan hingga akhir. proses penyusunan tesis ini.
7. Bagi saya pribadi yang selalu bisa menguatkan dan meyakinkan tanpa henti bahwa semua akan selesai tepat waktu, terlambat atau tidak lulus tepat waktu bukanlah suatu kejahatan, juga bukan suatu aib.

¹⁸Meskipun saya telah berusaha menyelesaikan tesis ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki segala kekurangan dan penyusunan tesis ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan saya kesempatan, suka dan duka sehingga saya dapat menulis dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Penilaian Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu Bouso”, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli.

Penulisan tesis ini tidak akan mungkin terwujud tanpa dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis.

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. sebagai Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Ibu Idarni Harefa, SE., ME sebagai Ketua Program Studi Manajemen
4. Tn. Dokter. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan tesis ini.
5. Keluarga tercinta: Bapak, Ibu, Kakak-kakak, atas segala doa, bimbingan dan kasih sayang yang senantiasa tercurah selama ini, serta atas segala dukungan moral dan material yang sangat penulis butuhkan dalam penyusunan proposal penelitian ini dan atas segala dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis. menemani di saat senang maupun susah.
6. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan berharap semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yesus Kristus.
7. Khususnya kepada Tuhan Yesus yang telah menolong dan melindungi saya Dari awal saya membuat tesis ini.

Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tesis ini, namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca guna memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan tesis ini.

Akhirnya, peneliti berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Gunungsitoli, Februari 2025
Peneliti

EVI PEBRIANI ZEGA
NIM. 23 20091

DAFTAR ISI

JUDUL TESIS	i
PERSETUJUAN PENGAWAS	
PERNYATAAN KEASLIAN	
HAK CIPTA	
MOTTO DAN DEDIKASI	
ABSTRAK	
43 KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR JADWAL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah	1
Fokus Penelitian	8
Perumusan Masalah	8
Tujuan Studi	8
Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
41 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) HR	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia SDM	12
61 2.1.3 Elemen Manajemen Sumber Daya Manusia	
SDM	13
2.1.4 Memahami Perencanaan Sumber Daya Manusia	14
2 2.1.5 Fungsi dan Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia .	15
23 2.1.6 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia	15
2.2 Desa	16
2.2.1 Pengertian Desa	16
2.2.2 Karakteristik Desa	17
2.2.3 Karakteristik Desa	18
2.2.4 Fungsi Desa	18
2.2.5 Pengertian Pemerintahan Desa	19

2.2.6 Karakteristik Pemerintahan Desa	20
2.2.7 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa	21
2.3 Peralatan Desa	23
2.3.1 Pengertian Peralatan Desa	23
2.3.2 Jenis Peralatan Desa	24
2.3.3 Peran Aparatur Desa	25
2.4 Mekanisme Pengangkatan Peralatan Desa	26
2.4.1 Memahami Mekanisme Pengangkatan Petugas Desa	26
2.4.2 Proses dan Tahapan Pengangkatan Peralatan Desa	29
2.5 Penelitian Sebelumnya	32
2.6 Kerangka Pemikiran	34
BAB III Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
3.2 Variabel Penelitian	36
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	37
3.4 Sumber Data	38
3.5 Instrumen Studi	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
BAB IV KEPUTUSAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.1 Sejarah Umum Desa Gawu-Gawu Bouso	43
4.1.2 Data Demografi	44
4.1.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.4 Visi dan Misi	46
4.1.5 Struktur Peralatan Desa di Gawu-Gawu Bouso	47
4.1.6 Tugas dan Fungsi	47
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Proses Penunjukan dan Pelaksanaan, Aturan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu Bouso, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli	53
4.2.2 Pelaksanaan Peraturan Peralatan Desa	59
4.2.3 Tantangan dalam Implementasi Regulasi	60

4.2.4 Anggaran yang Dialokasikan untuk Proses Pengangkatan Alat Peraga Desa di Desa Gawu-Gawu Bouso Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli	63
4.2.5 Kebijakan yang digunakan dalam penunjukan alat desa	69
4.2.6 Laporan Persepsi Publik Mengenai Transparansi Proses Pengangkatan Perangkat Desa	72
4.2.7 Keterbatasan Penerapan Transparansi Dan Partisipasi	75
4.2.8 Meningkatkan Kompetensi dan Keterlibatan Pemangku kepentingan	78
4.2.9 Keterlibatan Masyarakat dalam Penilaian dan Pengumpulan Data	82
4.2.10 Upaya Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas dalam Regulasi	84
4.3 Hasil dan Pembahasan	86
4.3.1 Penilaian Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu Bouso Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli	86
4.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidakpatuhan Tentang Peraturan Pengangkatan Perangkat Desa	91
4.3.3 Kendala dalam Evaluasi Pengangkatan Peralatan Desa	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Rekomendasi	99
BIBLIOGRAFI	

DAFTAR JADWAL

Tabel 2.5	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.2	Variabel Penelitian	36
Tabel 3.3	Penelitian Tabel	37
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Nama Informan Penelitian	52
Tabel 4.3	Data Peralatan Desa	57
Tabel 4.4	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBDES)	64
Tabel 4.5	Perbandingan dengan Standar Kementerian Dalam Negeri	69
Tabel 4.6	Data Laporan Persepsi Publik	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Struktur Peralatan Desa	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Dokumentasi
------------	-------------------

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada Pemerintah Desa merupakan komponen penting dalam memperkuat kapasitas desa dalam pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan berkelanjutan. Di tingkat desa, petugas desa bertindak sebagai elemen operasional yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, program, dan layanan yang berdampak langsung pada masyarakat. Sebagai tulang punggung Pemerintahan Desa, kualitas sumber daya manusia yang diangkat sebagai perangkat desa berpengaruh langsung terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat desa. Oleh karena itu, penilaian terhadap pengangkatan perangkat desa penting dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan Pemerintah Desa. (Rachmanto & Kusbandrijo, 2023).

Dalam manajemen Pemerintahan Desa, regulasi yang mengatur proses pengangkatan perangkat desa menjadi dasar penting untuk menjamin kualitas sumber daya manusia (SDM) yang akan terlibat dalam berbagai kegiatan administrasi dan pelayanan publik di desa. Salah satu peraturan utama yang mengatur hal ini adalah Permendagri No. 83 tahun 2015 sebagai memiliki mengubah tentang Peraturan Menteri Dalam Negeri 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan Pemberhentian Perangkat Desa dan. Peraturan ini merinci persyaratan dan mekanisme pengangkatan perangkat desa yang harus dipenuhi untuk menghasilkan perangkat desa yang kompeten, memiliki integritas, dan mampu melaksanakan fungsinya secara efektif.

Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, menekankan pentingnya pemberdayaan masyarakat desa melalui pengangkatan ini, pengangkatan perangkat desa dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan desa dalam melayani perangkat desa yang berwenang dan mampu mendukung pembangunan desa. Dalam

kebijakan masyarakat dan memajukan kesejahteraan desa. Kebijakan ini mengharuskan pemerintah desa melakukan proses perolehan sumber daya manusia secara selektif dan sesuai dengan keinginan masyarakat setempat. (Junaidi et al., 2021)) berpendapat bahwa keberhasilan karakteristik dan kebutuhan kebijakan SDM di sektor publik bergantung pada kemampuan pemerintah untuk menerapkan proses seleksi yang sesuai dengan masyarakat setempat. (data yang dibutuhkan: kebijakan yang diterapkan dalam pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO dan perbandingannya dengan standar Kementerian Dalam Negeri).

Namun, studi empiris menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara regulasi dan implementasi di lapangan, terutama di Kampung Gawu-Gawu BO'USO. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 belum sepenuhnya terlaksana, baik dari segi persyaratan administratif maupun mekanisme seleksi. Hal ini menimbulkan masalah terhadap kualitas pejabat desa yang ditunjuk dan memengaruhi efektivitas pelayanan publik.”

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Pasal 2 ayat (2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c. memiliki mengubah pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 “tentang Janji temu Dan Penghentian Perangkat Desa mengharuskan calon perangkat desa memiliki tingkat pendidikan minimal SMA, berusia 20 sampai 42 tahun, dan berdomisili tetap di desa minimal satu tahun sebelum dilakukan proses seleksi. Persyaratan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa calon petugas desa memiliki pengetahuan dasar dan pemahaman mendalam tentang desa yang akan mereka layani. Di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, sebagian besar calon perangkat desa yang dilantik belum sepenuhnya memenuhi persyaratan tersebut.”

Beberapa petugas desa yang ditunjuk tidak memiliki tingkat pendidikan yang memadai, sehingga kemampuan mereka dalam menjalankan tugas administratif dan berinteraksi dengan masyarakat desa terbatas. Ketidaksiuaian ini menunjukkan adanya “kecenderungan mengabaikan kebutuhan administratif, entah karena keterbatasan kandidat yang memenuhi

syarat atau kepentingan lokal yang lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan. Hal ini berdampak pada kemampuan petugas desa untuk menyediakan layanan berkualitas dan menyelesaikan berbagai tugas administratif.”

153 Kesenjangan ini menjadi masalah besar karena pendidikan formal merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kompetensi dan kapabilitas perangkat desa. (Nugraha & Zarkasi, 2021) menekankan bahwa pendidikan dasar sangat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif, terutama di sektor administrasi. Ketidaksesuaian ini mempengaruhi kemampuan aparat desa 187 untuk memahami peraturan yang berlaku, menyiapkan laporan yang baik, dan memberikan respon cepat terhadap kebutuhan masyarakat desa.

84 “Dalam mekanisme yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 sebagaimana memiliki mengubah pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Janji temu Dan Penghentian Perangkat Kepala Desa , Kepala Desa wajib membentuk tim 17 seleksi untuk melakukan proses seleksi dan penyingkiran secara objektif terhadap calon perangkat desa. Tim ini harus melakukan seleksi berdasarkan kualifikasi yang ditetapkan dan memastikan kandidat yang terpilih benar-benar memenuhi kebutuhan desa. Namun, di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi seringkali hanya sekadar formalitas.”

Dalam beberapa kasus, proses seleksi tidak melibatkan analisis mendalam tentang kompetensi dan latar belakang kandidat. Kandidat yang tidak memenuhi persyaratan terkadang tetap disetujui karena kebutuhan yang mendesak atau pengaruh pihak tertentu. Keadaan ini menimbulkan persepsi negatif di masyarakat bahwa proses pemilihan umum tidak dilaksanakan secara adil dan transparan, yang selanjutnya dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa.

“Proses konsultasi dengan kepala mukim yang seharusnya menjadi mekanisme pengawasan juga kerap diabaikan atau hanya dilakukan sebagai formalitas saja. Padahal, rekomendasi dari kepala mukim penting untuk

memastikan perangkat desa yang ditunjuk telah memenuhi semua persyaratan.” Fenomena ini menunjukkan kurangnya akuntabilitas dalam pelaksanaan mekanisme pemilihan perangkat desa yang akhirnya berdampak buruk pada kredibilitas Kepala Desa dan perangkat desa yang ditunjuk.

Menurutnya (Sanata, 2021), “transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi merupakan unsur penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap pejabat publik. Tanpa proses pemilihan yang bertanggung jawab, pejabat desa cenderung dipandang sebagai wakil kepentingan tertentu alih-alih sebagai pegawai negeri. Ketidakpatuhan terhadap mekanisme yang ada juga memperkuat persepsi bahwa Kepala Desa memiliki kepentingan pribadi dalam proses pengangkatan.”

Dalam konteks Desa Gawu-Gawu BO'USO, transparansi dalam proses pemilihan perangkat desa dapat membangun kepercayaan masyarakat bahwa ¹³⁶perangkat desa yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan dedikasi dalam melayani masyarakat. (data yang dibutuhkan: laporan atau survei persepsi masyarakat terhadap transparansi proses pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO). “Apabila proses pengangkatan perangkat desa dilakukan secara terbuka dan diketahui masyarakat, maka hal tersebut akan mengurangi potensi ketidakpuasan masyarakat dan meningkatkan dukungan terhadap perangkat desa yang terpilih.”

Pendekatan transparansi ini konsisten dengan pandangan (Siska Br. Hutabarat & Ratna Sari Dewi, 2022; Suharti & Rumsari, 2021) “bahwa sektor publik harus menerapkan standar yang tinggi dalam hal akuntabilitas, karena kinerja sumber daya manusia publik terkait langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Menurut mereka, setiap tahapan dalam proses seleksi perlu dikomunikasikan dengan jelas kepada publik untuk meminimalisir persepsi negatif. Di desa-desa dengan jumlah penduduk relatif kecil seperti Kampung Gawu-Gawu BO'USO, “persepsi negatif dari masyarakat dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam proses pemilihan peralatan desa, dari pengumuman hingga penunjukan, dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab.”

Ketidaksesuaian antara aturan dan praktik pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO mengakibatkan perangkat desa kurang memenuhi syarat sehingga ³⁴ tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik di desa, mulai dari administrasi persuratan, pendaftaran penduduk, hingga pelayanan sosial kepada masyarakat.

Beberapa warga mengeluhkan lambatnya respon aparat desa dalam menanggapi kebutuhan mereka, seperti administrasi dan bantuan sosial. Warga meyakini keterlambatan ini disebabkan minimnya kompetensi perangkat desa. “Dengan tidak terpenuhinya standar kualifikasi ¹ yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri, banyak perangkat desa mengalami kesulitan dalam memahami peraturan terkini atau dalam melaksanakan prosedur administrasi dengan baik.”

Menurutnya (Saragih et al., 2020), “efisiensi dan integritas ⁶ sumber daya manusia di sektor publik merupakan landasan penting dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Apabila perangkat desa tidak memiliki kompetensi yang memadai, maka dampaknya akan dirasakan oleh masyarakat berupa pelayanan yang kurang optimal, dan sering menjadi penyebab ketidakpuasan masyarakat terhadap pemerintahan desa. Kesenjangan ini juga menghambat kemampuan desa untuk melaksanakan program pembangunan yang seharusnya menjadi prioritas.”

Ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO tidak hanya berdampak pada ⁶ kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik, tetapi juga persepsi masyarakat. Banyak warga desa yang merasa tidak adil dalam proses seleksi dan menganggap pengangkatan pejabat desa diwarnai kepentingan pribadi. Anggapan ini terbentuk karena tidak adanya transparansi dalam proses seleksi, dimana ada calon yang tidak memenuhi persyaratan namun tetap disetujui tanpa alasan yang jelas.

“Desa Gawu-Gawu BO'USO merupakan desa yang terletak di wilayah paling luar, terpencil, dan paling tertinggal. Menurut penelitian Maxwell dan Hughes (2020), desa-desa di wilayah 3T cenderung memiliki keterbatasan

dalam hal ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, karena terbatasnya akses pendidikan dan pelatihan.” Oleh karena itu, strategi perolehan sumber daya manusia di wilayah 3T perlu mempertimbangkan konteks geografis, demografi, dan sosial budaya masyarakat setempat. Hal ini relevan dengan pendekatan (Bagus S & Ngara, 2020) yang menyatakan bahwa perolehan sumber daya manusia di daerah terpencil harus fleksibel dan mempertimbangkan kearifan lokal sehingga proses seleksi dapat dilakukan lebih efektif. (data yang dibutuhkan: kondisi demografi dan pendidikan calon perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO).

Sebagai wilayah dengan akses terbatas, Kampung Gawu-Gawu BO'USO mengalami tantangan dalam apabila perangkat desa yang ditunjuk tidak memiliki kompetensi yang memadai mencari sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan pekerjaan peralatan desa. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas Pemerintahan Desa dalam mengelola pemerintahan desa. Untuk mengatasi tantangan ini, strategi perolehan sumber daya manusia yang berorientasi pada pembangunan lokal dan pemberdayaan masyarakat perlu dipertimbangkan. Oleh karena itu, pemerintah desa perlu mengevaluasi proses pemilihan perangkat desa yang ada, serta mempertimbangkan cara untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang ada melalui pelatihan terkait.

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

Menurut Dessler dalam (Hasanah et al., 2020), “kepercayaan publik merupakan modal sosial yang penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas pemerintahan daerah. Apabila proses pengangkatan perangkat desa dilakukan tanpa memperhatikan asas transparansi dan akuntabilitas, maka masyarakat akan merasa bahwa pemerintahan desa tidak berpihak pada

kepentingan publik. Hal ini tidak hanya memengaruhi kepercayaan, tetapi juga efektivitas program pemerintah yang memerlukan partisipasi aktif masyarakat.”

Selain aspek kebijakan, tantangan keuangan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas perolehan sumber daya manusia di desa. Dalam konteks Kampung Gawu-Gawu BO'USO, keterbatasan anggaran merupakan persoalan yang cukup menonjol, yang dapat mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa. Menurut (Arifin et al., 2020), keterbatasan anggaran di sektor publik sering menjadi penghalang bagi organisasi dalam mencapai tujuan akuisisi sumber daya manusia yang efektif. Desa-desanya dengan anggaran terbatas mungkin menghadapi kesulitan dalam menarik calon petugas desa yang berkualifikasi tinggi atau menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kapasitas petugas desa yang ada. (data yang dibutuhkan: anggaran yang dialokasikan untuk proses pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO dan dampaknya terhadap proses seleksi).

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, Pemerintah Desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO perlu melakukan pengkajian yang mendalam terhadap tata cara pengangkatan perangkat desa dan perbaikan pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 “sebagai berikut: memiliki mengubah pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Janji temu Dan Penghentian Perangkat desa. Diharapkan pemerintah desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat desa, meningkatkan pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat. Keberhasilan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hidup masyarakat desa, tetapi juga akan menciptakan Pemerintahan Desa yang lebih transparan, bertanggung jawab, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.”

Jadi berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut, maka mengangkat judul penelitian yaitu: “ **Penilaian Pengangkatan Perangkat**

Desa (Studi Kasus Kelurahan Gawu-Gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli.”.

1.2. Fokus Penelitian

Mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Fokus penelitian ini akan mengkaji sejauh mana proses seleksi perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO telah mengikuti ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 83 Tahun 2015 dan perubahannya atas Permendagri 67 Tahun 2017.

1.3. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana cara mengetahui dan menganalisis evaluasi pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-gawu BO'USO?
2. Bagaimana mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO?
3. Bagaimana mengidentifikasi dan menganalisis kendala dalam mengevaluasi pengangkatan pejabat desa?

1.4. Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menilai sejauh mana proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan khususnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015. oleh Menteri Dalam

- Negeri. Peraturan Bisnis Nomor 67 Tahun 2017, termasuk persyaratan administratif dan mekanisme seleksi yang relevan.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses pemilihan perlengkapan desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, baik faktor internal (seperti hubungan kekeluargaan atau faktor setempat lainnya) maupun faktor eksternal (seperti keterbatasan anggaran atau akses pendidikan).
 3. Untuk menilai tingkat transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO termasuk mekanisme pengawasan oleh camat dan peran serta masyarakat dalam proses seleksi.

100

1.5. Manfaat penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada tingkat Pemerintah Desa, khususnya mengenai pengangkatan perangkat desa. Dengan menilai implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 dan perubahannya atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017, penelitian ini akan meningkatkan pemahaman tentang kendala, tantangan, dan potensi perbaikan dalam proses pengangkatan perangkat desa.

b. Manfaat Praktis

1) Peneliti

Studi ini memberikan landasan yang kuat bagi para peneliti dan akademisi yang ingin melanjutkan studi mereka dalam manajemen SDM di sektor Pemerintah Desa. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang praktik pemilihan peralatan desa, serta menggali dampak kebijakan ini terhadap pembangunan desa secara lebih mendalam.

- 2) Pemerintah dan Masyarakat Desa Gawu-Gawu, BO'USO, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

Kajian ini memberikan masukan yang bermanfaat bagi pemerintah desa dalam mengevaluasi dan memperbaiki proses pengangkatan perangkat desa, baik dari segi persyaratan administratif, mekanisme seleksi, maupun pembentukan tim seleksi yang objektif dan transparan. Pemerintah desa diharapkan dapat merancang proses seleksi yang lebih baik, mengurangi penyimpangan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ditunjuk. Dan meningkatkan pemahaman publik tentang pentingnya proses pemilihan petugas desa yang transparan dan adil. Dengan hasil penelitian yang mendorong transparansi dalam pemilihan pejabat desa, masyarakat dapat merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses Pemerintahan Desa.

- 3) Universitas Nias dan Akademisi

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

- 4) Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa atau lebih lanjut. Peneliti kemudian dapat menggunakan temuan dan rekomendasi dari penelitian ini untuk mengembangkan penelitian yang lebih mendalam atau memperluas cakupan penelitian di desa lain atau dalam konteks yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1 . Memahami Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris *Management* dengan kata kerja *manage* yang secara umum diartikan sebagai mengurus. Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Aljabar, 2020). “Manajemen sebagai suatu ilmu, keterampilan dan profesi. menurut (Irmayani, 2022) Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sering diartikan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

(Onsardi, 2020)m menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) "adalah manusia yang bekerja dalam (disebut juga personalia, tenaga kerja, pegawai atau pekerja). Sementara itu (Irmayani, 2022), m menyatakan bahwa Sumber Daya suatu lingkungan organisasi Manusia (SDM) senantiasa berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.”

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk mencapai suatu lingkungan organisasi keberhasilan suatu organisasi/ lembaga secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang maksimal. Dan suatu proses penyelesaian berbagai permasalahan dalam lingkup karyawan, pekerja, lainnya dalam rangka mendukung buruh, manajer dan karyawan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.

22

2.1.2 . Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sabrina, 2021) “tujuan manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi semua tugas yang diberikan oleh perusahaan.” Berikut ini penjelasan masing-masing fungsi dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM):

1. Perencanaan

Perencanaan melibatkan keputusan sebelumnya, apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya dan siapa yang akan melakukannya. adalah fungsi manajemen dasar yang Jadi perencanaan memerlukan proses intelektual untuk berbagai tindakan guna mencapai tujuan .

2. Aturlah itu n

Pengorganisasian adalah, mengelompokkan, mengatur, dan menciptakan model proses mengidentifikasi hubungan kerja antara orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pelaksanaan

Fungsi daripada implementasinya, ia menekankan aktivitas yang berhubungan langsung dengan pengorganisasian yang baik tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan pengerahan seluruh potensi orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan sumber daya manusia dan non manusia dalam melaksanakan tugas. Seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. “Setiap sumber daya manusia harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, perlu dioptimalkan peran, keahlian, dan kompetensi masing-masing sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi, dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.”

4. melebar

“Suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kinerja, efektivitas, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.” Evaluasi ini melibatkan pengukuran dan analisis berbagai aspek kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tujuan dan standar organisasi terpenuhi.

2.1.3 . elemen **Pengelolaan Sumber**

Pengelolaan Sumber kekuatan Manusia (SDM) memiliki sebuah angka elemen sebagai mengikuti (Andriani, 2021):

a. *Pria* atau Pria

Elemen manajemen yang pertama adalah manusia. Kedudukan manusia dalam unsur manajemen merupakan yang paling penting, selain itu dalam sistem operasional unsur manusia juga dinilai sangat penting. Manajemen manusia diperlukan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, serta menciptakan berbagai ide inovatif.

b. *Bahan* atau bahan

Elemen atau material tersebut merupakan bahan baku yang dibutuhkan dalam menjalankan proses bisnis. Bila ketersediaan bahan baku tidak tersedia dengan baik atau akses terhadap bahan baku sangat sulit, otomatis dapat mengakibatkan Apabila bahan baku tidak tersedia dengan baik atau akses terhadap penurunan kinerja. Elemen atau material tersebut merupakan bahan baku yang dibutuhkan dalam menjalankan proses bisnis. bahan baku sangat sulit, maka secara otomatis dapat mengakibatkan penurunan kinerja proses produksi.

c. *Mesin* atau Mesin

Mesin juga merupakan salah satu sebagai berbagai peralatan unsur manajemen yang sangat penting, yang dapat diartikan yang digunakan oleh suatu lembaga atau instansi. Dimana mesin dapat

memberikan dukungan bagi kelancaran proses menuju tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau bisnis yang dijalankan.

d. *Uang* atau Uang

Uang semua kegiatan bisnis seperti kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan uang merupakan unsur penting yang mendasari juga perlu dikelola dan dibelanjakan secara bijaksana dan cermat agar pengelolaannya dapat terus lebih optimal.

e. *Metode* atau Metode

Metode merupakan unsur manajemen yang akan pelaksanaan prosedur kegiatan digunakan untuk mengatur proses. Adanya metode dalam kegiatan bisnis akan sangat membantu segala proses yang diperlukan.

f. *Pasar* atau Pasar

Pasar merupakan salah satu unsur manajemen sebagaimana unsur manajemen lainnya. Unsur pasar bisnis yang sedang berjalan sangatlah penting, terutama bagi suatu perusahaan atau. Pasar atau bazar merupakan suatu tempat atau kawasan yang sering dikunjungi oleh banyak orang. Berbeda dengan unsur lain yang dapat berdiri sendiri, khusus untuk pasar, pasar masih terbagi menjadi beberapa bagian.

g. *menit* atau Waktu

Waktu adalah juga perlu disorot dari proses perencanaan manajemen. Dalam bisnis kita harus dapat menghitung waktu seefektif mungkin. Misalnya, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk membuat dan memperkenalkan suatu aset paling berharga yang produk ke pasar? Kemudian, kita juga perlu mengetahui seberapa tangguh bisnis tersebut dalam menghadapi persaingan.

2.1.4. Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut KBBI, pengertian perencanaan sumber daya manusia adalah potensi individu yang dapat dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi. Perencanaan sumber daya manusia yang

semakin hari semakin penting (Septian et al., 2022) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses prediktif sistematis dengan menghubungkan kebutuhan SDM perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan sumber daya manusianya cukup, berkualitas, dan efisien, dalam mencapai tujuan perusahaan (Salsabilah et al., 2022).

2.1.5. Fungsi dan Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi dan tujuan perencanaan SDM adalah (Pratiwi & Wiriana, 2017) sebagai berikut:

1. Dapat membantu departemen SDM dalam mengantisipasi kebutuhan jumlah dan kualitas karyawan di masa mendatang. Dan akan sangat membantu bagi karyawan yang sifatnya berubah-ubah seperti dalam struktur organisasi proyek.
2. Bantu SDM bekerja secara proaktif untuk menemukan kandidat pekerjaan yang sesuai untuk posisi pekerjaan tersebut.

2.1.6. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Secara umum proses perencanaan SDM dibagi menjadi 4 langkah yang meliputi:

1. Menyadari ketersediaan tenaga kerja saat ini
Memulai ketersediaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dan penilaian ini mencakup kajian komprehensif terhadap berbagai aspek SDM, seperti jumlah, keterampilan, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja kompensasi, usia, kinerja jabatan v kompensasi, dan sebagainya.
2. Menghitung Kebutuhan SDM Masa Depan
Langkah berikutnya depan. Pada langkah ini, berbagai variabel SDM seperti pengurangan SDM, lowongan yang dalam perencanaan SDM adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja

13 masa akan dibuka, promosi jabatan, mutasi karyawan, dan sebagainya perlu diperhitungkan. Selain itu, variabel tak terduga seperti pengunduran diri dan pemecatan juga perlu diperhitungkan dalam analisis.

3. Menentukan Perkiraan Permintaan SDM

Kemudian, SDM dapat mencocokkan tenaga kerja saat ini dengan 12 perkiraan kebutuhan tenaga *perkiraan permintaan*. Pada langkah ini, penting juga untuk mengetahui strategi dan tujuan bisnis jangka panjang, sehingga perkiraan permintaan dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

4. Merancang Strategi Pencarian Sumber Daya Manusia dan Implementasinya

Setelah mengidentifikasi kesenjangan yang diperlukan dari 12 penilaian penawaran dan permintaan SDM, SDM dapat mengembangkan strategi berdasarkan estimasi permintaan SDM yang telah dibuat. Strategi yang dibuat tentu mampu SDM di perusahaan memberikan solusi terhadap minimnya permasalahan. SDM dapat melakukan relokasi, rekrutmen, *outsourcing*, pelatihan, manajemen SDM, hingga melakukan perubahan kebijakan SDM. Perusahaan juga dapat menggunakan jasa konsultan untuk meminimalkan reaksi negatif, terutama terkait masalah hukum dan peraturan.

2.2. Desa

2.2.1. Definisi Desa

Berdasarkan Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1, “Desa adalah desa adat dan kampung atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang mengatur pemerintahan daerah, pemerintahan daerah, dan atau pemerintahan daerah. dan mengelola. 7 urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak masyarakat adat, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan

Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa merupakan pemerintahan terendah dalam hierarki pemerintahan yang ada dan di dalam Pemerintahan Desa, para penyelenggarakan Pemerintahan Desa atau disebut juga perangkat desa yang berperan di dalamnya mempunyai hubungan langsung dengan masyarakat.

Menurut (Komari, 2022), menyatakan bahwa” desa adalah kesatuan bentuk asli berdasarkan hak-hak asal usul. Lebih-lebih lagi dikutip dari (Kementerian Keuangan, 2021) ⁶ desa adalah kesatuan sosial dan teritorial otonom yang mempunyai masyarakat hukum yang mempunyai kekuasaan mengatur dan mengurus sendiri urusan rumah tangganya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, alam, dan budaya setempat, dalam kerangka sistem pemerintahan nasional.”

Menurut (Kokotiasa, 2021) desa merupakan “wilayah administrasi yang berfungsi sebagai basis pengembangan dan pemberdayaan masyarakat, memiliki tatanan sosial yang kuat dan potensi lokal yang beraneka ragam, yang dikelola melalui prinsip tata pemerintahan yang baik.” Sementara itu, menurut (Aziz, 2021), desa adalah suatu masyarakat yang daerah yang berwenang mengelola urusan internalnya, termasuk dalam hal pemerintahan ⁷¹ mempunyai struktur pemerintahan keuangan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa desa ⁶⁹ merupakan kesatuan masyarakat hukum adat yang memiliki batas wilayah tertentu, berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul, adat istiadat, dan sosial budaya yang masih kuat.

2.2.2. Fitur Desa

Desa memiliki berbagai dari kota dan daerah lainnya. Berikut adalah beberapa fitur utama desa tersebut. (Trilaksono & Sukartini, 2020):

a. Populasi

Desa pada umumnya memiliki populasi yang lebih kecil daripada kota. Penduduk desa sering kali saling mengenal dan memiliki hubungan kekeluargaan yang dekat.

b. Wilayah

Wilayah desa biasanya lebih luas dan cenderung didominasi oleh lahan pertanian, peternakan, atau hutan.

c. ekonomi

Perekonomian desa seringkali bergantung pada sektor pertanian, perikanan, peternakan, serta usaha kecil dan menengah.

d. budaya

Desa memiliki budaya dan adat istiadat yang kuat, yang sering kali diwariskan dari generasi ke generasi.

2.2.3. Fitur Desa

Menurut (Aziz, 2021), desa mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: antara lain sebagai berikut:

- a. Kehidupan dinilai sangat dekat dengan alam. Oleh karena itu, pekerjaan diorganisasikan menjadi homogen dan bergantung pada pertanian, peternakan, dan masyarakat desa perikanan.
- b. Kepadatan penduduknya relatif rendah, rasio penduduk antar wilayah juga rendah, “terbukti dari masih adanya rumah-rumah di desa yang kavlingnya tidak bersebelahan dengan tetangganya.”
- c. Interaksi antar masyarakat desa lebih intens. Selain itu, komunikasi juga bersifat personal agar kita saling mengenal dan saling membantu.
- d. Masyarakat desa juga memiliki rasa kekeluargaan yang sangat kuat. Hal ini terjadi karena penduduk desa tersebut mempunyai tujuan ekonomi, budaya, dan kehidupan yang sama.
- e. Mobilitas di masyarakat pedesaan juga cenderung rendah. Memang, terbatasnya kesempatan kerja dan koneksi masyarakat menyebabkan penduduk desa jarang bepergian atau pergi ke tempat yang jauh.

2.2.4. Fungsi Desa

Tentu saja, setiap manusia atau individu akan menggunakan perasaan, pikiran, dan keinginan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Inilah yang membuat. Fungsi desa adalah sebagai berikut: (Tajuddin et al., 2020; Yanto Heryanto, 2021):

1. Desa mempunyai tugas menyediakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Desa berfungsi sebagai mitra dalam pembangunan perkotaan.
3. Desa berfungsi sebagai sumber tenaga kerja di daerah perkotaan.

2.2.5. Pengertian Pemerintahan Desa

Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh desa untuk membantu penyelenggaraan pemerintahan di desa agar desa berjalan dengan fungsi dan perannya, karena Kepala Desa tidak akan Pemerintah Desa dibantu oleh perangkat dapat melaksanakan tugasnya sendiri, oleh karena itu Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa. oleh Desa. Pejabat dalam melaksanakan tugasnya, Pemerintah Desa merupakan organisasi penyelenggara desa yang terdiri atas :

1. kepala desa;
2. Asisten Kepala Desa (Perangkat Desa) terdiri atas Sekretaris Desa yang membantu unsur pelayanan yang diketuai oleh Sekretaris Desa.
3. Elemen Teknis; yaitu unsur yang berfungsi membantu Kepala Desa dalam hal-hal teknis yang ditangani di lapangan seperti pengairan, keagamaan dan sebagainya.
4. Elemen regional; yakni unsur yang membantu Kepala Desa dalam mengelola wilayah di lingkungan Desa, seperti tugas kepala dusun yang memegang wilayah dan bertanggung jawab terhadap wilayah di lingkungan Desa.

Pemerintah Desa adalah Pemerintah yang menyelenggarakan Pemerintahan Desa dengan dibantu oleh Badan Permusyawaratan Desa sebagai pembina dalam melaksanakan dan mengawasi penduduk setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat masing-masing daerah yang telah ditetapkan. desa. Negara Republik Indonesia dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kedudukan pemerintahan daerah dan pemerintahan oleh karena desa diatur dalam Undang-Undang Nomor. 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Desa dan peraturan pemerintah daerah.

Mulyadi (2021), mengatakan Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan desa yang dilakukan oleh pemerintah desa dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa. Pemerintah Desa merupakan langkah yang instrumen penting dalam proses desentralisasi yang bertanggung jawab langsung terhadap penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.

118

2.2.6. Ciri-ciri Pemerintahan Desa

Ciri-ciri Pemerintahan Desa adalah sebagai berikut:

1. Otonomi ;

Pemerintah Desa mempunyai kewenangan otonomi untuk mengurus berbagai urusan yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat setempat. Ini ilmu pengetahuan, pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.

2. Struktur Pemerintahan :

Pemerintahan Desa Desa yang dipilih secara langsung oleh masyarakat Desa melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades). Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa yang terdiri dari Sekretaris Desa, kepala bagian, dan beberapa pegawai lain yang fungsinya melaksanakan tugas administrasi.

3. Masyarakat sebagai Subjek Utama ;

Pemerintah Desa berfokus pada kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat desa dengan mengutamakan peran aktif warga dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan.

4. Tugas dan Fungsi ;

Pemerintah Desa bertugas merencanakan dan melaksanakan pembangunan desa, mengelola anggaran desa, menyelenggarakan pelayanan publik, dan dengan pihak lain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat desa.

5. Otoritas Desa ;

Sesuai dengan Undang-Undang Desa, desa memiliki kewenangan untuk mengelola urusan pemerintahan daerah, seperti urusan keuangan desa, pengelolaan potensi desa, serta pembangunan dan pelayanan publik sesuai dengan karakteristik desa.

2.2.7. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa

Desa ini dipimpin oleh seorang Kepala Desa. Kepala Desa dipilih secara langsung oleh dan dari penduduk Desa yang merupakan warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan dengan masa jabatan 6 (enam) tahun terhitung sejak tanggal pelantikan. Kepala Desa dapat menjabat paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan, baik berturut-turut maupun tidak berturut-turut. Pengisian jabatan dan masa jabatan Kepala Desa Adat tunduk pada ketentuan hukum adat di desa adat tersebut sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan. . daerah kabupaten/kota berpedoman pada peraturan pemerintah. Dalam wilayah kabupaten/kota dapat dibentuk desa yang kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai desa dan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dapat menugaskan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat,

Pemerintah Daerah¹⁶⁶ Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Desa. kepala.

1. Sekretaris Desa⁵

Sekretariat Desa dipimpin oleh Sekretaris Desa dan dibantu oleh staf sekretaris. Sekretaris Desa membawahkan paling banyak 3 (tiga) urusan, yaitu urusan umum dan tata usaha, urusan keuangan, urusan perencanaan dan paling sedikit 2 (dua) urusan, yaitu urusan umum dan perencanaan serta urusan keuangan. Setiap bisnis dipimpin oleh seorang kepala bisnis (Kaur). Semuanya sesuai dengan Pasal 3 ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Pemerintah Desa;

2. Pelaksana regional¹⁷³

Pelaksana daerah merupakan unsur yang membantu Kepala Desa⁴ sebagai unsur pelaksana daerah. Besarannya ditentukan secara proporsional antara pelaksana daerah yang dibutuhkan dengan, pembinaan masyarakat desa, dan pemberdayaan masyarakat desa;⁵ Dan

3. Pelaksana teknis

Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Pemerintah Desa, Pasal 5 ayat (1), (2), dan ayat (3), pelaksana teknis adalah perangkat desa. unsur yang membantu Kepala Pelaksana dan bagian pelayanan paling sedikit terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu bagian pemerintahan teknis paling banyak Desa sebagai pelaksana tugas operasional. terdiri atas 3 (tiga) bagian yaitu bagian pemerintahan, bagian kesejahteraan, bagian pelayanan, bagian kesejahteraan, dan bagian pelayanan. bagian layanan.¹⁶³⁹⁹

Pemerintahan Desa dipimpin oleh Kepala Desa dibantu oleh Sekretaris Desa dan perangkat desa. Perangkat pelaksana dan kepala dusun desa terdiri atas kepala urusan yaitu. Kepala urusan membantu Sekretaris Desa dalam menyediakan informasi, data,⁵

dan layanan. Pejabat pelaksana adalah pejabat yang menyelenggarakan urusan rumah tangga desa di lapangan. Kepala Dusun merupakan wakil kepala desa di wilayahnya. Urusan rumah tangga desa adalah urusan yang menjadi kewenangan pemerintah desa untuk mengatur dan mengurusnya. Untuk mengatur, mengurus, dan mengadministrasikan urusannya, pemerintah desa membuat peraturan desa. Peraturan Desa dibuat oleh Kepala Desa bersama Badan Permusyawaratan Desa yang selanjutnya disingkat BPD. Peraturan desa dilaksanakan oleh Kepala Desa dan bertanggung jawab kepada rakyat melalui BPD.

2.3. Alat Desa

2.3.1. Definisi Alat Desa

Perangkat Desa merupakan bagian dari unsur Pemerintah Desa yang terdiri atas “Sekretaris Desa (SEKDES) dan perangkat desa lainnya yang merupakan Perangkat Pemerintah Desa di bawah naungan Kepala Desa (KADES). Kemudian biasanya dimaksudkan pejabat desa lainnya, jumlah dan namanya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat, yang biasanya dikenal dengan sebutan Kepala (KASI) dan unsur kedaerahan. disebut Kepala Desa (KADUS) yang berada di Pemerintahan Urusan (KAUR) atau Kepala Bagian Desa. Hal-hal yang demikian telah diatur dalam Struktur Organisasi Tata Kerja Pemerintah (SOTK).”

Perangkat Desa merupakan salah satu perangkat pemerintahan desa, selain Kepala Desa (Iskandar & Sudirman, 2023). Menurut (Oktaviana et al., 2020) perangkat desa, merupakan bagian dari pemerintahan di bidang pelayanan publik yang mempunyai tugas dan kewajiban terhadap pelayanan publik. Kedudukan Perangkat Desa adalah “membantu” Kepala Desa dalam melaksanakan fungsi pemerintahan. Istilah perangkat desa telah dikenal dalam peraturan perundang-undangan desa sebelum lahirnya Undang-Undang Desa, yang membedakannya hanya pada rinciannya. Perangkat Desa

merupakan bagian dari pemerintahan desa yang mempunyai tugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya.

(Yanto⁶, Heryanto, 2021) Penyelenggaraan perangkat desa merupakan struktur organisasi yang terdiri atas Kepala Desa beserta perangkatnya, yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan serta merupakan ujung tombak dalam pengelolaan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan di tingkat desa. Sedangkan menurut (Hulu & Zagoto, 2022), disebutkan bahwa perangkat desa adalah publik, dan pembangunan desa semua unsur yang terlibat dalam struktur Pemerintahan Desa yang melaksanakan tugas pemerintahan, perencanaan, dan pelaksanaan program pembangunan desa, perangkat desa meliputi Kepala Desa, sekretaris, dan berbagai pimpinan desa. urusan.

Adapun Perangkat Desa lainnya yang dimaksud, jumlah dan namanya biasanya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat, yang biasa disebut Kepala Urusan (KAUR)/Kepala Bagian (KASI) dan unsur perangkat daerah. /Kepala Dusun (KADUS) pada masing-masing Pemerintahan Desa, Hal tersebut sebagaimana yang dilakukan oleh sejumlah perangkat desa di Desa Gawu Gawu BO'USO, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli .

2.3.2. Jenis Perangkat Desa

Rumusan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Desa tentang kedudukan perangkat desa menyebutkan bahwa perangkat desa berkedudukan sebagai pembantu Kepala Desa, terdiri atas:

a. Sekretariat Desa

Sekretariat desa dipimpin oleh Sekretaris Desa dibantu oleh unsur staf membantu Kepala Desa. Staf sekretariat terdiri atas maksimal 3 (tiga) urusan sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Desa setempat. Beberapa masalah yang dan umum, urusan keuangan, dan masalah

⁴ perencanaan. Dimana setiap urusan dipimpin oleh seorang kepala urusan yang bertugas membantu Sekretaris Desa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

⁴ b. Pelaksana teknis

Pelaksana teknis merupakan unsur pembantu yang melaksanakan urusan teknis dan tugas operasional di lapangan. Pelaksana teknis terdiri dari maksimal 3 (dirujuk. Dimana masing-masing bagian ³⁶ dipimpin oleh seorang kepala bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Desa.

c. Pelaksana regional

Pelaksana daerah adalah unsur yang membantu Kepala Desa dalam wilayah desa sebagai satuan tugas daerah yang dilaksanakan oleh kepala dusun atau sebutan lain sesuai itu dengan dengan adat istiadat yang berkembang di desa. Jumlah pelaksana daerah ditentukan secara proporsional berdasarkan kebutuhan dan kemampuan keuangan desa, wilayah, jumlah penduduk, serta ⁴ prasarana pendukung tugas. Di pedalaman, daerah pelaksana diwujudkan dalam bentuk dusun-dusun, dan masing-masing haruslah masing daerah pelaksana mempunyai nama yang berbeda-beda. Unsur teritorial berfungsi membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas di wilayahnya di bidang pemerintahan. Wilayah pelaksanaan tugas daerah ini dapat pula diatur oleh Kepala Desa.

¹⁴ 2.3.3. Peran Aparatur Desa

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, menyebutkan bahwa indikator terkait peran perangkat desa adalah sebagai berikut:

1. Peran perangkat desa dalam proses perancangan, pelaksanaan, pelaporan dan dengan itu dana anggaran desa.
2. Peran perangkat desa dalam memberikan masukan mengenai perubahan Rencana Pembangunan Desa (RAPBdes) kepada Kepala Desa atau BPD.

3. Peran perangkat desa adalah memfasilitasi proses pengadaan barang dan jasa.
4. Peran perangkat desa dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memberikan bimbingan kepada masyarakat.

2.4. Mekanisme Penunjukan Alat Desa

2.4.1. Memahami Mekanisme Pengangkatan Pejabat Desa

Pejabat Desa diangkat oleh Kepala Desa dari antara penduduk Desa yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus;

A. Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan minimal SMA atau sederajat;
2. Berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
3. Terdaftar sebagai penduduk Desa dan bertempat tinggal di Desa paling sedikit 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran; Dan
4. Memenuhi persyaratan administratif.

B. Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada masyarakat setempat serta persyaratan ayat (1) merupakan persyaratan khusus yang memperhatikan hak masyarakat adat dan nilai sosial budaya lain.

C. Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Daerah.

Kelengkapan persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf d antara lain meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Domisili paling lambat 1 (satu) tahun sebelum mendaftar pada Rukun Tetangga atau Masyarakat setempat;
- b. Surat pernyataan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha menjunjung tinggi dan Esa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas bermeterai cukup;

- c. Surat pernyataan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menjaga dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhinneka Tunggal Ika yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas tertutup atau bermeterai cukup. Bahasa Indonesia;
- d. Ijazah pendidikan dari tingkat dasar sampai dengan ijazah akhir yang disahkan oleh pejabat yang berwenang atau surat keterangan dari pejabat yang berwenang;
- e. Akta Kelahiran atau Surat Pernyataan Kelahiran;
- f. Surat keterangan berbadan sehat dari Puskesmas atau petugas kesehatan yang berwenang; Dan
- g. Cukup dengan surat lamaran menjadi Pejabat Desa yang dibuat sendiri di atas kertas tertutup atau bermeterai cukup.

Perangkat Desa ditunjuk. Mekanisme ini dapat dilihat dalam Peraturan Desa yang mengatur mengenai pengangkatan perangkat desa, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri 83 Tahun 2015 oleh Kepala Desa setelah berkonsultasi dengan Camat atas nama Bupati/Walikota 2015 juga mengatur mekanisme ini.

- A. Pengangkatan perangkat desa adalah sebagai berikut, yang pada dasarnya sama dengan yang diatur dalam PP desa:
 - 1. Kepala desa dapat membentuk tim yang terdiri atas seorang ketua, sekretaris, dan sekurang-kurangnya satu orang anggota;
 - 2. Kepala Desa melaksanakan pemilihan dan penyaringan calon perangkat desa paling lambat 2 (dua) bulan sejak jabatan perangkat desa lowong atau diberhentikan;
 - 3. Perekrutan dan desa dilaksanakan paling lambat 2 (dua) bulan sejak jabatan perangkat desa lowong atau diberhentikan;
 - 4. Hasil pemilihan dan penyaringan perangkat desa minimal 2 (dua) orang calon dikonsultasikan oleh Kepala penyaringan calon perangkat a Desa kepada Camat;
 - 5. Camat memberikan rekomendasi tertulis kepada perangkat desa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja;

6. Rekomendasi yang diberikan oleh ketua mukim berupa persetujuan atau penolakan berdasarkan persyaratan yang ditentukan;
 7. Apabila Camat memberikan persetujuan, Kepala Desa menerbitkan Keputusan Kepala Desa tentang pengangkatan perangkat desa; Dan
 8. Apabila rekomendasi Camat berisi penolakan, maka Kepala Desa melakukan seleksi dan penyaringan ulang terhadap perangkat desa.
 9. Pengaturan lebih lanjut mengenai tugas dan fungsi Tim.
- B. Fungsi Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah membantu Kepala Desa dalam melaksanakan proses pengangkatan perangkat desa.

2.4.2. Proses dan Tahapan Penunjukan Peralatan Desa

menurut (Madjid et al., 2023), mendefinisikan proses pengangkatan perangkat desa sebagai serangkaian langkah terpadu yang dimulai dari penentuan kebutuhan SDM, perencanaan dan pengumuman lowongan, serta proses seleksi berbasis kompetensi. Pengangkatan perangkat desa ketentuan yang berlaku merupakan proses penting dalam sistem Pemerintahan untuk memilih individu yang kompeten dan sesuai untuk membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan di Desa yang bertujuan tingkat desa. Proses pengangkatan pejabat desa mewujudkan harus dilakukan secara transparan, adil, dan sesuai guna Pemerintahan Desa yang efektif dan efisien.

a. Persiapan Pengangkatan Perangkat Desa

Proses pengangkatan perangkat desa diawali dengan tahap persiapan yang dilakukan oleh Kepala Desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Pada saat perlu menentukan jabatan-jabatan tahap ini, pemerintah desa yang perlu diisi, apakah Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Dusun (Kadus), atau jabatan-jabatan

lainnya yang lowong. Setelah itu, desa perlu membentuk panitia penunjukan yang terdiri dari beberapa anggota yang bertugas mengelola seluruh proses pemilihan. Komite ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pengangkatan berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Pengumuman Pendaftaran

Setelah persiapan selesai, tahap selanjutnya adalah pengumuman pendaftaran. Pengumuman ini merupakan perangkat desa, seperti fotokopi ijazah, kartu tanda langkah awal untuk menginformasikan kepada masyarakat bahwa ada lowongan perangkat desa yang perlu diisi. itu, pengumuman ini juga akan menyebutkan dokumen yang perlu diserahkan oleh calon penduduk, surat keterangan sehat, dan surat lamaran. Pengumuman yang jelas dan transparan sangat penting agar calon perangkat desa dapat memahami persyaratan dan prosedur yang digunakan.

c. Registrasi dan Verifikasi Berkas

Setelah pengumuman disebarkan, calon perangkat desa yang memenuhi persyaratan dapat mulai mendaftar.” Tahap pendaftaran ini dilakukan dengan cara mengajukan lamaran dan mengirimkan berkas yang diminta sesuai petunjuk dalam pengumuman. Pendaftaran biasanya dilakukan di kantor desa atau tempat yang ditentukan oleh panitia. Setelah berkas diterima, panitia akan melakukan verifikasi berkas untuk memastikan seluruh dokumen yang diserahkan telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Verifikasi ini penting untuk memastikan calon perangkat desa yang mendaftar benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan, seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman, dan kualifikasi administratif lainnya.”

d. Pemilihan Kandidat Alat Desa

Setelah pendaftaran dan verifikasi selesai, tahap selanjutnya adalah seleksi calon perangkat desa. “Proses seleksi ini bertujuan untuk menilai kemampuan dan kesesuaian calon perangkat desa dalam

melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Pilihan ini dapat terdiri dari beberapa jenis pengujian, seperti.”

1. Tes tertulis

Tes ini berisi soal-soal yang menguji pengetahuan calon perangkat desa tentang Pemerintah Desa, peraturan perundang-undangan, dan materi yang terkait dengan jabatan yang dilamar.

2. Tes Wawancara

Tes wawancara bertujuan dan keterampilan komunikasi untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepribadian, sikap, motivasi, calon perangkat desa. Dalam wawancara ini, panitia juga dapat menilai bagaimana calon perangkat desa memahami peran dan tanggung jawab mereka di tingkat desa.

3. Tes Praktik

Beberapa desa juga menyelenggarakan calon perangkat desa dalam melaksanakan tugas administratif, seperti menyusun ujian praktik untuk mengukur keterampilan surat atau dokumen desa, atau menggunakan aplikasi pengelolaan data desa.

4. Penilaian Rekam Jejak

Catatan kinerja calon perangkat desa, seperti pengalaman kerja sebelumnya dan reputasi di masyarakat, juga dapat diperhitungkan dalam proses seleksi.

e. Penetapan dan Pengumuman Hasil Pemilu

Setelah proses seleksi selesai, panitia seleksi yang lulus dan terpilih untuk mengisi lowongan jabatan perangkat desa. Hasil pemilihan perangkat “desa akan menetapkan siapa saja ini kemudian diumumkan kepada masyarakat desa agar diketahui secara terbuka. Pengumuman ini memuat daftar nama calon perangkat desa terpilih, alasan penetapannya, dan keterangan lain yang relevan.”

f. Peresmian Perangkat Desa

Tahap terakhir dalam proses pengangkatan perangkat desa adalah pelantikan. Setelah nama-nama calon terpilih diumumkan, pejabat desa baru ditunjuk oleh Kepala Desa

g. Pelaporan dan Evaluasi Kinerja Peralatan Desa

Setelah perangkat desa Selain itu, pemerintah dilantik, panitia pelantikan wajib melaporkan hasil pelantikan kepada instansi terkait seperti Penilaian ini bertujuan camat atau pemerintah daerah/kota. desa perlu melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja aparatur desa secara berkala. untuk memastikan aparat desa melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

71

2.5. Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1

Penelitian Sebelumnya

TIDAK	Nama Peneliti	Judul Mempelajari	jenis Mempelajari	Hasil penelitian
1.	Perjamuan Terakhir (2020)	Evaluasi Proses Pengangkatan Alat Peraga Desa di Kabupaten X	Kualitatif, Wawancara, Dokumentasi	Proses pengangkatan perangkat desa cenderung tidak transparan dan kurang melibatkan masyarakat. Banyak pelamar yang tidak mengetahui standar seleksi.
2.	Perjamuan Terakhir (2021)	Evaluasi Sistem Pengangkatan Peralatan Desa di Desa Z	Kualitatif, Observasi, Wawancara	Proses seleksi cukup baik namun kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas petugas desa setelah

				pengangkatan menjadi kendala utama.
3.	Pertunjukan Terhebat (2022)	Tantangan dalam Perekrutan Pejabat Desa di Daerah Terpencil	Kualitatif, Studi Kasus, Wawancara	Tantangan utamanya adalah terbatasnya akses informasi dan transportasi, serta rendahnya minat masyarakat untuk mendaftar menjadi petugas desa.
4.	Perjamuan Terakhir (2021)	Sistem Penunjukan Perangkat Desa Berbasis Kompetensi	Kualitatif, Observasi, Wawancara	Sistem pemilihan peralatan desa masih menggunakan cara-cara tradisional yang belum berbasis kompetensi. Pengangkatan pejabat desa sebagian besar dipengaruhi oleh kedekatan pribadi.

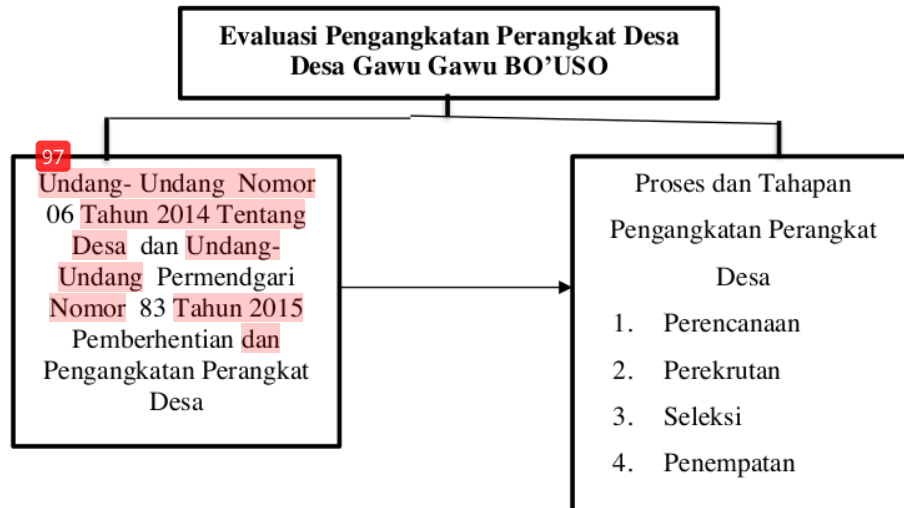
Sumber: Pengolahan Penelitian (2025)

2.6. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran biasanya juga disebut kerangka konseptual. Kerangka kerja adalah deskripsi atau pernyataan mengenai kerangka kerja konseptual untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Dan kerangka dasar fakta, hasil observasi berpikir juga merupakan dasar berfikir dari suatu penelitian yang disusun dari dan studi pustaka. Menurut (Samsu, 2021) kerangka kerjanya, Pikiran adalah model

konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting .

Gambar 1.1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

1.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk menyajikan gejala, fakta, atau kejadian secara sistematis dan akurat mengenai fenomena yang sedang diteliti (Yanti, 2020). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mencoba memberikan deskripsi menggunakan kata-kata dan angka atau garis besar level untuk menjawab pertanyaan siapa, kapan, di mana, dan bagaimana untuk tujuan dan penggunaan tertentu. (richard oliver (dalam Zeithml., 2021).

Menurut (Sinaga, 2022) “metode penelitian kualitatif, merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (kombinasi), dan analisis data bersifat induktif.”

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus. Menurut (Abubakar, 2022), dikatakan bahwa studi kasus merupakan jenis penelitian kualitatif, di mana peneliti melakukan ogram, peristiwa, proses, aktivitas, dari satu eksplorasi mendalam terhadap suatu prorang atau lebih. Suatu kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas dan peneliti mengumpulkan data secara rinci menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan selama periode waktu yang berkelanjutan.

“Peneliti yang melakukan penelitian kualitatif harus dapat berkomunikasi dengan baik dalam wawancara dan memiliki pemahaman luas tentang lingkungan sosial tempat penelitian itu terjadi dan berkembang. Jika peneliti tidak terampil dalam menggunakan metode kualitatif, mereka akan menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi, terutama dalam interaksi sosial.”

1.2. Penelitian variabel

Variabel suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau aktivitas yang dipelajari dan kemudian mempunyai variasi tertentu penelitian merupakan yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Eni, 2022). Indikator variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Peringkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Kecukupan 4. Penyelarasan 5. Responsif 6. Ketepatan

Menurut (Dunn, 2003:608-610) istilah evaluasi memiliki makna terkait, masing-masing mengacu pada penerapan beberapa skala nilai pada hasil kebijakan dan program. Istilah evaluasi dapat disamakan dengan penilaian, pemeringkatan, dan evaluasi. Menurut (Dunn, 2003:429-438), kriteria evaluasi kebijakan meliputi 6 (enam) jenis, yaitu:

1. Efektivitas berkaitan dengan apakah suatu alternatif rasionalitas teknis, selalu diukur mencapai hasil yang diinginkan (konsekuensi) atau mencapai tujuan tindakan. Efektivitas, yang erat kaitannya dengan berdasarkan unit produk atau layanan atau nilai moneterinya;
2. Efisiensi berkaitan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk mencapai tingkat efektivitas tertentu. “Efisiensi, sinonim dengan rasionalitas ekonomi, adalah hubungan antara efektivitas dan upaya, yang terakhir biasanya diukur dalam istilah keuangan.”
3. Kecukupan menyangkut sejauh mana tingkat efektivitas memenuhi kebutuhan, nilai, atau peluang yang menimbulkan masalah. Kriteria

kecukupan menekankan *kekuatan* hubungan antara alternatif kebijakan dan hasil yang diharapkan.

4. Keadilan berkaitan erat dengan rasionalitas hukum dan sosial dan mengacu pada distribusi konsekuensi dan upaya antara berbagai kelompok dalam masyarakat;

1.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penyelidikan dilakukan di Kantor Desa Gawu-Gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jl . Arah Tuhemberua KM 11, 2 .

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

[illegible]

1.4. Sumber data

a. Data Kunci

b. Data sekunder

Alat penelitian digunakan alam dan sosial yang diamati (Sugiyono, 2018:148). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan alat ukur untuk mengukur diteliti. Selama untuk mengukur fenomena pengamatan suatu fenomena dikenal sebagai responden yang akan variabel penelitian. 33 dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, oleh karena itu penulis akan terlibat aktif dalam penelitian yang dilakukan, mulai dari pengumpulan data, analisis data, dan pembahasan hasil sampai dengan

penulisan dan penyajian pembahasan hasil penelitian sampai pada penarikan kesimpulan. . dari persepsi.

1.6. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, observasi (pengamatan), wawancara (interview), dokumentasi (Sugiyono, 2020).”

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a. Pengamatan

Ini adalah metode pengumpulan data yang penting dalam penelitian kualitatif. Agar data akurat dan bermanfaat, pengamatan harus dilakukan oleh peneliti yang telah menjalani pelatihan memadai dan telah melakukan persiapan yang matang dan lengkap.

Berdasarkan pengertian observasi di atas maka peneliti akan melakukan observasi langsung di Kelurahan Gawu-Gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli untuk melihat proses pengadaan peralatan desa.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan pertemuan antara peneliti dengan responden dengan tujuan memperoleh informasi secara langsung. “Dalam wawancara, peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden dan mencatat atau mendokumentasikan jawaban mereka.” Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan persepsi subjek penelitian. Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pengadaan peralatan desa, antara lain:

1. kepala desa
2. Sekretaris Desa
3. Bendahara desa
4. Pejabat desa dan pejabat masyarakat/calon desa

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara pengumpulan data dengan cara menelaah dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan mempunyai pengaruh terhadap lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2019), dokumen merupakan catatan kejadian masa lalu yang berupa tulisan, peraturan, gambar atau karya monumental dari seseorang. misalnya daftar hadir, risalah dan hasil pengadaan peralatan desa. Tinjauan dokumen melengkapi penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

1.7. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan wawancara dan pengujian data primer dan sekunder, langkah selanjutnya adalah menganalisis dan membahas hasil pengujian dan wawancara yang telah dilakukan. “Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:133), kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.” Menurut Sugiyono (2020:131), analisis data adalah proses pencarian dan pengorganisasian data yang diperoleh dari dalam kategori, menguraikannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusunnya ke dalam hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data ke pola, memilih data yang tepat, dan menyimpulkan data tersebut. apa yang penting, dan apa yang akan dipelajari, dan menarik kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan

ketiganya (triangulasi). “Pengumpulan data dilakukan selama berhari-hari, bahkan berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan melimpah. Pada tahap awal, peneliti melakukan eksplorasi umum terhadap situasi sosial. /objek yang diteliti, segala sesuatu yang dilihat dan didengar dicatat. Oleh karena itu, peneliti akan memperoleh data dalam jumlah besar dan sangat beragam.”

b. Pengurangan Data

Sugiyono (2019:249) mengatakan bahwa ¹ reduksi data merupakan proses sensitif yang memerlukan “pemikiran cerdas dan wawasan luas dan ekspansif. Peneliti baru dapat berbicara dengan orang yang dan rumit data yang dianggap ahli saat mereka melakukannya. ⁴⁴ Semakin lama seorang peneliti berkecimpung di lapangan, semakin kompleks dihasilkan. ²⁴ Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data data berarti meringkas, memilih dan memilah poin-poin utama, ³⁷ memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola. Oleh karena itu, data yang direduksi akan ⁷⁶ memberikan gambaran yang lebih jelas, melalui reduksi data. Mereduksi dan memudahkan peneliti untuk melanjutkan, dan mencarinya jika diperlukan.

c. Presentasi Data

Menurut Sugiyono (2019), untuk memudahkan peneliti ⁵⁷ memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Penyajian data penyajian data dilakukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teks naratif berdasarkan data ³⁶ yang telah direduksi sebelumnya .

d. Menarik Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan validasi. Menurut Sugiyono ²⁴ (2019:252), “hasil penelitian kualitatif berarti penemuan-penemuan baru yang belum pernah ada sebelumnya.” Hasil penelitian dapat berupa gambaran atau uraian tentang suatu objek yang sebelumnya kurang jelas atau samar hingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan sebab akibat maupun hubungan interaksi, hipotesis atau teori. Kesimpulan suatu penelitian kualitatif bisa saja

menjawab atau tidak permasalahan yang dirumuskan sejak awal.
Kesimpulan awal yang disajikan, menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2019:252), masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Desa Gawu-gawu Bo'uso

Desa Gawu-gawu Bo'uso merupakan nama salah satu Wilayah Desa yang berada di Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli. Desa Gawu-gawu Bo'uso telah terbentuk menjadi desa adat sejak jaman dahulu (Kerajaan Hindia Belanda).

Nama Desa Nama Desa Gawu-gawu Bo'uso sebelumnya adalah Banua Bo'uso, Kepala Desa Bapak Domaisi Zega (Ama Zarododo Zega) pada tahun 1955 berstatus sebagai Kepala Desa Gawu-gawu Bo'uso dan dengan beberapa kali terjadi pergantian Kepala Desa, pada tahun 1979 diadakan Pemilihan Kepala Desa dan namanya diubah menjadi sebutan Kepala Desa dimana masyarakat Desa memberikan suaranya sebagaimana yang dilakukan sampai sekarang yang diikuti oleh beberapa Desa. Calon Kepala Desa hingga Kepala Desa terpilih saat itu adalah Bapak HAOGOWOLO'O ZEGA (Ama Tema Zega) dengan status Kepala Desa Gawu-gawu Bo'uso. berada di bawah naungan Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias, maka pada tahun 2006 karena pemekaran, Desa Gawu-gawu Bo'uso bergabung dengan Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli dengan Kepala Desa bernama Fatizanolu Zega.

Warga Kampung Gawu-gawu Bo'uso banyak yang juga beternak babi dan ayam sebagai usaha sampingan karena sumber daya manusia untuk mengelola ternak masih kurang dan modal juga masih kurang sehingga terkadang hasilnya kurang memuaskan. Desa Gawu-gawu Bo'uso terletak di Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara yang berbatasan dengan:

4.1.2. Data Demografi

- a. Utara : Desa Tetelesi Afia, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli
- b. Timur : Desa Afia dan Desa Olor, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli
- c. Selatan : Desa Loloanaa Lolomoyo, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli
- d. Barat : Desa Lasara Sowu, Kecamatan Gunungsitoli Utara, Kota Gunungsitoli.

Luas wilayah Desa Gawu-gawu Bo'uso 1384 Ha, 65% merupakan lahan perbukitan, dan 35% lahannya dimanfaatkan sebagai lahan pertanian dan perkebunan. Iklim Desa Gawu-gawu Bo'uso sebagaimana desa-desa lainnya di Indonesia beriklim kering dan hujan, hal ini berpengaruh langsung terhadap pola pertanian dan perkebunan di Desa Gawu-gawu Bo'uso Kabupaten Gunungsitoli Utara .

4.1.3. Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jumlah Penduduk di Kabupaten Gunungsitoli Utara

Desa Gunungsitoli Utara	Jumlah Penduduk di Kecamatan Gunungsitoli Utara Menurut Desa dan Jenis Kelamin (Orang)		
	Pria	perempuan	Total
	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020
Hiligodu Hulu	335	403	738
Hilimbowo Olor	273	340	613
Warna	1.223	1.223	2.446
Aku akan melakukannya BO'USO	1.145	1.308 orang	2.453
Loloanaa/	532	571	1.103

Lolomoyo			
Lasara Sowu	976	1.076 orang	2.052 orang
membawa	763	804	1.567 orang
Air Mata Afia	1.019 tahun	1.096 orang	2.115
Afia	948	979	1.927 orang
Teluk Bush	1.501 orang	1.579 tahun	3.080 orang

4.1.4. Visi dan Misi

Desa Gawu-Gawu BO'USO merupakan desa yang mungkin mempunyai visi dan misi tertentu untuk pengembangan dan kemajuan desanya. Biasanya, visi dan misi desa dirumuskan untuk mencerminkan tujuan jangka panjang dan langkah-langkah strategis yang diambil untuk mencapainya. Meskipun tidak ada data" spesifik tentang desa ini, berikut adalah contoh umum Visi dan Misi desa yang dapat diadaptasi untuk Gawu-Gawu BO'USO .

A. Penglihatan

Visi adalah pandangan ideal. Visi harus menarik dan konsisten, ada, anti-alami, dan dikomunikasikan secara proaktif kepada semua anggota organisasi atau masyarakat sehingga setiap orang merasa memiliki Visi tersebut. Dalam upaya mewujudkan cita-cita dan melaksanakan tugas pokok serta f tentang masa depan yang ingin Anda wujudkan dan memiliki potensi untuk mewujudkan arah dan apa yang akan dicapai organisasi di masa depan ungsinya, maka Visi Desa Gawu-gawu BO'USO adalah :

" MELAYANI DAN MELINDUNGI MASYARAKAT DENGAN PENUH PENGABDIAN DAN TANGGUNG JAWAB " .

B. Misi

Misi adalah pernyataan yang menyatakan tujuan suatu lembaga pemerintah dan target yang ingin dicapai. Pernyataan Misi menjelaskan ini membawa organisasi menjadi fokus. mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya, dan bagaimana cara melakukannya. Misi

merupakan sesuatu yang dijalankan/diimplementasikan oleh suatu instansi sebagai penjabaran dari Visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan ini, Misi berharap seluruh pegawai dan pemangku kepentingan dapat mengenal lebih jauh lembaga ini, peran dan programnya, serta hasil-hasil yang diperoleh di masa mendatang.

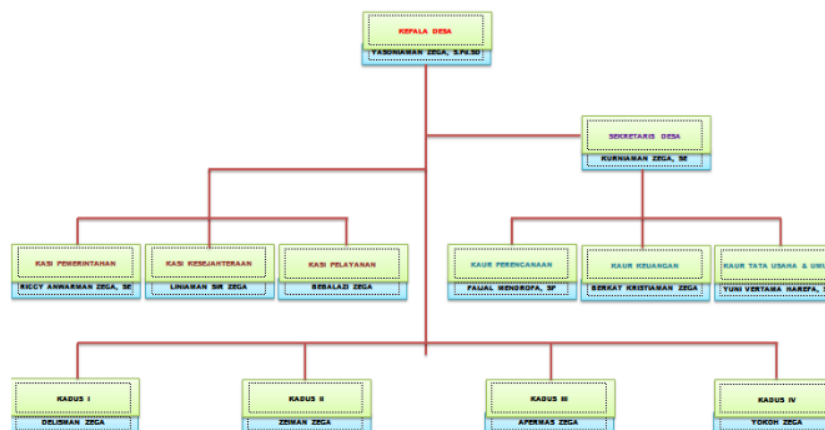
Berikut ini adalah Misi Desa Gawu-gawu BO'USO untuk mencapai Visi tersebut di atas: dijelaskan dalam Misi sehingga dapat dioperasionalkan dan dikerjakan. Misinya adalah:

1. Melanjutkan program yang telah dilaksanakan dengan penuh dedikasi bersama lembaga dan perangkat desa yang ada , menambah/mengurangi kekurangan yan Selain Visi, dibuat pula Misi yang berisi pernyataan-pernyataan yang perlu dilaksanakan oleh Desa untuk mencapai Visi Desa. Pernyataan Visi kemudian g dihadapi selama ini dengan penuh kebersamaan.
2. Melaksanakan program pemerintah yaitu mendirikan BUMDES (Badan Usaha Milik Desa).

4.1.4 . Struktur Peralatan Desa di Desa Gawu-Gawu Bo'uso

Gambar 4.1

Struktur Peralatan Desa BO'USO Gawu Desa Gawu



Sumber : SOTK Pemerintah Desa Gawu-Gawu Bo'uso (2024).

4.1.5 . Tugas dan Fungsi

A. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Desa dan Perangkat Desa

1) Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Hak dan Kewajiban

Kepala Desa

- a. Kepala Desa adalah Kepala Pemerintahan Desa yang memimpin pelaksanaan Pemerintahan Desa.
- b. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, membuat inventarisasi data untuk kepentingan pembangunan, melakukan pemantauan dan evaluasi program, serta menyusun laporan.
1. Melaksanakan pembukuan pemerintahan desa sesuai dengan tugas Sekretaris Desa atau sesuai dengan Keputusan Kepala Desa.
2. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan arahan Kepala Desa dan atasannya.

C. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bagian Umum

1. Kepala urusan umum ditempatkan sebagai unsur staf sekretariat.
2. Kepala Urusan Umum bertugas membantu Sekretaris Desa dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi guna mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.

D. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bagian Keuangan

1. Kepala urusan perencanaan ditempatkan sebagai unsur staf sekretariat.
2. Kepala Urusan Perencanaan bertanggung jawab untuk membantu Sekretaris Desa dalam pelayanan administratif untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.
3. Melaksanakan tugas resmi lainnya yang diberikan oleh atasan.
4. Untuk melaksanakan tugasnya, kepala urusan perencanaan mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a. Mengkoordinasikan masalah perencanaan desa;
 - b. Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;

- c. Melakukan inventarisasi data untuk keperluan pembangunan desa;
 - d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi program Pemerintah Desa;
 - e. Menyiapkan rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa) dan rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa);
 - f. Menyusun laporan kegiatan desa;
 - g. Melaksanakan tugas resmi lainnya yang diberikan oleh atasan;
- E. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Urusan Perencanaan
1. Kepala urusan perencanaan ditempatkan sebagai unsur staf sekretariat.
 2. Kepala Urusan Perencanaan bertanggung jawab untuk membantu Sekretaris Desa dalam pelayanan administratif untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.
 - a. Melaksanakan upaya pemberdayaan masyarakat untuk mendukung kelancaran pemerintahan dan pembangunan.
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa.

Dalam penelitian ini, informan penelitian mengenai pengangkatan perangkat desa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Nama Informan Penelitian

TIDAK	Informan	Total
1	kepala desa	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3.	Peralatan desa	10 Orang
4.	Penyakit Akibat Penyakit Berdarah	5-9 Orang
5.	Anggota Komunitas	5-10 Orang

Sumber : Proses Penelitian (2025).

35

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Proses Pengangkatan dan Pelaksanaan Peraturan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli Utara

Hasil suatu penelitian merupakan karya tulis ilmiah yang memuat informasi atau pernyataan dalam bidang tertentu. Informasi atau pernyataan tersebut diperoleh melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, Kelurahan Gawu-gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur yang diterapkan dalam proses pengangkatan perangkat desa, seperti tahapan seleksi, mekanisme pengangkatan perangkat desa, dan ketentuan perundang-observasi dan dokumentasi sesuai acuan yang ditetapkan oleh objek penelitian yang digunakan yaitu undangan yang digunakan.

Menilai apakah proses pengangkatan perangkat desa dalam gawu gawu BO'USO telah efektif dalam telah memenuhi standar memenuhi kebutuhan pemerintahan desa dan apakah perangkat desa yang dihasilkan yang diharapkan. Dan menilai transparansi dalam proses pengangkatan petugas untuk melihat apakah masyarakat terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memastikan bahwa pengangkatan masyarakat. Oleh karena itu, proses pengangkatan pejabat desa harus dilakukan secara cermat petugas desa dilakukan dengan akuntabilitas yang baik.

Pejabat desa memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan di tingkat desa. Mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan administrasi, mengelola anggaran desa, dan menyediakan layanan publik kepada, transparan, dan sesuai ketentuan yang berlaku agar menghasilkan pejabat yang kompeten, profesional, dan bertanggung jawab.

Di Kelurahan Gawu-Gawu BO'USO, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli Utara, proses pengangkatan perangkat desa tidak hanya mengikuti prosedur administratif yang berlaku, tetapi juga melibatkan peran serta masyarakat yang memenuhi standar kompetensi dan etika

yang baik. Artikel ini akan membahas secara mendalam proses ⁸⁵ pengangkatan perangkat desa dan pelaksana dalam memilih ⁴ perangkat desa naan peraturan yang berlaku di desa. Proses pengangkatan perangkat desa adalah sebagai berikut:

1. Proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO sesuai dengan Peraturan PERMENDAGRI Nomor 83 Tahun 2015.

A. Menentukan Kebutuhan Peralatan Desa

Proses pengangkatan petugas desa diawali dengan penentuan kebutuhan petugas desa. oleh Kepala Desa, berdasarkan hasil pengkajian dan analisis terhadap tugas pemerintahan di desa. Secara umum perangkat desa yang dibutuhkan meliputi jabatan-jabatan sebagai berikut:

- a. Sekretaris Desa
- b. Kepala Urusan Tata Kelola (Kaur)
- c. Kepala Urusan Keuangan (Kaur)
- d. Kepala Desa (Kadus)
- e. Staf administrasi
- f. Kepala Urusan Layanan
- g. Kepala Urusan Perencanaan

Pengangkatan jabatan ini didasarkan pada prinsip bahwa perangkat desa harus memiliki kompetensi ¹³⁴ sesuai dengan kebutuhan desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan Desa.

2. Pembentukan Panitia Pengangkatan Peralatan Desa

Setelah kebutuhan perangkat desa ditentukan, tahap selanjutnya adalah pembentukan panitia pengangkatan perangkat desa . Komite ini biasanya terdiri dari:

- a. kepala ⁵⁴ desa .
- b. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) .
- c. Tokoh publik .
- d. Perangkat Desa Tua

Panitia ini bertugas memastikan bahwa proses seleksi bersifat transparan dan objektif. Mereka juga akan membuat jadwal seleksi ,

kriteria penerimaan , dan prosedur administratif yang harus dipenuhi oleh calon pejabat desa.

3. Pengumuman dan Pendaftaran

Setelah panitia terbentuk, langkah selanjutnya adalah mengumumkan pengangkatan perangkat. Pengumuman ini disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi desa, seperti papan pengumuman, media sosial desa, atau rapat warga. Pengumuman ini berisi desa kepada masyarakat informasi tentang :

- a. Posisi yang dibutuhkan.
- b. Persyaratan administratif bagi calon pejabat desa.
- c. Proses pendaftaran dan batas waktu pendaftaran.

Pendaftaran dibuka untuk umum, namun calon perangkat desa harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ditetapkan panitia. Beberapa persyaratan umum meliputi:

- a. Warga negara Indonesia (WNI) yang tinggal di desa.
- b. Usia minimal 20 tahun dan maksimal 45 tahun .
- c. Memiliki setidaknya ijazah sekolah menengah atas/kejuruan (tergantung pada posisi yang dilamar).
- d. Tidak terlibat dalam tindakan kriminal (lebih diutamakan yang memiliki surat keterangan bebas dari kegiatan kriminal).

4. Pemilihan dan Efisiensi Administrasi

Setelah registrasi, panitia penunjukan peralatan desa akan melakukan seleksi administratif untuk memverifikasi kelengkapan berkas. Calon yang lulus seleksi administrasi akan mengikuti seleksi kompetensi yang meliputi:

- a. Tes tertulis , untuk mengukur pemahaman tentang Pemerintahan Desa, administrasi, dan kebijakan terkait.
- b. Wawancara , untuk menilai keterampilan komunikasi kandidat dan pandangan terhadap masalah-masalah di desa.
- c. Tes kemampuan teknis , terutama bagi kandidat yang melamar posisi dengan spesialisasi tertentu, misalnya Kepala Keuangan yang harus memahami manajemen anggaran.

5. Pengumuman Hasil Pemilu

Setelah proses seleksi selesai, panitia akan mengumumkan hasil seleksi calon perangkat desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) kemudian akan mengesahkan hasil pemilihan dan memberikan rekomendasi kepada Kepala Desa untuk menentukan keputusan akhir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasoni Zega, S.Pd/ selaku Pelaksana Tugas Kepala Desa pada hari Jum'at tanggal 13 September 2024 pukul 08.41 WIB di Kantor Desa Gawu-gawu BO'USO menyampaikan :

"Proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO sejatinya mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan kami telah memastikan bahwa seluruh tahapan yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Desa, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Desa yang berlaku. "Kami selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan pemerintah, termasuk dalam hal transparansi, akuntabilitas, dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengangkatan perangkat desa."

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasoni Zega, S.Pd dapat disimpulkan bahwa proses yang dilakukan sudah dan pemilihan, musyawarah dan penetapan desa, pelantikan, masa jabatan, dan penilaian. Selain itu, pengangkatan perangkat desa dilakukan dengan memperhatikan asas keterbukaan, akuntabilitas, dan pelibatan masyarakat, serta memperhatikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Desa, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Desa yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Desa Gawu-Gawu BO'USO, pada hari Jumat tanggal 13 September 2024. Berdasarkan hasil observasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa proses pengangkatan perangkat desa di

Desa Gawu-Gawu BO'USO sudah berjalan dengan baik, karena sudah sesuai dengan yang diharapkan. . telah dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Prosesnya meliputi tahapan yang jelas dan terstruktur, mulai dari penyusunan kebutuhan dan persyaratan, pendaftaran dan seleksi, sampai pelantikan dan evaluasi masa jabatan perangkat desa. Selain itu, pengangkatan desa dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap prosesnya. Secara keseluruhan, prosedur ini mencerminkan pelaksanaan Pemerintahan Desa sesuai dengan Undang-Undang Desa, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Desa.

Data perangkat desa di Desa Gawu-gawu BO'USO Kecamatan Gunungsitoli Utara Kota Gunungsitoli dapat dilihat pada tabel berikut:

Jadwal. 4.3. Data Peralatan Desa

TI DA K	Nama lengkap	Jenis kelamin	Pendidikan	Nomor Keputusan Pengangkatan	Tanggal Janji Temu	posisi
1.	Yasoniman Zega	Pria	S-1	100.3.3.3.-19 tahun 2024	1 Februari 2024	Penjabat Kepala Desa
2.	Penawar Zega	Pria	S-1	16 tahun 2018	14 April 2018	Sekretari s Desa
3.	Yuni Vertaman Harefa, SE	Pria	S-1	16 tahun 2018	14 April 2018	Kepala Administ rasi dan Umum
4.	Terima kasih kepada Kristiaman Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	16 tahun 2018	14 April 2018	Kepala Keuanga n

5.	Faizal Mendrofa, SP	Pria	S-1	17 Tahun 2021	17 Desember 2021	Kepala Perencanaan
6.	Riccy Anwarman Zega.SE	Pria	S-1	16 tahun 2018	14 April 2018	Kepala Pemerintahan
No mo r tel ep on 7.	Garis Sir Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	17 Tahun 2021	17 Desember 2021	Kepala Kesejahteraan
8.	Bebalazi Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	6 tahun 2015	28 Oktober 2015	Kepala Layanan
No mo r 9.	Delisman Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	17 Tahun 2021	17 Desember 2021	Kepala Desa I
10.	Zeiman Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	17 Tahun 2021	17 Desember 2020	Kepala Desa II
11.	Apartemen Zega	Pria	SEKOLA H MENENG AH ATAS	17 Tahun 2021	17 Desember 2020	Kepala Desa III
12.	Yakub Zega	Pria	SEKOLA H MENENG	17 Tahun 2021	17 Desember 2020	Kepala Desa IV

			AH ATAS			
--	--	--	---------	--	--	--

Berdasarkan tabel di atas, perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO memiliki struktur yang cukup tersusun, terdiri dari jabatan-jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan perangkat desa. Pemutakhiran pengangkatan perangkat desa, baik tahun 2018, 2021, maupun tahun 2024, merupakan penyegaran dan penyesuaian struktur organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan pelayanan kepada masyarakat.

4.2.2. Pelaksanaan Peraturan Desa

Usai pelantikan, perangkat desa di lingkungan Desa Gawu-Gawu BO'USO diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan peraturan ini mencakup beberapa hal:

a. Pelatihan dan Ketentuan

Pejabat desa yang baru dilantik diberikan pembekalan dan pelatihan tentang tata kelola Pemerintahan Desa, pengelolaan keuangan desa, serta hak dan kewajibannya dalam menjalankan Pemerintahan Desa. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa aparat desa memahami dengan baik ketentuan yang berlaku dan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

b. Pembagian Tugas dan Fungsi

Setiap perangkat desa diberi tugas dan tanggung jawab tertentu seperti keuangan, perencanaan, pelayanan masyarakat, dan sebagainya. Pembagian tugas ini dilakukan berdasarkan kebutuhan desa dan keahlian masing-masing perangkat desa.

c. Supervisi dan Evaluasi

Pelaksanaan regulasi peralatan desa juga melibatkan mekanisme pemantauan dan evaluasi. Setiap tahapan pelaksanaan program desa dievaluasi secara berkala oleh Kepala Desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aparat desa melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Transparansi dan Akuntabilitas

Salah satu aturan penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa adalah transparansi dalam pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program. Pemerintah desa diharapkan menyampaikan laporan keuangan dan hasil kegiatan kepada masyarakat melalui pertemuan berkala atau forum musyawarah desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Liniaman Zega/ selaku perangkat desa pada hari Selasa tanggal 17 September 2024 pukul 13.00 WIB di kantor desa Gawu-gawu BO'USO mengatakan:

"Bahwa saya menerima pelatihan dan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab. Sebagai perangkat desa setelah terpilih, kami mengikuti beberapa program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah desa dan pemerintah setempat. Dengan adanya pelatihan ini, saya merasa lebih siap dan fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai

Berdasarkan hasil observasi dalam penelitian ini, terlihat bahwa pelatihan dan pemberian informasi kepada perangkat desa sangat berperan dalam meningkatkan kapasitas dan kesiapan perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan yang diselenggarakan oleh desa dan pemerintah daerah memberikan arahan yang jelas, sehingga petugas desa merasa lebih siap dan fokus dalam menjalankan perannya secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam peningkatan kinerja perangkat desa.

4.2.3 Tantangan dalam Implementasi Regulasi

Meski regulasi telah ditetapkan, implementasinya di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Di antara tantangan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

a. Batasan Sumber Daya Manusia

Pejabat desa sering menghadapi keterbatasan dalam hal pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Meskipun telah terlatih, tidak semua perangkat desa memiliki latar

belakang yang memadai untuk mengelola masalah teknis seperti pengelolaan anggaran desa atau perencanaan pembangunan.

b. Kurangnya Partisipasi Masyarakat

Meskipun sosialisasi telah berjalan dengan baik, namun masih ada sebagian masyarakat yang kurang aktif dalam proses musyawarah dan pengambilan keputusan di desa. Hal ini mempersulit pejabat desa untuk mendapatkan masukan yang membangun dari warga.

c. Birokrasi Lambat

dan peraturan desa yang telah dikonfirmasi. Namun demikian, terdapat tantangan besar berupa kurangnya pemahaman masyarakat dan aparat desa terhadap peraturan yang berlaku, sehingga terkadang menimbulkan inkonsistensi atau permasalahan dalam penerapan peraturan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dalam penelitian di Kampung Gawu-gawu BO'USO dapat disimpulkan bahwa meskipun desa ini telah berupaya untuk selalu menaati peraturan yang ada dalam setiap proses pengangkatan perangkat desa, namun masih saja terdapat kendala yang cukup berarti dalam hal pemahaman masyarakat dan aparat desa terhadap peraturan yang berlaku. Meskipun mengacu pada peraturan pemerintah dan peraturan desa peningkatan pemahaman terhadap regulasi tersebut agar implementasi kebijakan dapat berjalan lebih efektif dan sesuai tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu, proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO telah dilakukan secara transparan dan sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, implementasi peraturan desa formal menghadapi berbagai tantangan, seperti terbatasnya sumber daya manusia dan rendahnya keterlibatan masyarakat dalam proses Pemerintahan Desa. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perangkat desa, memperkuat peran serta masyarakat, dan mempercepat birokrasi di Pemerintahan Desa.

a. Pelatihan Lanjutan

Untuk meningkatkan kapasitas perangkat desa, perlu dilakukan pelatihan lanjutan secara berkala terkait manajemen pemerintahan desa, keuangan desa, dan pelaksanaan program pembangunan.

b. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat

Pemerintah desa perlu lebih proaktif mengajak masyarakat terlibat dalam setiap tahapan perencanaan dan evaluasi program desa, sehingga dapat tercipta pemerintahan yang lebih partisipatif.

c. Peningkatan Proses Administrasi

Perlu adanya perbaikan dalam hal manajemen administrasi Pemerintahan Desa agar proses pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih cepat dan efisien.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem pengangkatan dan implementasi peraturan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO dan desa-desa lain dalam konteks yang sama.

4.2.4 Anggaran yang Dialokasikan untuk Proses Pengangkatan Perangkat Desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO dan Dampaknya terhadap Proses Pemilihan

Proses pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO memerlukan perencanaan yang matang, tidak hanya dalam hal prosedur pemilihannya, tetapi juga alokasi anggaran yang memadai. Anggaran yang dialokasikan untuk proses ini berperan penting dalam memastikan bahwa pemilihan perangkat desa dapat dilaksanakan secara transparan, adil dan efisien. Sebaliknya, anggaran yang terbatas dapat mengganggu kelancaran proses seleksi dan berisiko menurunkan kualitas hasil seleksi. Di Desa Gawu-Gawu BO'USO, alokasi anggaran untuk pengangkatan perangkat desa mencakup beberapa pos penting, seperti biaya sosialisasi, biaya administrasi, honorarium panitia seleksi, biaya pelatihan atau ujian calon perangkat desa, dan biaya logis. Manajemen anggaran yang baik akan mendukung kelancaran setiap tahapan, mulai dari sosialisasi

hingga pelatihan, ujian, dan pengawasan tidak termasuk transportasi, penggunaan, dan kebutuhan lainnya. Anggaran yang memadai untuk sosialisasi memastikan bahwa semua penduduk menerima informasi yang jelas tentang kebutuhan dan tahapan seleksi. Dengan demikian, masyarakat lebih memahami proses pemilu dan dapat berpartisipasi aktif dalam menjaga transparansi dan keadilan.

151

Tabel 4.4

ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA (APBDES)
DESA GAWU-GAWU BO'USO, KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA,
KOTA GUNUNGSITOLI, TAHUN ANGGARAN 2024

KETERANGAN	ANGGARAN	SUMBER DANA	WILAYAH ANGGARAN/PENGUNAAN
PENGHASILAN			
Dana Desa (DD)	917.970.000,00	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara	Digunakan untuk berbagai bidang di desa seperti pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.
Bagian dari Keputusan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten/Kota (BHPRD)	605.504.910,00	Anggaran Kota	Dimanfaatkan untuk keperluan Sarana dan Prasarana Pemerintahan Desa serta Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Masyarakat.
Alokasi Dana Desa (ADD)	29.964.285,00	Anggaran Kota	Digunakan untuk pengeluaran di bidang Administrasi Pemerintahan Desa, Sarana dan Prasarana, Kelembagaan Masyarakat, dan berbagai subbidang lainnya.
Total Pendapatan	1.553.439.195,00		

BELANJA			
Area Implementasi Pemerintahan Desa	669.503.595,00		
Subsektor Pelaksanaan Belanja Pendapatan Tetap, Tunjangan dan Operasional Pemerintahan Desa	534.996.864,00	ADD dan DD	Digunakan untuk gaji ⁶ dan tunjangan perangkat desa dan biaya operasional Pemerintah Desa.
Subsektor Sarana dan Prasarana Pemerintahan Desa	59.160.931,00	ADD dan BPRD	Digunakan untuk pengembangan ⁸ sarana dan prasarana pendukung kegiatan Pemerintahan Desa.
Administrasi Kependudukan, Catatan Sipil, Statistik dan Kearsipan	30.496.800,00	DD	Digunakan untuk kegiatan administrasi kependudukan dan pendaftaran penduduk serta kegiatan statistik dan kearsipan di desa.
Subsektor Administrasi Pemerintahan, Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	44.849.000,00	DD	Digunakan untuk kegiatan perencanaan, pelaporan dan pengelolaan keuangan desa.
Sektor Pembangunan Desa	608.712.972,00		
Pendidikan	50.626.000,00	DD	Digunakan untuk pengembangan dan peningkatan fasilitas pendidikan di desa.
Kesehatan	120.451.400,00	DD	Digunakan untuk pembangunan dan pengembangan fasilitas kesehatan di desa.
Pekerjaan Umum dan Perencanaan Tata Ruang	380.627.750,00	DD	Digunakan untuk pekerjaan umum dan pembangunan infrastruktur, serta perencanaan tata ruang di desa-desa.
Kawasan Permukiman	52.687.822,00	DD	Digunakan untuk pengembangan dan

			penataan kawasan perumahan di desa-desa.
Subsektor Transportasi, Komunikasi dan Informatika	4.320.000,00	DD	Digunakan untuk pengembangan sarana transportasi dan komunikasi serta prasarana teknologi informasi di desa.
Sektor Pembangunan Masyarakat Desa	73.463.500,00		
Subsektor Ketertiban Umum, Keamanan dan Perlindungan Masyarakat	26.367.000,00	DD	Digunakan untuk kegiatan yang menunjang kedamaian dan perlindungan masyarakat desa.
Subsektor Lembaga Masyarakat	47.096.500,00	MENAMB AHKAN	Digunakan untuk memperkuat kelembagaan masyarakat dan memberdayakan kelembagaan desa.
Sektor Pemberdayaan Masyarakat Desa	7.871.000,00		
Meningkatkan Kapasitas Peralatan Desa	7.871.000,00	DD	Digunakan untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas aparatur Pemerintah Desa.
Manajemen Bencana, Darurat dan Situasi Mendesak	193.888.128,00		
Subsektor Darurat	6.688.128,00	DD	Digunakan untuk tanggap darurat di desa.
Subbidang Kondisi Mendesak	187.200.000,00	DD	Digunakan untuk menangani situasi mendesak dan darurat di desa.
TOTAL BELANJA	Rp. 1.553.439.195,00		

Sumber: Diolah oleh ADD Desa Gawu-Gawu BO'USO (2023/2024).

Berdasarkan tabel di atas, pendapatan yang dianggarkan Desa Gawu-Gawu BO'USO tahun ini adalah sebesar Rp1.553.439.195,00

yang berasal dari tiga sumber utama yaitu: Dana Desa (DD) Rp917.970.000,00 yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Pendapatan Pajak dan Retribusi Daerah (BHPRD) sebesar Rp1.553.439.195,00. Rp29.964.285,00 dari APBD Kota, dan Alokasi Dana Desa (TAMBAH) sebesar Rp605.504.910,00 juga dari APBD Kota. Untuk biaya, desa ini mengalokasikan dana yang sama, yakni sebesar Rp 1.553.439.195,00. Belanja terbesar dialokasikan pada Bidang Administrasi Pemerintahan Desa dengan total sebesar Rp 669.503.595,00 yang meliputi pendapatan tetap dan belanja operasional peralatan desa, sarana dan prasarana pemerintahan, serta administrasi kependudukan dan pendaftaran penduduk. Sektor Pembangunan Desa diperkirakan menerima

belanja desa di Desa Gawu-gawu BO'USO telah dialokasikan dan kemungkinan besar telah dilaksanakan. Anggaran untuk pendapatan tetap dan tunjangan peralatan desa. Sarana dan prasarana, administrasi kependudukan, serta pendidikan, kesehatan, dan prasarana mungkin telah digunakan

. dana desa (ADD). Oleh karena itu, biaya operasional resmi desa mungkin telah dipenuhi dari anggaran ini. anggaran

Jadi, dapat disimpulkan bahwa anggaran tersebut telah dialokasikan secara merata pada berbagai pendapatan dan belanja desa digunakan untuk berbagai program yang mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan, pemberdayaan, dan penanggulangan bencana di desa.

4.2.5. Kebijakan yang Diterapkan dalam Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu, BO'USO dan Perbandingannya dengan Standar KDN.

Di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, kebijakan yang diterapkan dalam pengangkatan perangkat desa disesuaikan dengan kebutuhan spesifik desa, namun tetap berupaya mengikuti pedoman dan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) agar

mempertahankan akuntabilitas. dan transparansi. Terkait hal tersebut, ada beberapa kebijakan yang diterapkan di desa dan perbandingannya dengan standar yang ditetapkan desa dilakukan dengan melibatkan masyarakat dalam tahap perencanaan dan pemilihan. Menurut Permendagri Nomor 83 Tahun 2015, pemerintah desa wajib memberikan informasi yang transparan kepada masyarakat mengenai rekrutmen perangkat desa, termasuk sosialisasi mengenai persyaratan dan mekanisme seleksi.

Tabel 4.5
PERBANDINGAN DENGAN STANDAR
DARI KEMENTERIAN DALAM NEGERI .

Aspek Kebijakan	Kebijakan di Desa Gawu-Gawu BO'USO	Standar Kementerian Dalam Negeri (Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014)
Tahap Penunjukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan kebutuhan dan persyaratan peralatan desa. 2. Pendaftaran dan seleksi. 3. Musyawarah dan penetapan desa. 4. Inaugurasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan kebutuhan dan persyaratan peralatan desa. 2. Pendaftaran dan seleksi dibuka. 3. Musyawarah dan penetapan desa. 4. Inaugurasi.
Evaluasi Kinerja	Penilaian dilakukan setiap 5 atau 6 tahun, tergantung kesepakatan dalam rapat desa.	Evaluasi kinerja peralatan desa dilakukan secara periodik, setidaknya setiap 5 tahun, dengan melibatkan unsur masyarakat dan pemerintah.
Keterlibatan Komunitas	Proses pengangkatan perangkat desa melibatkan masyarakat	Proses pengangkatan harus melibatkan masyarakat melalui musyawarah desa

	dalam musyawarah desa untuk menentukan perangkat desa yang akan dipilih.	sebagai bentuk partisipasi aktif.
Transparansi dan Akuntabilitas	Semua tahapan penunjukan dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab, dengan informasi tersedia secara terbuka untuk publik.	Pengangkatan perangkat desa harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan terbuka serta menjamin masyarakat dapat mengakses informasi terkait prosesnya.
Periode Kerja Peralatan Desa	Masa jabatan perangkat desa ditentukan berdasarkan kesepakatan musyawarah desa, umumnya 5 sampai 6 tahun.	Masa jabatan maksimum pejabat desa adalah 6 tahun dengan evaluasi berkala untuk memastikan kinerja memenuhi kebutuhan desa.
Pengawasan oleh Pemerintah Daerah	Pengawasan terhadap aparatur desa dilakukan oleh Kepala Desa, BPD, tokoh masyarakat, dan unsur kecamatan dalam evaluasi.	Pengawasan terhadap perangkat desa oleh BPD dan pemerintah kecamatan untuk memastikan perangkat desa melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mikha Zega/selaku BPD pada hari Selasa tanggal 17 September 2024 pukul 10.00 WIB di Kantor Desa Gawu-gawu BO'USO mengatakan:

"Itu secara umum untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu

BO'USO. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa tantangan yang terkadang muncul terkait masalah transparansi dan akuntabilitas. Di antara permasalahan yang kadang terjadi adalah kurangnya pemahaman sebagian pihak mengenai proses penilaian perangkat desa. Beberapa penduduk mungkin merasa bahwa proses penilaian tidak cukup terbuka atau tidak melibatkan mereka secara langsung. Untuk mengatasi hal ini, kami mencoba mengadakan pertemuan ⁷⁹ diperhatikan, meskipun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan upaya peningkatan komunikasi dengan masyarakat dengan mengadakan pertemuan secara berkala untuk memberikan penjelasan lebih jelas mengenai proses evaluasi dan kriteria penilaian kinerja perangkat desa .

Berdasarkan hasil dan observasi dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Desa Gawu-Gawu BO'USO telah berupaya menjaga asas transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tahapan penilaian peralatan desa . Desa berupaya memastikan seluruh proses evaluasi dilakukan secara terbuka , sesuai ke bahwa ketentuan yang berlaku, dan dapat dipertanggungjawabkan . Di antara tantangan utama yang dihadapi dalam proses penilaian peralatan desa adalah kurangnya pemahaman masyarakat tentang proses penilaian. Beberapa warga merasa penilaian yang dilakukan tidak cukup terbuka dan tidak melibatkan mereka secara langsung ¹²⁶ dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, serta dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa dan memanfaatkan teknologi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan proses penilaian aparatur desa di Gawu dapat berjalan dengan baik. - Gawu. Desa BO'USO dapat berjalan lebih terbuka , transparan , dan partisipatif , kinerja perangkat desa yang dievaluasi.

4.2.6 Laporan Persepsi Masyarakat terhadap Transparansi Proses Pengangkatan Perangkat Desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO

Laporan ini mencerminkan persepsi masyarakat Kampung Gawu-Gawu BO'USO mengenai transparansi dalam proses pengangkatan petugas desa. Berdasarkan hasil survei dan menginginkan sosialisasi yang lebih jelas dan forum yang memungkinkan mereka menyuarakan wawancara dengan warga, banyak yang menilai proses pengangkatan perangkat desa kurang transparan dan kurang melibatkan peran aktif masyarakat. Sebagian besar warga yang adil, transparan, dan akuntabel. pendapat atau memilih calon perangkat desa. Mereka khawatir tentang praktik yang tidak transparan seperti nepotisme atau kolusi dalam penunjukan. Masyarakat berharap agar pemerintah desa dapat meningkatkan komunikasi dan keterbukaan, serta melibatkan warga lebih dalam dalam setiap tahapan proses pemilihan perangkat desa agar tercipta proses

Tabel 4.6
Data Laporan Persepsi Publik

Aspek yang Dirasakan	Persentase Responden	Informasi
Transparansi Proses Pengangkatan		
Informasi mengenai proses pengangkatan perangkat desa cukup jelas.	65%	Mayoritas responden merasa menerima informasi yang cukup mengenai proses rekrutmen.
Proses pengangkatan perangkat desa dilakukan secara terbuka.	55%	Sebagian besar responden merasa prosesnya cukup terbuka, namun beberapa merasa

2		kurang terbuka.
Tata cara pengangkatan perangkat desa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	72%	Mayoritas responden menilai prosedur tersebut sesuai aturan, namun ada pula yang menilai kurang jelas.
Keterlibatan Masyarakat dalam Proses Penilaian		
Masyarakat terlibat dalam tahap evaluasi peralatan desa	50%	Banyak yang merasa tidak terlibat sepenuhnya dalam penilaian, terutama dalam pengambilan keputusan.
Musyawarah desa dilaksanakan dengan melibatkan peran aktif masyarakat.	45%	Sebagian besar merasakan bahwa musyawarah desa telah dilakukan, tetapi partisipasi aktif masyarakat masih kurang.
Pemahaman Publik tentang Proses Evaluasi		
Pemahaman masyarakat tentang kriteria evaluasi peralatan desa	40%	Banyak yang mengaku tidak sepenuhnya memahami kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi pejabat desa.

Terdapat penjelasan yang cukup mengenai proses penilaian	35%	Mayoritas merasa tidak menerima penjelasan yang jelas mengenai proses penilaian dan kriteria yang digunakan.
Tantangan dalam Meningkatkan Transparansi		
Kurangnya pemahaman publik tentang proses penilaian	60%	Masyarakat pada umumnya merasa tidak diberikan pemahaman yang cukup terkait proses evaluasi peralatan desa.
Sarana atau fasilitas komunikasi terbatas disediakan	55%	Fasilitas komunikasi dirasa masih kurang memadai, sehingga masyarakat sulit memperoleh informasi yang jelas.
Keterbatasan waktu yang membatasi partisipasi masyarakat	50%	Beberapa warga menyatakan kesulitan menghadiri rapat atau proses penilaian karena keterbatasan waktu.

Berdasarkan hasil transparansi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO yang telah dilaksanakan, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Banyak orang merasa kurang terlibat dalam proses penilaian, dan ada kurangnya pemahaman tentang prosedur dan

kriteria penilaian. Tantangan lainnya termasuk keterbatasan fasilitas komunikasi dan keterbatasan waktu yang menghalangi partisipasi aktif. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dari sisi sosialisasi, sarana komunikasi, dan pelibatan masyarakat untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengangkatan perangkat desa.

4.2.7. Batasan Transparansi dan Pelaksanaan Partisipasi

Transparansi dalam proses pengangkatan perangkat desa harus memastikan bahwa semua tahapan dan informasi terkait pemilihan dapat diakses secara terbuka oleh publik. Banyak desa yang belum memiliki sistem informasi memadai terkait pengangkatan seleksi, kriteria yang digunakan, dan siapa yang terlibat dalam penunjukan. Padahal, keterbukaan informasi publik desa. Hal ini menyebabkan publik tidak memperoleh informasi yang jelas dan terbuka tentang proses pemilihan yang sangat penting untuk menghindari nepotisme dan penyalahgunaan kekuasaan dalam pemilihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kurniawan Zega/ Sekretaris Desa sekaligus Kepala Desa pada hari Rabu tanggal 18 September 2024 pukul 13.00 WIB di kantor Desa Gawu-gawu BO'USO menyampaikan:

"Bahwa keterlibatan masyarakat dalam proses evaluasi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO secara umum Kurangnya Kesadaran Masyarakat, Tingkat Pendidikan yang Berbeda, Masalah Waktu dan Keterbatasan Fisik, Kurangnya Fasilitas atau Kemudahan Komunikasi,

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun keterlibatan masyarakat dalam proses evaluasi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu dihadapi dalam meningkatkan keterlibatan

masyarakat. Pendidikan yang Berbeda, Masalah Waktu dan Keterbatasan Fisik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, secara umum partisipasi masyarakat dalam proses evaluasi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO sudah berjalan cukup baik. Namun demikian, ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan keterlibatan masyarakat secara lebih optimal. Kurangnya Kesadaran Masyarakat Pendidikan yang mengakibatkan sebagian warga merasa kurang mampu memberikan masukan yang membangun, Kendala Waktu dan Keterbatasan Fisik warga yang bekerja di luar rumah sehingga tidak dapat mengikuti setiap kegiatan evaluasi,

Selain itu, terdapat pula kendala berupa kurangnya dokumentasi dan pelaporan. Di penunjukan perangkat desa dilakukan secara manual dan tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga sulit untuk memastikan bahwa prosesnya yang berlaku. Kurangnya transparansi dalam pengelolaan informasi ini dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap integritas pengangkatan pejabat desa, bahkan memicu spekulasi yang merugikan pihak-pihak yang terlibat.

1. Batasan Partisipasi

Partisipasi masyarakat perangkat desa hendaknya melibatkan peran serta aktif masyarakat, baik dalam memberikan orang yang dekat dengan Kepala Desa atau perangkat desa. Hal ini mengurangi keberagaman suara dan aspirasi masyarakat dalam menentukan perangkat desa yang tepat. Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya keterlibatan masyarakat dalam pengangkatan perangkat desa antara lain kecenderungan budaya hierarkis yang menyebabkan masyarakatnya enggan menyampaikan pendapat atau bertanya terkait proses pengangkatan, karena dianggap tidak sopan atau melanggar norma yang berlaku. Faktor lainnya adalah kurangnya pendidikan politik dan pemahaman akan pentingnya

partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan desa.

2. Dampak Transparansi dan Keterbatasan Partisipasi

Keterbatasan dalam penerapan transparansi dan partisipasi berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam proses pengangkatan perangkat desa. Tanpa transparansi yang memadai, publik tidak dapat memantau atau menilai apakah penunjukan dilakukan secara adil dan sesuai prosedur. Sementara itu, rendahnya partisipasi masyarakat dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, dan ketidakpercayaan terhadap pemerintahan desa. Hal ini juga dapat memperburuk masalah

dan partisipasi dalam pengangkatan perangkat desa dapat menghambat terwujudnya Pemerintahan Desa yang akuntabel dan adil. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penting bagi pemerintah desa untuk meningkatkan sistem informasi dan dokumentasi agar lebih terbuka, serta akan di laksanakan masyarakat tentang pentingnya transparansi dan partisipasi juga perlu dilakukan agar masyarakat lebih aktif dan sadar akan hak-haknya dalam proses pengambilan keputusan di desa.

4.2.8. Meningkatkan Kompetensi dan Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Peningkatan kompetensi dan keterlibatan pemangku kepentingan merupakan aspek penting dalam memastikan proses pengangkatan perangkat desa berjalan lancar, transparan dan bertanggung jawab. Proses pengangkatan perangkat desa tidak hanya memerlukan prosedur yang jelas, tetapi juga memerlukan ra pihak yang terlibat dan tingkat keterlibatan pemangku kepentingan dalam setiap tahap penunjukan. Kompetensi dalam pengangkatan perangkat desa adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh dilakukan kompetensi diperlukan untuk memastikan setiap tahapan proses dilakukan secara profesional atas dan tanggung jawab mereka. Di samping itu, “kompetensi dalam aspek teknis dan sosial diperlukan untuk melaksanakan tugas Pemerintah Desa secara efektif. Peningkatan n sesuai ketentuan yang berlaku.

a. Kompetensi Panitia Pemilihan dan Kepala Desa

Panitia pemilihan peralatan desa harus memiliki kompetensi manajemen yang memadai dan pengetahuan tentang prosedur pemilihan yang transparan dan adil. Selain itu, Kepala Desa juga perlu dibekali pemahaman tentang ketentuan yang mengatur pengangkatan perangkat desa, serta prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Oleh dari konflik kepentingan, dan memastikan proses seleksi berlangsung secara objektif.

b. Kompetensi Calon Pejabat Desa

Selain itu, calon perangkat desa juga harus ¹³²memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diembannya. Dalam banyak kasus, pengangkatan pejabat desa tidak hanya bergantung pada kedekatan dengan pihak-pihak tertentu, tetapi juga pada kemampuan profesional dan keterampilan yang relevan. Oleh karena itu, yang memadai dalam melaksanakan tugas administratif dan pelayanan publik.

c. Penggunaan Teknologi dalam Pemilu

Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kompetensi dalam pemilihan perlengkapan desa juga sangat penting. Misalnya dengan menggunakan sistem informasi manajemen atau platform digital untuk menyebarluaskan informasi terkait pemilu, mengelola pendaftaran yang memadai, proses seleksi menjadi lebih efisien, transparan, dan ⁸dapat diakses oleh lebih banyak orang.

dan kejelasan ¹⁵⁴ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹⁵⁴Berdasarkan hasil observasi dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa BPD mempunyai peran yang sangat penting dalam musyawarah, pengangkatan, dan penilaian perangkat desa. BPD tidak hanya terlibat dalam pengambilan keputusan, tetapi juga berperan aktif dalam menyusun peraturan perangkat desa. Beberapa rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini meliputi:

a. Peningkatan Pelatihan dan Pendidikan

Pemerintah desa perlu meningkatkan program pelatihan yang lebih komprehensif bagi perangkat desa, sebelum dan sesudah pengangkatan, untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai aspek tata kelola pemerintahan desa.

b. Memperluas Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Proses pemilihan perangkat desa hendaknya melibatkan lebih banyak pihak, termasuk masyarakat desa, agar penunjukannya dilakukan secara transparan dan berdasarkan kebutuhan riil di lapangan.

c. Penguatan Sistem Evaluasi

Evaluasi kinerja perangkat desa perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan mereka terus berkembang sesuai dengan tuntutan tugas dan perannya di desa.

4.3 Diskusi Penelitian

4.3.1 Penilaian Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO di Desa Gawu Bouos Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli Utara

Evaluasi pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO dapat mengurangi objektivitas dan keadilan dalam prosesnya. Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi informasi tentang suatu kegiatan, program, kebijakan, atau proses dengan tujuan mengukur efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu kegiatan atau kebijakan berjalan sesuai rencana, apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk mengidentifikasi kelemahan, kekuatan, dan area yang memerlukan perbaikan.

Evaluasi Pengangkatan Perangkat Desa Menurut Mardiasmo (2021), evaluasi merupakan suatu proses untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu kebijakan atau program, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem yang sedang berjalan.

Dalam rangka penilaian pengangkatan perangkat desa, penilaian dilakukan untuk menilai apakah proses pengangkatan yang seharusnya menjadi salah satu prinsip dalam pengangkatan pejabat desa sesuai asas transparansi. ² Apakah pengangkatannya telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, apakah pengangkatannya telah transparan, dan apakah pengawasan dari pihak berwenang dan rendahnya pemahaman publik tentang hak dan prosedur yang tepat merupakan masalah utama. Banyak warga yang tidak dilibatkan secara langsung dalam proses dan akuntabilitas.

⁸⁵ Pengangkatan perangkat desa merupakan proses penting dalam struktur Pemerintahan Desa yang berkaitan dengan penentuan kapasitas administratif dan pelaksanaan program karena dapat memberikan gambaran sejauh mana prosedur dan mekanisme yang berlaku telah sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pelibatan masyarakat. dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, penting untuk merujuk pada teori Pemerintah Desa yang relevan dan temuan pembangunan di tingkat desa. Evaluasi terhadap pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO sangat relevan studi kasus yang ada, terutama yang terkait dengan praktik terbaik dalam menunjuk petugas desa. Menurut Sutrisno (2019) dalam bukunya "Pengurusan Kerajaan Kampung", proses pengangkatan perangkat desa harus dilakukan dengan melibatkan masyarakat melalui musyawarah yang melibatkan seluruh unsur desa. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2019) dalam bukunya "Pengurusan Kerajaan Kampung", proses pengangkatan perangkat desa harus dilakukan dengan melibatkan masyarakat melalui musyawarah yang melibatkan seluruh unsur desa. Hal ini sejalan dengan konsep tata kelola partisipatif yang ⁶³ menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan untuk menciptakan Pemerintahan Desa yang lebih transparan dan responsif.

Namun, "berdasarkan temuan awal di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, proses pengangkatan perangkat desa di sana menurunkan tingkat terhadap Pemerintah Desa dan menghambat pelaksanaan program

yang lebih masih sering diwarnai oleh kekurangan dalam hal kepercayaan masyarakat transparansi dan partisipasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa warga desa, pengangkatan perangkat desa cenderung dilakukan secara sepihak oleh Kepala Desa tanpa melibatkan musyawarah yang lebih luas. Hal ini berpotensi efektif. Selain itu, penunjukan yang tidak melibatkan semua elemen masyarakat dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pendistribusian sumber daya dan peluang."

Menurut Robert A. Dahl (2020) dalam bukunya "On Democracy" menekankan pentingnya demokratisasi dalam struktur pemerintahan termasuk di tingkat desa. Menurut Dahl, masyarakat seharusnya memiliki akses untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aspek pengelolaan Pemerintahan Desa, termasuk dalam proses penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) yang desa. Hal ini juga didukung oleh. Selain itu, dari perspektif teori akuntabilitas, penmenunjukkan bahwa tingginya keterlibatan masyarakat dalam pengangkatan perangkat desa memberikan kontribusi bagi keberhasilan pembangunan desa yang lebih komprehensif. Pengangkatan perangkat desa perlu dilaksanakan dengan prinsip akuntabilitas yang tinggi, yang memungkinkan BOUISO, meskipun tata cara pengangkatan perangkat desa seharusnya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan prinsip tersebut. Hal ini menimbulkan tantangan bagi kepala desa dalam menciptakan pemerintahan yang lebih bertanggung jawab dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut masyarakat menilai kinerja perangkat desa secara transparan. Di Desa Gawu-Gawu Syafii (2020), "penilaian akuntabilitas pengangkatan perangkat desa sangat penting untuk memastikan pengangkatan tersebut dilakukan secara profesional dan bebas dari nepotisme atau korupsi."

Menurut Max Weber (2019) dalam bukunya "Ekonomi dan Masyarakat" menyatakan bahwa birokrasi pada Pemerintah Desa harus memiliki sistem pengangkatan yang jelas dan perangkat desa yang

seringkali tidak didasarkan atas kompetensi objektif, transparan, dengan prosedur yang bertanggung jawab. Namun di Kampung Gawu-Gawu BO'USO, prosedur yang berlaku belum sepenuhnya mencerminkan prinsip birokrasi yang rasional tersebut. Hal ini terlihat dari masih maraknya penyimpangan dalam pengangkatan melainkan lebih pada kedekatan pribadi dengan Kepala Desa.

Sebagai solusi terhadap permasalahan tersebut, maka penting mengacu pada model evaluasi penunjukan perangkat desa yang dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas Pemerintahan Desa. Salah satu model yang relevan adalah model Penelitian Hasan (2022) menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengangkatan berbasis kompetensi, yang mengutamakan keterampilan dan pengetahuan calon pejabat desa. Model ini dapat mengurangi kemungkinan nepotisme dan meningkatkan profesionalisme dalam Pemerintahan Desa. “seleksi berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa, karena aparat desa yang terpilih memiliki lebih banyak kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”.

Oleh karena itu, hasil evaluasi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang tantangan dan peluang dalam peningkatan kualitas Pemerintahan Desa. Proses pengangkatan yang lebih transparan, partisipatif, dan berbasis kompetensi akan memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan desa, sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan desa. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pihak terkait baik Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan masyarakat untuk bersama-sama memperbaiki dan menyempurnakan proses pengangkatan perangkat desa di masa mendatang.

86

4.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidapatuhan terhadap Peraturan Penunjukan Peralatan Desa

Ketidapatuhan terhadap ketentuan tentang pengangkatan perangkat desa merupakan permasalahan yang sangat penting dalam tata kelola Pemerintahan Desa. Regulasi mengenai pengangkatan pejabat desa

mengatur berbagai aspek, mulai dari mekanisme pemilihan, persyaratan, hingga proses pengangkatan pejabat desa. Namun dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap aturan tersebut yang disebabkan oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan terhadap ketentuan pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO, antara lain faktor sosial, ekonomi, dan budaya yang terjadi di masyarakat setempat.

1. Faktor Sosial dan Budaya

Faktor sosial budaya menjadi salah satu unsur penting yang mempengaruhi ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa. Hal ini didasarkan pada hubungan pribadi atau keluarga, bukan pada kompetensi atau prosedur yang ditetapkan dalam peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya setempat yang mengutamakan hubungan pribadi dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap aturan yang ditetapkan.

2. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa. Menurut Handayani dan Widodo (2022), ketidakmampuan pemerintah desa dalam memberikan insentif yang memadai kepada perangkat desa dapat mendorong terjadinya praktik ketidakpatuhan. Dalam beberapa kasus, pejabat desa yang diangkat dengan cara yang tidak mengikuti aturan dapat merasa terbebani dengan rendahnya gaji dan tunjangan yang mereka terima. Hal ini mungkin menyebabkan mereka lebih suka mengikuti keputusan informal yang tidak mengikuti prosedur formal, asalkan mereka mendapat imbalan lebih besar atau lebih cepat.

3. Faktor Politik

Faktor politik juga memainkan peran penting dalam ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan petugas desa. Menurut Weber

(2021), kewenangan yang sah harus didasarkan pada prosedur dan norma yang diterima masyarakat. Namun dalam praktiknya, keputusan politik sering kali memengaruhi proses pengangkatan pejabat desa. Dalam beberapa kasus, Kepala Desa atau mereka yang memiliki kekuasaan politik mungkin mengabaikan aturan yang ada demi bagaimana kekuasaan politik dapat mengabaikan peraturan formal demi kepentingan pribadi atau kelompok.

4. Faktor Administrasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) ²⁸
 Lemahnya tata kelola pemerintahan dan terbatasnya sumber daya manusia di desa juga menjadi faktor tidak dipatuhinya ketentuan pengangkatan perangkat desa. Menurut Pratama dan Suryana (2023), ketidakmampuan aparatur desa dalam melaksanakan peraturan dengan baik, seperti kurangnya pemahaman terhadap tata cara pengangkatan aparatur desa, sering kali menimbulkan penyimpangan. Selain itu, Faktor Kepemimpinan Desa dapat menimbulkan ketidakpatuhan di kalangan aparat Desa.
5. Dampak Ketidakpatuhan terhadap Kinerja Pemerintah Desa
 Ketidakpatuhan terhadap ketentuan tentang pengangkatan perangkat desa dapat berdampak negatif terhadap kinerja Pemerintah Desa. Menurut Fauzi dan Kartini (2021), perangkat desa yang diangkat secara tidak sah atau tidak mengikuti prosedur cenderung kurang memiliki legitimasi di mata masyarakat. Hal ini membuat mereka dan pelayanan administrasi kepada masyarakat.
6. Rekomendasi untuk Meningkatkan Kepatuhan terhadap Peraturan
 Untuk mengatasi ketidakpatuhan terhadap peraturan pengangkatan petugas desa, beberapa langkah perlu diambil. Pertama, penting bagi pemerintah desa untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengangkatan pejabat desa. Prosedur penunjukan harus dilakukan secara jelas dan terbuka, sehingga publik dapat memantau dan memberikan masukan. Kedua, ⁶³ peningkatan kapasitas sumber daya manusia di tingkat desa sangat penting. Pelatihan yang berkaitan dengan regulasi, manajemen

pemerintahan, dan manajemen administrasi dapat membantu meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi. Ketiga, peran serta masyarakat dalam

kompetensi yang seharusnya menjadi dasar utama dalam pengangkatan perangkat desa. Berdasarkan wawancara dengan sejumlah tokoh masyarakat dan perangkat desa, ditemukan bahwa keputusan pengangkatan sering kali dipengaruhi oleh faktor politik dan sosial budaya setempat yang lebih mengutamakan hubungan personal dibandingkan prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap peraturan tidak hanya disebabkan oleh ketidaktahuan atau ketidakmampuan administratif, tetapi juga oleh praktik sosial dan politik yang berakar dalam masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, ketidakpatuhan terhadap ketentuan pengangkatan perangkat desa disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari faktor sosial budaya, ekonomi, politik, administrasi, hingga.

4.3.3. Kendala dalam Evaluasi Penunjukan Peralatan Desa

Evaluasi pengangkatan perangkat desa di Kampung Gawu-Gawu BO'USO mengalami beberapa kendala sehingga prosesnya tidak berjalan efektif. Pertama, Kendala Internal dalam Evaluasi Pengangkatan Perangkat Desa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di beberapa desa di Indonesia, kendala pertama yang sering muncul adalah masalah transparansi dalam proses evaluasi. Banyak desa yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip

baik, dan sering terjadi ketidaksesuaian antara ketentuan dengan praktik di lapangan. Sejalan dengan teori adaptasi kebijakan Lestari (2022), lambatnya adaptasi terhadap perubahan kebijakan pemerintah seringkali menjadi kendala implementasi kebijakan di tingkat desa.

Selain itu, minimnya perhatian evaluasi yang efektif. Berdasarkan teori saat ini dan studi kasus manusia, dan menyediakan pemerintah pusat terhadap penguatan kapasitas pemerintahan desa juga menjadi kendala

signifikan dalam evaluasi pengangkatan perangkat desa. Dalam banyak kasus, pemerintah desa kesulitan memperoleh dukungan berupa pendanaan atau pelatihan yang kapasitas sumber daya manusia, dan yang ada, langkah-langkah konkrit diperlukan untuk mengatasi kendala tersebut, seperti meningkatkan transparansi, melatih sumber daya peraturan yang tidak jelas, dapat menghambat pelaksanaan regulasi yang lebih jelas. Oleh karena itu, diharapkan evaluasi pengangkatan perangkat desa dapat berjalan lebih baik dan berdampak positif terhadap peningkatan pelayanan publik di tingkat ⁹desa.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Penilaian Pengangkatan Perangkat Desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO ,
32 maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

a. Proses Penunjukan Alat Desa

Proses pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Meskipun faktor sosial, budaya, dan personal antara warga dan calon perangkat desa. Hal ini menimbulkan kekacauan dalam proses pemilu yang seringkali ada upaya untuk mengikuti mekanisme yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, implementasi di lapangan masih dipengaruhi oleh tidak melibatkan masyarakat secara optimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidapatuhan terhadap Peraturan

2 Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidapatuhan terhadap peraturan pengangkatan perangkat desa antara lain:

1. Faktor Sosial dan Budaya

Tradisi keluarga yang kuat sering kali menjadi faktor utama dalam menentukan siapa yang dipilih sebagai petugas desa, tanpa mempertimbangkan kompetensi secara objektif.

2. Faktor Ekonomi

Sumber daya keuangan masyarakat yang terbatas mempengaruhi partisipasi dalam proses pemilu.

3. Faktor Pendidikan dan Pemahaman

Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap pentingnya prosedur dan regulasi yang jelas terkait pengangkatan perangkat desa.

- c. Kendala Dalam Penilaian ⁹¹ Pengangkatan Perangkat Desa
- Proses penilaian ²² pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO mengalami kendala yang cukup besar, seperti belum adanya sistem penilaian yang jelas dan terstruktur, keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan penilaian secara objektif, dan belum adanya sistem penilaian yang jelas dan terstruktur. penilaian, dan tekanan dari pihak eksternal yang memengaruhi independensi proses seleksi dan evaluasi.

²² 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan beberapa ¹⁵⁶ saran untuk meningkatkan kualitas evaluasi pengangkatan perangkat desa di Desa Gawu-Gawu BO'USO, antara lain:

1. Meningkatkan Sosialisasi Prosedur Pengangkatan Alat ¹⁵⁶ desa

Pemerintah desa perlu melakukan sosialisasi lebih intensif mengenai tata cara penunjukan perangkat desa pemahaman publik mengenai pentingnya proses seleksi yang adil, transparan, dan berbaur kepada masyarakat. Hal ini akan meningkatkan sis kompetensi, serta mengurangi praktik nepotisme atau ketidakpatuhan terhadap peraturan.

2. Meningkatkan Keterlibatan Masyarakat dalam Proses Pengangkatan

Partisipasi masyarakat dalam proses pengangkatan perangkat desa perlu ditingkatkan. Pemerintah desa dapat melibatkan tokoh masyarakat atau perwakilan penduduk untuk berpartisipasi dalam tahap seleksi, sehingga dapat tercipta transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam pengangkatan perangkat desa.

3. Pelatihan dan Pembinaan Peralatan Pemerintah Desa

Pejabat , termasuk tim seleksi dan evaluator, perlu dilatih tentang cara menyelenggarakan pemilu yang objektif, adil, dan mematuhi peraturan. Hal ini untuk mencegah terjadinya praktik-praktik yang tidak sesuai dengan kaidah dan meningkatkan kualitas penilaian calon perangkat desa.

4. Menciptakan Sistem Evaluasi yang Lebih Terstruktur

Desa Gawu-gawu Bo'uso perlu mengembangkan sistem evaluasi yang jelas dan terstruktur, termasuk indikator yang terukur untuk menilai kinerja dan efisiensi aparat desa. Sistem ini juga perlu menyertakan prosedur yang memungkinkan masyarakat menyampaikan masukan atau keberatan jika terjadi ketidaksesuaian dalam proses penunjukan.

5. Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas

4 Untuk memastikan proses pengangkatan perangkat desa berjalan secara adil dan sesuai ketentuan yang berlaku, 32 perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah daerah atau instansi terkait. Pengawasan ini harus memastikan bahwa semua tahapan seleksi bersifat transparan dan akuntabel.

6. Mengoptimalkan Penggunaan Teknologi Informasi

Untuk meningkatkan transparansi, pemanfaatan teknologi informasi seperti portal desa atau aplikasi penunjukan alat desa yang memuat informasi lengkap mengenai tata cara seleksi, persyaratan, dan hasil dapat menjadi solusi. Hal ini akan memudahkan masyarakat dalam mengikuti proses penunjukan dengan lebih terbuka dan terinformasi. Sehingga dengan adanya perbaikan pada aspek evaluasi 28 pengangkatan perangkat desa, Kampung Gawu-Gawu BO'USO dapat mewujudkan Pemerintahan Desa yang lebih profesional, 6 transparan, dan bertanggung jawab, serta 6 memberikan dampak positif terhadap pembangunan desa yang lebih efektif dan efisien. Evaluasi yang lebih baik juga akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap perangkat desa terpilih dan sistem Pemerintahan Desa secara keseluruhan.

BIBLIOGRAFI

- Abubakar, R. (2022). Buku Metodologi Penelitian. Dalam *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Publikasikan secara mendalam*.
- Andriani, dkk. (2021). Proses Kondisional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif tentang Polikronisitas, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Keinginan untuk Berpindah Pekerjaan. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arifin, A., Aneta, A., & Mozin, SY (2020). Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Sansarino, Kecamatan Ampana. *Jambura Jurnal Administrasi dan Pelayanan Publik*, 1 (1). <https://doi.org/10.37479/jjaps.v1i1.7322>
- Aziz, D. (2021). Pengertian desa menurut para ahli. *UIN Maulana Malik Ibrahim*, 39 (1).
- Bagus S, N., & Ngara, A.D. (2020). AKUNTABILITAS PEMBANGUNAN FISIK PEMERINTAH DESA DI DESA JUNREJO, KECAMATAN JUNREJO, KOTA BATU. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 9 (1). <https://doi.org/10.33366/jisip.v9i1.2212>
- Annie. (2022). Buku Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie Edisi Internasional*, 6(11), 951–952. , Mie .
- Hasanah, S., Nurhayati, E., & Purnama, D. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa: Studi Pemerintahan Desa di Kecamatan Cibeureum, Kabupaten Kuningan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4 (1). <https://doi.org/10.18196/rab.040149>
- Hulu, F., & Zagoto, H. (2022). Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Pemerintah Desa Idala Jaya Kecamatan Maniamolo. *Penelitian dan Pendidikan Masyarakat Sipil ...*, 3 (2).
- Irmayani, N.W.D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Di *Deeppublish*.
- Iskandar, I., & Sudirman, I. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Aparatur Desa (Studi di Kantor Desa Tengkapak, Kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan). *JUPEIS: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2 (1). <https://doi.org/10.57218/jupeis.vol2.iss1.441>
- Junaidi, J., Amril, A., Amir, A., Bhakti, A., & Prasetyo, E. (2021). Peran Badan Usaha Milik Desa Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa. *Studium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1 (1). <https://doi.org/10.53867/jpm.v1i1.7>

- Kementerian Keuangan. (2021). Dana Desa: Definisi, Sumber Dana, Penyaluran Dana, dan Prioritas. Dalam *Djpb.Kemenkeu* (Rilis 0752).
- Kokotiasa, W. (2021). Korelasi Otonomi Desa dalam Proses Globalisasi. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa* , 2 (1). <https://doi.org/10.47134/desa.v2i1.13>
- Komari, A. (2022). NANDUR NGUNDUH: Menawarkan Perubahan Dari Pemikiran ke Tindakan bagi Badan Non-Pemerintah dan Sektor Publik. Dalam *NANDUR NGUNDUH: Menawarkan Perubahan Dari Pemikiran ke Tindakan bagi Organisasi Non-Pemerintah dan Sektor Publik* . <https://doi.org/10.52893/peneleh.2022.53.a>
- Madjid, R., Tahir, A., & Dunggio, T. (2023). Optimalisasi Peran dan Fungsi Pemerintah Desa di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Administrasi (JEBA)* , 3 (3). <https://doi.org/10.47918/jeba.v3i3.524>
- Nugraha, D., & Zarkasi, A. (2021). STUDI PERBANDINGAN STRUKTUR DESA ANTARA UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2004 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA. *Limbago: Jurnal Hukum Tata Negara* , 1 (3). <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.16208>
- Oktaviana, F., Hanidian, O., Aji, B.S., & Baihaqi, I. (2020). PELAYANAN PEMERINTAHAN DESA BERBASIS ONLINE DI DESA PAREMONO. *ABDIPRAJA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)* , 1 (1). <https://doi.org/10.31002/abdipraja.v1i1.3205>
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* .
- Pratiwi, AAI, & Wiriana. (2017) halaman 11. Menyusun prosedur operasi standar untuk perencanaan SDM, seleksi & rekrutmen, dan orientasi karyawan baru. *Jurnal Psikologi "Mandala"* , 2 (1).
- Rachmanto, T., & Kusbandrijo, B. (2023). ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI BIDANG KOMUNIKASI DAN INFORMASI PEMERINTAH KOTA SURABAYA DALAM SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK. *HIBRIDA* , 17 (1). <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v17i1.549>
- Richard Oliver (dalam Zeithml., dkk. 2018). (2021). Buku Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie Edisi Internasional* , 6(11), 951–952. , Januari .
- Rindorindo, S., Tanor, LAO, & Pangkey, RIJ (2021). PERAN PERALATAN DESA DALAM AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)* . <https://doi.org/10.53682/jaim.v2i1.660>

- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Edisi JUNI).
- Salsabilah, F., Fahmi Setiawan, M., & Prasista Whardani, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: LINGKUNGAN EKSTERNAL, KEPUTUSAN ORGANISASI, PENAWARAN TENAGA KERJA (TINJAUAN PUSTAKA SDM). *Jurnal Hukum, Humaniora dan Politik* , 2 (2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.932>
- Samsu. (2021). METODE PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF DAN RND. Di *Pustaka Jambi* (Edisi 17).
- Sanata, F. (2021). ... PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2014 TENTANG PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA *Jurnal Panji Keadilan: Jurnal Ilmiah Nasional*
- Saragih, A.O., Rahman, A., & Lestari, T. (2020). AKUNTABILITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA (Studi Kasus Kampung Bluru Kidul, Kabupaten Sidoarjo). *Ekuitas: Jurnal Akuntansi* , 1 (1). <https://doi.org/10.46821/ekuitas.v1i1.3>
- Septian, M., Mustakim, S., & . Bahasa Indonesia: M. (2022). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DAERAH. Dalam: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* , 1 (3). <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1830>
- Sinaga, D. (2022). Buku Teks Metodologi Penelitian. Di *UKI Press* .
- Siska Br. Hutabarat, & Ratna Sari Dewi. (2022). Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* , 1 (3). <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i3.423>
- Suharti, S., & Rumsari, E. T. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Efisiensi terhadap Peningkatan Akuntabilitas Pemerintah Desa. *Daya Saing* , 16 (2).
- Tajuddin, S., Ikbal, M., & Sulfikar, S. (2020). Fungsi Pemerintah Desa dalam Pemerataan Pembangunan di Desa Bola Bulu Kecamatan Pitue Naike Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan* , 1 (2). <https://doi.org/10.35326/jsip.v1i2.763>
- Trilaksono, T., & Sukartini, N.M. (2020). Hubungan Karakteristik Perangkat Desa dengan Indeks Pembangunan Desa di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora* , 4 (1). <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i1.9916>
- Yanti, M.T. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Dalam *Proyek Akhir* (Volume 10, Edisi 1).

Yanto Heryanto. (2021). Kepemimpinan Kepala Desa dalam Melaksanakan Fungsi Administrasi Pemerintahan Desa. *Ilmu Pengetahuan Indonesia* , 6 (9).

EVALUASI PENGANGKATAN PERANGKAT DESA DI DESA GAWU-GAWU BOUSO KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

32%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet	277 words — 1%
2	repository.radenintan.ac.id Internet	250 words — 1%
3	repo.apmd.ac.id Internet	240 words — 1%
4	repository.umsu.ac.id Internet	226 words — 1%
5	digilib.uinkhas.ac.id Internet	224 words — 1%
6	repository.ub.ac.id Internet	211 words — 1%
7	eprints.umpo.ac.id Internet	180 words — 1%
8	www.jogloabang.com Internet	168 words — 1%
9	positori.uma.ac.id Internet	167 words — 1%

10	www.gramedia.com Internet	163 words — 1%
11	chemicalroom.blogspot.com Internet	132 words — 1%
12	ekonomimanajemen.com Internet	112 words — 1%
13	runsystem.id Internet	105 words — 1%
14	e-journal.uajy.ac.id Internet	99 words — 1%
15	repository.uinsaizu.ac.id Internet	92 words — < 1%
16	gunungsitolikota.go.id Internet	80 words — < 1%
17	repository.usm.ac.id Internet	72 words — < 1%
18	eprints.ummetro.ac.id Internet	71 words — < 1%
19	digilib.unila.ac.id Internet	69 words — < 1%
20	Lucky Fiktori Zai, Ayler Beniah Ndraha, Syah Abadi Mendrofa, Palindungan Lahagu. "ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOLOFITU MOI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023	68 words — < 1%

21	docplayer.info Internet	65 words — < 1%
22	repository-feb.unpak.ac.id Internet	63 words — < 1%
23	adoc.pub Internet	62 words — < 1%
24	repository.uinsu.ac.id Internet	62 words — < 1%
25	android62.com Internet	59 words — < 1%
26	docobook.com Internet	56 words — < 1%
27	sumbersuko.lumajangkab.go.id Internet	54 words — < 1%
28	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	53 words — < 1%
29	journal.formosapublisher.org Internet	52 words — < 1%
30	repository.uinjambi.ac.id Internet	51 words — < 1%
31	topikterkini.com Internet	46 words — < 1%
32	www.scribd.com Internet	45 words — < 1%

33	repository.unika.ac.id Internet	44 words — < 1%
34	www.slideshare.net Internet	43 words — < 1%
35	repository.ar-raniry.ac.id Internet	41 words — < 1%
36	eprints.umsb.ac.id Internet	37 words — < 1%
37	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	35 words — < 1%
38	Dwitya Sitaresmi Suharjo, Ahmad Homaidi, Ahmad Lutfi. "ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PETA JABATAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SITUBONDO", E-Link: Jurnal Teknik Elektro dan Informatika, 2024 Crossref	34 words — < 1%
39	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	34 words — < 1%
40	id.wikipedia.org Internet	34 words — < 1%
41	repository.unhas.ac.id Internet	33 words — < 1%
42	etheses.uin-malang.ac.id Internet	32 words — < 1%
43	hidamansyakh.wordpress.com Internet	31 words — < 1%

44	journalpedia.com Internet	31 words — < 1%
45	jurnal.unidha.ac.id Internet	31 words — < 1%
46	Isnaeni Yuliani. "Evaluasi Penerapan Peraturan Kepala Arsip Nasional Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Gerakan Nasional Sadar Tertib Arsip Di Lingkungan Kementerian Perindustrian Tahun 2019", <i>Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi</i> , 2021 Crossref	30 words — < 1%
47	id.123dok.com Internet	30 words — < 1%
48	repository.amikomsolo.ac.id Internet	30 words — < 1%
49	rubuh.com Internet	29 words — < 1%
50	Mustika Damai Yanti, Zahra'unnisa Aulia. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN DI MTs NEGERI 6 BANJAR KECAMATAN MARTAPURA KABUPATEN BANJAR", <i>Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> , 2021 Crossref	28 words — < 1%
51	eprints.undip.ac.id Internet	28 words — < 1%
52	jurnal.unived.ac.id Internet	28 words — < 1%
53	kamuslengkap.com Internet	28 words — < 1%

54	lib.unnes.ac.id Internet	28 words — < 1%
55	Andri Winarto, Eka Mahmud, Akhmad Muadin. "Manajemen Humas dalam Membangun Citra Lembaga: Studi Multisitus di STAI Sangatta dan STIPER Sangatta Kutai Timur", Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan, 2023 Crossref	27 words — < 1%
56	Setiaman Halawa, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS PENGOPTIMALAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN, PENYULUHAN DAN KONSULTASI PERPAJAKAN (KP2KP) GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	27 words — < 1%
57	digilib.uin-suka.ac.id Internet	27 words — < 1%
58	jogja.tribunnews.com Internet	27 words — < 1%
59	repository.upstegal.ac.id Internet	27 words — < 1%
60	pt.scribd.com Internet	26 words — < 1%
61	repository.binadarma.ac.id Internet	26 words — < 1%
62	repository.ubharajaya.ac.id Internet	26 words — < 1%

63	journal.appihi.or.id Internet	25 words — < 1%
64	repository.unigal.ac.id Internet	25 words — < 1%
65	Riskiaman Gea, Ayler Beniah Ndraha, Yupiter Mendrofa, Sukaaro Waruwu. "PERAN KEPALA DESA DALAM MENGELOLA KERJASAMA KELEMBAGAAN DI PEMERINTAHAN DESA TETEHOSI I KOTA GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	24 words — < 1%
66	eprints.unpak.ac.id Internet	24 words — < 1%
67	www.kodimbantul.com Internet	24 words — < 1%
68	Fany Krisdianto, Dodi Jaya. "Urgensi Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam Pengangkatan Jabatan Publik", As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, 2024 Crossref	23 words — < 1%
69	miftahudinalbarbasy.wordpress.com Internet	23 words — < 1%
70	ririnjulianipe.wordpress.com Internet	23 words — < 1%
71	eprints.pancabudi.ac.id Internet	22 words — < 1%
72	majoo.id Internet	22 words — < 1%

73	Muh. Sutartib. "TANTANGAN ADMINISTRASI PENGENAAN PAJAK KARBON DI INDONESIA", Jurnal Anggaran dan Keuangan Negara Indonesia (AKURASI), 2021 Crossref	21 words — < 1%
74	Feby Sonya, Slamet Triyadi, Imam Muhtarom. "Citra Perempuan dalam Antologi Puisi Rahi(i)m Karya Kedung Darma Romansha serta Implikasinya terhadap Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah", Jurnal Kajian Bahasa, Sastra dan Pengajaran (KIBASP), 2021 Crossref	20 words — < 1%
75	Suhanda Suhanda. "URGENSI SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU APARATUR SIPIL NEGARA POTENSIAL BERBASIS KETANGGUHAN MENTAL-SPIRITUAL", Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan, 2016 Crossref	20 words — < 1%
76	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	19 words — < 1%
77	repository.unisbablitar.ac.id Internet	19 words — < 1%
78	islamicmarkets.com Internet	18 words — < 1%
79	picgarut.id Internet	18 words — < 1%
80	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	17 words — < 1%
81	repository.itera.ac.id Internet	17 words — < 1%

-
- 82 www.rcipress.rcipublisher.org 17 words — < 1%
Internet
-
- 83 Rajeni Sendayu, Masrul Masrul, Yanti Yandri Kusuma. "ANALISIS PELANGGARAN KEDISIPLINAN BELAJAR SISWA DI SD PAHLAWAN", Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 2020 16 words — < 1%
Crossref
-
- 84 Rizki Wahyuni, Mirza Nasution, Eka Nam Sihombing. "Penundaan Pemilihan Kepala Desa Serentak Tahun 2023 di Kabupaten Labuhanbatu Selatan", As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, 2024 16 words — < 1%
Crossref
-
- 85 digilib.uinsby.ac.id 16 words — < 1%
Internet
-
- 86 karyatulisilmiah.com 16 words — < 1%
Internet
-
- 87 Agnes Maulida Putri Pamungkas. "Perkembangan Masyarakat Yang Ada Evaluasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Perkotaan Di Kabupaten Karawang", KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2021 15 words — < 1%
Crossref
-
- 88 Trisia Vironika, Nelly Al Audhah, Muhammad Abdan Shadiqi, Roseline Panghiyangani, Adi Nugroho. "FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN ANEMIA PADA REMAJA PUTRI", PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, 2024 15 words — < 1%
Crossref
-
- 89 nindhaku.wordpress.com 15 words — < 1%
Internet

90	repositori.iain-bone.ac.id Internet	15 words — < 1%
91	Risniati Baari, Nur Inzana, Farid Yusuf Nur Achmad. "Mekanisme Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Lapodi Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton", Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa, 2024 Crossref	14 words — < 1%
92	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	14 words — < 1%
93	repository.unbari.ac.id Internet	14 words — < 1%
94	JATRIANA B2041142013. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN IAIN PONTIANAK TAHUN 2014-2018 BERDASARKAN PENDEKATAN BALANCE SCORECARD", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Crossref	13 words — < 1%
95	dodogusmao.wordpress.com Internet	13 words — < 1%
96	jdih.bekasikab.go.id Internet	13 words — < 1%
97	repositori.usu.ac.id Internet	13 words — < 1%
98	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	13 words — < 1%
99	tinggarjaya.desa.id Internet	13 words — < 1%

100

Internet

13 words — < 1%

101

Amelinda Amir, Ikhrum Hardi S, Mansur Sididi. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Heat Strain Pada Pekerja Divisi Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar", Window of Public Health Journal, 2021

Crossref

12 words — < 1%

102

Mustika Diana, Yanto Yanto, Redi Pirmansyah. "Pemberdayaan Masyarakat melalui Perpustakaan Desa Berbasis Inklusi Sosial (Studi Kasus Perpustakaan "Sumber Ilmu" Desa Marga Sakti Kabupaten Musirawas)", Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2021

Crossref

12 words — < 1%

103

garuda.kemdikbud.go.id

Internet

12 words — < 1%

104

rajawaligarudapancasila.blogspot.com

Internet

12 words — < 1%

105

Dwi Sudaryati, Suchyo Heriningsih. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa", Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020

Crossref

11 words — < 1%

106

Swinglie K. Kumaat, Novi Swandari Budiarto, Priscillia Weku. "Analisis penerapan pajak atas penggunaan dana desa di Desa Wiau Lapi Barat Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan", Riset Akuntansi dan Portofolio Investasi, 2024

Crossref

11 words — < 1%

107	digilib.unimed.ac.id Internet	11 words — < 1%
108	ejournal.iainpalopo.ac.id Internet	11 words — < 1%
109	eprints.itn.ac.id Internet	11 words — < 1%
110	gunungsitolikota.bps.go.id Internet	11 words — < 1%
111	www.bpk.go.id Internet	11 words — < 1%
112	Rodiya Sugiarti, Siti Ngaisah. "ANALISIS KESALAHAN PENGGUNAAN PREPOSISI DAN PUNG TUASI DALAM KARANGAN NARASI SISWA", Primary : Jurnal Keilmuan dan Kependidikan Dasar, 2019 Crossref	10 words — < 1%
113	digilib.unhas.ac.id Internet	10 words — < 1%
114	fr.scribd.com Internet	10 words — < 1%
115	medan.bpk.go.id Internet	10 words — < 1%
116	openjournal.unpam.ac.id Internet	10 words — < 1%
117	posbekasi.com Internet	10 words — < 1%

10 words — < 1%

119

www.jdih.setjen.kemendagri.go.id

Internet

10 words — < 1%

120

Amandin Amandin, Yelli Aswariningsih. "Peran BUMDES Terhadap Peningkatan Perekonomian Masyarakat Di Desa Kota Prabumulih", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2022

Crossref

9 words — < 1%

121

Farah Wahyuni Idha Salasin, Yudi Hartono. "Profil Kuli Panggul Perempuan Desa Selotinatah Kecamatan Ngariboyo Kabupaten Magetan", *AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA*, 2013

Crossref

9 words — < 1%

122

Firman Firman. "Peranan Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa", *Al-Ishlah : Jurnal Ilmiah Hukum*, 2020

Crossref

9 words — < 1%

123

Nawir A.A., Murniati, Rumboko L., (eds.). "Rehabilitasi hutan di Indonesia: akan kemanakah arahnya setelah lebih dari tiga dasawarsa?", *Center for International Forestry Research (CIFOR) and World Agroforestry Centre (ICRAF)*, 2008

Crossref

9 words — < 1%

124

Nida Amalia, Hasymi Muhammad, Muhammad Anwar. "Peran Ombudsman Republik Indonesia dalam Pencegahan Maladministrasi Pada Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa", *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 2025

Crossref

9 words — < 1%

125 Nofiarsyah Nofiarsyah. "PEMETAAN SUMBERDAYA APARATUR DESA DI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR", JURNAL RISET PEMBANGUNAN, 2019 9 words — < 1%
Crossref

126 Revio Kevin Brandon Karundeng, Stanley Kho Walandouw, Diana Lintong. "Analisis akuntabilitas, partisipatif, dan transparansi pengelolaan dana desa berdasarkan Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 (Studi kasus Desa Wiau Lapi Barat, Kecamatan Tareran, Kabupaten Minahasa Selatan)", Riset Akuntansi dan Portofolio Investasi, 2025 9 words — < 1%
Crossref

127 Zahra Fathia Ramadhani, Imanudin Kudus. "ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PERANGKAT DESA MEKARWANGI KECAMATAN TAROGONG KALER KABUPATEN GARUT", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2024 9 words — < 1%
Crossref

128 blog.ub.ac.id 9 words — < 1%
Internet

129 ekonomi.kompas.com 9 words — < 1%
Internet

130 englishahkam.blogspot.com 9 words — < 1%
Internet

131 eprints.uny.ac.id 9 words — < 1%
Internet

132 es.scribd.com 9 words — < 1%
Internet

jdih.bengkulutengahkab.go.id

133	Internet	9 words — < 1%
134	repository.uhn.ac.id Internet	9 words — < 1%
135	repository.unej.ac.id Internet	9 words — < 1%
136	repository.usd.ac.id Internet	9 words — < 1%
137	www.researchgate.net Internet	9 words — < 1%
138	yayasansetara.org Internet	9 words — < 1%
139	Ahmad Sururi. "Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa dan Masyarakat Melalui Pelatihan Administrasi Pemerintahan Di Desa Sukamenak Kecamatan Cikeusal Kabupaten Serang", INA-Rxiv, 2018 Publications	8 words — < 1%
140	Dwi Kurnia Adha, Siska Aprianti, Darul Amri. "Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Desa di Kabupaten Ogan Ilir", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Crossref	8 words — < 1%
141	Eko Sumarsono, Muh Effendi Purnomo. "EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA DENGAN PENERAPAN SISTEM DAN PROSEDUR AKUNTANSI DANA DESA", Solusi, 2019 Crossref	8 words — < 1%

142 Erniati Erniati, Salimin A, Wa Ode Reni. "PELAYANAN PUBLIK E-KTP DI DESA TIRONGKOTUA KECAMATAN KABAENA KABUPATEN BOMBANA", SELAMI IPS, 2020 8 words — < 1%
Crossref

143 Kaja Kaja. "MANAJEMEN KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN", FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 2020 8 words — < 1%
Crossref

144 Korneles Tuamain. "Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Implementasi Kebijakan Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Barat Daya Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pelaporan Dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemei", Koli Journal : English Language Education, 2020 8 words — < 1%
Crossref

145 Leni Agustina Daulay, Mudfar Alianur, Bettri Yustinaningrum, Nurul Aini. "PERAN BADAN USAHA MILIK DESA DALAM PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL MELALUI KEWIRAUSAHAAN SOSIAL", JALIYE: Jurnal Abdimas, Loyalitas, dan Edukasi, 2024 8 words — < 1%
Crossref

146 Siska Siska, Ilham Wahyudi, Rita Friyani. "ANALISIS AKUNTABILITAS PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA (APBDes) DI DESA BENIK KECAMATAN KELILING DANAU KABUPATEN KERINCI", Jambi Accounting Review (JAR), 2023 8 words — < 1%
Crossref

147 adoc.tips 8 words — < 1%
Internet

148	bengkulutoday.com Internet	8 words — < 1%
149	digilib.uinsa.ac.id Internet	8 words — < 1%
150	dspace.uui.ac.id Internet	8 words — < 1%
151	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet	8 words — < 1%
152	ejournalmalahayati.ac.id Internet	8 words — < 1%
153	eprints.walisongo.ac.id Internet	8 words — < 1%
154	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	8 words — < 1%
155	hoedhoed.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
156	journal-uim-makassar.ac.id Internet	8 words — < 1%
157	journal.stmikglobal.ac.id Internet	8 words — < 1%
158	journal.uir.ac.id Internet	8 words — < 1%
159	makartijaya.desa.id Internet	8 words — < 1%

160	media.neliti.com Internet	8 words — < 1%
161	melatriandaniblog.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
162	moonsbrain.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
163	ppid.patikab.go.id Internet	8 words — < 1%
164	repository.uma.ac.id Internet	8 words — < 1%
165	repository.umpalopo.ac.id Internet	8 words — < 1%
166	repository.unja.ac.id Internet	8 words — < 1%
167	theconversation.com Internet	8 words — < 1%
168	thesis.binus.ac.id Internet	8 words — < 1%
169	vdocuments.mx Internet	8 words — < 1%
170	villages.pubmedia.id Internet	8 words — < 1%
171	www.gampongaceh.com Internet	8 words — < 1%

172	Internet	8 words — < 1%
173	www.neliti.com Internet	8 words — < 1%
174	www.newsjob.info Internet	8 words — < 1%
175	Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi", Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam, 2022 Crossref	7 words — < 1%
176	Dani Muhtada, Ayon Diniyanto, Ganang Qory Alfana. "MODEL PENGELOLAAN DANA DESA: IDENTIFIKASI PROBLEM, TANTANGAN, DAN SOLUSI STRATEGIS", RISTEK : Jurnal Riset, Inovasi dan Teknologi Kabupaten Batang, 2018 Crossref	7 words — < 1%
177	Rauf A. Hatu, Ridwan Ibrahim, Sahrain Bumulo, Fadjrin S. Adahati. "Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Biluango, Kecamatan Kabila Bone, Kabupaten Bone Bolango", Dynamics of Rural Society Journal, 2024 Crossref	7 words — < 1%
178	afidburhanuddin.wordpress.com Internet	7 words — < 1%
179	eprints.perbanas.ac.id Internet	7 words — < 1%
180	, Rosita Umanailo, Husen Bahasoan, Edy Said Ningkeula et al. "NASKAH AKADEMIK KEUANGAN	6 words — < 1%

181 Desentralisasi tata kelola hutan politik ekonomi dan perjuangan untuk menguasai hutan di Kalimantan Indonesia, 2009. 6 words — < 1%

Crossref

182 Novi Tartila Akri, Nurmainah Nurmainah, Mohammad Andrie. "Analisis Kepatuhan Penggunaan Obat Antihipertensi Pasien Hipertensi Rawat Jalan Usia Geriatri Terhadap Tekanan Darah", Journal Syifa Sciences and Clinical Research, 2022 6 words — < 1%

Crossref

183 Sri Haryati, Fauziah Hanum, Heylen Amildha Yanuarita. "EVALUASI PENGELOLAAN DANA DESA DALAM PEMBANGUNAN FISIK DAN NON FISIK DI KECAMATAN DOKO KELURAHAN BLITAR", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2020 6 words — < 1%

Crossref

184 Tendri Tendri, Edy Karno, Rizal Rizal. "PERAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA LARONAH KECAMATAN OHEO KABUPATEN KONAWE UTARA", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2019 6 words — < 1%

Crossref

185 archive.org 6 words — < 1%

Internet

186 ejournal.unsrat.ac.id 6 words — < 1%

Internet

187 ejournal.upi.edu 6 words — < 1%

Internet

188

ituinisana.wordpress.com
Internet

6 words — < 1%

189

qdoc.tips
Internet

6 words — < 1%

190

repo.unand.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES

OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY

ON

EXCLUDE SOURCES

OFF

EXCLUDE MATCHES

OFF