

**ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN PERANGKAT DESA
DI DESA PAUH ANGIT KECAMATAN PANGEAN
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
PERIODE 2018-2023**

SKRIPSI

*Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Program Pendidikan Strata Satu
Program Studi Administrasi Negara*



Oleh:

SYA'BAN HAFIZUL HAQ
NPM: 180411064

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2022**

TANDA PERSETUJUAN

JUDUL : Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa
Di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean,
Kabupaten Kuantan Singingi

NAMA : Sya'ban Hafizul Haq

NPM : 180411064

PROGRAM STUDI : Administrasi Negara

FAKULTAS : Ilmu Sosial

UNIVERSITAS : Universitas Islam Kuantan Singingi

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Desriadi, S.Sos, M.Si
NIDN.1022018302

Sarjan M, S.Sos, M.Si
NIDN. 1008128002

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi

Emilia Emharis, S.Sos, M.Si
NIDN. 1002059002

ABSTRAK

Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala desa dalam menjalankan prosedur rekrutmen perangkat desa, kebijakan yang diterapkan, permasalahan ataupun kendala yang dihadapi dan solusi untuk mengatasinya. Studi penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan Teknik purposive sampling dengan cara Wawancara, Observasi, dan dokumentasi. Analisis data nya menggunakan Teknik analisis model interaktif melalui pengumpulan data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik. Ditandai Dengan Seluruh Prosedur Rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit Yang Mengacu Pada 3 Indikator Yakni: Indikator Pengetahuan, Indikator Keterampilan, Dan Indikator Kemampuan Sudah Berjalan Dengan Baik. Serta berjalan nya struktur pemerintahan desa dengan baik dan lancar dalam melayani dan mensejahterakan masyarakat Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023.

Kata Kunci: Prosedur, Rekrutmen

ABSTRACT

Analysis Of Village Apparatus Recruitmen Procedures In Pauh Angit Village Pangean District, Kuantan Singingi Regency for the 2018-2023 period.

this study aims to describe the role of the village head in carrying out the established village apparatus recruitment procedures. problem or obstacles faced and solution to overcome them this reseach study user qualitative methods with data collection carried out by purposive sampling technique by means of interview, observations, and documentation. Data analysis user interactive model analysis techniques through data collection, and drawing conclusions.

Based on the results of research in the field regarding the analysis of village apparatus recruirment procedures in pauh angit village, pangean district, Kuantan singingi regency for the 2018-2023 period. It has been going well. Market by all village apparatus recruitment procedures in pauh angit village which refer to 3 indicators, namly : knowledge indicators, skills indicators, and ability indicators that have been running sell. And running of the village government structure well and smoothly in serving and prospering the people of pauh angit village, pangean district, Kuantan singingi regency for the 2028-2023 period.

Kata Kunci: Procedures, Recruitment

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya berupa Keimanan, kesempatan, kesehatan, dan kekuatan sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi Penelitian yang berjudul **“ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN PERANGKAT DESA DI DESA PAUH ANGIT, KECAMATAN PANGEAN, KABUPATEN KUANTAN SINGINGI PERIODE 2018-2023“**.

Sholawat beserta Salam tidak lupa penulis hadiahkan kepada Baginda Rasulullah SAW, karena beliau lah panutan sejati umat Islam yang membawa manusia dari alam kegelapan sampai ke alam yang terang benderang serta penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap pada Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi penelitian ini masih jauh dari kata baik dari segi penulisan maupun pembahasannya. Dan penulis sangat mengharapkan masukan dari segala pihak untuk kesempurnaan Skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan Skripsi ini, di antaranya kepada:

1. **Bapak Dr H Nopriadi SKM MKes** selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. **Ibu Rika Ramadhanti, S.IP, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. **Bapak Emilia Emharis, S.Sos, M.Si** selaku kepala program Studi Administrasi Negara yang telah berkenan memberikan izin dalam penyusunan Skripsi ini.
4. **Bapak Desriadi, S.Sos, M.Si** selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.

5. **Bapak Sarjan S.Sos, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang Juga telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.
 6. **Bapak dan ibu dosen serta seluruh Staff** Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.
 7. **Orang Tua penulis Ayahanda Dan Ibunda serta saudara** yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan, baik secara moril maupun materil serta do'anya untuk penulis dalam menyusun Skripsi ini.
 8. **Rekan-rekan** seperjuangan lainya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semangat dan kerja sama nya.
- Akhir kata dengan sepenuh ketulusan penulis berharap semoga Skripsi ini berguna bagi kita, dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

Teluk kuantan, 11 April 2022

Penulis

SYA'BAN HAFIZULHAQ
NPM.180411064

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Secara Akademik.....	5
1.4.2 Secara Praktis.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Teori/ Konsep Desa.....	6
2.1.2 Teori/ Konsep Administrasi Negara.....	9
2.1.3 Teori/ Konsep Organisasi.....	11
2.1.4 Teori/ Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.5 Teori/ Konsep Rekrutmen.....	15
2.2 Kerangka Berfikir.....	19
2.3 Hipotesis.....	20
2.4 Definisi Operasional.....	20
2.5 Operasional Variabel.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Informan.....	23

3.3 Jenis Sumber Data Penelitian.....	24
3.3.1 Data Primer.....	24
3.3.2 Data Sekunder.....	24
3.4 Fokus Penelitian.....	25
3.5 Lokasi Penelitian.....	25
3.5.1 Alasan Memilih Lokasi Penelitian.....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.6.1 Wawancara.....	26
3.6.2 Observasi.....	26
3.6.3 Dokumentasi.....	26
3.7 Metode Analisis Data.....	26
3.7.1 Analisis Data Sebelum Dilapangan.....	26
3.7.2 Analisis Data Dilapangan.....	26
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	29
4.1 Sejarah Desa Pauh Angit.....	29
4.2 Kebudayaan Masyarakat Desa Pauh Angit.....	30
4.3 Letak Dan Kondisi Geografis.....	31
4.4 Iklim.....	31
4.5 Keadaan Kependudukan.....	32
4.6 Pendidikan.....	33
4.7 Kesehatan.....	34
4.8 Mata Pencaharian.....	34
4.9 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa.....	35
4.9.1 Uraian Tugas Pokok Dan Fungsi Pemerintahan Desa.....	36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
5.1 Identitas Informan.....	43
5.1.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
5.1.2 Informan Menurut Kelompok Umur.....	44
5.1.3 Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
5.2 Hasil Dan Pembahasan Penelitian.....	43

5.2.1	Tanggapan Informan Mengenai Indikator Pengetahuan.....	46
5.2.2	Tanggapan Informan Mengenai Indikator Keterampilan.....	50
5.3.3	Tanggapan Informan Mengenai Indikator Kemampuan.....	58
5.3	Analisis Kesimpulan.....	67
5.3.1	Analisis Hasil Berdasarkan Indikator Pengetahuan.....	67
5.3.2	Analisis Hasil Berdasarkan Indikator Keterampilan.....	68
5.3.3	Analisis Hasil Berdasarkan Indikator Kemampuan.....	49
5.3.4	Analisis Kesimpulan Dalam Prosedur Rekrutmen.....	49
BAB VI PENUTUP.....		71
6.1	Kesimpulan.....	72
6.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		75
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Operasional Variabel, Indikator, Dan Item Penilaian.....	22
Tabel 3.1 : Informan Penelitian.....	23
Tabel 3.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian.....	28
Tabel 4.1 : Jumlah Penduduk Desa Pauh Angit Tahun 2022.....	32
Tabel 4.2 : Klasifikasi penduduk Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 : Sarana Pendidikan Di Desa Pauh Angit.....	33
Tabel 4.4 : Sarana Kesehatan.....	34
Tabel 4.4 : Mata Pencaharian.....	35
Tabel 5.1 : Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 5.2 : Identitas Informan Berdasarkan Kelompok Umur.....	44
Tabel 5.1 : Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir.....	20
Gambar 2.1 : Struktur Organisasi Pemerintahan Desa.....	36
Gambar 2.1 : Struktur Organisasi Badan Permusyawaratan Desa.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penjelasan mengenai desa dalam Undang-Undang Desa nomor 6 Tahun 2014 telah menggambarkan bentuk keseriusan pemerintah pusat untuk membangun dan memperhatikan mulai dari desa, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak usul, dan atau/ hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Indonesia memiliki 83 ribu lebih desa, dari total keseluruhan desa yang terletak di seluruh pedalaman Indonesia. Baik itu desa yang masih tertinggal hingga desa yang sudah maju dan berkembang serta mampu menyejahterakan masyarakatnya tanpa banyak campur tangan pemerintah pusat. Desa merupakan prioritas pembangunan pemerintah saat ini, karena dengan memajukan dan menyejahterakan masyarakat desa adalah bagian dari keberhasilan Indonesia dalam pembangunan. Berbicara masalah desa, setidaknya ada 4 (empat) masalah pokok pembangunan pedesaan yang saling berkaitan satu sama lain, yakni masalah kemiskinan, kesehatan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan infrastruktur sebagai penunjang mobilitas masyarakat desa. Dan untuk menyelesaikan masalah pokok pembangunan tersebut, tentu merupakan tanggung jawab dari seluruh elemen masyarakat dan pemerintah desa.

Setiap proses dan dinamika pembangunan desa tentu adanya hasil yang di harapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di desa. Dengan adanya pelimpahan kewenangan dan hak penuh terhadap desa melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang desa, diharapkan seluruh desa yang ada di Indonesia mampu membangun kemandirian kesejahteraan masyarakat desa. Dalam Undang-Undang desa telah di atur sedemikian rupa terkait bagaimana peran dan fungsi serta partisipasi aparatur pemerintah ataupun masyarakat untuk mewujudkan kemajuan dan kemandirian desa. Tidak hanya itu, kapasitas dari elemen pemerintah desa maupun masyarakat juga menjadi tolak ukur dari kemajuan desa. Oleh karena itu, sangat di harapkan setiap desa memiliki aparatur pemerintah dan perangkat desa yang mencapai kapasitas mumpuni dibidangnya masing-masing, artinya kemampuan menguasai tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh aparatur dan perangkat desa serta kemampuan melihat maupun menafsirkan peluang yang bisa di capai untuk kemajuan desa. Permasalahan yang banyak terjadi di desa bahkan mencakup keseluruhan pinggiran indonesia adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah desa.

Kesulitan yang terjadi mengenai kapasitas maupun kompetensi yang di miliki oleh perangkat desa yang ada di sebagian maupun kebanyakan daerah yang ada di indonesia adalah bagaimana pelaksanaan Rekrutmen perangkat desa yang ada di setiap desa, karena tidak sedikit masyarat desa yang ingin dan mengikuti proses Rekrutmen untuk menjadi perangkat desa, bahkan banyak masalah yang terjadi saat proses Rekrutmen perangkat desa tersebut, seperti faktor usia yang tidak produktif, kurang nya kompetensi kerja di bidang nya, serta tingkat

pendidikan. dan segala permasalahan itu mengerucut pada sikap nepotisme kepala Desa terhadap proses rekrutmen perangkat Desa.

Berbagai permasalahan dalam prosedur Rekrutmen perangkat desa yang terjadi di desa pauh angit, kecamatan pangean, kabupaten kuantan singingi. Beberapa orang masyarakat memberikan keluhan terkait prosedur rekrutmen perangkat desa yang sepenuhnya di serahkan kepada kepala desa dan sudah menjadi hak prerogatif kepala desa dalam memilih dan menentukan perangkat desa nya.

Salah satu indikasi adanya sistim perjanjian kerja sama antar kepala desa dan calon perangkat desa pada saat masa kampanye berlangsung, yang nantinya akan di rekomendasikan kepala desa sebagai perangkat desa pada saat proses rekrutmen perangkat desa berlangsung.

Hal ini disebabkan Adanya pelimpahan wewenang terhadap kepala desa dan hak prerogatif Kepala Desa dalam penerimaan dan pemberhentian perangkat desa, dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 4, pasal 32 Tahun 2017 tentang tugas dan kewenangan kepala dalam Mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa.

Prosedur tersebut belum berjalan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa yaitu: “perangkat Desa yang di angkat kepala desa berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun”. Itu belum terealisasikan dengan baik dalam prosedur rekrutmen

perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

Dan tidak pernah dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa dilaksanakan secara Demokrasi, ataupun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. di tandai oleh prosedur yang berjalan hingga saat ini, perangkat desa hanya di tunjuk langsung oleh kepala desa.

Studi pembelajaran ini menjadi penting untuk di lakukan karena kaitan nya dengan manajemen sumberdaya manusia untuk mengetahui persoalan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. Dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mendeskripsikan “Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah dikaji dan bersumber dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dari penulis ialah “bagaimana prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi, ialah Untuk mendiskripsikan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi ada 2 (dua) yaitu manfaat Akademik dan manfaat praktis. Uraian singkat manfaat tersebut ialah:

1.4.1 Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan menambah bahan perpustakaan dan pengembangan ilmu pengetahuan maupun penelitian lebih lanjut dalam pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa, penelitian ini dapat memberikan referensi baru tentang pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa ataupun menguatkan referensi-referensi yang sudah ada. Berguna bagi masyarakat pada umumnya dan bagi Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara khususnya.

1.4.2 Secara praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah Desa pada pelaksanaan rekrutmen perangkat Desa, dalam meningkatkan kualitas tertentu, sehingga bisa menempatkan orang yang berkompeten sesuai dengan bidangnya hingga mencapai kemajuan untuk masyarakat desa secara umum. Dan sebagai masukan yang berguna bagi masyarakat, pemerintah Daerah maupun pemerintah Desa, Mahasiswa, pembaca serta instansi-instansi terkait lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori / Konsep Desa

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan atau hal tradisional yang di akui dan di hormati dalam system Pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistim pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa adalah kepala desa atau yang di sebut dengan nama lain di bantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa.

Desa berkedudukan di wilayah kabupaten/ kota, desa terdiri atas desa dan desa adat. Pemerintahan daerah Provinsi, dan pemerintahan daerah kabupaten/ kota dapat melakukan penataan desa, penataan tersebut bertujuan:

1. Mewujudkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa;
2. Mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat desa;
3. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan public;
4. Meningkatkan kualitas tata kelolah pemerintahan desa;
5. Meningkatkan daya saing desa.

Kewenangan desa di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan adat istiadat, kewenangan desa meliputi:

1. Kewenangan berdasarkan Hak asal usul;
2. Kewenangan local berskala desa;
3. Kewenangan yang di tugaskan oleh pemerintahan, pemerintahan daerah provinsi, pemerintahan daerah Kabupaten/ Kota dan;
4. Kewenangan lain yang di tugaskan oleh pemerintahan daerah provinsi atau pemerintahan daerah kabupaten/ kot, sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Wasistiono dan Tahir dalam Rauf (2015: 10) Desa adalah suatu bentuk kuno dari kehidupan Bersama sebanyak beberapa ribu orang, hamper semuanya saling mengenal kebanyakan di dalam nya hidup dari pertanian, perikanan dan sebagainya.

Menurut Soetardjo dalam Nurcholis (2011: 20) desa juga dapat di pahami sebagai Lembaga asli pribumi yang mempunyai wewenang mengatur rumah tangga sendiri berdasarkan hokum adat.

Desa adalah suatu kesatuan hukum, dimana tempat tinggal suatu masyarakat desa yang di maksud di atas. pemerintahan sampai sekarang merupakan suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah di bawah camat telah memiliki hak menyelenggarakan rumah tangga. hak menyelenggarakan rumah tangga ini

bukan hak otonomi sebagai mana di maksudkan UUD Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah.

Definisi desa juga ditekankan dan juga diperkuat oleh hukum melalui Undang Undang. UU yang memberikan definisi tentang desa adalah UU No. 5 Tahun 1979 yang menjelaskan bahwa desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat dan hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Definisi desa menurut UU ditambahkan pada UU No. 22 Tahun 1999. Dalam UU tersebut, kembali dijelaskan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan Nasional dan berada di daerah Kabupaten.

Paul H. Landis (2012: 79) memberikan definisi desa lebih lengkap dengan ciri-ciri yang melekat pada masyarakatnya. Menurut Paul, desa memiliki 3 ciri yakni sebagai berikut:

1. Mempunyai pergaulan hidup yang saling kenal mengenal antar ribuan jiwa
2. Ada pertalian perasaan yang sama tentang kesukuan terhadap kebiasaan

3. Cara berusaha (ekonomi) adalah agraris yang paling umum yang sangat dipengaruhi alam sekitar seperti iklim, keadaan alam, kekayaan alam, sedangkan pekerjaan yang bukan agraris adalah bersifat sambilan.

Berbeda dengan ahli lainnya, definisi desa menurut Paul menggaris bawahi pada jumlah penduduk secara mendetail dengan batasan ribuan jiwa. Sedangkan di nomor dua, Paul memberikan garis bawah tentang kebiasaan yang sama dalam suatu wilayah desa. Dan untuk melengkapinya, Paul memberikan ciri nomor 3 yang lebih mengarah pada faktor geografis desa.

2.1.2 Teori/ Konsep Administrasi Negara

Menurut Dimock diikutip anggara (2012 : 134), mengatakan bahwa: Administrasi Negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga memulai dari suatu keluarga sehingga perserikatan bangsa-bangsa di susun, digerakan, dikemudikan.

Menurut Lianggie dalam pasalong, Harbani (2011 : 3), Mendefenisikan administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Siswandi (2017 : 1), Menjelaskan bahwa : kata Administrasi diambil dari kata “ad” dan “ministro”, Ad mempunyai arti “kepada” dan “ministro” berarti “melayani”. Dengan demikian, diartikan sebagai pelayanan atau pengabdian terhadap subjek tertentu. Selain itu, kata administrate berasal dari bahasa Belanda, yang artinya lebih sempit dan terbatas pada aktivitas ketatausahaan, yaitu kegiatan penyusunan dan pencatatan keterangan yang

diperoleh secara sistematis, yang berfungsi mencatat hal-hal yang terjadi dalam organisasi sebagai bahan laporan bagi pimpinan, didalamnya merupakan kegiatan menulis, mengirim, dan menyimpan keterangan dan dikaitkan pula dengan aktivitas administrasi perkantoran yang hanya merupakan salah satu bidang dari aktivitas administrasi yang sebenarnya. Kebutuhan yang menimbulkan tujuan bersama tersebut, menghendaki suatu kerjasama dari kelompok manusia sebelum melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan pemikiran-pemikiran terlebih dahulu agar proses pencapaian tujuan itu dapat dijalankan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Haryadi dalam jurnal (Herliana, 2016) “Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Rahmat dalam Siswandi (2017 : 2), Menyebutkan bahwa: Administrasi adalah jenis pekerjaan yang memanfaatkan Aktifitas manusia dalam pola kerjasama sebagai upaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

Ciri Pokok Administrasi Menurut Rahmat dalam Siswandi (2017 : 2), Administrasi memiliki beberapa ciri pokok Administrasi, yaitu:

1. Sekelompok orang, artinya kegiatan Administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.

2. Kerja sama, artinya kegiatan Administrasi hanya mungkin terjadi jika duaorang atau lebih bekerja sama.
3. Pembagian tugas, artinya kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.
4. Kegiatan yang runtut dalam suatu proses, artinya kegiatan Administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.
5. Tujuan, artinya sesuatu yang di inginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.

2.1.3 Teori Konsep Organisasi.

menurut Hasibuan (2013: 24) organisasi adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Waldo dalam Silalahi (2011:124), menyebutkan : “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetapdalam suatu sistem administrasi”.

Prof, Dr. Sondang P. Siagian (2014) mengemukakan pendapat bahwa organisasi merupakan bentuk perserikatan atau persekutuan yang di lakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling melakukan kerja sama dalam sebuah ikatan yang formal. Kerja sama yang di lakukan di maksud untuk mencapai tujuan Bersama yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam melakukan kerja sama tersebut beberapa orang di sebut sebagai atasan dan beberapa lain nya merupakan bawahan.

Menurut Weber dikutip oleh Silalahi (2011:124), menyebutkan: “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya”.

Berdasarkan definisi-definisi yang disebutkan oleh para pakar dapat ditarik kesimpulan, bahwa organisasi merupakan kolektivitas kelompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja serta pembagian kerja dan aktivitas yang tersusun secara hirarki dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan organisasi.

Unsur-unsur Organisasi menurut Anggara (2012: 29), menyebutkan :

1. Organisasi, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
2. Manajemen, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengoordinasian, pengawasan, penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja.
3. Komunikasi, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerjasama.
4. Kepegawaian, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai yang diperlukan.
5. Keuangan, yaitu pengolahan segi-segi pembiayaan dan pertanggung jawaban keuangan.
6. Perbekalan, yaitu perencanaan, pengadaan dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan kerja.

7. Tata Usaha, yaitu penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
8. Hubungan Masyarakat, yaitu perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerjasama.

Setiap organisasi didalamnya terdapat manajemen, sekecil apapun bentuk organisasi itu. Tanpa adanya manajemen organisasi tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan dan tanpa proses manajemen maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

2.1.4 Teori / Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012: 5) untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial (*managerial functions*). Dan fungsi operasional (*operational functions*). Perlu di ingat kembali dalam buku manajemen sudah di jelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staff (*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut Merupakan tugas bagi setiap manejer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013 : 6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Menurut Handoko (2014 : 4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun Organisasi.

Menurut Hasibuan (2017 : 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Desseler, Gary (2015 : 3), Manajemen Daya Manusia adalah Proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi Karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan Keadilan.

Menurut (Nawawi, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga

disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012 : 5), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2.1.5 Teori / Konsep Rekrutmen

Menurut suparyadi (2015: 135) Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang di perlukan dalam organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu. Perekrutan bukan hanya sekedar untuk memperoleh tenaga kerja sebanyak-banyak nya, tapi jumlah nya tertentu dan harus memiliki persyaratan tertentu pula. Yaitu mereka yang memiliki ilmu, keterampilan dan kemampuan yang benar-benar di perlukan dan sesuai dengan posisi jabatan yang lowong.

Salah satu komponen yang tidak lupa penting nya dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen pegawai. Rekrutmen pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dapat terjadi sebaliknya bahwa kesalahan dalam rekrutmen pegawai dapat mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan dalam rekrutmen dapat terjadi pada ketidak

sesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan di pangkunya.

Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan (power) suatu organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen harus di lakukan dengan tepat, karna di suatu sisi dapat menjadi kekuatan bagi suatu organisasi dan di sisi lain dapat melemah kan organisasi itu sendiri. Ketepatan rekrutmen pegawai dapat di tunjukan oleh adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan pegawai. Perencanaan pegawai meliputi kualitas dan kualitas pegawai yang akan direkrut suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan rekrutmen pegawai untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia.

Rekrutmen adalah suatu proses yang di awali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pada pelamar memasukan berkas lamaran nya. Jadi proses rekrutmen terpisah dari proses seleksi. Dan proses seleksi di lakukan setelah proses rekrutmen di lakukan.

A. Berbagai nilai yang perlu di perhatikan dalam proses rekrutmen.

Ada berbagai nilai yang perlu di perhatikan dalam rekrutmen, yaitu nilai keadilan social, efisiensi administrasi, dan nilai respon tanggung politik (political responsiveness). Nilai-nilai merupakan nilai-nilai utama dalam administrasi publik. Nilai keadilan social sangat perlu di perhatikan dalam rekrutmen, khususnya pada organisasi public

Dalam hal ini orang yang bertanggung jawab dalam rekrutmen perlu memperhatikan semua kelompok-kelompok yang ada di dalam masyarakat,

agar dapat “terwakili” di dalam organisasi. ideal nya pada institusi publik terwakili berbagai etnis dan berbagai lapisan masyarakat, akan tetapi sulit untuk di capai apalagi jika di kaitkan dengan persyaratan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki.

Nilai keadilan social merupakan suatu nilai yang sangat tinggi, akan tetapi sulit di implementasikan. Dikatakan demikian, karna kenyataan menunjukan di berbagai institusi pemerintah dan pemerintah daerah di monopoli oleh kelompok-kelompok masyarakat tertentu.

B. Pengaruh eksternal rekrutmen

Ada tiga pengaruh eksternal rekrutmen, yaitu kondisi ekonomi, factor politik dan hokum tindakan affirmative (Bernardin dan Russel, 1993)

1. Kondisi Ekonomi

Penerimaan pegawai tergantung pada kemampuan keuangan atau anggaran pemerintah. Pada saat terjadi resesi ekonomi anggaran pemerintah menurun dan berdampak pada pengurangan rekrutmen pegawai. Menurut Klingner dan Nalbandian (1980) menjelaskan bahwa pada saat pertumbuhan ekonomi tinggi, maka: (a) sulit mencari pelamar berkualitas, (b) tingginya permintaan promosi di dalam organisasi dan rekrutmen pegawai-pegawai dari luar, dan (c) rekrutmen dilakukan secara terbuka dan terus menerus.

Pada saat pertumbuhan ekonomi rendah, maka: (a) terjadi surplus pelamar yang berkualitas, (b) rendahnya permintaan promosi di dalam organisasi, dan (c) rekrutmen di lakukan secara terbatas.

2. Factor politik

Factor politik mempengaruhi rekrutmen, karena perubahan dalam prioritas pemerintah. Contohnya: pergantian pemimpin politik akan berpengaruh terhadap program-program yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Hukum tindakan affirmative

Hukum ini mengharuskan pemerintah/organisasi publik lebih terbuka terhadap pekerjaan-pekerjaan yang lowong. Mereka harus merekrut pegawai dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua warga negara mengenai pekerjaan yang lowong itu.

C. Teknik-teknik rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dua Teknik rekrutmen, yaitu sentralisasi dan desentralisasi.

1. Sentralisasi

Pada umumnya organisasi yang besar menggunakan rekrutmen secara sentralisasi, karena dapat menguntungkan terutama dari segi biaya. Sentralisasi rekrutmen dilakukan apabila semua departemen ingin merekrut pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya.

2. Desentralisasi

Desentralisasi dilakukan kalau jumlah pegawai yang ingin diterima lebih sedikit, terbatas dan masing-masing departemen menginginkan pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya.

D. Sumber-sumber rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen pegawai, yaitu internal dan eksternal (Bernardin dan Russel, 1993; Klingner dan Nalbandian, 1980) rekrutmen internal yaitu mencari pelamar dari pegawai-pegawai yang sudah ada dalam organisasi. Keuntungan dari rekrutmen internal adalah (a) biaya lebih murah jika dibandingkan dengan rekrutmen eksternal, (b) organisasi secara khusus telah memiliki pengetahuan tentang keterampilan dan kemampuan pelamar internal dari pada pelamar eksternal, dan (c) kebijaksanaan organisasi untuk melakukan promosi di dalam organisasi akan mempertinggi semangat para pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja.

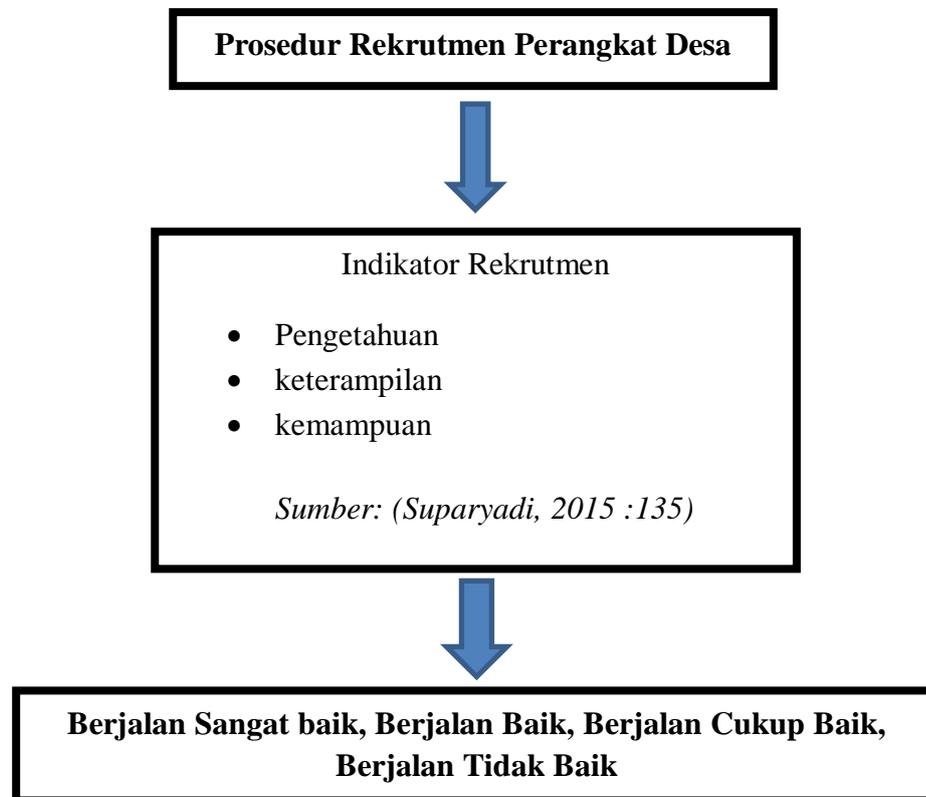
Rekrutmen eksternal adalah merekrut pegawai dari luar organisasi, keuntungan utama rekrutmen ini ialah dapat memberikan ide-ide baru dan pemikiran-pemikiran baru dalam pengambilan keputusan organisasi. Sedangkan kelemahan utamanya ialah mungkin berdampak negatif pada kekompakan dan moral kerja, kelemahan yang lain adalah biaya yang lebih tinggi di bandingkan dengan rekrutmen eksternal.

2.2 Kerangka Berfikir

Menurut sugiyono (2017: 60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah analisis prosedur rekrutmen perangkat desa, berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir Analisis Prosedur Rekrutmen.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Diduga terjadinya perjanjian kerja sama pada saat proses kampanye kepala desa, sehingga pada saat rekrutmen perangkat desa ini, kepala desa menunjuk perangkat desa sesuai dengan hak prerogatif kepala desa. di Desa pauh angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.” Belum sesuai dengan semestinya.

2.4 Definisi Operasional

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2016 : 90), “Defini Operasional merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk

memasukkan unit unit analisis ke dalam kategori kategori tertentu dari tiap tiap variabel.

menurut Darma (2011), “Definisi Operasional merupakan bagian yang diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) itu konsisten antara sumber data (Responden) yang satu dengan responden yang lain. Dalam mendefinisikan suatu variabel, penulis perlu cara dan metode pengukuran, hasil ukuran atau kategorinya, serta skala pengukuran yang digunakan.”

2.5 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015, hlm. 38) Operasional Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau suatu nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Defenisi variabel-variabel penelitian harus di rumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, defenisi operasional variabel nya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1: Operasional Variabel, Indikator, Dan Item Penilaian.

Vaiabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa.	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang desa. 2. Pengetahuan tentang Tupoksi perangkat desa. 3. Pengetahuan tentang Kebudayaan dan Adat Istiadat Desa 	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan dalam Berkomunikasi. 2. Keterampilan dalam Teknologi. 3. Keterampilan dalam Berkolaborasi. 	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,
	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Bekerja Sama Tim. 2. Kemampuan Berinterasi dengan Masyarakat. 3. Kemampuan berinteraksi dengan atasan. 	Berjalan sangat Baik, Berjalan Baik, Berjalan Cukup Baik, Tidak Berjalan Baik,

Sumber: Data Modifikasi Penulis 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian Kualitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa teknik pengumpulan data: wawancara, observasi, Dan Dokumentasi. penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu.

3.2 Informan

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2017: 94) informan adalah orang dalam pada latar penelitian. Fungsinya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. berikut ini merupakan Tabel 3.1 mengenai Informan penelitian:

Tabel 3.1: Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Desa	1	9%
2	Sekretaris Desa	1	9%
3	Kaur	4	36%
4	Tokoh Masyarakat	5	45%
Jumlah		11	100%

Sumber: Data olahan 2021

Dalam menentukan Informan pada metode penelitian ini, penulis menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja, dan atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu.

3.3 Jenis Sumber Data Penelitian

Sumber Data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Data yang diperoleh langsung dari lapangan yang berasal dari responden sebagai objek penelitian atau data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Yaitu diantaranya melalui Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini. Bisa juga data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Fokus Penelitian

Berdasarkan dengan judul penelitian yaitu, “Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi”. Oleh karena itu yang menjadi fokus dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Pasal 2 Ayat 2 Tahun 2017 tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mengambil lokasi pada Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5.1 Alasan Memilih Lokasi Penelitian

Alasan Peneliti memilih lokasi atau Wilayah tersebut karena Peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut, dan cukup mengetahui kondisi perkembangan Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa di wilayah yang menjadi tujuan penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui beberapa studi lapang. Studi lapang adalah teknik atau metode penelitian dimana peneliti langsung terjun ke lapang untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

3.6.1 Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015: 72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi ataupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat di kerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

3.6.2 Observasi

Menurut Maelong Observasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan pengamatan langsung menggunakan mata tanpa ada alat bantuan untuk keperluan yang di butuhkan dalam penelitian dengan perencanaan yang sistematis.

3.6.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013 : 240), Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya karya mental dari seseorang.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Sebelum Di Lapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah terjun ke lapangan. Dalam hal ini Sugiyono (2016: 245) menyatakan bahwa analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus menerus sampai penulisan hasil penelitian.

3.7.2 Analisis Data Di Lapangan

Analisis data dalam peneitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan telah selesai pengumpulan data dalam

periode tertentu. Pada saat wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah di analisis tidak terasa memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang di anggap kredibel. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016, hlm. 337) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data nya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data (*data reduction*) penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/ verifikasi (*conclusion/ verification*).

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian berisikan urutan kegiatan yang akan dilakukan. Jadwal kegiatan ditulis sedetail mungkin agar dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai jalannya kegiatan atau penelitian dari awal sampai akhir. Jadwal kegiatan penelitian proposal ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan. Dimulai dari pembuatan proposal, pengajuan judul, bimbingan proposal, seminar proposal, revisi proposal, pengumpulan data, pengolahan data, bimbingan skripsi, siding skripsi. Adapun jadwal kegiatan penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat pada table dibawah ini :

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Desa Pauh Angit

Desa yang lebih di kenal dengan istilah kampung atau banjar adalah suatu peradaban masyarakat yang bermukim pada wilayah tertentu yang masih mempunyai hubungan kekerabatan antar suku dan adat istiadat yang sangat kental dengan mata pencarian utama mereka adalah pertanian, perkebunan, perikanan, dan sebagian kecil bekerja swasta.

Wilayah yang dulunya hutan, ataupun rimba yang penuh dengan pohon-pohon besar dan penuh dengan hewan buas, dirambah menjadi ladang-ladang dan perkebunan warga, ladang dibuka menjadi perkampungan, dan kampung ini adalah pemukiman umum masyarakat dan dijadikan tempat hidup dengan jangka waktu yang sangat lama. Begitulah asal mula kampung yang sekarang lebih di kenal dengan nama Desa. Nama Desa Pauh Angit ini berdasarkan cerita dari orang tua-tua dulu di kampung adalah di ambil dari nama pohon atau tumbuhan besar yang tumbuh ditepi sungai yang dulunya tempat mandinya para masyarakat sekitar, dan sampai saat ini pohon tersebut masih banyak di jumpai di Desa Pauh Angit.

Berdasarkan kebiasaan mereka menyebut desa tersebut Desa Pauh Angit, maka sampai saat sekarang desa tersebut di beri nama desa pauh angit. Desa Pauh Angit adalah salah satu desa di Kecamatan Pangean yang berpusatkan di koto

tinggi pangean. Diman tempat pemangku adat bertemu dan bermufakat dirumah godang.

Koto artinya kesepakatan kata, yaitu adalah daerah tertua di Kecamatan Pangean. Dari sinilah mula-mula desa-desa di Kecamatan Pangean sehingga terbentuk 7 Desa di Kecamatan Pangean. Dimana perkembangan ini dipengaruhi oleh perkembangan penduduk dari tahun ke tahun meningkat. Ini adalah salah satu sebab terjadinya banyak desa yang pemekaran dari sebuah dusun yang merupakan bagian dari Desa itu sendiri.

Desa Pauh Angit ini merupakan salah satu dari 17 Desa yang ada di Kecamatan Pangean, yang terletak di tengah-tengah dari Kecamatan Pangean, yang mempunyai luas wilayah 2,71 KMPersegi.

4.2 Kebudayaan Masyarakat DesaPauhAngit

Budaya dan tradisi desa pauh angit sama dengan desa-desa lain di kabupaten kuantan singingi yang mempertahankan tradisis pacu jalur, di era tahun 80-an desa pauh angit memiliki jalur andalan yang bernama TODUANG BAKOTAT SIRAJO ALAM yang pada saat itu memiliki prestasi yang cukup gemilang baik di tingkat kecamatan, maupun di tingkat nasional di teluk kuantan. Setelah kejayaan jalur toduang bakotat sirajo alam muncul jalur TODUANG PUTIAH SINYALO API yang juga mempunyai prestasi cukup gemilang pada awal-awal nya. Hal itu dibuktikan pada awal-awalnya dengan meraih juara I tepat pada turun mandi nya (lomba perdana) pada event uji coba di desa pulau kumpai pangean,walaupun

akhirnya meredup kembali. Berakhirnya masa jalur toduang putih sinyalo api maka muncul kembali jalur andalan Yagninya jalur TODUANG BAKOTAT BUNGO KIRANA yang pada saat itu sempat berjaya dalam 1 tahun dan berkali-kali mendapatkan juara I pada event antar kecamatan. Walaupun pada akhirnya harus menelan kepahitan pada event Nasional yang mungkin karena persaingan sudah semakin ketat. Setelah berakhirnya masa kejayaan toduang bakotat bungo kirana akhirnya muncul kembali sang juara baru, jalur kebanggaan desa pauh angit, kebanggaan kecamatan pangean, dan juga jalur kebanggaan kabupaten kuantan singingi. Yagninya jalur SIPOSAN RIMBO. jalur yang berkali-kali mendapatkan JUARA I di even kecamatan serta 3 Kali berturut-turut mendapatkan juara I di event Nasional sampai akhirnya menjadi pemegang piala bergilir yang merupakan keinginan setiap jalur antar kecamatan yang ingin memiliki nya. Jalur ini berjaya dari tahun 2014 sampai saat ini masih memberikan prestasi yang sangat baik untuk menjadi kebanggan kecamatan pangean. Semangat pemacu jalur siposan rimbo membangun semangat yang cukup besar pada masyarakat kuansing khususnya dan Kabupaten Kuantan Singingi Umumnya.

4.3 Letak Dan Kondisi Geografis

Desa Pauh Angit adalah salah satu Desa yang ada di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantang Singingi Provinsi Riau deangan memiliki luas wilayah 2,71 KM. Secara administratif wilayah Desa Pauh Angit terbagi dalam 4 Dusun yang sebagian kecil wilayah desa ini diperuntukan untuk lahan pertanian sawah dan

ladang. Jarak tempuh menuju desa ini dari Ibukota Kuantan Singingi dengan jarak tempuh 30 KM Dan lama tempuh sekitaran 40 menit.

4.4 Iklim

Iklim di desa Pauh Angit sebahaimana Desa-desa lain di Indonesia memiliki iklim penghujan dan kemarau. Hal tersebut berpengaruh terhadap pertanian dan perkebunan serta peternakan yang ada di Desa Pauh Angit. Namun hal ini juga mendukung hasil pertanian, perkebunan dan peternakan pada masyarakat Desa Pauh Angit.

4.5 Keadaan Kependudukan

Berdasarkan data demografi Desa, jumlah penduduk Desa Pauh Angit tercatat sebanyak 1051 Jiwa atau 326 KK, dengan jumlah laki-laki 518 jiwa dan perempuan 533 jiwa.

Tabel 4.1 : Jumlah Penduduk Desa Pauh Angit Tahun 2022

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	518
2	Perempuan	533
Jumlah Total		1051

Sumber : Kantor Desa Pauh 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat menunjukkan bahwa jumlah penduduk Desa Pauh Angit tahun 2022 secara keseluruhan sebanyak 1051 jiwa, dengan jumlah

penduduk laki-laki berjumlah 518 jiwa, dan jumlah perempuan sebanyak 533 jiwa.

Tabel 4.2 : Klasifikasi Penduduk Desa Pauh Angit Menurut Usia

No	Usia	Jenis Kelamin		Jiwa
		Laki-laki	Perempuan	
1	0-5 Tahun	44	35	79
2	6-9 Tahun	45	29	74
3	10-19 Tahun	52	39	91
4	20 Tahun keatas	377	430	807
Jumlah		518	533	1051

Sumber : Kantor Desa Pauh Angit 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat klasifikasi penduduk Desa Pauh Angit berdasarkan usia. Dimulai dari usia 0-5 tahun berjumlah 79 jiwa 6-9 tahun berjumlah 74 jiwa, 10-14 tahun berjumlah 91 jiwa, dan 15 tahun ke atas berjumlah 807 jiwa, dan total keseluruhan 1051 jiwa.

4.6 Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk membekali manusia dengan pengetahuan sebagai modal dasar bagi pembangunan dan juga ikut mempengaruhi tingkat sosial serta perekonomian seseorang. Dalam usaha pemerintah ataupun masyarakat untuk meningkatkan sumberdaya manusia dan pemerataan pembangunan yang dilaksanakan segala bidang baik bersifat fisik maupun non fisik (mental), membuka sekolah umum, sekolah keagamaan dalam

hal ini pemerintah juga tidak pernah berhenti untuk berusaha membangun dan membuat sarana dan prasarana untuk meningkatkan pendidikan masyarakat, agar masyarakat Desa Pauh Angit tidak tertinggal dari desa-desa lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3 : Sarana pendidikan di desa Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022

No	Sarana Pendidikan	Jumlah
1	Taman kanak-kanak	1
2	Madrassa Diniyah Awaliyah (MDA)	1
3	Sekolah Dasar Negeri	1
4	SMP/MTS	1
5	SMK/SMK	Belum Ada
Jumlah		4

Sumber : Data Lapangan Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana pendidikan di Desa Pauh Angit cukup memadai Jika dilihat dari segi taman kanak-kanak sampai ke Sekolah Dasar Negeri (SDN), dan Juga SMP/MTS. Namun demikian SMA/SMK Belum Di Dirikan DI Desa Pauh Angit. Walaupun masyarakat desa pauh angit sangat mengharapkan di dirikan SMA/SMK. Sebab jarak dari Desa Pauh Angit ke SMA di Desa Koto Tinggi Pangean lumayan cukup jauh, begitupun juga jarak ke SMA di Kecamatan Benai.

4.7 Kesehatan

Untuk fasilitas kesehatan di Desa Pauh Angit terdapat sebuah Puskesmas, dan sebuah Posyandu. Sementara itu untuk Puskesmas Desa Pauh Angit masih bergabung dengan Puskesmas di Desa Pasar Baru Kecamatan Pangean. Untuk jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Jumlah kesehatan di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022

No	Fasilitas Kesehatan	Jumlah
1	Puskesmas	1
2	Posyandu	1
3	Puskesmas	Belum Ada
Jumlah		2

Sumber : Data Lapangan Tahun 2022

4.8 Mata Pencaharian

Mata pencaharian merupakan salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus akan turut menentukan kelangsungan hidup mereka sendiri. Mata pencaharian penduduk Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Beraneka ragam, sebagian besar mata pencaharian penduduk di Desa ini adalah sebagai petani dan berkebun. selain itu ada juga yang berdagang, Guru, ASN, tukang Bidan/perawat, TNI/Polri, dan Buruh. Untuk lebih jelasnya mengenai mata pencaharian penduduk Desa Pauh Angit dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 : Mata Pencaharian Pokok Warga Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022

No	Mata Pencaharian	Jumlah (Jiwa)
1	Petani	361
2	Buruh Tani	44
3	Aparatur Sipil Negara (ASN)	14
4	Pedagang	22
5	Montir	3
6	Perawat/Bidan	2
7	TNI/Polri	-
8	Karyawan Swasta	18
9	Honorar	25
10	Pengacara	1
11	Pelajar/Belum Bekerja	317
Jumlah		807

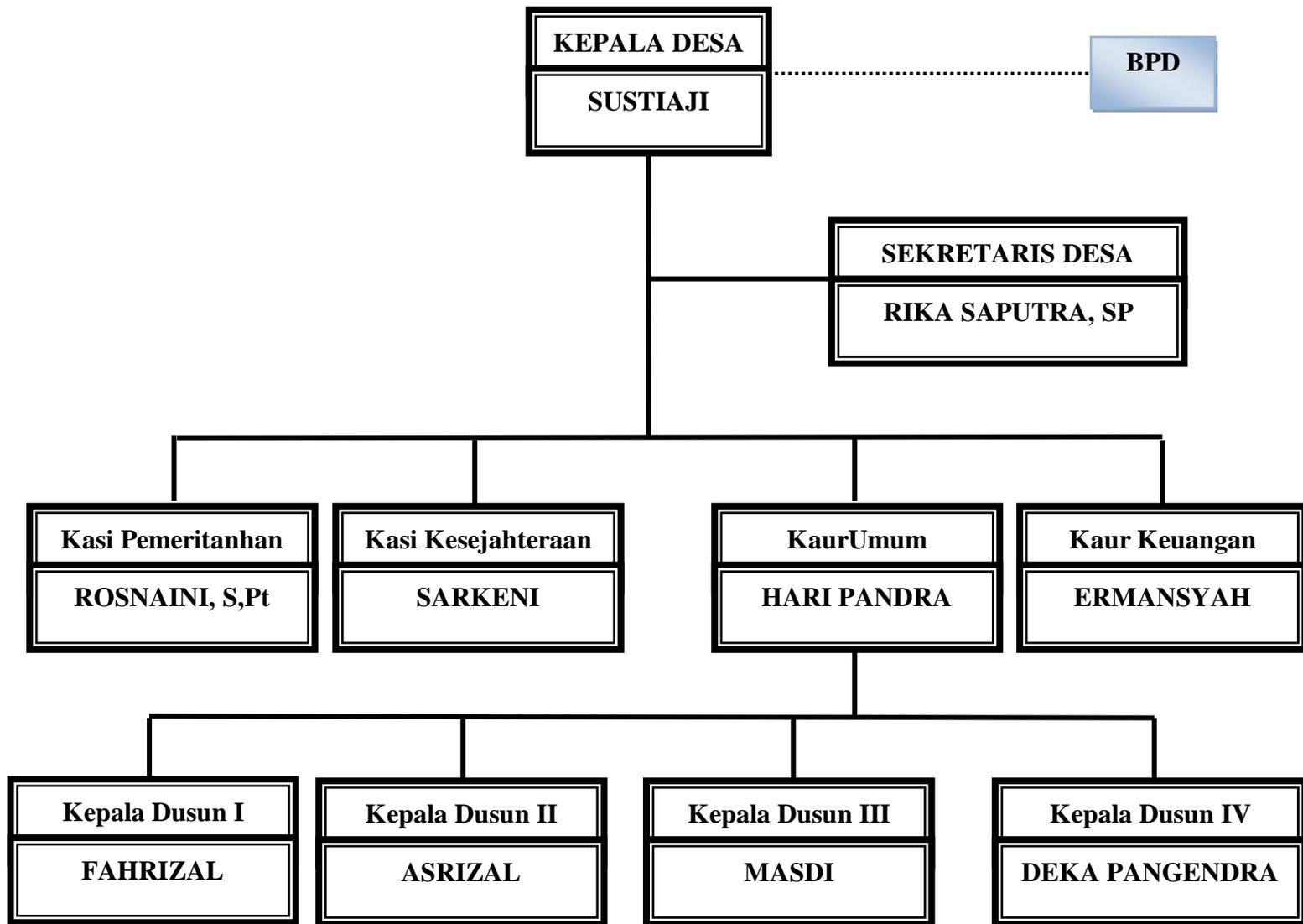
Sumber : Kantor Desa Pauh Angit Tahun 2022

Dari tabel di atas dilihat bahwa sebagian besar dari masyarakat Desa Pauh Angit adalah sebagai petani yaitu sebanyak 361 orang, Buruh Tani 44 Orang, ASN 14 Orang, Pedagang 22 Orang, Montir 3 Orang, Perawat/Bidan 2Orang, TNI/Polri - Orang, Karyawan swasta 18 Orang, Honorar 25 Orang, Pengacara 1 Orang, Pelajar/Belum bekerja 317 Orang, dan total keseluruhan 807.

4.9 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan berbagai pelayanan kepentingan umum kepada masyarakat mulai dari keamanan, Kesehatan, Kependudukan, serta Ketertiban dan lain sebagainya. Menurut Sondang P Siagian organisasi yang bagus menciptakan dan mendudukan orang-orang dalam satu jabatan, mengetahui struktur organisasi pemerintah di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat kita lihat pada struktur dibawah ini :

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pemerintahandi Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022



Sumber : SusanaOrganisasiPemerintahanDesaPauh Angit Kecamatan PangeanKabupatenKuantan Singingi.

4.9.1 Uraian Tugas Pokok Dan Fungsi Pemerintahan Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun tugas pokok dan fungsi pada masing-masing bagian pada kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean;

1. Kepala Desa

Adapun tugas dan fungsi kepala desa sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD.
- Mengajukan rancangan Peraturan Desa (PERDES)
- Menetapkan peraturan-peraturan yang telah mendapat persetujuan bersama BPD
- Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan Desa mengenai APBD untuk di bahas dan ditetapkan bersama BPD
- Membina kehidupan masyarakat Desa
- Membina ekonomi Desa
- Mengkoordinasikan pembangunan Desa secara partisipatif
- Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

2. Sekretaris Desa

Adapun tugas dan fungsi Sekretaris Desa meliputi:

A. Tugas pokok : membantu Kepala Desa dalam mempersiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi Desa, mempersiapkan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan Desa.

B. Fungsi :

- Penyelenggara kegiatan administrasi dan mempersiapkan bahan untuk kelancaran tugas Kepala Desa
- Melaksanakan tugas Kepala Desa jika Kepala Desa berhalangan
- Melaksanakan tugas Kepala Desa jika Kepala Desa diberhentikan sementara
- penyiapan bantuan penyusunan peraturan Desa
- penyiapan bahan laporan penyelenggaraan pemerintahan Desa
- pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas urusan
- pelaksanaan tugas lain yang di berikan Kepala Desa

3. Kepala urusan (KAUR) Umum

A. Tugas pokok : membantu Sekretaris Desa dalam melaksanakan administrasi umum, tata usaha dan kearsipan. Pengelolaan inventaris kekayaan Desa, serta mempersiapkan bahan Rapat

B. Fungsi :

- Pelaksanaan, pengendalian dan pengelolaan surat masuk dan surat keluar serta pengendalian tata kearsipan
- Pencatatan inventaris kekayaan Desa
- Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum

- Pelaksanaan penyediaan, penyiapan dan pendistribusian alat tulis kantor serta pemeliharaan dan perbaikan peralatan kantor
- Pengelolaan administrasi perangkat Desa
- Persiapan bahan-bahan laporan
- Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh sekretaris desa

4. Kepala Seksi (KASI) Pemerintahan :

A. Tugas Pokok ; membantu Kepala Desa dalam melaksanakan pengelolaan administrasi kependudukan, administrasi pertanahan, pembinaan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat Desa, mempersiapkan bahan perumusan kebijakan penataan, kebijakan dalam penyusunan produk hukum Desa

B. Fungsi :

- Pelaksanaan kegiatan administrasi kependudukan
- Persiapan bahan-bahan penyusunan rancangan peraturan Desa dan keputusan Kepala Desa
- Pelaksanaan kegiatan administrasi pertanahan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang di berikan kepala Desa

5. Kepala Seksi (KASI) Pembangunan :

A. Tugas Pokok : melaksanakan dan membina pembangunan serta mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat

B. Fungsi :

- Mendorong partisipasi Masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan
- Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang pembangunan Desa
- Menyiapkan bahan dan menyusun pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pembangunan Desa
- Menyiapkan bahan dan melaksanakan sosialisasi dan penyebarluasan informasi atas kebijakan teknis dan pelaksanaan kegiatan pembangunan Desa

6. Kepala Dusun

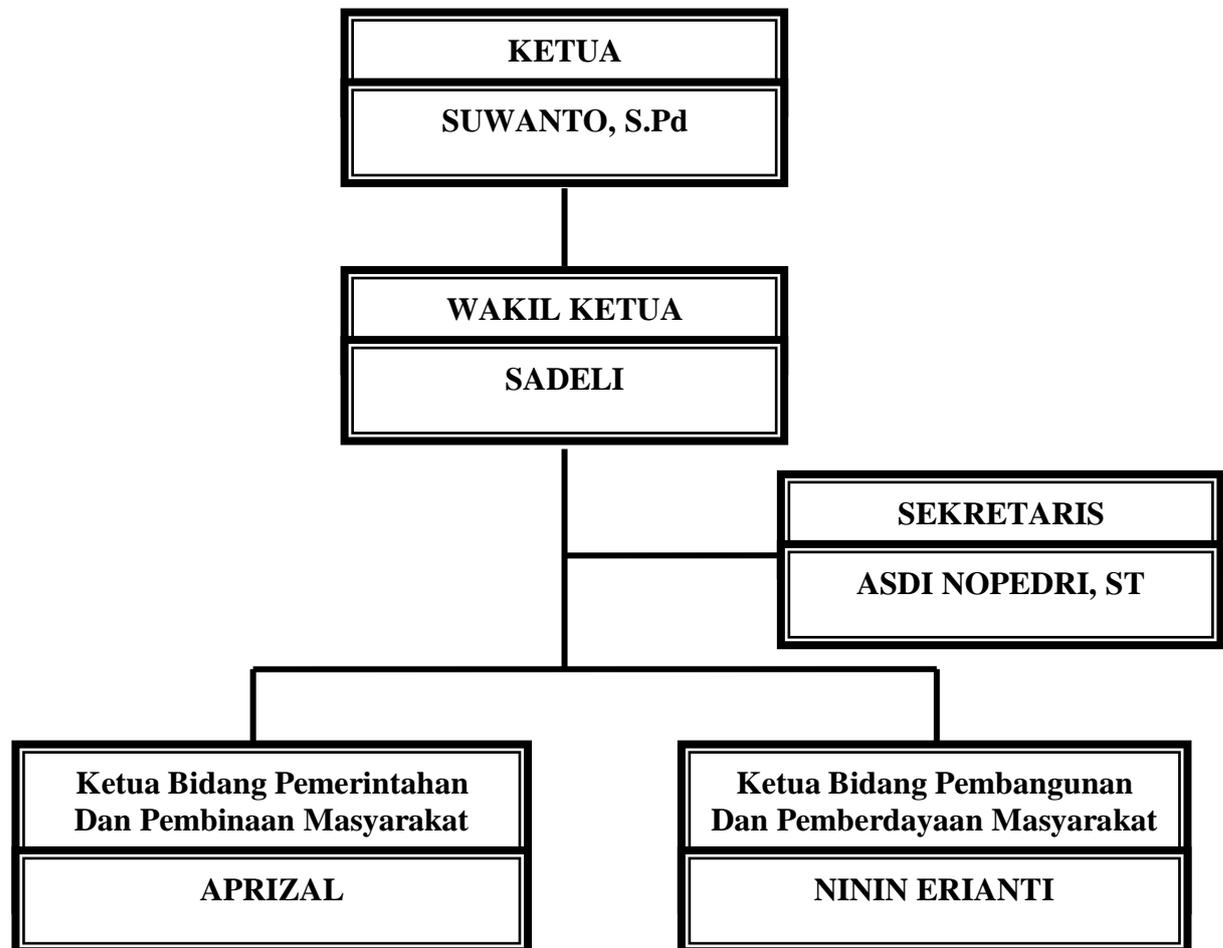
A. Tugas Pokok :

- Membantu pelaksanaan tugas kepalaDesa dalam wilayah kerjanya
- Melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong-royong masyarakat
- Melakukan kegiatan penerangan tentang program pemerintahan kepada masyarakat
- Membantu Kepala Desa dalam pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan RW dan RT di wilayah kerjanya.

B. Fungsi :

- Melaksanakan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat di wilayahnya
- Melakukan fungsi-fungsi lain diberikan Kepala Desa

Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Badan Permusyawaratan Desa BPDDesaPauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber : SusanaOrganisasiPemerintahanDesaPauh Angit Kecamatan PangeanKabupatenKuantan Singingi.

Dalam melaksanakan tugas pelaksanaan pemerintahan di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, pemerintahan Desa Pauh Angit juga memiliki Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing sesuai

dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2014 yaitu anggota BPD yang memiliki tugas dan fungsi membahas dan menyepakati rancangan peraturan Desa bersama Kepala Desa. Badan Permusyawaratan Desa menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa. Badan Permusyawaratan Desa juga memiliki larangan yang harus dipatuhi dengan konsekuensi pemberian sanksi administratif yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang yang ada.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Informan

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan yang berdasarkan pengamatan langsung (Observasi) dan wawancara, maka dapat diperoleh berbagai data dari informan yang berjumlah 11 orang dalam kata nya Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Data-data yang peneliti peroleh melalui data primer dan data sekunder, akan di uraikan sesuai dengan kenyataan di lapangan dan adapun hasil observasi dan wawancara langsung kepada informan yang terkait dengan Proseder Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai informan, berikut di deskripsikan identitas informan berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan jabatan/pekerjaan informan di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

5.1.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil wawancara kepada informan, di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi di kelompokkan jenis kelamin informan sebagai berikut;

Tabel 5.1 : Identitas Informan Dalam Penelitian Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase(%)
1	Laki- Laki	10	91%
2	Perempuan	1	9%
Jumlah		11	100%

Sumber : Olahan Data Lapangan, 2022

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin informan di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaen Kuantan Singingi adalah Laki-Laki berjumlah 10 dan perempuan berjumlah 1 orang.

5.1.2 Informan Menurut Kelompok Umur

Dari hasil wawancara kepada informan di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Identitas Informan Dalam Penelitian Analisis Prosedur Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	15-25 Tahun	1	9%
2	26-36 Tahun	4	36%
3	37-47 Tahun	1	9%
4	48 TahunKeatas	5	46%
Jumlah			100%

Sumber : Olahan Data Lapangan, 2022

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa berdasarkan kelompok umur informan Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaen Kuantan Singingi antara umur 15-25 tahun berjumlah 1 orang (9%), umur 26-36 tahun berjumlah 4 orang (36%), umur 37-47 tahun berjumlah 1 orang (9%), umur 48 tahun ke atas berjumlah 5 orang (46%), dan total keseluruhan nya adalah 11 orang (100%).

5.1.3 Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Ditinjau dari tingkat pendidikan informan pada penelitian Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaen Kuantan Singingi maka dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Identitas Informan Dalam Penelitian Analisis Prosedur Rekrurmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase(%)
1	SLTA	9	82%
2	S1	2	18%
Jumlah		11	100%

Sumber : Olahan Data Lapangan, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan informan untuk pendidikan SLTA ada 9 orang (82%), dan S1 ada 2 orang (18%), maka dapat di akumulasikan bahwa tingkat pendidikan SLTA Lebih dominan.

5.2 Hasil Dan Pembahasan Penelitian Tentang Analisis Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Di Antaranya Sebagai Berikut :

1. Prosedur Rekrutmen Berdasarkan Pengetahuan.
2. Prosedur Rekrutmen Berdasarkan Keterampilan.
3. Prosedur Rekrutmen Berdasarkan Kemampuan.

Semua prosedur diatas sudah Berjalan Baik, sehingga peneliti ingin membahas lebih dalam mengenai tiga prosedur rekrutmen ini.

5.2.1 Tanggapan Informan Berdasarkan Indikator Pengetahuan Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa.

1. Menurut pendapat bapak/ibu, bagaimana terkait unsur pengetahuan tentang desa dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ?

Sekretaris Desa, (Rika Saputra, SP) mengatakan;

“terkait unsur pengetahuan tentang desa, dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa. menurut beliau mengenai Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit berdasarkan usur pengetahuan, sudah berjalan dengan baik. Karena Perangkat Desa yang terpilih pada Proses Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan dalam prosedur rekrutmen. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Syaprizal), mengatakan;

“Unsur pengetahuan tentang Desa dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit belum terealisasi dengan baik, sebab seperti yang saya ketahui bahwa perangkat desa yang terpilih dalam prosedur rekrutmen perangkat desa ini pengetahuannya tentang desa masih mendasar, dan ini perlu di tingkatkan lagi. Sebab seorang perangkat desa harus memiliki pengetahuan yang luas tentang desa karena perangkat desa lah yang akan membantu kepala desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa. (Rumah kediaman Dusun IV Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 Januari 2022).”

Kaur Keuangan, (Ermansya) mengatakan;

“seorang calon perangkat desa harus mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas tentang desa dimana perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan roda pemerintahan desa. sebagai ujung tombak pemerintahan desa, karena perangkat desa tak akan terlepas dengan segala urusan tentang desa. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 Januari 2022).”

Saya menyimpulkan sesuai dengan analisa saya bahwa terkait unsur pengetahuan tentang desa dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan baik, karena mungkin lebih banyak calon perangkat desa yang mempunyai pengetahuan yang luas tentang desa dan mungkin lebih pantas di loloskan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi.

Hasil wawancara bersama informan , selaku Sekretaris Desa(Rika Saputra SP), tokoh masyarakat (Syaprizal), dan Kaur keuangan (Ermansah) .

2. Bagaimana menurut pendapat bapak/ibu tentang prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantang Singing terkait tupoksi perangkat desa ?

Kaur Keuangan, (Ermansya) mengatakan;

“Terkait Tupoksi perangkat Desa dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit yaitu perangkat desa tidak mengalami hambatan, dan itu sudah terealisasi dengan baik sesuai dengan kriteria yang di tetapkan. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 januari 2022).”

Kepala Desa (Sustiaji) mengatakan bahwa;

“perangkat desa adalah unsur staff yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi di wadah dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadhahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan, seorang perangkat desa harus memahami tugas pokok dan fungsi tersebut karna tidak mungkin seorang perangkat desa yang akan di pilih tidaktau menau tugas pokok dan fungsinya sebagai perangkat desa di desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 12 januari 2022).”

Kaur Umum (Hari Pandra) mengatakan bahwa;

“tupoksi perangkat desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa seperti; tata praja pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan pengelolaan wilayah. Itu yang dijadikan acuan dalam unsur tupoksi perangkat desa pada prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Fahrizal) mengatakan bahwa;

“Menegenai Tupoksi perangkat desa dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik, walaupun perangkat desa yang terpilih bis menjalankan tupoksi perangkat desa dengan cukup baik, tetapi

masih ada beberapa orang yang berkompeten dalam menjalankan tupoksi perangkat desa dengan pendidikan dan pengetahuan yang layak, tapi tidak terpilih sebagai perangkat desa. (Rumah kediaman Dusun I Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022)."

Kaur Keuangan, (Ermansya) mengatakan;

"terkait dengan tugas kaur keuangan contohnya, beliau sudah mampu mengelolah keuangan desa dengan baik walaupun ada sedikit kesulitan yang beliau hadapi, akan tetapi dengan bantuan dan dorongan kepala desa, beliau sudah mampu mengelolanya dengan baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 januari 2022)."

Secara kesimpulan saya menganalisa tentang tupoksi perangkat desa dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan cukup baik, ditandai dengan kandidat perangkat desa yang terpilih sudah mampu menjalankan tupoksi nya sebagai perangkat desa dengan baik dan lancar, walaupun dalam proses ada yg lebih patut terpilih sebagai perangkat desa, akan tetapi perangkat desa yg terpilih juga mampu menjalankan Tugas-tugas nya dengan baik sebagai perangkat desa. dan peran kepala desa sangat berpengaruh dalam memberikan dukungan ataupun mengontrol kinerja perangkat desa dalam meningkatkan efisiensi kerja perangkat desa.

Hasil wawancara bersama informan, selaku Kaur Keuangan (Ermansah), Kepala Desa (Sustiaji), Kaur Umum (Hari Pandra), Tokoh Masyarakat (Fahrizal).

3, Apakah menurut bapak/ibu tentang unsur adat istiadat yang termasuk dalam kategori prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ini sudah terealisasi dengan baik ?

Tokoh Masyarakat (Syaprizal), mengatakan;

“masyarakat Desa Pauh Angit khususnya dan Kecamatan Pangean umumnya masih kental kaitannya dengan adat istiadat dan itu harus diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat untuk menjadi seorang perangkat desa, dalam prosedur rekrutmen ini unsur adat istiadat sudah diterapkan dengan sangat baik, (Rumah kediaman Dusun IV Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Kepala Desa (Sustiaji) mengatakan;

“Seorang perangkat desa harus taat terhadap peraturan dan adat istiadat yang ada di desa pauh angit, beliau sangat menekankan hal tersebut dalam prosedur rekrutmen perangkat desa, karna perangkat desa harus memberikan contoh yang baik terhadap masyarakat dalam mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku ataupun di tetapkan oleh kepala desa. Adat istiadat ini sudah ada jauh sebelum terbentuk nya desa, dan itu sudah di sahkan oleh seluruh pemangku adat untuk dapat di patuhi dalam kehidupan bermasyarakat dalam wilayah tersebut. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 12 januari 2022).”

Kaur Umum (Hari Pandra) mengatakan bahwa;

“adat istiadat yang turun tenurun sudah menjadi ketentuan masing-masing untuk menjalankan dan mentaatinya, kita tidak bisa memeksakan seseorang untuk taat terhadap aturan dan peraturan, akan tetapi kita bisa memberikan sanksi kepada orang yang melanggar ketentuan adat sesuai dengan kesepakatan bersama dalam wilayah yang telah di tetapkan. Hal ini di sebabkan karna manusia punya hak untuk dirinya masing-masing dan begitu juga dengan wilayah yang mempunyai aturan bagi masyarakat yang tinggal dan menetap di wilayah tersebut. Maka dari itu seorang perangkat desa harus mentaati adat istiadat dan aturan yang ada di desanya. Guna untuk memberikan contoh yang baik kepada masyarakat desanya. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra) Mengatakan bahwa;

“adat istiadat merupakan aturan atau tata kelakuan dan dipatuhi oleh masyarakat secara turun temurun. Fungsinya untuk mengatur masyarakat agar tercipta ketertiban di suatu daerah. Meskipun aturan adat istiadat tidak tertulis, adat istiadat tetap memiliki pengaruh yang kuat dan meningkat untuk masyarakat. Maka dari itu dalam prosedur rekrutmen p[erangkat desa di desa pauh angit sangat perlu menekankan unsur adat istiadat. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Secara kesimpulan sesuai dengan analisa saya, kentalnya adat istiadat di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi juga menjadi acuan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. Kehidupan bermasyarakat dengan menjalankan aturan dan peraturan adat istiadat yang akan menciptakan ketertiban dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat, dan itu sudah berjalan dengan sangat baik.

Hasil wawancara bersama informan, selaku tokoh masyarakat (Syaprisal), Kepala Desa, (Sustiaji), Kaur Umum (Hari Pandra), dan Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra).

5.2.2 Tanggapan Informan Berdasarkan Indikator keterampilan Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa.

1, Bagaimana menurut pendapat bapak/ibu tentang unsur keterampilan berkomunikasi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ?

Kasi Pemerintahan (Rosnaini, S.Pt) Mengatakan bahwa;

“Keterampilan berkomunikasi itu sangat di perlukan dalam menjalankan pemerintahan desa, sebab komunikasi yang baik antar aparat desa ataupun dengan kehipan bermasyarakat itu akan memberikan hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan. Dan itu sudah di berjalan sangat baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Syaprizal), mengatakan;

“kemampuan dalam berbicara, kemampuan berbahasa tubuh, kemampuan menulis, dan kemampuan untuk mendengar adalah bagiandari kemampuan dalam berkomunikasi. Hal-hal tersebut merupakan tahapan yang akan di lalui seorang perangkat desa, namun sebelum menjadi seorang perangkat desa hal tersebut perlu di nilai dalam prosedur rekrutmen terlebih dahulu agar nantinya bisa terealisasikan dengan baik saat menjalankannya sebagai perangkat desa terpilih. (Rumah kediaman Dusun IV Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh masyarakat (Masdi) mengatakan bahwa;

“menurut hemat saya, sangat jarang sekali masyarakat pedesaan yang tidak memiliki keterampilan berkomunikasi, dikarenakan masyarakat desa ini dikenal dengan masyarakat yang ramah akan sekitar, dan saling peduli satu sama lain. Saya memberikan kesimpulan bahwa keterampilan berkomunikasi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa ini sudah terealisasikan dengan sangat baik. (Rumah kediaman Dusun III Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 13 januari 2022).”

Sekretaris Desa, (Rika Saputra, SP) mengatakan;

“calon perangkat desa ataupun perangkat desa yang terpilih memang seharusnya memiliki keterampilan berkomunikasi dengan baik. Seperti interaksi antar masyarakat ataupun antar sesama perangkat desa. dalam hal ini tentunya sebagai pelayanan masyarakat harus menjaga interaksi dengan baik sehingga dapat bersinergi dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 januari 2022).”

yang dimaksud dengan komunikasi adalah pertukaran fakta, ide, pendapat, atau emosi antara dua orang atau lebih. Ketika pesan diterima dan dipahami dengan baik oleh penerima pesan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengirim pesan maka itulah yang disebut dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi terjadi dalam berbagai konteks salah satunya adalah bisnis. Komunikasi yang terjadi antara orang-orang dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk melakukan kegiatan bisnis disebut dengan komunikasi bisnis. Berbagai bentuk komunikasi bisnis adalah komunikasi lisan, komunikasi tertulis, komunikasi verbal, komunikasi nonverbal, dan lain-lain.

Analisa saya terkait keterampilan berkomunikasi itu sangat perlu diperhatikan untuk menjadi seorang perangkat desa, dimana tugas seorang perangkat desa tidak hanya membatu kepala desa saja dalam menjalankan pemerintahan desa, tetapi juga melayani masyarakat dengan baik, untuk itu perangkat desa harus mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta dalam kehidupan bermasyarakat.

Hasil wawancara bersama informan, Selaku Kasi Pemerintahan (Rosnaini, S.Pt), Tokoh Masyarakat (Syaprizal), Tokoh Masyarakat (Masdi), dan Sekretaris Desa (Rika Saputra, SP)

2, Bagaimana menurut pendapat bapak/ibu tentang keterampilan teknologi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ?

Kepala Desa (Sustiaji) mengatakan bahwa;

“berbicara kendala dalam keterampilan dalam teknologi baik itu mengoperasikan komputer dengan baik, ataupun teknologi-teknologi terbaru lainnya dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan baik. Walaupun fasilitas yang terbatas menjadi penghambat, akan tetapi itu masih bisa terealisasi dengan baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 12 Januari 2022).”

Kasi Kesejahteraan (Sarkeni) mengatakan bahwa;

“keterampilan teknologi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa ini memang kurang berjalan baik dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi. Kendala yang dialami adalah rendahnya fasilitas yang ada di desa. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 18 Januari 2022).”

Sekretaris Desa, (Rika Saputra, SP) mengatakan;

“keterampilan teknologi ini mungkin menjadi catatan khusus bagi peserta rekrutmen, karna mengingat keterbatasan fasilitas penunjang seperti komputer ataupun laptop menjadi faktor penghambat dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit. Disini calon perangkat desa yang akan mengikuti proses rekrutmen harus mampu menyesuaikan kemampuan dalam teknologi saat proses rekrutmen berlangsung. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 08 Januari 2022).”

Tokoh masyarakat (Masdi) mengatakan bahwa;

“dalam sistem pelayanan administrasi desa tentunya memerlukan teknologi dan perangkat desa sebagai pelayanan masyarakat harus mampu menguasai teknologi-teknologi tersebut untuk mempermudah sistem pelayanan serta dapat mengarsipkan file-file yang diperlukan dalam pelayanan masyarakat ataupun pelaporan. (Rumah kediaman Dusun III Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 13 Januari 2022).”

Analisa saya mengenai keterampilan teknologi itu di pengaruhi oleh keterbatasan fasilitas seperti komputer dan lain sebagainya sebagai sarana penunjang kelancaran kinerja perangkat desa. Sebab kecanggihan teknologi yang selalu berkembang dengan pesat itu akan merubah seluruh sistem kerja manual menjadi elektronik, Yang Tentunya akan mempermudah sitem kerja perangkat desa. itu salah satu faktor penghambat dalam prosedur rekrutmen perangkat desa terkait dengan keterampilan teknologi.

Tujuan penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis adalah untuk meningkatkan kinerja, tetap terhubung dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik di kantor maupun tempat bisnis lainnya, serta berkomunikasi satu sama lain. Agar dapat berkomunikasi secara efektif melalui berbagai perangkat teknologi yang ada, hendaknya kita tetap memahami bahwa penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis atau komunikasi bisnis lintas budaya adalah untuk membantu proses komunikasi. Selain itu, kita juga harus dapat menggunakan teknologi secara lebih produktif, dan tetap terhubung dengan orang-orang walaupun tanpa menggunakan teknologi karena teknologi yang digunakan dalam komunikasi belum tentu sesuai untuk setiap situasi komunikasi.

Penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis tidak selamanya berjalan dengan lancar. Kerap kali ditemukan berbagai hambatan yang dapat mengganggu keefektifan komunikasi bisnis maupun komunikasi bisnis lintas budaya. Berikut disajikan beberapa hambatan penggunaan

teknologi dalam komunikasi bisnis yang disarikan dari berbagai sumber, diantaranya adalah :

1. Ketidaksesuaian teknologi yang digunakan dengan jenis bisnis yang dijalankan

Salah satu hambatan penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis adalah adanya ketidaksesuaian antara teknologi yang digunakan dengan jenis bisnis yang dijalankan. Hasil studi menunjukkan bahwa beberapa organisasi atau perusahaan tidak menggunakan internet untuk menjual produk atau jasa karena menurut mereka internet dan *e-commerce* tidak sesuai dengan jenis bisnis yang mereka jalankan. Mereka lebih memilih menggunakan internet sebagai media komunikasi dibandingkan sebagai media pemasaran.

2. Kurangnya literasi teknologi yang dimiliki oleh manajer

Dalam organisasi atau perusahaan, manajer atau pimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap penggunaan teknologi. Hasil studi menunjukkan bahwa persepsi manajer atau pimpinan berpengaruh pada cara pandang organisasi atau perusahaan pada peran teknologi. Jika manajer atau pimpinan tidak dapat melihat pengaruh teknologi dalam komunikasi bisnis yang positif, tidak familiar dengan penggunaan teknologi seperti komputer dan tetap pada keyakinannya bahwa teknologi hanya diperuntukkan bagi organisasi atau perusahaan skala besar maka mereka tidak akan melibatkan teknologi dalam kegiatan bisnisnya.

3. Kurangnya literasi teknologi yang dimiliki oleh pegawai

Hambatan penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis juga disebabkan oleh kurangnya literasi teknologi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini terjadi manakala manajer atau pimpinan organisasi atau perusahaan telah melek teknologi sementara pegawai di bawahnya tidak memiliki keterampilan dalam menjalankan teknologi yang digunakan. Hasil studi menunjukkan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin mengimplemetasikan teknologi dalam bisnis paling tidak membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan teknologi yang digunakan.

4. Teknologi yang digunakan kurang memenuhi standar

Penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis yang kurang memenuhi standar juga dapat mendatangkan hambatan tersendiri. Berbagai perangkat teknologi yang digunakan untuk komunikasi antara pembeli dan penjual umumnya membutuhkan untuk berbagai platform yang sama. Organisasi atau perusahaan yang berencana untuk menerapkan teknologi dalam komunikasi bisnis perlu melakukan proses pemilahan dan pemilihan teknologi yang tepat sehingga benar-benar dapat mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi.

5. Alokasi dana

Penggunaan teknologi dalam komunikasi bisnis kerap kali membutuhkan dana yang tidak sedikit. Apalagi jika mengingat

kebutuhan teknologi guna mendukung kinerja organisasi atau perusahaan. Umumnya, teknologi dengan spesifikasi tinggi membutuhkan dana yang tidak sedikit dibandingkan dengan teknologi dengan spesifikasi yang tidak terlalu tinggi. Hal ini memberikan hambatan tersendiri bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki keterbatasan dana.

6. Mahalnya biaya pengembangan dan pemeliharaan sistem teknologi

Beberapa organisasi atau perusahaan yang memiliki keterbatasan dana cenderung untuk tidak menerapkan atau menggunakan teknologi dalam komunikasi bisnis. Hal ini disebabkan mereka merasa bahwa biaya untuk mengembangkan dan memelihara sistem teknologi sangat mahal dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh.

Keadaan ini membuat organisasi atau perusahaan menggunakan aplikasi teknologi yang sederhana seperti *website* sebagai media untuk memberikan informasi terkait produk atau jasa yang ditawarkan. Namun perlu dipahami juga bahwa berbagai aplikasi teknologi termasuk website juga membutuhkan pemeliharaan dan peningkatan yang juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit apabila pegawai tidak memiliki keterampilan dalam pengembangan dan pemeliharaan teknologi..

Hasil wawancara bersama informan, selaku Kepala Desa (Sustiaji), Kasi Kesejahteraan (Sarkeni), Sekretaris Desa (Rika Saputra, SP) dan Tokoh Masyarakat (Masdi).

3, Apakah menurut bapak/ibu dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah menekan kan unsur kolaborasi dengan baik ?

Tokoh Masyarakat (Fahrizal) mengatakan bahwa;

“unsur kolaborasi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa ini sudah berjalan cukup maksimal dimana hubungan emosional antar perangkat desa seperti hubungan dekat ataupun hubungankekeluargaan, itu sebagai salah satu penunjang bagi perangkat desa untuk saling berkolaborasi satu sama lain dengan baik. (Rumah kediaman Dusun IV Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Kasi Kesejahteraan (Sarkeni) mengatakan bahwa;

“unsur kolaborasi tersebut sudah berjalan dengan sangat baik, ditandai dengan kerja sama perangkat desa ataupun kolaborasi antara perangkat desa dan kepala dusun itu sampai saat ini masih terjalin dengan sangat baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 18 januari 2022).”

Kepala Desa (Sustiaji) mengatakan bahwa;

“koaborasi antar perangkat desa dan aparatur desa lain nya harus berjalan baik dalam menjalankan roda pemerintahan desa, kesuksesan dalam pencapaian suatu tujuan tak luput dari kolaborasi dan kerja sama tim, maka dari itu kolaborasi ini perlu kami tekan kan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa untuk meningkatkan mutu kinerja perangkat dalam melayani masyarakat dan membantu kepala desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 12 januari 2022).”

Analisa saya terkait kolaborasi antara perangkat desa sudah berjalan dengan sangat baik, terlihat dari kekompakan dan kerja sama tim yang saling membantu satu sama lain baik antar perangkat desa, sekretaris desa, ataupun kepala desa, ini dapat memudahkan perangkat desa dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil wawancara bersama informan, selaku Tokoh Masyarakat (Fahrizal), Kasi Kesejahteraan (Sarkeni), dan Kepala Desa (Sustiaji).

5.2.3 Tanggapan Informan Berdasarkan Indikator kemampuan Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa.

1, Dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sangat mengutamakan kerja sama Tim (*TEAM WORK*). Menurut bapak/ibu, apakah unsur tersebut sudah terealisasi dengan baik ?

Tokoh Masyarakat (Fahrizal) mengatakan bahwa;

“kemampuan bekerja sama tim atau (team work) memiliki beberapa manfaat seperti mempersingkat waktu kerja, mempermudah pekerjaan yang jauh lebih efisien ketika mengalami pekerjaan yang rumit, dan individu merasa di hargai oleh tim. Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan sangat baik di tandai dengan kekompakan perangkat desa saat ini dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya. (Rumah kediaman Dusun I Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Kasi Pemerintahan (Rosnaini, S.Pt) Mengatakan bahwa;

“untuk mewujudkan kerja sama tim dengan baik, kita perlu berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja kita karna kemampuan kita untuk berkolaborasi

dengan rekan kerja sangatlah penting untuk membangun kerja sama tim yang baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra) Mengatakan bahwa;

“kerja sama tim itu sangat penting, karena kerja sama merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kerja sama juga sangat penting dalam suatu pencapaian target. Maka target kerja dapat terhambat ataupun gagal tanpa adanya kerja sama tim (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Sesuai dengan analisa saya mengenai kerja sama tim dalam prosedur rekrutmen perangkat desa sudah berjalan dengan baik karna saya melihat kerja sama antara perangkat desa itu sangat terjalin dengan baik. Baik itu dalam pekerjaan ataupun kerja sama dalam gotong royong.

Bekerja sama memungkinkan rekan kerja untuk saling mengenal lebih baik dan membangun hubungan sosial yang kuat. Manfaat kerja sama memungkinkan setiap orang untuk dihargai atas kemampuannya. Ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan santai. Kerja sama terjadi ketika dua orang atau lebih bersama-sama menggunakan pemikiran, ide, dan tindakannya untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat kerja sama bisa memberi keuntungan tersendiri bagi individu maupun kelompok.

Kita harus memperhatikan hambatan dalam kerja sama tim seperti;

1. Kurangnya kepercayaan antar anggota tim. Pada dasarnya, hambatan ini terjadi karena anggota tim tidak bersedia menampilkan sisi rentannya kepada sesama anggota tim. Mereka tidak mau terbuka mengenai kelemahan dan kekurangan diri, kesalahan yang dilakukan,

serta kebutuhan untuk meminta bantuan rekan-rekannya. Keadaan ini membuat tim kesulitan untuk membangun kepercayaan yang merupakan fondasi penting dalam kerja sama tim.

- 2. Ketakutan terhadap konflik.** Tim yang tidak saling percaya satu sama lain, tidak akan bersedia untuk terlibat dalam konflik yang terbuka dan konstruktif. Mereka lebih memilih untuk menyimpan pendapat yang mereka miliki ketimbang berdebat dengan rekan satu timnya. Anggota tim memilih untuk mempertahankan keharmonisan (palsu) dalam tim.
- 3. Kurangnya komitmen dalam tim.** Keengganan tim untuk terlibat dalam konflik mengakibatkan kurangnya komitmen anggota terhadap tim. Komitmen dalam konteks kerja sama tim berfokus pada pembuatan rencana dan pengambilan keputusan. Ketika anggota tim tidak memberikan pendapatnya dalam diskusi (karena takut terlibat konflik), mereka akhirnya tidak benar-benar terlibat dalam keputusan yang diambil oleh tim.
- 4. Menghindari pertanggungjawaban.** Tanpa adanya komitmen terhadap perencanaan dan pengambilan keputusan yang diambil oleh tim, anggota tim tidak dapat meminta pertanggungjawaban kepada rekan kerjanya. Mereka ragu-ragu untuk memberikan feedback kepada rekan kerja terkait dengan performanya dalam tim. Mereka memilih untuk tidak mengingatkan rekan kerjanya mengenai standar performa yang tinggi demi menghindari ketidaknyamanan antar anggota tim.

5. Ketidakpedulian terhadap hasil yang diperoleh tim. Tanpa adanya pertanggungjawaban, anggota tim akhirnya lebih fokus pada tujuan pribadi ketimbang tujuan tim. Kegagalan untuk meminta pertanggungjawaban kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan dimana anggota tim tidak peduli terhadap hasil yang diperoleh secara tim. Mereka cenderung mencari pengakuan untuk diri sendiri dengan mengorbankan tujuan tim.

Cara mengantisipasi faktor penghambat tersebut dengan;

1. Bangun kepercayaan dalam tim. Untuk memiliki kepercayaan terhadap satu sama lain, anggota tim dituntut untuk menampilkan sisi rentan mereka dan yakin bahwa sisi rentan mereka tidak akan digunakan untuk merugikan mereka. Berikut cara-cara membangun kepercayaan dalam tim.

- Setiap anggota tim saling berbagi mengenai informasi dirinya kepada tim.
- Berikan apresiasi untuk performa yang sudah baik serta *feedback* spesifik dan kritik yang membangun untuk performa yang perlu diperbaiki.
- Kenali gaya perilaku dan kepribadian setiap anggota tim.

2. Atasi rasa takut terhadap konflik. Tim yang terlibat dalam konflik produktif menyadari bahwa tujuan dari konflik adalah untuk menghasilkan solusi terbaik dalam waktu sesingkat mungkin. Mereka berani untuk berdiskusi sehingga menyelesaikan masalah dengan cepat

dan menyeluruh. Konflik yang baik adalah dengan mendengarkan orang lain dan mempertimbangkan sudut pandangnya. Berikut cara-cara mengembangkan kemauan anggota tim untuk terlibat dalam konflik yang sehat.

- Pilih anggota tim untuk bertanggung jawab selama meeting atau diskusi berlangsung. Setiap anggota tim diberikan tugas untuk memimpin jalannya diskusi dan memunculkan pendapat-pendapat dari setiap anggota tim.
- Anggota tim dapat saling membimbing untuk mewujudkan diskusi yang sehat. Kenali anggota tim yang merasa tidak nyaman selama diskusi dan ingatkan bahwa perbedaan dalam diskusi merupakan hal yang wajar.
- Pahami kecenderungan yang terjadi dalam tim ketika muncul konflik. Buat strategi yang tepat untuk menghadapi situasi yang muncul setiap konflik berbeda terjadi.

3. Tumbuhkan komitmen dalam tim. Komitmen akan terwujud ketika ada kejelasan dan penerimaan terhadap perencanaan dan keputusan tim. Dengan dua hal tersebut, setiap anggota tim dapat menyelesaikan meeting atau diskusi dengan keyakinan bahwa setiap anggota tim akan menjalankan keputusan yang telah disepakati bersama. Berikut cara-cara memaksimalkan komitmen dalam tim.

- Tinjau kembali keputusan-keputusan penting yang ditentukan selama meeting atau diskusi.

- Gunakan *deadline* yang jelas mengenai kapan keputusan dibuat dan patuhi waktu yang telah ditetapkan untuk menjalankan rencana tim.
- 4. Jalankan pertanggungjawaban dalam tim.** Pertanggungjawaban menunjukkan bahwa anggota tim saling menghormati dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap performa satu sama lain. Meminta pertanggungjawaban dari setiap anggota tim merupakan bentuk motivasi untuk meningkatkan performa dan mempertahankan standar tinggi dalam tim. Berikut cara-cara memastikan pertanggungjawaban dalam tim.
- Sampaikan kepada publik mengenai tujuan yang harus dicapai tim, siapa yang bertanggung jawab, dan strategi yang dilakukan agar dapat berhasil mencapai tujuan.
 - Komunikasikan (secara langsung atau tulisan) mengenai perkembangan performa setiap anggota tim.
 - Berikan penghargaan secara tim bukan individu.
 - Tinjau kemajuan performa setiap anggota tim secara teratur dan terjadwal (misalkan setiap meeting mingguan).
- 5. Fokuskan atensi pada hasil yang perlu diraih tim.** Anggota tim akan lebih fokus pada hasil yang perlu diperoleh tim jika ada definisi jelas mengenai hasil yang perlu dicapai dan pemberian penghargaan kepada performa yang berkontribusi pada hasil tersebut. Berikut cara-cara mengarahkan fokus tim kepada hasil.

- Nyatakan komitmen dalam tim mengenai keinginan untuk mencapai hasil tim.
- Berikan penghargaan berdasarkan keberhasilan dalam mencapai hasil tim.
- Buat papan skor untuk menunjukkan kemajuan performa tim.

Untuk mencapai kerja sama tim yang efektif awali dengan membangun kepercayaan antar anggota tim. Kemudian, munculkan keberanian untuk terlibat dalam konflik sehingga akan menumbuhkan komitmen terhadap keputusan yang diambil oleh tim. Minta pertanggungjawaban setiap anggota tim sehubungan dengan keputusan yang telah diambil, dan fokuskan atensi kepada hasil yang perlu diraih tim.

Hasil wawancara bersama informan, selaku tokoh masyarakat (Fahrizal) Kasi Pemerintahan (Rosnaini, S.Pt), dan Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra).

2, Untuk menjadi seorang perangkat desa, kita perlu menjaga interaksi yang baik dengan masyarakat sehingga kita dapat melayani masyarakat dengan baik. Menurut bapak/ibu, apakah unsur dalam prosedur rekrutmen perangkat desa sudah berjalan sesuai kondisi dilapangan ?

Kaur Umum (Hari Pandra) mengatakan bahwa;

“kemampuan berinteraksi dengan masyarakat tentunya sangat diperhatikan dalam kepribadian seorang perangkat desa, sebab seorang perangkat desa harus menjadi contoh yang baik terhadap masyarakat desa nya. Apalagi perangkat desa itu mempunyai peran yang sangat penting di desa dalam melayani, dan mengayomi masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa nya. itu sudah terealisasi dengan sangat baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan

Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra) Mengatakan bahwa;

“kemampuan seseorang dalam berinteraksi dalam suatu masyarakat antara lain mencakup; sopan santun, memahami giliran dalam bercakap-cakap, dan mengakhiri percakapan. Itu sangat perlu di perhatikan sebab kita harus menjaga perasaan orang lain sebagai perangkat desa. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Kasi Pemerintahan (Rosnaini, S.Pt) Mengatakan bahwa;

“sesama masyarakat desa yang selalu berbaur sama lain menurut saya sudah bisa berinteraksi satu sama lain dengan baik, akan tetapi mungkin dalam suatu peradaban tentu juga adanya konflik ataupun perbedaan pendapat, hal yang seperti itu sudah biasa di alami masyarakat yang saling berhubungan satu sama lain. Dan sebagai perangkat desa harus mampu menghindari konflik dan perbedaan pendapat tersebut dengan orang lain. Itu sudah di terapkan dengan baik di dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.(kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Analisa saya mengenai kemampuan berinteraksi dengan masyarakat dalam prosedur rekrutmen perangkat desa sudah berjalan dengan baik, terlihat secara kasat mata bahwasanya perangkat desa yang terpilih saat ini mampu berinteraksi baik dengan masyarakat. Menjaga hubungan baik dalam menjalankan hubungan bermasyarakat. Itu menjadi pembuktian bahwa perangkat desa punya kemampuan berinteraksi yang baik dengan masyarakat.

Hasil wawancara bersama informan, selaku Kaur Umum (Hari Pandra), Tokoh Masyarakat (Deka Pangendra), dan Kasi Pemerintahan (Rosnaini S.Pt).

3, Kemampuan berinteraksi dengan atasan sangat perlu di perhatikan untuk menjadi seorang perangkat desa. Apakah menurut bapak/ibu unsur tersebut sudah di tekankan dengan baik dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit ini ?

Kepala Desa (Sustiaji) mengatakan bahwa;

“Menjadi Seorang Perangkat Desa Harus Saling Berinteraksi Dengan Atasan Secara Baik, Baik Itu Interaksi Langsung Ataupun Interaksi Tidak Langsung. karena itu menandakan bahwa seorang bawahan bisa menghormati atasan dan mampu menjaga marwah atasan dengan baik di hadapan publik. Penilaian Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Mengenai Hal Ini Sudah Berjalan Dengan Sangat Baik. (kantor Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Syaprizal), mengatakan;

“interpersonal skill adalah kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja / atasan. Contohnya adalah dengan menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas, dan mampu bekerja sama dalam satu tim. Kemampuan interpersonal harus banyak di asah karena akan berpengaruh pada kesuksesan individu dan pencapaian tujuan. Ini sudah terealisasikan dengan baik dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. (Rumah kediaman Dusun IV Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Tokoh Masyarakat (Fahrizal) mengatakan bahwa;

“interaksi yang baik dengan atasan bertujuan untuk membangun dan menjaga hubungan dengan atasan, ini menjadikan nilai plus dalam meningkatkan karir seseorang dalam suatu pekerjaan. Dan perangkat desa harus bisa menerapkan itu dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. (Rumah kediaman Dusun I Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, Wawancara langsung 10 januari 2022).”

Analisa sesuai dengan observasi saya mengenai kemampuan berinteraksi baik dengan atasan sudah berjalan sangat baik, sebab seperti yang saya lihat bahwa seluruh perangkat desa mampu berinteraksi baik dengan kepala desa, itu menandakan seluruh perangkat desa menghormati dan bisa menjaga nama baik atasan nya. Ini sangat perlu sekali di perhatikan karena jangan sampai sebab kedekatan emosional seorang perangkat tidak bisa menjaga interaksi baik dengan kepala desa, seolah-olah seorang bawahan yang menyepelekan apapun perintah atasan nya.

Hasil wawancara bersama informan, selaku Kepala Desa (Sustiaji), Tokoh Masyarakat (Syaprizal), dan Tokoh Masyarakat (Fahrizal).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Analisis Hasil Penelitian Mengenai Unsur Pengetahuan Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Deas Di Desa Pauh Angit.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasarkan pengetahuan tentang desa, tupoksi perangkat desa, dan adat istiadat sudah berjala baik, sehingga terpilihnya orang-orang yang cukup berkompeten di bidangnya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang akan di emban nya sebagai perangkat desa. Selain itu sebagai perangkat desa kita juga di tuntutan untuk mematuhi aturan-aturan dan adat istiadat yang ada di desa itu sendiri, karna perangkat desa harus memberikan contoh yang baik terhadap masyarakat, baik itu untuk menjaga kepribadian nya, ataupun menjaga nama baik kepala desa serta desa itu sendiri.

perangkat desa diwajibkan mempunyai pengetahuan serta wawasan yang luas tentang desa, karena perangkat desa diuntut untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti tugas-tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya baik itu kaur ataupun kasi.

Dari 3 item di tersebut menjadi acuan dasar dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Dan itu sudah berjalan baik, guna untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjadikan masyarakat yang ta'at pada aturan-aturan dan adat istiadat yang ada di desa pauh angit kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi.

5.3.2 Analisis Hasil Penelitian Mengenai Unsur Keterampilan Dalam

Prosedur Rekrutmen Perangkat Deas Di Desa Pauh Angit.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasar kan unsur keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam teknologi, dan keterampilan berkolaborasi itu sangat perlu di berikan perhatian khusus dalam kriteria prosedur rekrutmen perangkat desa di desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Karena keberhasilan pemerintahan desa dalam mencapai suatu tujuan itu tergantung dengan kerja sama ataupun penyesuaian kolaborasi antar aparatur desa dan kinerja perangkat desa sesuai dengan tupoksi nya masing-masing. Jika dari item tersebut tidak berjalan dengan baik, itu akan menjadi faktor penghambat dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab seorang perangkat desa. Dan itu menjadi suatu ancaman bagi

pemerintahan desa untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan. Untuk itu unsur keterampilan ini sanagat perlu di terapkan dan unsur keterampilan tersebut sudah berjalan dengan baik dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3.3 Analisis Hasil Penelitian Mengenai Unsur Kemampuan Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Deas Di Desa Pauh Angit.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas, mengenai prosedur rekrutmen berdasarakan unsur kemampuan sudah berjalan dengan sangat baik. Sebab keberhasilan suatu pemerintahan desa sangat bergantung kepada kemampuan dan keterampilan perangkat desa nya. Maka dari itu pemerintahan desa perlu mengadopsi visi, misi dan strategi yang tepat dan di dukung oleh SDM yang tepat dan juga di dukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang perangkat desa. Perangkat desa akan mengerahkan seluruh kemampuan nya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai suatu tujuan dari pemerintahan desa.

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga menjadi sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang. Kemampuan intelektual ataupun kemampuan fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dan pekerjaan tersebut, contoh;

A. Kecakapan Akademik

- Membaca
- Logika
- Alasan Kritis

B. Komunikasi Antar Pribadi

- Pidato : Mendengarkan, Berbicara
- Komunikasi Nonverbal
- Melek Huruf: Menulis, Membaca

C. Keterampilan Motorik

- Berjalan, Seni, Kerajinan Tangan, Olahraga
- Dst

5.3.4 Analisis Hasil Penelitian Dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023.

Hasil penelitian dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik, ditandai dengan beberapa unsur dalam prosedur rekrutmen sudah berjalan dengan baik sehingga dapat kami simpulkan bahwa dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Ini Sudah Berjalan Dengan Baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama, dalam artian prosedur rekrutmen adalah sebagai ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil yang maksimal dalam mencapai suatu tujuan tergantung dengan kualitas kemampuan perangkat desa yang terpilih dalam prosedur rekrutmen perangkat desa. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut sudah menjalankan prosedur rekrutmen dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Analisis saya dalam Prosedur Rekrutmen Perangkat Desa Di Desa Pauh Angit Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Periode 2018-2023 Sudah Berjalan Baik.

6.2 Saran

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

Diharapkan kepada Kepala Desa pauh angit untuk selalu menjalankan prosedur rekrutmen dengan baik, dan menjalankan unsur-unsur yang telah di tetapkan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa untuk di realisasikan dengan baik dalam masa pemerintahannya. Selain itu kepala desa harus mampu

meminimalisir kendala ataupun hambatan-hambatan yang terjadi dalam prosedur rekrutmen perangkat desa dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Proses Rekrutmen Terlalu Rumit

Kendala pertama yang sering dialami adalah proses rekrutmen yang rumit. Proses rekrutmen yang rumit disini maksudnya adalah prosesnya terlalu kompleks. Sebenarnya dibolehkan untuk menyaring calon perangkat desa dengan ketat dan proses yang kompleks apalagi saat kepala desa mencari orang-orang yang terbaik dan berkompeten dalam membantunya menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemerintahan desa.

Tapi kalau prosesnya terlalu rumit dan kompleks kepala desa ataupun tim seleksi akan membutuhkan tenaga ekstra dan waktu yang tidak sedikit. Penilaian ini juga harus tepat sasaran. Jangan membuat standarisasi yang cukup ketat dan banyak. kalau penilaian itu tidak relevan dengan prosedur rekrutmen perangkat desa.

2. Kandidat Terlalu Banyak

Jika peminat dalam prosedur rekrutmen perangkat desa sangat tinggi jumlahnya ini bisa menjadi suatu kendala juga.

Bayangkan saja tim penyeleksi harus melakukan tahapan-tahapan perekrutan yang panjang terhadap lamaran yang sangat banyak.

Dalam perekrutan perangkat desa, kepala desa harus punya strategi yang bagus agar prosesnya bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

3. Pendataan Kandidat Terlalu Sulit

Pada proses rekrutmen perangkat desa, kepala desa tentu membutuhkan data perangkat desa baik itu data umum maupun yang sifatnya personal. Data-data ini nantinya yang akan menentukan apakah sesuai dengan kualifikasi rekrutmen perangkat desa, atau tidak.

Pendataan data kandidat bisa menjadi salah satu kendala rekrutmen jika jumlah kandidatnya sangat banyak. Apalagi jika informasi yang diminta juga cukup banyak. Ini akan menjadi sebuah kendala rekrutmen yang cukup berat bagi tim seleksi.

Kepala desa dan tim seleksi harus Tetapkan poin penting dalam tahapan penyeleksian saat proses pendataan kandidat. Ini akan membuat tim seleksi lebih gampang dalam tahapan seleksi apalagi jika jumlah kuota kandidatnya terlalu banyak. Tim seleksi bisa menyeleksi semua kandidat dengan mengerahkan semua anggota timnya untuk penyaringan data. Dan poin penting itulah yang menjadi kunci penyeleksian proses rekrutmen.

4. Kurang Melakukan Follow Up

Kendala berikutnya yang sering terjadi adalah kurangnya follow up kepala desa dan tim seleksi terhadap kandidat perangkat desa yang potensial. Lambatnya kepala desadan tim seleksi dalam memfollow up kandidat-kandidat yang potensial bisa mengakibatkan kandidat tersebut malah mundur.

Kepala desa harus bisa mengatasi dengan selalu melakukan kontak dengan kandidat-kandidat yang potensial. Ini menjaga agar kandidat tersebut tidak tiba-tiba mundur atau menghilang saat akan di follow up.

5. Susah Mendapat Kandidat yang Pas

Kendala rekrutmen berikutnya adalah sulitnya mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kriteria ataupun potensi yang dibutuhkan sebagai aparatur desa.

Jika kendala-kendala di atas terjadi maka akhirnya kepala desa dan tim seleksi akan kesusahan dalam mencari calon perangkat desa yang pas untuk suatu posisi dalam pemerintahan desa.

Dalam hal ini, kepala desa dan tim seleksi harus mampu menyaring dengan efektif dan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam prosedur rekrutmen perangkat desa di desa pauh angit kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi agar prosedur rekrutmen perangkat desa berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gary. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia, dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanif Nurcholis. 2011. *Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*, Jakarta: Erlangga
- Harbaini Pasolong. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Herman Sofyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kreitner, R. Dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah mada University Press
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Paul H. Landis. 2012. *Tata Desa*. Bandung: Mandar Maju
- R. Daldjoeni. 2011. *Interaksi Desa-Kota*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rauf Rahyunir. 2015. *Pemerintah Desa*, Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Resento. 2018. *Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cakrawala
- S.P,Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi. 2011. *Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Rafika Aditama
- Siswandi, 2017. *Administrasi Negara*. Jakarta: Citra Harta Prima

- Sondang P. Siagian. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P.Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Wibowo. 2016. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Perss
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirman Syafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: IPDN Press
- Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Tugas Dan Kewenangan Kepala Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan Perangkat Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Desa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa