

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang pemerintah desa, pemerintah desa dalam melaksanakan pemerintahannya akan dibantu oleh perangkat desa. Seperti pada pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa pemerintah desa adalah kepala desa. Aparatur pemerintah desa merupakan alat pemerintah sebagai pelaksana pemerintah terendah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya mampu menunjukkan kualitasnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara indonesia. Dengan ini, fungsi gandanya diharapkan aparatur pemerintah desa mampu mewakili masyarakat yang dipimpinnya. Namun yang terjadi ditingkat pemerintah desa di indonesia justru banyak terjadi permasalahan yang menyangkut rendahnya pelayanan pemerintah kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Secara umum masyarakat masih sering mengeluh jika para aparatur pemerintah desa kurang pengertian pada kebutuhan warga. Untuk memperoleh pelayanan yang sederhana, sering dihadapkan dengan kesulitan dan prosedur yang rumit (iskandar et al., 2020). Idealnya, aparatur pemerintah desa memberikan pelayanan pada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kenyataannya, aparatur pemerintah desa belum mampu menerapkan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Disamping karena kualitas aparatur, juga karena tidak semua warga masyarakat mengetahui kebutuhan dirinya sehingga masyarakat begitu saja percaya kepada aparat desa.

Pemerintah desa merupakan gambaran hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mendukung tercapainya

aparatur desa sleman yang maksimal dan baik, dibutuhkan aparatur pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan sehingga aparatur desa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Dari beberapa permasalahan mengenai perangkat desa maka perlunya peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa. Salah satunya dengan cara melibatkan masyarakat secara luas, baik dengan cara pengawasannya atau melakukan seleksi secara terbuka yang melibatkan masyarakat secara luas (hafieludin & atmojo, 2020).

Kinerja pada aparatur desa sleman masih menjadi sorotan masyarakat setempat karena masih dinilai kurang baik seperti keterlambatan datang ke kantor, aparatur yang masih lambat dalam hal pelayanan dan sebagainya. pemerintah desa masih dinilai buruk salah satunya terlihat dari masih ada terlambatnya dalam penyampaian laporan ketepatan jam kehadiran kerja, kualitas pelayanan publik (puspitasari, 2020). Selain itu adanya kasus korupsi yang semakin membuat proses kinerja pemerintah desa sleman terlihat sangat buruk (solopos.com,2015). Hal tersebut diharapkan menjadi evaluasi untuk aparatur desa Sleman kedepannya.

Adanya kasus-kasus tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang evaluasi aparatur desa pasca seleksi perangkat desa, namun penulis memiliki pemahasana pada penelitian yang berbeda dari penelitian penelitian sebelumnya, penulis mengangkat permasalahan tersebut berdasarkan pengamatan apa yang sudah diteliti seperti halnya melihat kinerja aparatur desa pasca seleksi perangkat desa, penulis juga ingin mengetahui integritas aparatur desa pasca seleksi perangkat desa, apakah proses aparatur desa tersebut sesuai dengan sop yang sudah ditetapkan atau tidak, serta bagaimana proses seleksi perangkat desa, maka dari itu penulis mengambil tema “evaluasi proses pelaksanaan seleksi perangkat desa di

kabupaten sleman tahun 2020” peneliti mengambil studi kasus di desa sumbersari dan desa sumberarum kecamatan moyudan sleman, dikarenakan masih belum ada atau kurangnya peneliti dalam meneliti evaluasi proses dalam pelaksanaan seleksi perangkat desa.

Dalam memilih desa, peneliti tertarik mengambil penelitian di desa sumbersari dan desa sumberarum dikarenakan desa tersebut layak untuk diteliti dan dievaluasi dalam hal perekrutan dan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul “evaluasi proses pelaksanaan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020” (studi kasus di desa sumbersari dan desa sumberarum kecamatan moyudan sleman).

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan diangkat ialah: “Bagaimana evaluasi proses pelaksanaan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020 ?”

## **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi perangkat desa di kabupaten sleman pada tahun 2020. Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pemilihan pelaksanaan seleksi perangkat desa untuk kedepannya.

## **1.4. MANFAAT DARI PENELITIAN**

### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan sekaligus informasi untuk penelitian selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian tentang evaluasi proses pelaksanaan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan evaluasi terhadap pelaksanaan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020 agar menjadi lebih baik lagi dalam bidang proses pelaksanaan seleksi perangkat desa.

## 1.5. LITERATURE REVIEW

Dalam penyusunan skripsi, mengkaji studi terdahulu menggunakan topik yang relevan dengan penelitian merupakan sebuah keharusan. Hal ini berguna untuk memberikan kejelasan pemahaman terhadap penyusun dan memberikan batasan atau fokus penelitian yang akan diteliti. Selain itu, mengkaji studi terdahulu dengan topik yang relevan juga akan berguna untuk memastikan orisinalitas bahwa penyusunan skripsi berjudul “evaluasi proses pelaksanaan seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020”.

*Tabel 1. 1 Literature Review*

No	Judul	Nama peneliti	Hasil penelitian
1.	Proses rekrutmen pamong kalurahan di kalurahan beji, kapanewon patuk, kabupaten gunung kidul, daerah istimewa yogyakarta	Mutia oktaviani	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa pada umumnya proses rekrutmen pada organisasi pemerintah atau organisasi swasta mempunyai syarat yang berbeda-beda. Dari beberapa definisi mengenai rekrutmen pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses menyeleksi pegawai dan karyawan yang mampu memenuhi kriteria, syarat dan

			mampu menduduki jabatan yang diperlukan
2.	Implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa (seri pengabdian masyarakat di desa kumpulrejo bojonegoro jawa timur)	Sugeng mashudi, aliyadi, ismail abdurrazzaq, elisa kumalasari, fitayani i.p	Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan seleksi perangkat desa kumpulrejo kecamatan kapas telah dilaksanakan dengan mengedepankan keterbukaan dan pertanggung jawaban keterbukaan dan pertanggung jawaban yang akan menghasilkan pamong desa yang berkualitas.
3.	Evaluasi seleksi perangkat desa kebumen, kecamatan banyubiru, kabupaten semarang tahun 2017	Endry chrusnurlenawati & kushandajani	Hasil dari penelitian ini adalah seleksi perangkat desa kebumen baru pertama kali diselenggarakan sudah berjalan dengan lancar. Namun masih ada beberapa pelanggaran tata tertib seleksi perangkat desa . Dengan diselenggarakannya tes seleksi perangkat desa

			<p>kebumen dapat memberikan dampak positif baik kepada tim seleksi perangkat desa kebumen maupun masyarakat desa kebumen.</p>
4.	<p>Sistem pendukung keputusan menggunakan metode simple additive weighting dalam pengolahan seleksi perangkat desa baru</p>	Ricky dwi aringga	<p>Hasil dari penelitian ini, dalam menentukan siapa yang akan lolos dan menduduki posisi jabatan yang dibutuhkan adalah nilai setiap kriteria dijumlahkan setelah itu dibagi dengan jumlah kriteria yang ada. Namun, cara tersebut tidak dapat dikatakan efektif dan masih menuai masalah subyektifitas artinya masih dapat terjadi kecurangan dalam penilaian tersebut. Untuk menghindari hal tersebut dibutuhkan sistem yang dapat membantu panitia penyeleksi dalam</p>

			memutuskan perangkat desa baru yang akan diterima yaitu dengan metode additive weighting
5.	Mekanisme seleksi perangkat desa berdasarkan peraturan bupati no. 56 tahun 2018 pasca putusan ma no. 28 p/hum/2018 ditinjau dari fiqh siyasah	Rahmad hidayat & septi nur wijayanti	Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan terhadap penelitian yang menyangkut mekanisme seleksi perangkat desa di kabupaten kediri, dalam melaksanakan seleksi perangkat desa di desa kunjang kecamatan kunjang, kabupaten kediri belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan bupati no. 56 tahun 2018. Dalam tahap awal (pembentukan tim) masih ada campur tangan pemerintah daerah yang menyebabkan adanya ketidakadilan dalam proses selanjutnya.

6.	Independensi dan profesionalitas dalam seleksi perangkat desa di desa sinar pekayau, kecamatan sepauk, kabupaten sintang, kalimantan barat	Novia prolinda	Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa masih ada ketidaksesuaiannya dengan independensi dalam setiap penjelasan dan masih ada kinerja pemerintah yang tidak profesionalitas dalam menyelenggarakan seleksi perangkat desa di desa sinar pelayau, kecamatan sepauk, kabupaten sintang, kalimantan barat, dan masih ada keterlibatan dengan pihak lain.
7.	Mekanisme seleksi perangkat desa sebagai salah satu alternatif mewujudkan good governance	Dimatun maslahatul ummah	Dalam penelitian ini menjelaskan seleksi perangkat desa yang dilaksanakan di desa poncosari tahun 2016 yang di dasarkan pada ketentuan peraturan daerah kabupaten bantul nomor 5 tahun 2016 tentang pamong desa, dari penelitian ini menjelaskan desa poncosari hampir

			<p>sesuai dengan ketentuan peraturan daerah kabupaten bantul nomor 5 tahun 2016. Tetapi masih banyak faktor yang jadi penghambat diantaranya transparansi ketika proses seleksi tersebut terjadi.</p>
8.	<p>Pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di kabupaten kulon progo (penelitian deskriptif kualitatif di desa gotakan, kecamatan panjatan, kabupaten kulon progo, daerah istimewa yogyakarta)</p>	<p>Yohanes meigelheis</p>	<p>Pada penelitian ini menjelaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen perangkat desa di desa gotakan, kecamatan panjatan, kabupaten kulon progo berjalan dengan baik sesuai dengan rencana. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi ketika melaksanakan rekrutmen perangkat desa khususnya pada pengisian dukuh (kepala dusun) adalah ketidak pahaman warga padukuhan yang diaspirasikan melalui</p>

			<p>pemilihan, bukan melalui seleksi, sehingga kepala desa beserta panitia pelaksana rekrutmen harus mensosialisasikan peraturan untuk memahami masyarakat dan warga desa bahwa pemilihan perangkat desa (dukuh) harus melalui seleksi.</p>
9.	<p>Pengaruh rekrutmen perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa di desa andapraja kecamatan rajadesa kabupaten ciamis</p>	Rose siti badriah	<p>Berdasarkan dari penelitian ini rekrutmen perangkat desa telah dilaksanakan dengan cukup baik, kinerja perangkat desa telah dilaksanakan dengan baik, ada beberapa pengaruh rekrutmen desa terhadap kinerja perangkat desa di desa andapraja kecamatan rajadesa kabupaten ciamis yaitu rendah tapi pasti</p>

10.	<p>Rekrutmen perangkat desa (studi deskriptif kualitatif di desa condongcatur,kecamatan depok, kabupaten sleman, yogyakarta)</p>	Kriswanto	<p>Hasil dari penelitian ini adalah, pelaksanaan perangkat desa kasi pelayanan di desa condongcatur tidak lagi melalui pemilihan sebagaimana dahulu yang pernah dilakukan, tetapi ditangani langsung oleh panitia. Sesuai dengan peraturan daerah (perda) kabupaten sleman nomor 10 tahun 2019 tentang tata cara pengisian dan pemberhentian perangkat desa. Setelah melaksanakan berbagai tahapan, panitia membuat laporan pertanggung jawaban pelaksanaan penjaringan dan penyaringan calon perangkat desa kepada kepala desa termasuk laporan keuangan.</p>
-----	--	-----------	--

Pada penelitian ini terdapat beberapa kesamaan subjek sesuai dengan beberapa penelitian diatas, diantaranya kesamaan dalam pelaksanaan seleksi perangkat desa. Namun ada beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini hanya fokus kepada proses seleksi perangkat desa yang mana peneliti tertarik untuk melakukan evaluasi dan mengetahui seberapa jauh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas perekrutan aparatur desa.

## **1.6. KERANGKA TEORI**

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian maka diperlukan sebuah pedoman dasar, yaitu kerangka teori, yang difungsikan sebagai landasan dan pijakan berpikir peneliti, adapun kerangka teori yang menjadi landasan berpikir penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1.6.1. Evaluasi**

Evaluasi adalah suatu alat atau prosedur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sesuatu dalam suasana dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan (ipa & di, 2017). Menurut hidayat (2019) evaluasi merupakan salah satu kebijakan yang mengarah kepada perbaikan serta sekaligus memberikan arahan mengenai pendekatan untuk membantu integritas pada pengembangan diri. Dapat dikatakan bahwa evaluasi merupakan salah satu bentuk pengembangan diri yang akan dilakukan untuk melihat integritas serta performa setiap individu/pegawai.

Menurut (lumempow, v posumah h, johnny kolondam, 2021) evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan ke depan. Dalam hal ini peneliti menitik beratkan kajian evaluasi dari segi manajemen, dimana evaluasi itu merupakan

salah satu fungsi atau unsur manajemen yang tujuannya untuk memperbaiki fungsi atau sosial manajemen lainnya, yaitu dalam perencanaan.

Sementara menurut Umar, H. (2002) evaluasi merupakan salah satu tahap penting dalam manajemen yang berguna untuk memberikan feedback atas pelaksanaan suatu kegiatan yang telah direncanakan agar pelaksanaan tersebut tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan. Kegiatan penilaian dalam evaluasi program seharusnya tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan program, namun sebaiknya evaluasi harus dilakukan sejak awal yaitu dengan cara penyusunan rancangan program, pelaksanaan program dan hasil dari program tersebut.

Peneliti menyimpulkan dalam pendapat para ahli, dalam evaluasi sebenarnya memiliki makna yang sama karena tujuan yang akan dilakukan adalah meneliti dan memperbaiki letak kesalahan dalam suatu program namun hanya berbeda dalam cara dan metode dalam hal melaksanakan evaluasi. Menurut fatimah, f. N. A. D. (2017) tujuan dilakukannya penilaian ini secara umum adalah untuk memberikan feedback atau umpan balik kepada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Penilaian kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi penempatan dan pelatihan, dilakukan dengan baik, dan hal-hal yang akan dilakukan kemudian hari.

Perlu juga diketahui bahwa penentu suatu keberhasilan suatu evaluasi program yang ditetapkan bukan hanya dipengaruhi penggunaan yang tepat pada sebuah model evaluasi melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor. Menurut (mysql et al.,

2021) ada beberapa factor yang perlu diketahui dalam penentu keberhasilan suatu evaluasi dengan metode 360 degree feedback :

- 1) Sistem yang disusun harus valid, mudah diadministrasikan, mudah dipahami dan diinterpestasi.
- 2) Umpan balik dari evaluasi harus menyamakan narasumber.
- 3) Semua komponen penilai harus diberikan pemahaman mengenai sistem yang akan dijalankan, termasuk proses pengelolaan data.
- 4) Sistem hanya digunakan untuk otujuan pengembangan (continuous improvement)

Untuk mendefinisikan maksud dari evaluasi yang penulis maksud, dapat dibagi menjadi beberapa makna serta definisi yang sesuai, berikut penjelasannya :

### **1.6.2. Evaluasi Proses**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, evaluasi adalah suatu penilaian dimana penilaian tersebut ditujukan pada seseorang yang lebih tinggi atau yang lebih dari pada orang yang lebih rendah, baik itu dari segi jabatan strukturnya maupun lebih rendah keahliannya. Evaluasi adalah suatu proses penelitian positif dan negative atau juga gabungan dari keduanya (departemen pendidikan dan kebudayaan, 2011). Menurut (Zulkarnaen et al., 2020) evaluasi proses adalah pelaksanaan atau tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut (Nursam, 2017) evaluasi proses adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi proses merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat seberapa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap hari apakah telah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin dapat memberikan motivasi menunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya, dalam hal ini evaluasi diharapkan mampu dilakukan sesering mungkin agar masalah yang dihadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja

juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam evaluasi proses ini bertujuan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja maupun pemahaman seseorang, tentunya diperlukannya suatu pengukuran dan penilaian agar hasilnya dapat di gunakan untuk mengevaluasi. Menurut (nursam, 2017) tujuan evaluasi proses seleksi perangkat desa adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan akan mudah untuk tercapai. Dari hal tersebut memang diperlukan dan pentingnya evaluasi dalam pelaksanaan suatu program, dengan diadakannya evaluasi dapat membantu agar kegiatan selanjutnya bisa dilaksanakan lebih baik lagi.

Menurut dharma (2004:355) pengukuran proses maupun kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Sementara menurut fatimah, f. N. A. D. (2017), dilihat dari efektifitas dalam proses evaluasi, ada tiga penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu :

- 1) *Result-based performance evaluation*. Yang mana penilaian kinerja berdasarkan hasil akhir. Penilaian ini merupakan tipe penilaian kinerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan melakukan pengukuran atas hasil kinerja pada akhirnya.

- 2) *Behavior-based performance evaluation*. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku. Tipe ini bermaksud untuk mengukur tercapai tidaknya sasaran (goals), dan bukan hasil akhir (end results). Dalam praktiknya, kebanyakan pekerjaan tidak dapat diukur kinerjanya hanya dengan ukuran obyektif karena melibatkan aspek-aspek yang bersifat kualitatif
- 3) *Judgement-performance evaluation*. Penilaian kinerja berdasarkan judgment, yaitu tipe penilaian kinerja yang bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja seorang karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik.

Dari dua perbandingan penilaian menurut para ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa teori tersebut sama – sama memberikan pedoman yang baik dalam melakukan pengukuran dan penilaian dalam suatu evaluasi kinerja. Namun, peneliti lebih tertarik untuk mengambil dari teori dharma, karena dalam penjelasan sebelumnya pengukuran tidak hanya dinilai di akhir saja namun kegiatan penilaian dalam evaluasi sebaiknya harus dilakukan sejak awal yaitu dengan cara penyusunan rancangan program.

Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. (lumempow, v posumah h, johnny kolondam, 2021). Dapat disimpulkan bahwa evaluasi proses seleksi perangkat desa ini adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut notoatmodjo ada 6 indikator tingkatan pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif yaitu :

1) Mengetahui (*Know*)

Dapat diartikan mengingat semua materi yang telah dipelajari sebelumnya termasuk kedalam pengetahuan tingkat ini yaitu mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari keseluruhan materi yang dipelajari atau berupa rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tipe mengetahui merupakan dasar pengetahuan paling rendah.

2) Memahami (*Comprehension*)

Dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya objek yang telah dipelajari.

3) Aplikasi (*Application*)

Dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode maupun prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Evaluasi

Berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

Terdapat 4 Indikator yang akan menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini, penulis tertarik menggunakan teori tersebut karena dalam teori Notoatmodjo penulis dapat mengetahui apa saja hal penting yang akan penulis lakukan untuk mendapatkan hasil baik dari penelitian ini, dari beberapa indikator tersebut penulis mendapatkan ide atau gambaran untuk melakukan riset dan penelitian yang akan dituangkan dalam penelitian evaluasi seleksi perangkat desa.

#### **1.4.3. Seleksi perangkat desa**

Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan pengembangan proses instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan baik (*Good governance*). Diperlukan adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pemerintah desa yang dapat dijadikan contoh sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu, akan tetapi efektivitas proses yang diharapkan dalam suatu organisasi belum tentu dapat diterapkan dengan baik dan maksimal. Menurut (uny, 2015) seleksi perangkat desa adalah pengisian perangkat desa dengan sistem mekanisme melalui seleksi tertulis dan praktek berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan menurut hidayat (2020) seleksi perangkat desa merupakan proses pencarian atau penyeleksian calon kepemimpinan pada suatu daerah. “melalui efektivitas proses kinerja suatu badan dapat di lihat melalui hal hal yang menjadi suatu perhatian khusus baik untuk calon perangkat desa yang baru atau pergantian pada masa

transisi jabatan”.hidayat. Et.al (2020). Peneliti memahami perangkat desa merupakan ujung tombak dari pemerintah desa yang akan berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga harus mampu menunjukkan proses yang lebih baik agar efektivitas kerja bisa dipertanggung jawabka, maka dari itu dalam tahapan seleksi perangkat desa dibutuhkan pemahaman yang mencukupi agar dalam pemilihan dan proses perekrutan seleksi aparatur desa tidak terkesan sembarangan dalam memilih kandidat yang akan ditentukan untuk melanjutkan proses perkembangan desa.

Selain dari itu, ada beberapa factor pendukung dan penghambat dalam proses rekrutmen dan seleksi perangkat desa menurut (selvia & rodiyah, 2020) yaitu :

#### 1) Faktor Pendukung

Dalam keberhasilan dalam pencapaian visi misi organisasi dipengaruhi oleh factor internal dan factor eksternal. Factor eksternal dapat berupa adanya komitmen pemerintah yang seharusnya ada yang diwujudkan dalam berbagai kebijakan yang melibatkan masyarakat, antara lain :

##### a. Standar operasional prosedur

Standar operasional prosedur dalam implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa sudah dilakukan dengan baik. Semua pihak yang terlibat saling bekerjasama tanpa terdapat perbedaan, selain itu tugas panitia menjadi lebih ringan dengan menggunakan seleksi. Pelaksanaan seleksi perangkat desa secara online menjadi efektif dan transparan serta meminimalisir adanya money politic dibandingkan dengan sistem manual

##### b. Komunikasi

Faktor pendukung lainnya yaitu saling menjaga komunikasi yang baik antara berbagai pihak yang terlibat yaitu panitia, kepala desa, dan pihak kecamatan sebelum dan saat pelaksanaan, contohnya untuk mengetahui jadwal dan proses pelaksanaan. Selain itu panitia yang netral dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi perangkat desa sesuai dengan tupoksi dan tata tertib juga menjadi factor pendukung.

## 2) Faktor Penghambat

### a. Sumber daya

Faktor penghambat lainnya yaitu dalam sumber daya pelaksanaan jika dilakukan seleksi online, terdapat sarana dan prasarana implementasi rekrutmen dan seleksi perangkat desa yang tidak menyediakan teknologi sebagai sarana pemilihan. Sehingga tidak menunjukkan kesesuaian dengan teori implementasi kebijakan public yaitu bahwa fasilitas fisik yang mempunyai staf mencukupi, kapabel, dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) untuk mencapai keberhasilan.

### b. Disposisi

Kurangnya koordinasi waktu dalam informasi penyelenggaraan seleksi perangkat desa, hal tersebut sangat berpengaruh pada penentuan jadwal pelaksanaan pihak kecamatan dan panitia di desa.

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa seleksi perangkat desa pada dimensi sumber daya, pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi perangkat desa dilakukan melalui musyawarah yang dipimpin oleh kepala desa namun kondisi sarana dan prasarana dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perangkat desa yang di desa belum memadai. Pada dimensi disposisi, panitia memiliki dedikasi tinggi terhadap amanat yang dipegang sehingga dapat berjalan dengan lancar. Pada dimensi komunikasi sudah dilaksanakan dengan baik oleh para pihak yaitu melalui sosialisasi. Maka dari itu, adanya evaluasi proses seleksi perangkat desa diharapkan mampu memberikan pengaruh baik

kepada kinerja perangkat desa dalam suatu desa agar dapat tercapai tujuan dengan baik dan maksimal.

## **1.7. DEFINISI KONSEPTUAL**

Definisi konseptual berfungsi sebagai penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Adapun definisi konseptual yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

### **1.7.1. Evaluasi Proses**

Evaluasi proses merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja dalam proses organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. (lumempow, v posumah h, johnny kolondam, 2021).

### 1.7.2. Seleksi Perangkat Desa

Seleksi perangkat desa merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang menjadi point penting dari adanya penyelenggaraan suatu pemilihan yang difungsikan sebagai pemilihan para calon pemimpin selanjutnya, melihat dari sisi kilas balik dari apa yang sudah diteliti, seleksi perangkat desa juga merupakan bentuk atau proses lanjutan dari program yang dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan program tahunan dalam masa transisi jabatan.

## 1.8. DEFINISI OPERASIONAL

Ada beberapa indicator yang akan berguna sebagai tolak ukur dalam menentukan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didalam suatu organisasi khususnya pemerintahan. Menurut notoatmodjo ada 6 tingkatan pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif untuk melihat evaluasi proses seleksi perangkat desa :

*Tabel 1. 2 Definisi Operasional*

No	Variabel	Indikator
	Evaluasi Proses	Mengetahui (Know) Memahami (Comperhension) Aplikasi (Application) Evaluasi

Pada variabel tersebut mencantumkan beberapa indicator dalam evaluasi proses seleksi perangkat desa, penulis tertarik dalam mengambil teori indikator notoatmodjo karena penulis dapat mengetahui apa saja hal penting yang akan penulis lakukan untuk mendapatkan hasil baik dari penelitian ini, dari indicator tersebut penulis mendapatkan pandangan dan ide untuk

melakukan riset dan penelitian yang akan dituangkan dalam penelitian evaluasi proses seleksi perangkat desa.

## **1.9. METODE PENELITIAN**

### **1.9.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian yang peneliti kerjakan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalkan berkaitan dengan perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (moleong, 2004).

Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif diharapkan dapat dihasilkan sebuah kesimpulan analisis deskriptif yang mendalam berkaitan dengan evaluasi proses seleksi perangkat desa di kabupaten sleman tahun 2020. Penelitian deskriptif bermaksud membuat gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta sifat-sifat populasi tertentu. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi.

### **1.9.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana suatu penelitian dilakukan, penetapan suatu lokasi penelitian merupakan tahapan penting dalam penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi dalam penelitian maka akan mempermudah peneliti melakukan penelitian (basrowi,2008). Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah desa sumbersari dan desa sumberarum kecamatan moyudan sleman daerah istimewa yogyakarta. Alasan peneliti memilih lokasi atau wilayah tersebut karena, wilayah yang terjangkau dan masih kurangnya peneliti yang meneliti di desa tersebut sehingga peneliti tertarik untuk memilih desa tersebut.

### **1.7.3. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1) Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan yang dilakukan oleh dua pihak untuk mendapatkan informasi tertentu. Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden oleh peneliti dan jawaban responden langsung dicatat atau direkam dengan alat perekam (moleong,2004). Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber,yakni : kepala desa, perangkat desa, dan tokoh masyarakat desa sumbersari dan sumberarum.

#### 2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data yang telah di dokumentasikan dalam bentuk. Artinya data yang diperoleh didapatkan dengan

mengumpulkan data-data yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti (arikunto,2003). Teknik dokumentasi berguna untuk mendapatkan informasi yang mendukung bagi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang didapatkan baik dari buku, jurnal, majalah, web dan document lainnya.

#### 1.7.4. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

##### 1) Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung didapatkan dari tangan pertama yang telah berkaitan dengan tujuan spesifik penelitian (sekarana,2017). Sumber data primer dapat didapatkan melalui rangkaian wawancara secara individu kepada narasumber agar bisa mendapatkan data yang mendalam yang sesuai dengan pembahasan yang akan diteliti.

*Tabel 1. 3 Data Primer*

No	Instansi	Narasumber	Jumlah
1.	Pemerintah desa sumbersari dan sumberarum	Kepala desa sumbersari dan sumberarum	2
		Sekretaris desa	2
2.	Masyarakat	Tokoh atau pemuka desa sumbersari dan sumberarum	20
		Panitia seleksi	4
		Perangkat desa hasil seleksi	2

## 2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari industry media, situs web dan seterusnya (sekaran,2017). Data sekunder digunakan sebagai data penunjang dari data primer sesuai dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti.

*Tabel 1. 4 Data Sekunder*

No	Nama data	Sumber data	Teknik pengumpulan data
1.	Jumlah peserta yang mengikuti seleksi perangkat desa	Kelurahan sumbersari dan kelurahan sumberarum	Dokumentasi
2.	Arsip laporan kegiatan hasil evaluasi / laporan kerja	Kelurahan sumbersari dan kelurahan sumberarum	Dokumentasi
3.	Hasil penilaian evaluasi seleksi perangkat desa	Kelurahan sumbersari dan kelurahan sumberarum	Dokumentasi

### 3) Analisis data

Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan atau terkumpul dengan melalui teknik pengumpulan interview data. Analisis data dalam penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan (gunawan,2013) dimana analisis data terbagi menjadi tiga bagian :

#### a. Reduksi Data

Kegiatan reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok dan merangkainya menjadi satu kesatuan yang utuh, sehingga data yang telah direduksi akan mempermudah dalam memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penelitian

b. Penyajian Data

Data penelitian dapat disajikan dalam bentuk uraian yang didukung dengan matriks jaringan kerja. Penyajian data merupakan penyajian data dalam bentuk matriks, network, chart atau grafik, dan sebagainya. Dengan demikian, peneliti dapat menguasai data dengan mudah dan data yang dihasilkan dapat disajikan mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Dalam penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan setelah membandingkan beberapa data yang dipilih sesuai dengan topik yang akan diteliti oleh peneliti.

Kemudian data yang telah dikelompokkan sesuai tinggi rendahnya jawaban narasumber akan dianalisa dengan metodologi dan menggabungkan dengan sumber relevan lainnya yang telah didapatkan.