

# Evaluasi Rekrutmen Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perangkat Desa

## **Deddy Junaedi**

Universitas Nurul Jadid

[deddyjunaedy@unuja.ac.id](mailto:deddyjunaedy@unuja.ac.id)

## **Nafilatul Alwiyah**

Universitas Nurul Jadid

[nafilafila2001@gmail.com](mailto:nafilafila2001@gmail.com)

## **Septiani Ariska Ayu Dewi**

Universitas Nurul Jadid

[septianiariska32@gmail.com](mailto:septianiariska32@gmail.com)

Siti Masruroh

Universitas Nurul Jadid

[smasruroh060802@gmail.com](mailto:smasruroh060802@gmail.com)

Sunaika

Universitas Nurul Jadid

[sunaika45@gmail.com](mailto:sunaika45@gmail.com)

## **Abstract**

*This research aims to determine the selection system in creating competitive advantages for Sidorejo village officials. This research uses a qualitative research method with a descriptive approach, the respondents in this research are Sidorejo village officials who were represented in the interviews by Mr. Amin. The data collection methods used were observation, interviews and documentation. Existing data is analyzed descriptively through data reduction, data presentation and conclusions. The results of this research, namely by conducting interviews, show that human resource development still needs improvement and improvements, which is shown through work rotation in Sidorejo Village which is still not implemented, training for pre-work instructions has also never been carried out by village officials there. Even though internship activities at the village office are open to the public, no one is still interested in registering due to a lack of socialization from village officials. Briefings carried out by the village head are carried out almost every week to see the progress of the work program, as well as temporary assignments for village officials if they are unable to attend certain activities. The obstacles to developing human resources in improving the work ethic of Sidorejo village officials are the lack of knowledge and unpreparedness of human resources so that work rotation has not been implemented. Lack of discipline in work, lack of attention in internship activities, understanding of village officials is still monotonous. In the briefing process, there is also a lack of quality human resources, which hampers the assignment process.*

**Keywords:** *Recruitment Evaluation; Village Apparatus; and Competitive Advantage*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem seleksi dalam menciptakan keunggulan kompetitif perangkat desa Sidorejo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, responden dalam penelitian ini adalah perangkat desa Sidorejo

yang diwakilkan dalam pelaksanaan wawancara oleh Bapak Amin. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah ada dianalisis secara deskriptif melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian ini yakni dengan melakukan wawancara yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusia masih perlu adanya peningkatan serta perbaikan, yang ditunjukkan melalui rotasi kerja di Desa Sidorejo yang masih belum bisa diterapkan, latihan untuk instruksi pra kerja juga masih belum pernah dilakukan oleh perangkat desa disana. Kegiatan magang dikantor desa meskipun dibuka untuk umum, masih saja tidak ada yang berminat untuk mendaftar karena kurangnya sosialisasi dari pihak perangkat desa. Pengarahan yang dilakukan oleh kepala desa dilaksanakan hampir disetiap minggunya untuk melihat progres dari program kerja, dan juga penugasan sementara bagi perangkat desa jika berhalangan hadir pada kegiatan tertentu. Untuk hambatan dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja perangkat desa Sidorejo, yakni masih kurangnya pengetahuan dan ketidaksiapan sumber daya manusia sehingga belum terlaksananya rotasi kerja. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya perhatian dalam kegiatan magang, pemahaman yang dimiliki perangkat desa masih monoton. Dalam proses pengarahan juga masih kurangnya kualitas sumber daya manusia sehingga menghambat proses penugasan.

**Kata Kunci:** Evaluasi Rekrutmen; Perangkat Desa; dan Keunggulan Kompetitif.

## 1. Pendahuluan

Negara Indonesia memiliki sumber daya alam yang sangat banyak dengan jumlah penduduk negara nomor empat terbesar di dunia. Dan hal tersebut, merupakan dasar bagi suatu negara untuk mewujudkan negara yang makmur dan sejahtera. Untuk bisa menjadi dasar dalam pembangunan nasional. Pada kenyataannya terdapat daerah-daerah yang tertinggal dan masih belum mendapatkan pemerataan pembangunan terutama di wilayah Indonesia bagian timur dan tengah. Oleh karena itu, pemerintah memiliki prioritas dari pembangunan daerah wilayah pinggiran dengan memperkuat setiap daerah maupun desa dalam kesatuan.

Pembangunan di wilayah pedesaan membutuhkan peran SDM sebagai pengelola dan pelaksana pembangunan. Perangkat desa yang memiliki keunggulan kompetitif, secara umum memiliki sikap mental yang diwujudkan dalam perilaku di pekerjaannya. Seperti tepat waktu, kerja keras, rasional dan jujur. Untuk mencapai hal tersebut organisasi perlu memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan terstruktur. Sistem rekrutmen dan seleksi yang baik tidak hanya memastikan organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas, tetapi juga mengurangi resiko kesalahan dalam memilih karyawan, untuk meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan biaya pelatihan dan pengembangan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi keberhasilan tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan harus dikembangkan melalui pengelolaan sumber daya yang baik. Dalam mengelola SDM merupakan suatu hal yang terpenting (Poltak & Sinambela, 2017). Jika memiliki SDM yang baik akan memudahkan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi, begitu sebaliknya jika SDM rendah akan menjadi masalah yang rumit yang akan menghambat pertumbuhan suatu organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, pengembangan SDM harus menjadi fokus dalam suatu organisasi. Salah satu dari implementasi pengembangan SDM yakni bisa dilihat pada perangkat desa (Nurhaidah & Permata, 2023).

Dalam peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa KORPRI dan kode etik PNS pasal 3 ayat 2 yakni mendorong etos PNS untuk mewujudkan PNS yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya. Sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat jadi nilai-nilai yang terdapat didalam etos kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tujuan dari perangkat desa.

Hal ini dibutuhkan dalam menjalankan pemerintahan yang masing-masingnya memiliki tugas dan kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didesa tersebut. Dengan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi

biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan berulang, selain itu organisasi juga dapat mengoptimalkan penggunaan SDM mereka dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang berubah-ubah. Selain aktivitas rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi dari SDM tersebut. Kompetensi ialah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh langsung terhadap skill, kemampuan, dan kinerja pada suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan memberikan kontribusi penting dan kinerja yang baik pula di dalam produktivitas suatu perusahaan. Perangkat desa memiliki standar dalam setiap pelaksanaan program kerja desa. Pegawai diharapkan bisa melayani masyarakat kapan saja warga membutuhkan. Dalam melakukan program kerja seperti rapat perangkat desa, pembuatan surat-menyurat, melakukan musyawarah jika ada suatu hal. Dan hal tersebut menyita waktu bagi perangkat desa. Dalam hal ini menunjukkan SDM itu sangat penting didalam struktur kepengurusan desa di Sidorejo.

Permasalahan yang terjadi bagaimana cara pemerintah desa Sidorejo bisa menerapkan keunggulan kompetitif yang dapat melanjutkan pembangunan pedesaan. Kinerja pegawai yang rendah di kantor desa Sidorejo dengan indikator kurangnya kesadaran tentang tugas dan kurang pemahaman dari perangkat desa tentang intruksi dari kepala desa, dan kurangnya inisiatif dalam proses kinerja, dan kebiasaan mengikuti teman yang tidak benar sehingga diperlukan upaya untuk memperbaiki kondisi di kantor desa tersebut. Oleh karena itu kepala desa harus bisa mengupayakan peningkatan SDM disegala bidang yang ada.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (2013) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau kalimat yang tertulis mengenai perilaku manusia yang sedang diamati.

Dalam penelitian ini bersifat induktif, peneliti memunculkan permasalahan – permasalahan muncul dari data atau

membiarkan terbuka untuk bisa diinterpretasi. Data yang dihimpun dengan pengamatan, mencakup mengenai deskripsi yang mencakup catatan-catatan mengenai hasil wawancara kepada *key informan*. Dan difokuskan kepada evaluasi rekrutmen perangkat desa dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

## 3. Hasil Penelitian

Desa Sidorejo adalah sebuah desa di wilayah Kecamatan Kotaanyar, Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Perbatasan Desa Sidorejo yakni : Bagian Selatan yakni Desa Sidomulyo; Bagian Utara yakni Desa Sukorejo; Bagian Timur yakni Desa Pasembon; Bagian Barat yakni Desa Sambirampak Lor

Masyarakat Desa Sidorejo mayoritas mata pencahariannya adalah petani dan pekebun dan Desa Sidorejo memiliki 3 ( Tiga ) Dusun, yaitu : Dusun Kokonan; Dusun Pagar Bata; Dusun Glendengan. Salah satu dusun di Desa Sidorejo memiliki sejarah, yaitu terletak di Dusun Pagarbata, dimana Dusun Pagar bata ini terletak di bagian timur Desa Sidorejo, menyimpan sejarah tentang sosok Wirajaya atau Bhre Gundal. Salah satu kerabat kerajaan Mojopahit. Disana pernah berdiri semacam istana yang ber dinding batu merah yang berlukiskan ayam jago. Di ceritakan oleh masyarakat lokal yang paling tua yang berhasil di temui beberapa tahun yang lalu. Memberitakan, jika pernah ada bangunan yang dijaga oleh sekumpulan prajurit. Dan juga sering dikunjungi oleh sang Prabu Jaya Negara Raja Majapahit yang kedua, dua tahun penelitian tentang posisi pagar bata setelah mendapatkan laporan masyarakat sekitar, bahwasanya di area ini sering ditemukan batu bata merah besar bergambar ayam jago pada saat membajak sawah. Setelah diteliti lebih lanjut ditemukan data dan bukti tentang istana persinggahan sang prabu jayanegara yang menyamar sebagai panji laras.

Bagaimana sistem seleksi perangkat desa Sidorejo dalam menciptakan keunggulan kompetitif untuk mengetahui sistem seleksi perangkat desa dalam keunggulan kompetitif perangkat desa sidorejo. Apakah perangkat desa Sidorejo pernah mengalami rotasi pekerjaan?

1. Apakah perangkat desa Sidorejo pernah menjalani pelatihan pra pekerja?
2. Apakah kantor desa Sidorejo pernah menerima mahasiswa atau siswa magang ?
3. Apakah perangkat desa Sidorejo mendapatkan pengarahan setiap minggunya oleh pihak kepala desa?
4. Apakah perangkat desa Sidorejo pernah melakukan penugasan sementara?(exc: menggantikan perangkat desa yang berhalangan hadir)

Dari pertanyaan diatas kami menggunakan indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2016). Yang meliputi lima (5) indikator yakni sebagai berikut:

1. Rotasi unit kerja. Dari hasil wawancara dengan Bapak Amin selaku perangkat desa disana mengatakan bahwa " Untuk rotasi unit kerja dikantor desa sidorejo sampai saat ini masih belum diterapkan, tetapi ada ke mungkinan untuk diterapkannya rotasi unit kerja untuk bisa meningkatkan etos kerja perangkat desa dengan melihat dari kemampuan dan pengetahuan perangkat desa yang mampu."
2. Latihan instruksi pra kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Amin selaku perangkat desa disana mengatakan bahwa "Di desa sidorejo sendiri masih belum dilaksanakan pelatihan instruksi pra kerja biasanya, perangkat desa belajar secara otodidat untuk menyelesaikan tugasnya atau kewajibannya."
3. Magang. Dari hasil wawancara bapak amin mengatakan "Selama saya bekerja di kantor desa sidorejo, masih belum ada orang yang magang di kantor desa ini."
4. Pengarahan. Dari hasil wawancara dengan bapak kepala desa mengatakan "Saya setiap minggunya selalu mengadakan pengarahan kepada perangkat desa sidorejo, mengenai program kerja yang akan dilaksanakan atau mengevaluasi program kerja yang sudah berjalan."
5. Penugasan sementara. Dari hasil wawancara dengan bapak kepala desa mengatakan "Saya pernah melakukan penugasan sementara kepada perangkat yang berhalangan hadir. contohnya ketika ada rapat sekdes kalau sekdesnya berhalangan perangkat lain yang disuruh hadir biar tau informasi apa yg dirapat tersebut."

Hambatan Dalam Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Untuk mengetahui sistem rekrutmen dan sistem penilaian Perangkat Desa Sidorejo Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu perangkat desa, yaitu Bapak Amin selaku Kaur Perencanaan Desa yang mengatakan "Disini sering terjadi hambatan dalam pengembangan SDM sendiri. Hambatannya itu kayak ketidakpastian dan kurangnya pengetahuan SDM sehingga belum tercapai diadakannya rotasi kerja, kurangnya rasa tanggungjawab dan kedisiplinan dalam bekerja itu masih tinggi sehingga terjadi gangguan pada intruksi pra kerja, kurangnya perhatian dalam kegiatan magang, kesulitan dalam pengarahan yang terjadi karena kurangnya pemahaman yang dimiliki perangkat desa karena pola pikir yang begitu-begitu aja."

Dari informasi tersebut bisa ditarik hasil kesimpulan bahwasanya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan keunggulan kompetitif perangkat desa Sidorejo, masih belum berjalan secara maksimal karena sebagian besar dari indikator-indikator diatas masih mengalami hambatan-hambatan yang masih belum bisa diatasi hingga sampai saat ini.

## 4. Pembahasan

Dari 5 (lima) indikator dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan keunggulan kompetitif di perangkat desa Sidorejo masih belum bisa dikatakan telah diterapkan secara keseluruhan. Karena minimnya pengetahuan dari perangkat desa Sidorejo. Sehingga ada beberapa indikator tidak berjalan dengan semestinya. Seperti halnya rotasi unit kerja, Latihan instruksi pra kerja, dan juga magang.

Dari hasil di atas, bisa di ambil secara garis besar bahwasanya indikator untuk pengembangan sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan lagi untuk bisa memberikan dampak positif juga didalam kepengurusan kantor desa. Peran pimpinan atau kepala desa seharusnya lebih berperan aktif dalam mengurus anggotanya. Sehingga pengembangan sumber daya manusia bisa bergerak lebih cepat. Dan perangkat desa bisa dinilai lebih baik dalam segi pelayanan kepada masyarakat.

Hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia, di perangkat desa Sidorejo bersumber kepada kemampuan perangkat yang hanya begitu-begitu saja. Dan pola pikir yang masih belum berkembang kepada arah yang lebih baik. Hal ini harus segera diatasi dengan baik. Sehingga permasalahan yang lebih kompleks seperti pemecatan karyawan atau karyawan yang tidak konsisten untuk masuk ke kantor, harus segera diatasi dengan baik melalui tindakan-tindakan yang sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

## 5. Kesimpulan

Pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif perangkat desa sidorejo kecamatan kotaanyar kabupaten probolinggo sudah baik namun masih diperlukan beberapa perbaikan. Hal ini tunjukkan dengan rotasi kerja di desa sidorejo belum diterapkan, tetapi ada kemungkinan untuk diterapkannya rotasi unit kerja untuk bisa meningkatkan etos kerja perangkat desa dengan melihat dari kemampuan dan pengetahuan perangkat desa yang mampu, Latihan instruksi pra kerja masih belum dilaksanakan pelatihan instruksi pra kerja biasanya, perangkat desa belajar secara otodidak untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya, masih belum ada yang magang kerja, pengarahan setiap minggunya selalu mengadakan pengarahan kepada perangkat desa sidorejo, mengenai program kerja yang akan dilaksanakan atau evaluasi program kerja yang sudah berjalan, dan penugasan sementara

Keterbatasan pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif perangkat desa Sidorejo kecamatan Kotaanyar yaitu ketidaksiapan dan kurangnya pengetahuan sumber daya manusia sehingga belum ada rotasi kerja, kurangnya tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga membuat pelaksanaan intruksi pra kerja terganggu, abai dan kurangnya perhatian serta sosialisasi dalam kegiatan magang, kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh perangkat desa dan pola pikir yang monoton dalam proses pengarahan serta minimnya pengetahuan dan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam proses penugasan sementara.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa rekomendasi untuk menumbuhkembangkan etos kerja baru yang dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan baik melalui jalur formal maupun informal. Bentuk etos kerja yang sangat diperlukan adalah efisiensi, ketekunan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, rasionalitas dalam pengambilan keputusan, kesediaan untuk berubah, dan sikap bekerja sama.

## 6. References

- Aprizal, (2018). *Orientasi Pasar dan Keunggulan bersaing Studi Kasus Penjualan Komputer*. Makasar: Celebes Media Perkasa
- Darmanto. 2015. "Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi dan Mediasi Dalam Penulisan Ilmiah". Yogyakarta : Deepulish
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaehler, B., & Grundej, J. (2019). *HR Governance : A Theoretical Introduction*. Springer Briefs In Business.
- Moleong Lexy J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurhaidah, E., & Permata, W. I. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung*. Reslaj Journal.
- Poltak, L., & Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sukarjati, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal Of Management*.

Sumarwan, Ujang, et al. (2010). *Pemasaran Strategik (perspektif Value-Based Marketing & Pengukuran Kinerja)*. Bogor: IPB Press