

PENDAMPINGAN  
PENJARINGAN CALON  
PERANGKAT DESA  
MANGUNREJO DALAM RANGKA  
MENGHASILKAN SDM  
PEMERINTAHAN DESA YANG  
INOVATIF

*by - -*

---

**Submission date:** 29-Dec-2023 08:54PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2265590455

**File name:** Pak\_Hasan\_7.pdf (226.29K)

**Word count:** 3348

**Character count:** 22230

## PENDAMPINGAN PENJARINGAN CALON PERANGKAT DESA MANGUNREJO DALAM RANGKA MENGHASILKAN SDM PEMERINTAHAN DESA YANG INOVATIF

Sukma Ayu Putri<sup>1\*</sup>, Sri Handayani<sup>2</sup>, Mashur Hasan Bisri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Raden Rahmat  
\*sukmaayuputri@uniramalang.ac.id

### Abstract

*Creating civil servants that can be innovative, creative and adaptive in technology and science, needs improvement from various aspects, as example, networking and screening of prospective village officials which can be done using several representative methods. The goals is filtrating to obtain prospective village officer who supporting village's basic needs. As one of the villages in Kepanjen District, Malang Regency, Mangunrejo Village has committed to starting digitalization era. All information which relating to public services, village activity agendas, news, etc. has been disseminated on Mangunrejo Village official website which can be accessed by all people. This commitment needs supported from village officer who competent technological tools, adaptive, creative and innovative. Now, village officer cant only having a humanist approach and actions towards their community members, but also knowing how to quickly respond to user needs without taking a long time and long-winded. The output targets in this activity are collaborating with Mangunrejo Village, especially with their Village Leader and its staff, to finding an innovative, adaptive and creative village's civil servants through several multistages tests which held within transparently, fairly and effectives principles.*

**Keywords:** Screening; Filtrating; Village Officer; Civil Servants

### Abstrak

Dalam rangka mewujudkan SDM pemerintahan yang inovatif, kreatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, diperlukan perbaikan mulai dari berbagai aspek. Salah satunya lewat upaya penjaringan dan penyaringan calon perangkat desa yang bisa dilakukan dengan beberapa metode yang representatif. Tujuannya adalah melakukan filtrasi agar diperoleh calon perangkat desa yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing desa. Sebagai salah satu desa di Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang, Desa Mangunrejo telah berkomitmen untuk mulai menerapkan digitalisasi informasi desa. Semua informasi berkaitan dengan layanan publik, agenda kegiatan desa, berita, dan lain sebagainya telah disebarluaskan melalui website resmi desa yang bisa diakses oleh semua pihak. Upaya tersebut perlu didukung dengan perangkat desa yang menguasai perangkat teknologi yang mumpuni, perangkat yang adaptif terhadap perubahan, sekaligus perangkat yang kreatif dan inovatif. Pada era sekarang, perangkat desa tidak lagi hanya perlu mempunyai pendekatan dan tindakan yang humanis kepada warga masyarakatnya, namun bagaimana juga bisa cepat merespon kebutuhan pengguna (user) tanpa waktu yang panjang dan bertele-tele. Target kegiatan ini adalah membantu Desa Mangunrejo khususnya Kepala Desa dan jajarannya untuk menentukan perangkat desa yang inovatif, adaptif, dan kreatif lewat serangkaian Tes atau Pengujian yang dilakukan secara terbuka atau transparan, adil dan jujur.

**Kata Kunci:** Penjaringan; Penyaringan; Perangkat Desa; Aparatur Pemerintahan

Submitted: 2023-10-11	Revised: 2023-10-18	Accepted: 2023-10-30
-----------------------	---------------------	----------------------

## PENDAHULUAN

Penatalaksanaan sumber daya aparatur desa merupakan tantangan besar yang harus dihadapi oleh banyak desa di Indonesia. Pengisian formasi jabatan pada perangkat desa oleh tenaga yang benar-benar profesional dan kompeten merupakan kebutuhan mendasar dalam rangka menjalankan roda pemerintahan desa yang optimal. Saat ini, begitu banyak tuntutan yang dihadapi oleh desa, contohnya desa membutuhkan SDM yang mumpuni dalam hal pengelolaan sistem informasi pelaporan keuangan desa, perencanaan, penyampaian informasi publik, layanan aduan publik, publikasi potensi dan komoditi unggulan desa, dan sebagainya. Untuk menjawab tantangan kebutuhan diatas, diperlukan penempatan SDM pemerintahan desa yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas para perangkat.

Saat ini, desa juga perlu didukung oleh aparat pemerintah desa yang menguasai banyak *skill*, utamanya tentang menjalankan program pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat desa, digitalisasi desa, pengelolaan dana desa dan lainnya. Mangindaan & Manossoh (2018) menjelaskan, dalam kaitannya pengelolaan dana desa oleh desa, pemerintah pusat diidentifikasi perlu memperbaiki metode pelatihan terkait pengelolaan dana desa yang efektif dan efisien, namun disamping itu, desa juga membutuhkan aparat yang bisa mendukung program pemerintah. Selain aparat desa perlu meningkatkan *skill* dalam salah satu tugasnya mengelola dana desa, aparat desa juga perlu meningkatkan *experience*, yaitu siapapun yang akan masuk sebagai jajaran perangkat desa haruslah mengadopsi prinsip "*the right man on the right job*". Kepala desa perlu mempunyai dukungan perangkat desa yang bukan ditentukan oleh kedekatan tertentu atau motif tertentu. Bahkan pula, saat ini sudah diperlukan syarat ketentuan pendidikan minimal yang harus dipenuhi jika ingin mendaftar sebagai perangkat desa. Karena hal ini berkorelasi terhadap efektifitas dan kredibilitas pemerintah desa. Tingkat pendidikan para perangkat desa juga nantinya yang akan bisa menghapus kenyataan bahwa masyarakat desa seringkali dianggap mempunyai kualitas hidup, SDM, dan kesejahteraan yang masih dibawah masyarakat kota.

Sedianya, kredibilitas dari sebuah organisasi juga ditentukan oleh perilaku setiap orang yang ada di dalamnya. Mereka adalah perancang, pembuat dan pelaksana fungsi-fungsi sebuah organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka penataan manajemen SDM organisasi adalah sebuah keharusan untuk menghasilkan dan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pengembangan sebuah organisasi. Untuk mengubah arah dan tujuan organisasi, maka mutlak mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi dari SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Karena SDM inilah yang akan menjadi perancang, pembuat dan pelaksana kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (BPSDM Sulawesi Selatan, 2018). Kenyataan inilah yang juga harus menjadi pertimbangan utama oleh desa dalam mewujudkan kredibilitas dimata masyarakatnya, salah satunya dengan melakukan manajemen SDM pemerintah desa dengan baik.

Dalam pemerintahan, pentingnya manajemen SDM yaitu untuk menciptakan pendayagunaan manajemen aparatur ke arah penampilan yang lebih efektif dan efisien. Pendayagunaan manajemen aparatur pemerintah juga diperlukan karena meningkatnya beban tanggung jawab aparatur pemerintah dalam mengelola pembangunan. Deikian pula

1 dalam penyertaan pada program-program pembangunan, program pertanian, perkebunan, keluarga berencana, transmigrasi, pendidikan, kesehatan dan lain-lain. Artinya, bahwa kebijaksanaan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di bidang sumber daya manusia dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia itu, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai (BKD Provinsi Sulawesi Tengah, 2022).

Sebagai salah satu desa, Desa Mangunrejo juga pastinya memiliki segudang potensi desa sekaligus problematika yang memerlukan upaya tindak lanjut. Penempatan perangkat desa yang ideal dapat menjadikan pemerintah desa lebih optimal mencapai tujuan yang diharapkan. Koordinasi dan kerjasama antar jajaran perangkat desa juga akan lebih mudah dijalankan jika masing-masing dari perangkat desa dibekali pengetahuan yang cukup terkait tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan. Dinamika dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, salah satunya juga hadir dari kebutuhan perangkat desa yang semakin dinamis. Kekosongan jabatan merupakan hal umum yang terjadi dalam organisasi dilatarbelakangi berbagai alasan tertentu.

Hal diatas merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia (BKD Provinsi Sulawesi Tengah, 2022). Hal inilah yang mendasari kenyataan bahwa pemerintah desa dan juga Kepala Desa dituntut untuk adaptif terkait langkah apa yang harus segera diambil jika terjadi kekosongan atau kekurangan pada beberapa jabatan perangkat.

## METODE

Metode pelaksanaan kegiatan ini mengacu yang telah diatur pada Permendagri No. 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa Pasal 4 Ayat (1) Huruf b, bahwasanya Kepala Desa melakukan penjaringan dan penyaringan calon perangkat desa yang dilakukan oleh Tim. Nantinya Tim seleksi inilah yang akan melaksanakan serangkaian prosedur tes pengujian kepada calon peserta, yang kemudian nanti hasil penjaringan dan penyaringan tersebut menghasilkan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang calon yang akan di konsultasikan oleh Kepala Desa kepada Camat. Kegiatan penjaringan dan penyaringan di Pemerintah Desa Mangunrejo dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya:

1. Tahap Persiapan dan Koordinasi, dalam hal ini panitia penjaringan dan penyaringan calon perangkat Desa Mangunrejo bersama dengan segenap tim seleksi melakukan persiapan lewat pemetaan syarat dan prosedur pendaftaran, tahapan pelaksanaan tes yang akan dilakukan, waktu dan tempat pelaksanaan seleksi, substansi materi yang diujikan, dan beberapa hal lainnya.

2. Tahap pelaksanaan Tes Tulis, dalam hal ini tim seleksi dari Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Raden Rahmat Malang menyelenggarakan tes tulis dengan substansi materi terkait dengan tata kelola pemerintahan desa, manajemen pengelolaan keuangan desa, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, sistem informasi desa, pengetahuan dasar negara secara umum, dan sejarah secara umum. Seluruh peserta mengikuti tahapan ini sebagai tahap awal pengukuran pengetahuan secara umum dan menyeluruh terkait penyelenggaraan pemerintahan desa.
3. Tahap pelaksanaan Tes Uji Skill Komputer, dalam hal ini tim seleksi dari Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Raden Rahmat Malang menyelenggarakan tes uji komputer berbasis Ms. Office Excel dan Word sesuai dengan kebutuhan desa di bidang pemanfaatan teknologi basic/dasar untuk melayani user/masyarakat. Seluruh peserta mengikuti tahapan ini agar bisa diukur bagaimana kemampuan dan daya adaptif-nya terhadap perkembangan IPTEK dan teknologi dasar.
4. Tahap pelaksanaan Tes Wawancara, dalam tahap tes ini dilakukan oleh jajaran Muspika Kecamatan Kepanjen yang diwakili oleh Kapolsek Kepanjen, Perwakilan dari Kantor Koramil Kepanjen, dan juga perwakilan dari Kecamatan Kepanjen. Ketiga perwakilan dari Muspika ini melakukan serangkaian wawancara berkaitan dengan visi misi peserta calon perangkat desa, motivasi, daya tanggap terhadap problem yang ada di desa hingga tanggapan mengenai isu-isu krusial lainnya.

Keempat tahap inilah yang dilakukan sebagai upaya untuk menemukan sekaligus menjaring perangkat Desa Mangunrejo yang inovatif, adaptif, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang dilayani. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Desa Mangunrejo untuk formasi jabatan Kepala Dusun sebanyak satu orang, dan Kaur Perencanaan sebanyak satu orang. Pada tahapan yang pertama dilakukan pada 21 September 2023 hingga awal oktober. Sedangkan tahapan kedua hingga keempat dilakukan pada 04 Oktober 2023 selama satu hari penuh bertempat di Kantor Desa Mangunrejo.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses perekrutan SDM adalah proses dimana organisasi memperoleh pekerja baru, hal ini memerlukan sejumlah langkah, seperti identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja potensial, pembentukan tenaga kerja yang dibutuhkan, dan langkah-langkah aktual untuk memilih, menempatkan dan mengarahkan karyawan baru. Sedangkan proses seleksi itu sendiri mengacu pada metode yang digunakan untuk menentukan pelamar mana yang paling memenuhi kebutuhan organisasi untuk posisi tertentu. Tujuan dari prosedur seleksi adalah untuk membangun kesesuaian antara kemampuan dan ketrampilan pelamar yang dinyatakan dan persyaratan posisi yang sebenarnya. Prosedur seleksi yang dijalankan dengan baik dapat berdampak signifikan pada pertumbuhan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, harus ada kriteria yang transparan untuk menentukan pilihan (Zaman, dkk. 2022).

Proses rekrutmen juga perlu mengaitkan antara identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan. Informasi tersebut mengandung hal-hal penting

tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan. Dengan perkataan lain, harus di upayakan agar semua sumber tenaga kerja digarap dengan sebaik mungkin. Maka, tujuan utama proses rekrutmen ialah menjamin tersedianya tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kuantitatif dan kualitatif untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab fungsional suatu instansi atau organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai (BKD Provinsi Sulawesi Tengah, 2022).

Pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat "Pendampingan Penjaringan Calon Perangkat Desa Mangunrejo dalam Rangka Menghasilkan SDM Pemerintahan Desa yang Inovatif" ini berfokus pada empat tahapan inti kegiatan yakni pada tahap pertama, kegiatan dilakukan dengan menjalin komunikasi intens dengan mitra terkait bagaimana metode seleksi yang tepat dalam penjaringan penyaringan calon perangkat desa. Tim berfokus mendampingi sekaligus mentransfer pengetahuan terkait substansi bidang pemerintahan yang harus dimiliki oleh setiap perangkat desa, mulai dari yang telah diatur dalam UU Desa.

Dalam hal ini mitra, yaitu Kepala Desa Mangunrejo dan jajarannya, khususnya yang tergabung dalam panitia penjaringan dan penyaringan, saling bertukar fikiran dan berunding berkaitan dengan kebutuhan kompetensi seorang perangkat desa yang dibutuhkan oleh Desa Mangunrejo. Kebutuhan setiap desa tidaklah sama, ada beberapa desa yang membutuhkan perangkat desa yang bisa adaptif terhadap semua kebaruan sistem informasi kaitannya dengan tuntutan keterbukaan informasi yang harus dilakukan oleh desa. Desa Mangunrejo telah menyampaikan bahwa dibutuhkan perangkat desa yang tidak hanya bisa humanis dan berjiwa sosial yang tinggi, namun tenaga muda yang bisa menjadi garda terdepan dalam pengembangan teknologi dan sistem informasi di Desa Mangunrejo. Saat ini, di Desa Mangunrejo masih di dominasi perangkat desa yang berusia 40 tahun keatas, presentase perangkat desa yang masih berusia dibawah 35 tahun masih terlampau sedikit. Oleh karena itu harapannya, tambahan tenaga berusia muda ini nantinya bisa membawa kebaruan sekaligus perubahan yang positif.

Tahapan pertama diatas, mendukung upaya untuk desa bisa melakukan perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pihak Desa Mangunrejo telah mengklasifikasi kebutuhan jabatan yang harus diisi karena beberapa waktu sempat kosong karena alasan tertentu. Tahap perencanaan inilah yang akan menentukan kedepannya terkait dengan formasi jabatan yang dibutuhkan dan korelasinya dengan tahapan substansi tes yang diperlukan. Proses penerimaan pegawai akan dilakukan diawali dengan seleksi 3 tahapan dengan transparan untuk menghindari terjadinya nepotisme dan kesenjangan bagi sebagian pihak. Kegiatan pada tahapan ini membawa manfaat bagi Pihak Pemerintah Desa Mangunrejo yang akan mendapatkan pemahaman dan tambahan pengetahuan tentang tahapan seleksi penjaringan calon perangkat yang ideal, hasil dari koordinasi berbagai *stakeholder* yang terlibat sebagai Tim Seleksi.

Pada tahapan yang kedua, tim berfokus untuk melaksanakan tes tulis sesuai substansi yang telah disusun dan disepakati sebelumnya. Terdapat total soal berjumlah 45, dengan rincian 40 soal pilihan ganda terkait materi tentang tata kelola pemerintahan

desa, pengetahuan dasar negara secara umum, dan sejarah secara umum. Sedangkan 5 soal uraian tentang materi manajemen pengelolaan keuangan desa, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, sistem informasi desa. Peserta diberikan waktu 90 menit untuk mengerjakan tes pada tahapan ini. Sebelum dilaksanakan, tim seleksi membacakan peraturan tes dan petunjuk pengerjaan tes. Manfaat yang didapatkan oleh peserta calon perangkat desa yakni peserta dapat menyalurkan pengetahuan umum yang dimiliki agar dapat menunjukkan bakat dan kapasitasnya. Sedangkan Pemerintah Desa Mangunrejo akan mendapatkan manfaat berupa hasil uji dari masing-masing peserta yang akan menjadi bahan pemetaan untuk menentukan mana peserta yang *support* atau sinkron terhadap kebutuhan yang diperlukan oleh pemdes.



**Gambar 1. Proses Pelaksanaan Tes Seleksi**

Sumber: Dokumentasi Tim Seleksi



**Gambar 2. Proses Verifikasi Peserta dan Konfirmasi Hasil Perolehan Nilai**

Sumber: Dokumentasi Tim Seleksi

Pada tahapan ketiga, tim berfokus untuk melaksanakan tes uji komputer yang dilakukan oleh peserta dengan memakai alat pendukung (laptop, mouse, kertas coretan, dsb) yang telah disediakan oleh panitia. Tim seleksi menguji kemampuan peserta berkaitan dengan kemampuan basic penggunaan Ms. Word dan Ms. Excel dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari. Sebelum tes dilakukan, tim seleksi mengumumkan peraturan tes dan petunjuk pengerjaan soal. Peserta dalam hal ini, mendapat manfaat untuk dapat menyalurkan bakat di bidang komputer yang diwadahi melalui beberapa bentuk soal. Di sisi lain, Pemdes Mangunrejo akan dapat memetakan dari hasil uji, mana peserta yang menguasai kemampuan komputer agar nanti dapat mengelola berbagai sistem informasi milik desa, *website* desa, dsb. Menjadikan Pemdes Mangunrejo bisa dengan jelas melihat mana peserta yang mumpuni dalam bidang teknologi informasi dan mana yang tidak.

Pada tahapan yang keempat, tim seleksi yang terdiri dari perwakilan jajaran Muspika Kecamatan Kepanjen melakukan tes wawancara secara bergantian satu per satu kepada masing-masing peserta. Sebelumnya, tim seleksi dan panitia telah mengumumkan prosedur dan tata cara tahapan ini. Tahapan ini dilakukan untuk dapat mengenali lebih dalam terkait motivasi, tujuan, visi misi dan karakter dari masing-masing peserta. Dilibatkannya jajaran Muspika Kecamatan Kepanjen juga merupakan upaya untuk menghasilkan perangkat desa yang mempunyai kesadaran perlunya bermitra dengan beberapa *stakeholder* terkait. Bahwasanya, dalam melaksanakan tugasnya sebagai perangkat desa, dibutuhkan *skill* untuk berelasi dengan orang banyak. Para peserta mendapatkan kesempatan berupa sarana menunjukkan bakat dan kompetensinya terkait visi misi kedepan jika terpilih sebagai Perangkat Desa Mangunrejo. Sedangkan Pemdes Mangunrejo akan dapat mengetahui mana peserta yang bisa menunjukkan visi misinya secara jelas dan juga mana yang mampu bersinergi dengan *stakeholder* yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai perangkat desa dilihat dari bagaimana interaksi peserta dengan para perwakilan Muspika Kecamatan Kepanjen.

Berdasarkan keempat tahapan yang telah dilakukan diatas, tim seleksi secara terbuka memberikan hasil penilaian dari masing-masing peserta di setiap tahapan tes. Nilai yang diperoleh akan diakumulasikan dan didapatkan presentase yang disepakati. Diantaranya, nilai ujian tes tulis pengetahuan diambil sebesar 30%, tes uji komputer sebesar 50% dan tes wawancara sebesar 20%. Angka penentuan presentase ini didapat sesuai kesepakatan antara semua panitia dan semua tim seleksi/penguji. Nantinya hasil akhir akan menunjukkan urutan peserta dengan perolehan nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah. Hasil 2 (dua) nama perolehan nilai teratas dari masing-masing formasi, akan dikirim kepada Camat untuk meminta rekomendasi sesuai apa yang diatur pada Permendagri No. 83 Tahun 2015 Pasal 4 Ayat (1) huruf d dan e.

Serangkaian tahapan diatas dilakukan salah satunya juga didasari bahwa tugas utama pemerintah desa adalah memberikan kekuasaan lebih kepada rakyat di desa. Hal ini dikarenakan pemerintah desa hadir untuk mengurus kebutuhan dan kepentingan masyarakat yang ada di desa. Mengingat keterbatasan jumlah dan kualitas penduduk, sarana dan prasarana desa, maka kapasitas pemerintahan desa perlu ditingkatkan. Bahwasanya SDM perangkat desa harus didorong untuk melakukan pelayanan yang prima kepada masyarakat (Zaman, dkk. 2022).



Kegiatan seleksi yang dilakukan secara cermat diharapkan dapat menjaring perangkat desa yang benar-benar kapabel, kompeten dan inovatif. Sejalan bahwa SDM pemerintahan merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah. Mengingat pentingnya SDM pemerintahan, maka manajemen SDM diperlukan untuk menyeleksi di awal hingga nantinya mengelolanya secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi pada masa sekarang maupun yang akan datang dapat tercapai secara optimal (Pemprov Bali, 2020).

Penjaringan dan penyaringan calon perangkat desa diatas juga merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM pemerintahan yang mana bertujuan untuk mengoptimalkan kerja-kerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengoorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Manajemen SDM mempersoalkan hal-hal yang berkaitan dengan SDM yang bekerja pada sektor formal. Persoalan ini senantiasa terkait dengan regulasi, aturan, pedoman, dan petunjuk teknis tentang pelaksanaan urusan-urusan tata kelola SDM pemerintahan yaitu rekrutmen pegawai, mutasi pegawai, pelatihan dan pendidikan, pembagian kerja, penilaian dan prestasi kerja, dan pelaksanaan tugas kedinasan (Nahrudin, 2018).

## KESIMPULAN

Hasil pengabdian Pendampingan Penjaringan Calon Perangkat Desa Mangunrejo dalam Rangka Menghasilkan SDM Pemerintahan Desa yang Inovatif menunjukkan peningkatan dalam hal skill, serta pemahaman dari mitra dalam hal ini tim panitia dan Kepala Desa Mangunrejo serta jajarannya mengenai tahapan yang ideal dalam menjaring dan menyaring calon perangkat desa. Pelaksanaan serangkaian tahapan tes seleksi penjaringan dan penyaringan yang tepat, akan menghasilkan perangkat desa yang suportif terhadap kebutuhan masyarakat sekaligus Desa Mangunrejo. Sebelumnya, pihak Desa Mangunrejo belum mempunyai pemahaman yang utuh mengenai kriteria yang tepat dalam menyeleksi peserta calon perangkat desa. Dari adanya kegiatan pengabdian ini, pihak desa telah mendapat tambahan pengetahuan baru mengenai substansi materi terkait tata kelola pemerintahan desa yang harus diujikan, syarat pelaksanaan tes, aturan pelaksanaan tes hingga mekanisme penyelesaian jika muncul sanggahan dari peserta. Kemitraan semacam ini harapannya dapat terus digulirkan dalam rangka menjalin relasi yang positif dan bermanfaat antara pemerintah, institusi pendidikan tinggi, dan komunitas dalam kerangka *good governance*.

## DAFTAR PUSTAKA

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. (2022). Konsep Rekrutmen dalam Manajemen SDM di Lingkup Pemerintahan. Melalui <https://bkd.sultengprov.go.id/index.php/2022/08/31/konsep-rekrutmen-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia-di-lingkup-pemerintahan/>.

- BPSDM Sulawesi Selatan. (2018). Manajemen SDM Instansi Pemerintah Semakin Membaik. Melalui <https://bpsdmsulsel.id/berita/detail/manajemen-sdm-instansi-pemerintah-semakin-membaik>.
- Mangindaan, Joanne V, Hendrik Manossoh. (2018). Kualitas SDM Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Dana Desa yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Kecamatan Tabukan Utara Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* (4) 1: 35-49.
- Nahrudin, Zulfan. (2018). *Isu-isu Permasalahan SDM Pemerintahan*. Publikasi pada Open Science Framework.
- Pemerintah Desa Mangunrejo. (2022). *Profil Desa Mangunrejo*. Melalui <http://mangunrejo-malangkab.desa.id/organisasi>.
- Pemerintah Provinsi Bali. (2020). *Penataan Sistem Manajemen SDM Pemerintahan*. Melalui <https://rb.baliprov.go.id/wp-content/uploads/2020/01/05-SDM-ra.pdf>.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI No. 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Zaman, Nur, Cindy Octo, Sony Tian Dhora, Farida Yuliaty, Iwan Prasetyo. (2022). Manajemen SDM Perangkat Desa dan Dampaknya terhadap Pertumbuhan UMKM di Indonesia. *Komitmen; Jurnal Ilmiah Manajemen* (3) 1: 107-115.

# PENDAMPINGAN PENJARINGAN CALON PERANGKAT DESA MANGUNREJO DALAM RANGKA MENGHASILKAN SDM PEMERINTAHAN DESA YANG INOVATIF

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[bkd.sultengprov.go.id](http://bkd.sultengprov.go.id)

Internet Source

9%

2

[journal.uinsgd.ac.id](http://journal.uinsgd.ac.id)

Internet Source

5%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 5%

# PENDAMPINGAN PENJARINGAN CALON PERANGKAT DESA MANGUNREJO DALAM RANGKA MENGHASILKAN SDM PEMERINTAHAN DESA YANG INOVATIF

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9