

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN PAMONG KALURAHAN DI KABUPATEN KULON PROGO PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Irvan Dzulfikar

NPP. 29.0883

Asdraf Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: dzulfikarirvan@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Kulon Progo Regent's Regulation Number 6 of 2021 still causes multiple interpretations so that the Selection and Screening Team of civil servants still have different opinions regarding the weight of the assessment of the recruitment of village civil servants. **Purpose:** The purpose of this study was to find out how the implementation of policies and constraints in implementing the civil service recruitment policy and efforts to overcome obstacles in implementing the civil service recruitment policy in Kulon Progo Regency. **Method:** This study used a descriptive qualitative method. Informants in this study were determined by purposive sampling. The data were obtained by using observation, interview, and documentation techniques. Data analysis techniques through data reduction, data display, and data verification. **Results:** The findings obtained by the author in this study are that the implementation of the civil service recruitment policy is in accordance with the Kulon Progo Regent Regulation Number 6 of 2021. The obstacle that occurs is that this new regulation has not been able to clearly guide the experience of working in government institutions and community service. in social institutions. Efforts are being made to improve understanding of the Regent's Regulation Number 6 of 2021 through the delivery of materials. **Conclusion:** The results of the study show that the implementation of the village civil service recruitment policy in Kulon Progo Regency is in accordance with the Kulon Progo Regent Regulation No. 6 of 2021. The obstacle that occurs is that this new regulation has not been able to clearly guide the experience of working in government institutions and community service. . Efforts are being made to improve understanding of the Regent's Regulation Number 6 of 2021 through the delivery of materials by the Community Empowerment and Village Services for Population Control and Family Planning in Kulon Progo Regency.

Keywords : Implementation, Recruitment, Village Officials

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 masih menyebabkan multitafsir sehingga Tim Penjaringan dan Penyaringan pamong kalurahan masih berbeda pendapat terkait dengan bobot penilaian terhadap rekrutmen pamong kalurahan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan dan kendala dalam implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan serta upaya untuk mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ini ini ditentukan dengan cara purposive sampling. Data diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui reduksi data, display data, dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan telah sesuai dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021. Kendala yang terjadi adalah peraturan yang baru ini belum dapat memandu dengan jelas mengenai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan. Upaya yang

dilakukan adalah dilaksanakannya peningkatan pemahaman Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 melalui penyampaian materi. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo telah sesuai dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021. Kendala yang terjadi adalah peraturan yang baru ini belum dapat memandu dengan jelas mengenai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan. Upaya yang dilakukan adalah dilaksanakannya peningkatan pemahaman Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 melalui penyampaian materi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo.

Kata Kunci : Implementasi, Rekrutmen, Pamong Kalurahan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perangkat desa berfungsi sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, membantu pemerintah desa khususnya kepala desa atau yang disebut dengan nama lain. Untuk mewujudkan desa yang maju dan mandiri diperlukan kerjasama antara perangkat desa dengan masyarakat. Kepala desa, dibantu oleh perangkat desa, memainkan peran penting dalam membangun dan menyelenggarakan pemerintahan desa.

Desa sebagai sistem pemerintahan terendah membutuhkan perangkat desa yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus dalam rangka mendukung kinerja dari pemerintah desa agar dapat mewujudkan pembangunan desa yang efisien dan efektif. Perangkat desa adalah garis terdepan dari pemerintah daerah yang secara langsung berurusan dengan warganya. Kontribusi pemberian layanan kepada warga desa oleh perangkat desa sangatlah penting.

Jika pemerintahan di desa bisa dilaksanakan dengan baik, diharapkan kabupatennya akan bisa menjadi maju, dikarenakan sebuah kabupaten itu terdiri dari beberapa desa. Jika kabupaten-kabupaten sudah maju, maka provinsinya juga ikut maju. Jika seluruh provinsi di Indonesia maju, maka Indonesia akan maju juga.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 68 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kalurahan mengatur mengenai perubahan nomenklatur jabatan Aparatur Pemerintah Kalurahan, terdapat perubahan nomenklatur kelembagaan keistimewaan seperti sebutan Desa yang diubah menjadi Kalurahan, Kepala Desa berubah nama menjadi Lurah, Perangkat Desa berubah menjadi Pamong Kalurahan, Sekretaris Desa menjadi Carik dan sebagainya. Peraturan Bupati tersebut ditetapkan guna memberi pedoman kelembagaan Pemerintah Kalurahan dalam melaksanakan penugasan urusan keistimewaan dengan tetap memperhatikan bentuk serta susunan pemerintahan asli di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengangkatan pamong kalurahan harus melalui seleksi, tidak bisa lagi melalui penunjukan, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa. Untuk menghasilkan pamong kalurahan yang berkompeten di bidangnya sudah pasti harus melalui proses rekrutmen pamong kalurahan yang selektif. Kapasitas dan integritas dari lurah dan pamong kalurahan menjadi poin penting dalam memajukan pembangunan desa. Harapannya setiap kalurahan bisa mempunyai aparatur pemerintah kalurahan yang memiliki kapasitas serta integritas tinggi, dapat diartikan bahwa pamong kalurahan

harus punya kemampuan dan kualitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab demi terwujudnya kalurahan yang maju.

Praktik rekrutmen pamong kalurahan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama di Kabupaten Kulon Progo, Sleman, serta Bantul bekerja sama dengan pihak ketiga. Pihak ketiga yang dimaksud adalah Perguruan Tinggi, biasanya dari Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Gadjah Madha, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, dan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD”. Dengan dilibatkannya pihak ketiga diharapkan mampu mewujudkan akuntabilitas dan transparansi pada seleksi pamong kalurahan. Setiap daerah punya kebijakan masing-masing dalam melaksanakan rekrutmen pamong kalurahan yang diatur dalam Peraturan Daerah.

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo menetapkan Peraturan Daerah untuk mengatur rekrutmen pegawai negeri sipil desa di masyarakat Kabupaten Kulon Progo. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 tentang Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 10 Tahun 2020 tentang Pamong Kalurahan menjadi acuan bagi Pemerintah Kabupaten Kalurahan dalam merekrut Pamong Kalurahan.

Kenyataan yang pernah bahkan masih terjadi adalah masih terdapat permasalahan dalam rekrutmen pamong kalurahan. Jika berbicara tentang permasalahan pada rekrutmen, permasalahannya mayoritas terletak di kesalahan panitia rekrutmennya. Mulai dari adanya oknum panitia yang mau bermain curang dengan money politic dan kurangnya obyektivitas dari panitia.

Contoh kasusnya adalah isu jual beli jabatan jabatan perangkat desa di Kabupaten Semarang pada bulan September tahun 2020. Tarifnya mulai dari 20 hingga 50 juta rupiah. Diduga pelakunya adalah oknum yang mencatut nama pasangan Calon Bupati serta Calon Wakil Bupati Kabupaten Semarang. (<https://radarsemarang.jawapos.com>,2020)

Selanjutnya, Kepala Desa (Kades) Saradan, Kecamatan Karangmalang, Sragen, Anis Tri Waluyo, divonis 18 bulan penjara dalam kasus pemerasan peserta seleksi perangkat desa (perdes) Sragen. Anis Tri Waluyo dinilai terbukti menyalahgunakan jabatan untuk mengeruk keuntungan pribadi dalam proses seleksi perangkat desa (perdes) 2018 lalu. Anis ditahan setelah menjalani pemeriksaan tahap kedua di Kejari Sragen pada awal Januari 2019 lalu. Beberapa barang bukti dalam kasus ini antara lain satu unit laptop, surat lamaran perdes, satu unit flashdisk dan lain-lain. Meski sudah mengembalikan uang senilai Rp80 juta kepada peserta seleksi perdes, hal itu tidak mempengaruhi proses hukum yang sedang berlangsung. (<https://www.solopos.com>,2018)

Kesalahan yang dilakukan oleh panitia tidak hanya seperti yang telah disebutkan di atas, bisa juga masalahnya ada pada pemahaman masing-masing panitia mengenai bobot penilaian kepada peserta rekrutmen pamong kalurahan. Hal ini kemungkinan diakibatkan oleh panitia yang belum menguasai tentang proses rekrutmen maupun karena peraturan tentang tata cara penilaiannya yang masih menyebabkan multitafsir.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kenyataan yang pernah bahkan masih terjadi adalah masih terdapat permasalahan dalam rekrutmen pamong kalurahan. Jika berbicara tentang permasalahan pada rekrutmen, permasalahannya mayoritas terletak di kesalahan panitia rekrutmennya. Mulai dari adanya oknum panitia yang mau bermain curang dengan money politic dan kurangnya obyektivitas dari panitia.

Contoh kasusnya adalah isu jual beli jabatan jabatan perangkat desa di Kabupaten Semarang pada bulan September tahun 2020. Tarifnya mulai dari 20 hingga 50 juta rupiah. Diduga pelakunya adalah oknum yang mencatut nama pasangan Calon Bupati serta Calon Wakil Bupati Kabupaten Semarang. (<https://radarsemarang.jawapos.com>,2020)

Selanjutnya, Kepala Desa (Kades) Saradan, Kecamatan Karangmalang, Sragen, Anis Tri Waluyo, divonis 18 bulan penjara dalam kasus pemerasan peserta seleksi perangkat desa (perdes) Sragen. Anis Tri Waluyo dinilai terbukti menyalahgunakan jabatan untuk mengeruk keuntungan pribadi dalam proses seleksi perangkat desa (perdes) 2018 lalu. Anis ditahan setelah menjalani pemeriksaan tahap kedua di Kejari Sragen pada awal Januari 2019 lalu. Beberapa barang bukti dalam kasus ini antara lain satu unit laptop, surat lamaran perdes, satu unit flashdisk dan lain-lain. Meski sudah mengembalikan uang senilai Rp80 juta kepada peserta seleksi perdes, hal itu tidak mempengaruhi proses hukum yang sedang berlangsung. (<https://www.solopos.com>,2018)

Kesalahan yang dilakukan oleh panitia tidak hanya seperti yang telah disebutkan di atas, bisa juga masalahnya ada pada pemahaman masing-masing panitia mengenai bobot penilaian kepada peserta rekrutmen pamong kalurahan. Hal ini kemungkinan diakibatkan oleh panitia yang belum menguasai tentang proses rekrutmen maupun karena peraturan tentang tata cara penilaiannya yang masih menyebabkan multitafsir.

Hasil diskusi penulis dengan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo mengenai permasalahan rekrutmen perangkat desa, dan dalam rangka meningkatkan kualitas perangkat desa yang direkrut, masing-masing desa di Kulon Progo Kabupaten diberi kebebasan untuk menetapkan ujian tambahan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021. Diperbolehkan memasukkan ujian seperti kemampuan Microsoft Office, pidato, dan wawancara dalam ujian lisan tambahan ini. Penjabaran ujian tambahan tersebut tergantung masing-masing kalurahan. Akan tetapi yang terjadi saat ini belum semua kalurahan yang melaksanakannya.

Permasalahan lain yang saat ini terjadi di Kabupaten Kulon Progo mengenai rekrutmen pamong kalurahan ini adalah adanya perbedaan pemahaman mengenai bobot penilaian. Sebagai contohnya mengenai pemahaman pada Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 BAB III Penjaringan dan Penyaringan, Bagian Keempat penyaringan, pasal 22 ayat 3 poin G, di desa A orang yang sebelumnya menjadi pengurus PAUD di kalurahan tersebut mendapatkan tambahan nilai dikarenakan panitia rekrutmen menganggap PAUD adalah lembaga kemasyarakatan lainnya di kalurahan, sedangkan di desa B panitia menganggap bahwa PAUD tidak termasuk lembaga kemasyarakatan lainnya. Permasalahan di atas mengakibatkan peserta seleksi rekrutmen pamong kalurahan menjadi tidak terima dan akhirnya melayangkan protes kepada panitia. Sosialisasi dan peningkatan kapasitas mengenai pemahaman Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 ke masing masing kalurahan terutama ke kasi pemerintahan/jagabaya masih dirasa belum maksimal pelaksanaannya.

Data mengenai hal tersebut di atas dihimpun dari Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Peserta yang merasa dirugikan awalnya akan melakukan protes kepada panitia rekrutmen PNS, yang selanjutnya akan berkonsultasi dengan Seksi Kelembagaan dan Aparatur Pemerintah Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses rekrutmen pamong kalurahan. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Kulon Progo harus memberikan solusi atas permasalahan tersebut di atas.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Oktaviani, Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa pada tahun 2021 yang judulnya adalah "Proses Rekrutmen Pamong Kalurahan Di Kalurahan Beji, Kapanewon Patuk, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta". Metode penelitian yang dipakai yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi. Objek penelitiannya yaitu proses

Rekrutmen Pamong Kalurahan di Kalurahan Beji dan subjek penelitiannya berupa 7 informan yang terdiri atas Lurah, Carik, Kamituwa, Kaur Tata Laksana, dan Staff. Penelitian yang dilaksanakan di Kalurahan Beji menunjukkan bahwa Rekrutmen Pamong Kalurahan di Kalurahan Beji bisa dibilang sudah mengikuti prosedur yang ada di Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 8 Tahun 2018 yang diawali dengan tahap persiapan sampai dengan pelaksanaan. Tahap persiapan terdiri dari pemberitahuan masa habis jabatan, penyusunan peraturan desa, dilanjutkan dengan membentuk panitia serta penyusunan tata tertib. Pada tahapan Pelaksanaan terdiri dari sosialisasi, pendaftaran calon peserta ujian, seleksi administrasi, pelaksanaan seleksi, penetapan hasil serta pelantikan. Pelaksanaan Rekrutmen Pamong Kalurahan Beji terakhir kali dilakukan pada bulan Januari sampai Maret 2020 pada pengisian jabatan Dukuh dan Staff. Pelaksanaan proses rekrutmen bisa dilaksanakan secara lancar serta tidak ditemukan adanya hal-hal yang berbau curang pada hasil ujian dikarenakan pada waktu proses pengoreksian serta penilaian dilihat langsung oleh para peserta ujian agar hasil ujiannya sesuai dan tidak menimbulkan kecurigaan dari berbagai pihak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Agustina, Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa pada tahun 2021 yang judulnya adalah Proses Rekrutmen Pamong Kalurahan Di Kalurahan, Pendowoharjo, Kapanewon Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitiannya menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data memakai teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Desa Pendowoharjo. Subjek penelitian berjumlah 13 orang, antara lain Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa, Pamong Kalurahan, panitia rekrutmen, peserta ujian rekrutmen, dan anggota masyarakat. Penelitian yang dilakukan di Pendowoharjo Kalurahan menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai negeri sipil desa di Kalurahan Pendowoharjo mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pamong Kalurahan, dimulai dengan persiapan dan pembentukan kepanitiaan dan diakhiri dengan pelantikan dan pelantikan. Tahap pertama adalah persiapan dan pembentukan, yang dimulai dengan penganggaran, dilanjutkan dengan pembentukan kepanitiaan dari berbagai bagian melalui rapat dan kesepakatan bersama, dan diakhiri dengan kepanitiaan yang memperdebatkan rancangan anggaran, jadwal, dan peraturan. Setelah itu, lakukan sosialisasi dan kerjasama dengan pihak ketiga. Penyaringan adalah tahap selanjutnya. Pada tahap ini, panitia menyeleksi kriteria administratif calon peserta ujian yang baru terdaftar. Penyaringan adalah tahap ketiga. Pada tahap ini, seleksi dilakukan secara terbuka dalam kemitraan dengan pihak ketiga, dan dua peserta dengan peringkat tertinggi diundang untuk meminta rekomendasi dari Camat. Langkah keempat adalah hasil dari perekrutan perangkat desa. Pada tahap ini terjadi kesalahan penilaian, sehingga hasil seleksi perangkat desa harus direvisi kembali, karena Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pamong Kalurahan mengakui bahwa bagian ujian tertulis formasi jabatan Dukuh tetap terbuka untuk ganda. interpretasi. Tidak ditemukan bukti kecurangan dalam hasil seleksi; semuanya terjadi akibat kesalahan penafsiran bobot nilai ujian tertulis dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Kepegawaian. Karena dianggap tidak efisien, prosedur rekrutmen dusun melalui ujian seleksi ini memasukkan umpan balik dari banyak anggota masyarakat setempat. Tahap terakhir adalah pelantikan dan pelantikan pamong kalurahan, yang meliputi pengambilan sumpah jabatan dan peralihan jabatan secara damai.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana 2 penelitian sebelumnya lokusnya adalah di kalurahan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh

peneliti lokusnya adalah di kabupaten. Untuk cara memperoleh data dari kedua penelitian sebelumnya ini lebih menekankan kepada teknik observasi, sedangkan penulis lebih ke teknik wawancara dikarenakan waktu penelitian yang terbatas, yaitu 2 (dua) minggu saja. Untuk penelitian sebelumnya lebih mendeskripsikan bagaimana proses rekrutmen pamong di kalurahan yang digunakan sebagai lokasi penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini lebih berfokus ke bagaimana proses dan kendala dalam proses rekrutmen pamong kalurahan serta memberikan solusi untuk mengatasi kendala dalam proses rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo.

1.5 Tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo, untuk mengetahui apa saja kendala dalam implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo, serta untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Bogdan dan Taylor (1975: 5) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari kata-kata tertulis atau lisan orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Punaji Setyosari, “studi deskriptif adalah penelitian yang mencoba menjelaskan atau menggambarkan suatu skenario, peristiwa, atau objek, baik manusia maupun bukan manusia, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan variabel yang dapat diartikulasikan baik secara numerik maupun verbal”. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo, Kepala Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo, Kepala Seksi Kelembagaan dan SDM Kalurahan Bidang Pemerintahan Desa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo, serta Perwakilan Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan dari 4 Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo. Adapun analisisnya menggunakan teori partisipasi yang digagas oleh Yadav R (Yadav, 1980) yang menyatakan bahwa partisipasi dapat terjadi pada empat tahap, yaitu partisipasi dalam perencanaan/pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan pemanfaatan hasil.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di kabupaten kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Menggunakan Teori Van Metter dan Van Horn yang menentukan keberhasilan Implementasi Kebijakan Terdapat 6 Dimensi Yaitu 1. Standard an Tujuan Kebijakan, 2. Sumberdaya, 3. Karakteristik Organisasi Pelaksana, 4. Sikap Kecenderungan para pelaksana, 5. Komunikasi antar orgaisasi dan aktivotas pelaksan, 6. Lingkungan social, politik dan Ekonomi. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kelurahan Di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur dengan berbagai program yang telah di siapkan oleh pemerintah untuk memaksimalkan proses Rekrutmen Pamong Kelurahan Di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penulis memilih teori tersebut karena dengan pertimbangan bahwa teori

ini diperuntukan mengetahui dan mengatasi permasalahan Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kelurahan Di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

3.1. Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kelurahan Di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Standard dan Tujuan Kebijakan

a. Ukuran : peraturan dan pedoman pelaksanaan

Proses rekrutmen aparat desa di empat kecamatan tersebut berpedoman dan sesuai dengan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021, berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Desa, serta sebagai perwakilan dari Tim Penyaringan dari empat kecamatan.

b. Tujuan : Setiap kalurahan mempunyai aparatur pemerintah kalurahan yang memiliki kapasitas dan integritas yang mumpuni.

Rekrutmen Pamong Kalurahan di Kalurahan Gulurejo, Kalurahan Margosari, dan Kalurahan Kedungsari sudah sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Carik Kalurahan Ngargosari, Tri Hidayat, selaku Sekretaris Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan Ngargosari, beliau mengatakan bahwa rekrutmen pamong kalurahan di Kalurahan Ngargosari masih belum sesuai dengan harapan Tim, dikarenakan nilai yang diperoleh para peserta rekrutmen pamong kalurahan belum sesuai harapan. Hal ini dikarenakan nilai tertinggi yang diperoleh peserta adalah 67,2. Tim berharap bahwa kedepannya nilai yang dicapai oleh Calon Pamong Kalurahan dapat mencapai nilai 70,00 ke atas. Walaupun ada pendapat yang mengatakan bahwa nilai hanyalah angka, akan tetapi jika nilai yang diperoleh terlalu kecil juga menggambarkan bahwa para Calon Pamong Kalurahan belum terlalu siap untuk melaksanakan ujian.

2. Sumber Daya

Keberhasilan penerapan suatu kebijakan sangat bergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif. Manusia adalah sumber daya yang paling kritis dalam menentukan apakah suatu kebijakan diimplementasikan dengan sukses atau tidak. Setiap tingkat pelaksanaan menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan kompeten yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh kebijakan yang telah ditetapkan. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial/anggaran dan waktu menjadi hal yang harus diperhitungkan dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Jika anggaran dan waktu yang tersedia terlalu sedikit/mepet, maka implementasi sebuah kebijakan akan menjadi kurang optimal dan terganggu.

a. Penganggaran

Keempat kalurahan menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kalurahan sebagai sumber dana untuk melaksanakan rekrutmen pamong kalurahan. Keempat kalurahan satu suara mengenai hambatan terkait dengan anggaran, yaitu anggaran yang mepet dikarenakan ada *refocusing* anggaran untuk penanganan *covid-19* di setiap kalurahan. selain itu anggaran untuk melaksanakan rekrutmen pamong kalurahan tidak boleh mengambil/menggunakan dari Dana Kalurahan. Sehingga Tim masih melakukan negosiasi dengan pihak ketiga mengenai besaran tarif yang harus dikeluarkan untuk bekerjasama dengan pihak ketiga.

b. Informasi Kebijakan

Kejelasan informasi yang diterima oleh masyarakat di keempat kalurahan mengenai akan adanya rekrutmen pamong kalurahan bisa dibilang sudah jelas dan informatif. Penyampaian/penyebaran mengenai akan adanya rekrutmen pamong kalurahan dilakukan melalui papan informasi yang dipasang di kantor kalurahan. Selain itu sosialisasi dilaksanakan juga melalui forum diskusi baik di kalurahan maupun di padukuhan-padukuhan, pertemuan rutin di pedukuhan. Di kalurahan Ngargosari dilakukan juga penyebaran informasi mengenai akan adanya rekrutmen pamong kalurahan melalui website kalurahan dan sosial media.

c. Sumber daya pelaksana

Rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo dilaksanakan dengan menggunakan pihak ketiga. Selain agar sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021, penggunaan pihak ketiga ini untuk menjaga kredibilitas dan netralitas dalam proses rekrutmen pamong kalurahan. Dengan menggunakan pihak ketiga sebagai mitra dalam pelaksanaan ujian rekrutmen pamong kalurahan akan semakin meminimalisir terjadinya kecurangan atau main mata antara peserta dengan Tim Penjaringan dan Penyaringan. Rekrutmen pamong kalurahan di Kalurahan Ngargosari bekerjasama dengan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Kalurahan Gulurejo bekerjasama dengan STISIP Kartika Bangsa Yogyakarta, Kalurahan Margosari bekerjasama dengan Universitas Negeri Yogyakarta, dan Kalurahan Kedungsari bekerjasama dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

d. Fasilitas pendukung kebijakan

Ketersediaan sarana dan prasarana di Kalurahan Ngargosari, Kalurahan Gulurejo, dan Kalurahan Kedungsari terutama tempat pelaksanaan ujian sudah memadai. Untuk Kalurahan Margosari pelaksanaannya dilaksanakan di luar Kantor Kalurahan Margosari, yaitu di aula SMA Negeri 1 Pengasih. Hal ini dikarenakan lokasi Kantor Kalurahan berada di tepi jalan Provinsi, dan tidak ada ruangan yang kedap suara di area Kantor Kalurahan Margosari untuk menyelenggarakan ujian. Walaupun gedung SMA Negeri 1 Pengasih juga terletak di tepi jalan Provinsi, akan tetapi ruang aula gedung tersebut cukup kondusif untuk menyelenggarakan ujian.

3. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Badan pelaksana mendapat perhatian khusus karena mengandung entitas formal dan informal yang akan terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Hal ini penting karena efektivitas implementasi kebijakan sangat bergantung pada kualitas dan kompatibilitas agen pelaksana. Hal ini berkaitan dengan kerangka kebijakan di mana beberapa kebijakan akan diimplementasikan, yang masing-masing akan membutuhkan pelaksana kebijakan yang disiplin dan ketat. Keadaan lain memerlukan agen pelaksana yang persuasif dan demokratis. Selain hal tersebut di atas, ukuran wilayah memiliki peran penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

a. Kompetensi Tim Penjaringan dan Penyaringan rekrutmen pamong kalurahan

Semua Tim di keempat Kalurahan sudah melaksanakan rekrutmen pamong kalurahan sesuai dengan Standar Operasional dan Prosedur yang berlaku, yaitu Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 serta Tata Tertib Tim. Para anggota Tim diambil dengan memepertimbangkan berbagai aspek, tidak hanya langsung begitu saja menjadi anggota Tim Penjaringan dan Penyaringan. Para anggota Tim juga diharuskan untuk memahami peraturan rekrutmen pamong kalurahan yang baru agar tidak terjadi

kekeliruan yang berakibat fatal terhadap proses rekrutmen pamong kalurahan.

b. Tingkat Kontrol Hirarkis

Struktur organisasi Tim rekrutmen PNS berjumlah ganjil dan paling banyak sembilan (sembilan) orang. Terdiri dari pengurus Pamong Kalurahan, Lembaga Kemasyarakatan Kalurahan, dan tokoh masyarakat. Aspek tim memerlukan tingkat partisipasi masyarakat yang lebih besar dan mempertimbangkan partisipasi perempuan. Kalurahan Ngargosari, Kalurahan Gulurejo, dan Kalurahan Margosari semuanya memuat dua (dua) tokoh perempuan, sedangkan Kalurahan Kedungsari memuat tiga (tiga) tokoh perempuan. Tim ini terdiri dari anggota sebagai berikut: 1 (satu) orang Ketua yang merangkap sebagai anggota; 1 (satu) orang Sekretaris yang merangkap sebagai anggota; dan paling banyak 7 (tujuh) orang anggota.

c. Tingkat Keterbukaan Informasi

Tim di keempat kalurahan sudah melaksanakan proses rekrutmen pamong kalurahan dengan seobjektif mungkin tanpa memandang siapa yang menjadi peserta ujian. Pengumuman hasil ujian diumumkan pada hari itu juga. Pada saat proses penilaian pun para peserta dipersilahkan untuk menyaksikan proses penilaian. Proses penilaian dilaksanakan di depan para peserta yang mengikuti ujian rekrutmen pamong kalurahan. Menurut pendapat penulis, hal ini dilakukan untuk menciptakan iklim kondusif selama proses rekrutmen pamong kalurahan. Karena jika pengumuman dilaksanakan secara tertutup dan diumumkan tidak pada hari itu juga rawan menimbulkan kecurigaan dan terkesan ada permainan di belakang layar. Dengan prosedur di atas, maka kecurangan-kecurangan yang akan terjadi dapat dicegah bahkan dihilangkan.

4. Sikap Para Pelaksana

Menurut Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006), “penerimaan atau penolakan badan pelaksana kebijakan terhadap kebijakan publik berdampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik”. Hal ini sangat mungkin terjadi karena aturan yang diterapkan tidak dikembangkan oleh warga lokal yang akrab dengan isu dan permasalahan yang mereka hadapi. Namun, kebijakan publik biasanya bersifat top-down, yang berarti bahwa pengambil keputusan mungkin tidak menyadari atau tidak mampu menangani kebutuhan, keinginan, atau masalah yang harus ditangani. Sikap agen pelaksana kebijakan ditentukan oleh keyakinannya terhadap kebijakan dan bagaimana dia menginterpretasikan efek kebijakan terhadap kepentingan organisasi dan pribadi.

a. Kognisi (pemahaman implementor tentang kebijakan)

Pemahaman implementor terhadap kebijakan yang dilaksanakan sifatnya adalah sangat penting. Karena jika implementor kebijakan memahami kebijakan yang dilaksanakan maka akan mempermudah implementor dalam mengimplementasikan kebijakan. Tim Penjaringan dan Penyaringan sudah cukup memahami mengenai proses rekrutmen pamong kalurahan. Seluruh anggota Tim dituntut untuk memahami Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021. Jika Tim masih kurang memahami terkait kebijakan rekrutmen Pamong Kalurahan yang baru ini, pihak Tim dapat berkonsultasi melalui Kapanewon setempat maupun langsung ke Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo.

b. Sikap implementor (intensitas menerima, netral, atau menolak)

Menurut perwakilan dari Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan Gulurejo, Umbuk Haryanto, konflik yang terjadi mengenai rekrutmen pamong kalurahan adalah adanya banding mengenai hasil ujian di Kalurahan Gulurejo yang diajukan oleh peserta dengan peringkat kedua. Selanjutnya menurut perwakilan dari Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan Ngargosari, Tri Hidayat, konflik yang terjadi di Kalurahan Ngargosari adalah adanya arus bawah di Kalurahan Ngargosari, yaitu gerakan dari masyarakat untuk membantu memenangkan salah satu Calon Pamong Kalurahan. Akan tetapi cara tersebut tidak akan berhasil jika Calon Pamong Kalurahan yang akan didukung tidak memiliki kompetensi yang mumpuni, karena proses rekrutmen pamong kalurahan ini menggunakan rangkaian ujian yang selektif dan mengutamakan netralitas, hal ini dibuktikan juga dengan keharusan menggunakan pihak ketiga dalam proses rekrutmen pamong kalurahan. Saat pelaksanaan ujian, hanya pihak ketiga saja yang boleh berada di ruangan, untuk Tim tidak diperkenankan memasuki ruangan selama ujian. Dengan kebijakan tersebut, maka tingkat kecurangan dalam pelaksanaan ujian rekrutmen pamong kalurahan yang melibatkan anggota Tim dapat diminimalisir.

Pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo dan semua Tim di keempat Kalurahan mendukung akan adanya peraturan mengenai rekrutmen pamong kalurahan yang baru ini. Semuanya berpendapat senada, yaitu peraturan yang baru ini lebih menghargai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan. Di dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan masuk kategori penilaian pada proses rekrutmen pamong kalurahan.

5. Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah untuk menginformasikan pelaksana kebijakan tentang standar dan tujuan yang harus konsisten dan seragam di berbagai sumber informasi. Jika suatu standar dan tujuan kebijakan tidak memiliki kejelasan, konsistensi, dan keseragaman, maka akan sulit untuk dicapai. Kejelasan ini memungkinkan pelaksana kebijakan untuk memahami apa yang diantisipasi dan apa yang harus dilakukan. Komunikasi adalah proses yang sulit dan kompleks dalam entitas publik, seperti pemerintah kota. Jika sumber komunikasi yang terpisah memberikan pandangan yang bertentangan tentang suatu standar atau tujuan, atau jika sumber informasi yang sama memberikan pandangan yang bertentangan, pelaksana kebijakan akan menghadapi kejadian yang membuat implementasi kebijakan yang intensif menjadi lebih menantang.

a. Akurasi dan Konsistensi

Jika ada tim di empat kecamatan yang mengalami kendala dalam proses rekrutmen aparat desa, mereka menghubungi pihak Kapanewon setempat serta Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Menurut penulis, hal tersebut dilakukan untuk menghindari penipuan, karena pihak Kapanewon dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Dinas Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan sumber informasi yang paling tepat mengenai kebijakan rekrutmen aparat desa Kulon Progo.

b. Kejelasan mengenai kebijakan (standar dan Tujuan)

Peraturan Bupati No. 6 Tahun 2021 tidak cukup untuk memandu secara jelas pengalaman bekerja di

instansi pemerintah dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Perwakilan dari empat tim kelurahan tersebut masih belum bisa menerjemahkan lembaga yang tergolong Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan. Selain itu, tidak satupun dari keempat Kelurahan memiliki Peraturan Kelurahan yang mengatur tentang Kelembagaan Masyarakat Kelurahan. Menurut pendapat dari penulis, perlu diterbitkan Surat Edaran Bupati yang menjabarkan pedoman bekerja di instansi pemerintah dan mengabdikan di lembaga masyarakat selama proses pengisian pemerintahan desa. Isi surat edaran antara lain pedoman tentang lembaga pemerintahan atau lembaga kemasyarakatan apa saja yang dapat dinilai sebagai pengalaman bagi Calon Pamong Kelurahan. Diharapkan pula bagi setiap Kelurahan di Kabupaten Kulon Progo yang belum memiliki peraturan kelurahan yang mengatur mengenai lembaga kemasyarakatan kelurahan agar segera menyusunnya. Dengan diterbitkannya Surat Edaran Bupati tersebut diharapkan bisa membantu atau mempermudah Tim dalam memberikan penilaian ujian.

c. Bantuan menafsirkan Peraturan

Dari ketujuh narasumber yang diwawancarai, semuanya mengatakan bahwa peningkatan kapasitas pemahaman Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 ke kelurahan-kelurahan belum maksimal. Pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana memahami hal tersebut. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang diwakili oleh Kepala Seksi Kelembagaan dan Aparatur Pemerintahan Desa menyatakan bahwa pada akhir tahun 2021, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana saat itu lebih fokus mengawal Pilkada Serentak 2021 di Kabupaten Kulon Progo. Belum lagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana akan terus dilibatkan dalam menyelesaikan persoalan yang berkembang pada Pemilihan Lurah Serentak 2021.

6. Lingkungan Sosial, Politik, dan Ekonomi

Lingkungan eksternal berkontribusi pada keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak menguntungkan dapat berkontribusi pada kegagalan implementasi kebijakan. Akibatnya, implementasi kebijakan membutuhkan lingkungan eksternal yang menguntungkan. Dengan lingkungan eksternal yang kondusif, kemungkinan kegagalan implementasi kebijakan dapat diturunkan.

a. Opini publik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kulon Progo dan empat (empat) orang perwakilan dari Tim Penyaringan dan Penyaringan dari empat (empat) Kelurahan, evaluasi sangat penting untuk semua kegiatan, namun Khususnya untuk pelaksanaan rekrutmen pamong kelurahan di setiap kapanewon. Dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kulon Progo, dan Tim di seluruh kelurahan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menentukan apa yang perlu dibenahi ke depan. Menurut penulis, dengan dilakukannya evaluasi ini akan berdampak bagus terhadap pelaksanaan rekrutmen pamong kelurahan kedepannya, karena Tim sudah mengetahui hal mana saja yang harus diperbaiki serta apa saja yang harus disiapkan kedepannya agar pelaksanaan rekrutmen pamong kelurahan kedepannya bisa berjalan dengan lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan semua pihak, baik Pemerintah Daerah, Tim Penjaringan dan

Penyaringan, maupun masyarakat di kalurahan tersebut.

b. Perilaku lingkungan sosial masyarakat

Tidak ada kendala yang berarti di keempat kalurahan. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik di keempat kalurahan kondisinya mendukung kinerja implementasi kebijakan rekrutmen Pamong Kalurahan. Dari hasil wawancara di keempat kalurahan tidak ada intervensi yang dilakukan oleh pihak luar terhadap proses rekrutmen pamong kalurahan. Bisa dipastikan rekrutmen pamong kalurahan di keempat kalurahan sudah bebas dari politik uang dan kecurangan-kecurangan sejenis. Belum lagi perturan yang baru ini membatasi adanya hubungan kekerabatan antar pamong kalurahan yang semakin meminimalisir terjadinya nepotisme. Hanya di Kalurahan Gulurejo saja yang terjadi konflik diduga ada keterlibatan orang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kulon Progo/latar belakang anggota partai politik yang membujuk salah satu Calon Pamong Kalurahan untuk mengajukan banding terkait hasil akhir ujian rekrutmen pamong kalurahan

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Proses rekrutmen pamong kalurahan sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 dan sebagian besar sudah menghasilkan Pamong Kalurahan yang diharapkan. Tim Penjaringan dan Penyaringan sudah cukup memahami peraturan bupati no 6 th 2021 dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu Peraturan Bupati No 6 Tahun 2021 dan Tata Tertib yang dibuat oleh Tim. Hal di atas sama dengan hasil penelitian Mutia Oktaviani dan Ayu Agustina di mana hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di kedua tempat penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pamong kalurahan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku berdasarkan peraturan daerah masing-masing (Mutia dan Ayu, 2021). Tim Penjaringan dan Penyaringan sudah melaksanakan rekrutmen seobyektif mungkin. Informasi mengenai akan dilaksanakannya rekrutmen pamong di kalurahan-kalurahan sudah jelas, penyampaiannya melalui papan informasi yang dipasang di kantor kalurahan, sosialisasi melalui forum diskusi, pertemuan rutin di pedukuhan, serta melalui website kalurahan dan sosial media. Dilibatkannya pihak ketiga dalam proses rekrutmen Pamong Kalurahan yang paling utama adalah untuk melaksanakan amanat Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 serta untuk menjaga kredibilitas dan netralitas dalam proses rekrutmen pamong kalurahan. Hal ini juga dilaksanakan di tempat penelitian Mutia Oktaviani di Kalurahan Patuk, Kapanewon Patuk, Kabupaten Gunungkidul dan Ayu Agustina di Kalurahan Pendowoharjo, Kapanewon Sewon, Kabupaten Bantul (Mutia dan Ayu, 2021). Pengumuman hasil rekrutmen di keempat kalurahan juga diumumkan pada hari itu juga. Hal yang sama juga dilaksanakan di tempat penelitian Mutia Oktaviani dan Ayu Agustina (Mutia dan Ayu, 2021).

Konflik-konflik yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Pamong Kalurahan seperti adanya banding mengenai selisih nilai di Kalurahan Gulurejo, Kapanewon Lendah dan adanya arus bawah/pergerakan masyarakat yang terjadi di Kalurahan Ngargosari, Kapanewon Samigaluh. Untuk komunikasi mengenai Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 dari Tim Penjaringan kepada Kapanewon dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo berjalan lancar, jika masih ada yang mengganjal mengenai pemahaman terhadap Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 maka akan dikonsultasikan ke Kapanewon setempat dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo.

3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan salah satu faktor yang menjadi kendala dalam implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo, yaitu Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 belum cukup dapat memandu dengan jelas mengenai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan.

IV. KESIMPULAN

Proses rekrutmen pamong kalurahan sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 dan sebagian besar sudah menghasilkan Pamong Kalurahan yang diharapkan. Tim Penjaringan dan Penyaringan sudah cukup memahami peraturan bupati no 6 th 2021 dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu Peraturan Bupati No 6 Tahun 2021 dan Tata Tertib yang dibuat oleh Tim.

Tim Penjaringan dan Penyaringan sudah melaksanakan rekrutmen seobyektif mungkin. Informasi mengenai akan dilaksanakannya rekrutmen pamong di kalurahan-kalurahan sudah jelas, penyampaiannya melalui papan informasi yang dipasang di kantor kalurahan, sosialisasi melalui forum diskusi, pertemuan rutin di pedukuhan, serta melalui website kalurahan dan sosial media. Dilibatkannya pihak ketiga dalam proses rekrutmen Pamong Kalurahan yang paling utama adalah untuk melaksanakan amanita Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 serta untuk menjaga kredibilitas dan netralitas dalam proses rekrutmen pamong kalurahan.

Sarana dan prasarana yang digunakan oleh tiap-tiap kalurahan di Kabupaten Kulon Progo sebagian besar sudah memadai, untuk kalurahan yang balai kalurahannya tidak memungkinkan untuk menjadi lokasi pelaksanaan tes bisa melaksanakan tes di lokasi lain seperti yang dilaksanakan oleh Kalurahan Margosari, yaitu dilaksanakan di SMA Negeri 1 Pengasih yang lokasinya tidak jauh dari Kantor Kalurahan Margosari.

Konflik-konflik yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Pamong Kalurahan seperti adanya banding mengenai selisih nilai di Kalurahan Gulurejo, Kapanewon Lendah dan adanya arus bawah/pergerakan masyarakat yang terjadi di Kalurahan Ngargosari, Kapanewon Samigaluh. Untuk komunikasi mengenai Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 dari Tim Penjaringan kepada Kapanewon dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo berjalan lancar, jika masih ada yang mengganjal mengenai pemahaman terhadap Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 maka akan dikonsultasikan ke Kapanewon setempat dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo.

Tanggapan Tim Penjaringan dan Penyaringan terhadap peraturan mengenai rekrutmen pamong kalurahan yang baru/Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 adalah sangat menerima. Peraturan yang baru ini lebih menghargai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan. Dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan masuk kategori penilaian dalam proses rekrutmen Pamong Kalurahan, sehingga dokumen pendukung pengalaman menjadi dibutuhkan para Calon Pamong Kalurahan. Sehingga Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 ini mendorong agar Pemerintah Kalurahan lebih tertib dalam melakukan pendokumentasian Kelembagaan Kalurahan yaitu melalui penerbitan Surat Keputusan yang diterbitkan sesuai dengan tanggal

pelantikan/dimulainya masa bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan.

Kendala dalam proses rekrutmen Pamong Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo

Dari hasil pembahasan diperoleh beberapa kendala yang ditemukan dalam proses rekrutmen Pamong Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo adalah sebagai berikut :

1. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 belum cukup dapat memandu dengan jelas mengenai pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan.
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo masih belum optimal dalam melaksanakan sosialisasi pemahaman mengenai mekanisme rekrutmen pamong kalurahan dikarenakan berbenturan dengan Pemilihan Lurah.
3. Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan masih belum memberikan tes virbal lisan/tes tambahan dikarenakan panitia beranggapan bahwa tes verbal tertulis saja sudah cukup serta jika melaksanakan tes verbal lisan seperti wawancara malah rawan menimbulkan kecurigaan dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kecurangan.
4. Bobot soal dari pihak ketiga masih ada yang belum sesuai harapan. Ada yang dinilai terlalu sulit sehingga mengakibatkan tidak adanya peserta yang lolos tes dalam satu formasi seperti yang terjadi di Kalurahan Ngargosari, Kapanewon Samigaluh pada formasi bakal calon Dukuh Ngaliyan B. Hal yang berbeda terjadi di Kalurahan Gulurejo, Kapanewon Lendah dalam formasi bakal calon Dukuh Sembungan yaitu bobot soal yang dirasa oleh panitia masih terlalu ringan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam proses rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo adalah sebagai berikut:

1. Dilaksanakannya peningkatan pemahaman Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021 melalui penyampaian materi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabuapten Kulon Progo seperti yang dilaksanakan di Kalurahan Demen, Kapanewon Temon dan Kalurahan Hargowilis, Kapanewon Kokap.
2. Tim Penjaringan dan Penyaringan Pamong Kalurahan dari tiap-tiap Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo berinisiatif untuk mengundang narasumber dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo untuk mencari solusi terkait kemungkinan permasalahan yang akan dihadapi serta menanyakan hal-hal yang sekiranya masih mengganjal dan perlu untuk dipahami.
3. Tim Penjaringan dan Penyaringan dari tiap-tiap Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo melakukan evaluasi terkait dengan hasil rekrutmen pamong kalurahan yang sudah dilaksanakan. Hal ini dilakukan agar kedepannya rekrutmen pamong kalurahan dapat berjalan sesuai dengan yang dikehendaki.

Berdasarkan kesimpulan di atas yang didasarkan pada analisis dan temuan-temuan dari penelitian tentang Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pamong Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat

bagi bagi Dinas maupun pihak-pihak yang lain. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Diharapkan dalam pelaksanaan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo agar Tim Penjaringan dan Penyaringan lebih mematangkan persiapan, terutama koordinasi dengan pihak ketiga yang kaitannya dengan bobot soal serta memanfaatkan adanya kebebasan memberikan tes verbal lisan dengan memberikan tes pidato maupun tes keterampilan mengoperasikan Microsoft Office, terutama Microsoft Office Word, Microsoft Office Excell, serta Microsoft Office Power Point.
2. Diharapkan kepada Bupati Kulon Progo agar membuat Surat Edaran Bupati tentang pedoman pengalaman bekerja di lembaga pemerintahan dan pengabdian di lembaga kemasyarakatan dalam proses pengisian pamong kalurahan . Isi surat edaran antara lain pedoman tentang lembaga pemerintahan atau lembaga kemasyarakatan apa saja yang dapat dinilai sebagai pengalaman bagi Calon Pamong Kalurahan. Diharapkan pula bagi setiap Kalurahan di Kabupaten Kulon Progo yang belum memiliki peraturan kalurahan yang mengatur mengenai lembaga kemasyarakatan kalurahan agar segera menyusunnya.
3. Diharapkan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo lebih meningkatkan intensitas sosialisasi peningkatan kapasitas pemahaman Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 6 Tahun 2021 ke kalurahan-kalurahan. Diharapkan pula kepada para Tim Penjaringan dan Penyaringan di tiap-tiap kalurahan di Kabupaten Kulon Progo agar lebih aktif dalam berkonsultasi kepada pihak Kapanewon serta Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo agar hal-hal yang tidak diinginkan dapat dicegah dan tidak terjadi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian yang hanya 2 minggu dan biaya penelitian, sehingga jumlah kalurahan yang didatangi untuk mendapatkan informasi masih sedikit. Selain itu masih minimnya penelitian terdahulu juga menjadi hambatan tersendiri.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian mengenai implementasi kebijakan rekrutmen pamong kalurahan di Kabupaten Kulon Progo masih minim, sehingga penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa dengan meneliti kalurahan-kalurahan yang belum pernah diteliti sebelumnya dengan jumlah informan yang lebih diperbanyak.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta kepada seluruh informan yang terlibat dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Herdiansyah, H. (2013). Wawancara, Observasi, Dan Focus Group Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Nursapiah. (2020). Penelitian Kualitatif. Medan: Wal ashri Publishing.

Samsu. (2017). Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. Jambi: Pusaka Jambi.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tachjan. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: Penerbit AIPI Bandung.

Jurnal:

Akib, H. (2010). Implementasi Kebijakan : Apa, Mengapa, dan Bagaimana. Jurnal Administrasi Publik Vol. 1, 1-10.

Hidayat Rahmat, S. N. (2020). Mekanisme Seleksi Perangkat Desa Sebagai Salah Satu Alternatif Mewujudkan Good Governance. Jurnal Prodi Hukum, Fakultas Hukum Vol.2, 1-18.

Riki Mangole, D. (2018). Rekrutmen Kepala Lingkungan Di Kecamatan Malalayang Kota Manado Tahun 2016-2018. Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Vol. 1, 3-4.

Widayanti, F. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa. Jurnal Sociopolitico Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Vol. 2, 34-45.

