

Peningkatan Kompetensi Pamong Desa melalui Rekrutmen yang Efektif dan Efisien di Kecamatan Sumber, Rembang

Sarjita¹, Anung Pramudyo², Edi Cahyono³, Dedi Prayitno⁴

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa ⁴Akademi Fisioterapi YAB Yogyakarta

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, ⁴Program Studi Fisioterapi

e-mail: edicahyono@stibsa.ac.id

Abstrak

Rekrutmen pamong desa harus dilakukan secara efektif dan efisien karena hal ini menjadikan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan desa. Permasalahan yang sering terjadi adalah proses rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pemerintah desa dalam menyelenggarakan rekrutmen pamong desa yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi di Kecamatan Sumber, Kabupaten Rembang. Metode yang digunakan meliputi pelatihan, workshop, dan simulasi seleksi pamong desa. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap prinsip rekrutmen yang efektif dan efisien serta kesiapan dalam menerapkan sistem seleksi berbasis kompetensi. Kegiatan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia pamong desa dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan desa yang profesional.

Kata kunci: Pamong Desa, Rekrutmen, Kompetensi

Abstract

Recruitment of village officials must be effective and efficient because this is a key factor in improving the quality of village governance. A common problem is that the recruitment process is not fully competency-based, resulting in low quality public services. This community service activity aims to improve the understanding and skills of village governments in conducting transparent, objective, and competency-based village official recruitment in Sumber District, Rembang Regency. The methods used include training, workshops, and village official selection simulations. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the principles of effective and efficient recruitment and readiness to implement a competency-based selection system. This activity contributes to improving the quality of human resources for village officials and supports the realization of professional village governance.

Keywords: Village Officials, Recruitment, Competence

1. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja organisasi sangat ditentukan oleh perilaku dan kompetensi sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kemampuan, sikap, persepsi, dan motivasi kerja, yang secara kolektif akan berdampak pada efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2021). Dalam konteks organisasi publik, termasuk pemerintahan desa, perilaku aparatur yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pelayanan publik menjadi prasyarat utama bagi

terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif. Manajemen sumber daya manusia memegang peran strategis dalam memastikan organisasi memiliki individu yang tepat pada posisi yang tepat. Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi awal dan paling krusial dalam manajemen SDM, karena kualitas hasil rekrutmen akan menentukan keberhasilan fungsi-fungsi manajemen SDM selanjutnya, seperti pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Rekrutmen yang tidak berbasis kompetensi berpotensi menghasilkan individu yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wibowo, 2020).

Dalam pemerintahan desa, urgensi pengelolaan sumber daya manusia ditegaskan secara normatif melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Undang-undang tersebut menempatkan desa sebagai entitas pemerintahan yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya sendiri, dengan pamong desa sebagai unsur pelaksana pemerintahan desa. Oleh karena itu, pamong desa dituntut memiliki kompetensi administratif, teknis, dan sosial agar mampu menjalankan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Dengan demikian, integrasi antara prinsip perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan kerangka regulasi pemerintahan desa menjadi landasan penting dalam penguatan tata kelola desa. Rekrutmen pamong desa yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi tidak hanya memenuhi aspek legal-formal, tetapi juga menjadi strategi strategis dalam membangun aparatur desa yang profesional, berintegritas, dan mampu menjawab tantangan tata kelola pemerintahan desa di era modern. Pemerintahan desa memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik dan menggerakkan pembangunan di tingkat lokal. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya pamong desa. Proses rekrutmen pamong desa yang tidak berbasis kompetensi berpotensi menghasilkan aparatur desa yang kurang profesional dan berdampak pada rendahnya kualitas tata kelola pemerintahan.

Di Kecamatan Sumber, Kabupaten Rembang, masih ditemukan proses rekrutmen pamong desa yang belum sepenuhnya mengedepankan prinsip transparansi, objektivitas, dan efisiensi. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kapasitas pemerintah desa melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, melalui pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk berfokus pada peningkatan kompetensi pamong desa melalui penguatan sistem rekrutmen yang efektif dan efisien.

2. METODE

Metode pelaksanaan abdimas menggunakan pendekatan partisipatif dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Identifikasi permasalahan rekrutmen pamong desa melalui diskusi dan wawancara.
- b. Pelatihan rekrutmen berbasis kompetensi dan regulasi pemerintahan desa.
- c. Workshop dan simulasi proses seleksi pamong desa.
- d. Evaluasi pelaksanaan kegiatan dan penyusunan rekomendasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai pentingnya rekrutmen pamong desa berbasis kompetensi. Peserta tidak hanya memahami aspek regulatif rekrutmen, tetapi juga mampu mengaitkan kebutuhan jabatan pamong desa dengan kompetensi inti yang harus dimiliki calon aparatur.

Kebaruan hasil abdimas ini tercermin dari perubahan perspektif peserta, yang sebelumnya memandang rekrutmen sebagai kegiatan administratif semata, menjadi proses strategis dalam pembangunan sumber daya manusia desa. Melalui workshop dan simulasi, peserta mampu menyusun kriteria seleksi, indikator penilaian objektif, serta mekanisme wawancara berbasis kompetensi yang belum pernah diterapkan sebelumnya di tingkat desa.



Gambar 1. Penjelasan tentang proses rekrutmen

Selain itu, pendekatan efektivitas dan efisiensi dalam rekrutmen menjadi nilai tambah kegiatan ini. Peserta memahami bahwa proses seleksi yang terstruktur, terukur, dan transparan tidak hanya meningkatkan kualitas pamong desa, tetapi juga menghemat waktu, biaya, dan potensi konflik sosial di masyarakat desa.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki kebaruan pada pendekatan peningkatan kompetensi pamong desa melalui penguatan sistem rekrutmen yang efektif dan efisien, bukan hanya melalui pelatihan pasca-pengangkatan. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan pemahaman dan kesiapan pemerintah desa dalam menyelenggarakan rekrutmen pamong desa berbasis kompetensi.

Abdimas ini memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan model rekrutmen pamong desa yang aplikatif, kontekstual, dan berkelanjutan. Model tersebut dapat direplikasi oleh desa lain sebagai strategi awal dalam membangun tata kelola pemerintahan desa yang profesional dan akuntabel.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Pemerintah Kecamatan Sumber, pemerintah desa, dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.