

Pendampingan Seleksi Perangkat Desa Sendangmulyo, Sluke, Rembang Berbasis Merit, Disiplin, dan Kearifan Lokal

Monesta Cici Ijan¹, Indri Hastuti Listyawati², Deniyati Zufriah³,
Mukti Murtini⁴, Siti Nurhayati⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa

*e-mail: monesta@stibsa.ac.id

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memperkuat proses seleksi perangkat desa melalui pendampingan berbasis merit, disiplin pelayanan publik, dan kearifan lokal. Kegiatan dilatarbelakangi oleh kebutuhan desa untuk memperoleh perangkat yang kompeten, tertib administratif, berintegritas, serta mampu melayani masyarakat sesuai nilai sosial setempat. Kegiatan dilaksanakan pada 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, dengan melibatkan panitia seleksi dan sembilan peserta seleksi perangkat Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang. Metode pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif melalui analisis kebutuhan jabatan, penyusunan indikator seleksi, pelaksanaan tes tertulis, tes komputer, wawancara terstruktur, serta evaluasi hasil. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa tujuh peserta memperoleh skor tertulis di atas standar minimal, delapan peserta mampu menyelesaikan instruksi tes komputer, dan tujuh peserta memenuhi kriteria kesiapan kerja dalam wawancara. Pendampingan juga menghasilkan rubrik penilaian yang lebih terukur, transparan, dan peka terhadap nilai musyawarah, gotong royong, serta etika komunikasi desa. Kegiatan ini penting sebagai model tata kelola seleksi perangkat desa yang profesional, akuntabel, dan berakar pada konteks lokal.

Kata kunci: merit system, seleksi perangkat desa, disiplin pelayanan, kearifan lokal, tata kelola desa

Abstract

This community service program aimed to strengthen the selection process for village officials through assistance based on merit, public service discipline, and local wisdom. The activity was motivated by the need for villages to recruit officials who are competent, administratively disciplined, ethical, and capable of serving citizens in accordance with local social values. The program was conducted on October 16, 2025, at Hotel Prima SR, Yogyakarta, involving the selection committee and nine candidates for village official positions in Sendangmulyo Village, Sluke District, Rembang Regency. The method adopted a participatory approach consisting of job-needs analysis, development of selection indicators, written tests, computer-based tests, structured interviews, and evaluation. The results indicated that seven participants achieved written-test scores above the minimum standard, eight participants completed the computer-test instructions properly, and seven participants met work-readiness criteria in the interview stage. The assistance also produced a more measurable and transparent assessment rubric that incorporated deliberation, mutual cooperation, and ethical village communication. This activity is valuable as a model for professional, accountable, and locally rooted governance in village official selection. **Keywords:** merit system, village official selection, public service discipline, local wisdom, village governance

1. PENDAHULUAN

Desa merupakan satuan pemerintahan terdekat dengan masyarakat dan memiliki posisi strategis dalam pelayanan publik, pembangunan lokal, serta pengelolaan administrasi kemasyarakatan. Perubahan regulasi desa menegaskan pentingnya penguatan kapasitas kelembagaan desa agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan warga (Republik Indonesia, 2024). Dalam konteks tersebut, perangkat desa tidak cukup dipilih berdasarkan kedekatan sosial atau pertimbangan administratif semata, tetapi perlu diseleksi melalui mekanisme yang mengukur kesesuaian kompetensi, integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan publik.

Seleksi perangkat desa merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia sektor publik karena berkaitan langsung dengan kualitas aparatur yang akan mengelola administrasi desa. Regulasi pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa menghendaki adanya proses yang tertib, memenuhi persyaratan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2017). Namun, pada praktiknya, seleksi di tingkat desa masih berpotensi menghadapi masalah objektivitas penilaian, keterbatasan instrumen kompetensi, minimnya dokumentasi hasil, serta persepsi masyarakat mengenai transparansi proses. Kondisi tersebut dapat menurunkan kepercayaan publik apabila tidak dikelola melalui prosedur yang profesional.

Manajemen SDM modern menempatkan rekrutmen dan seleksi sebagai proses strategis untuk memperoleh individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesesuaian nilai dengan kebutuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020). Dalam sektor publik, prinsip merit menjadi penting karena keputusan seleksi seharusnya didasarkan pada kompetensi dan kinerja potensial, bukan patronase, kedekatan personal, atau tekanan sosial. Studi terbaru tentang implementasi merit system di Indonesia menunjukkan bahwa merit dapat memperkuat profesionalisme, mengurangi praktik subjektif, dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan sumber daya manusia pemerintah (Malik & Prasajo, 2023; Afisa et al., 2024).

Kebaruan kegiatan pengabdian ini terletak pada penggabungan tiga dimensi dalam pendampingan seleksi perangkat desa, yaitu merit system, disiplin pelayanan publik, dan kearifan lokal. Merit system digunakan untuk memastikan penilaian berbasis kompetensi; disiplin pelayanan publik digunakan untuk menilai kesiapan calon dalam menjalankan tanggung jawab administratif; sedangkan kearifan lokal digunakan untuk menjaga agar perangkat desa yang terpilih memiliki kepekaan sosial terhadap budaya masyarakat, gotong royong, sopan santun, dan etika komunikasi masyarakat desa. Dengan demikian, seleksi tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan sosial dan moral calon perangkat desa.

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada proses seleksi perangkat Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang. Berdasarkan kondisi awal, panitia seleksi membutuhkan pendampingan dalam penyusunan indikator penilaian yang lebih terukur, penggunaan rubrik wawancara, pengelolaan dokumen hasil seleksi, dan

penguatan prinsip transparansi. Tujuan kegiatan ini adalah mendampingi panitia dalam menerapkan model seleksi perangkat desa berbasis merit, disiplin, dan kearifan lokal agar proses seleksi menjadi lebih objektif, tertib, akuntabel, serta bermanfaat bagi penguatan tata kelola pemerintahan desa.

2. METODE

Kegiatan pengabdian menggunakan pendekatan partisipatif-aplikatif. Pendekatan ini dipilih karena kegiatan tidak hanya berupa penyampaian materi, tetapi juga pendampingan langsung kepada panitia seleksi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses seleksi perangkat desa. Kegiatan dilaksanakan pada 16 Oktober 2025 di Hotel Prima SR, Yogyakarta, dengan sasaran utama panitia seleksi dan sembilan peserta seleksi perangkat Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang.

Tahap pertama adalah pemetaan kebutuhan jabatan. Pada tahap ini tim pendamping membantu panitia mengidentifikasi fungsi perangkat desa, kebutuhan kompetensi administrasi, kemampuan teknologi dasar, integritas pelayanan, serta perilaku sosial yang sesuai dengan karakter masyarakat desa. Pemetaan ini menjadi dasar penyusunan indikator seleksi agar penilaian tidak hanya berorientasi pada kelulusan formal, tetapi juga pada kesesuaian calon dengan tugas pelayanan publik desa.

Tahap kedua adalah penyusunan instrumen dan rubrik seleksi. Instrumen yang digunakan meliputi tes tertulis untuk mengukur pengetahuan umum dan pemahaman pemerintahan desa, tes komputer untuk menilai kecakapan administrasi digital, serta wawancara terstruktur untuk menggali motivasi, integritas, disiplin, kemampuan komunikasi, dan orientasi pelayanan. Wawancara terstruktur dipilih karena dapat mengurangi bias penilai dan meningkatkan konsistensi antarpeserta apabila pertanyaan, indikator, dan skala penilaiannya dirancang secara jelas (Huffcutt & Murphy, 2023).

Tahap ketiga adalah pelaksanaan seleksi dan pendampingan teknis. Pada tahap ini tim pendamping memastikan urutan kegiatan berjalan sesuai prosedur, peserta memperoleh instruksi yang sama, panitia menggunakan format penilaian yang seragam, serta setiap hasil didokumentasikan. Prinsip disiplin diterapkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, kelengkapan dokumen, dan konsistensi penerapan standar penilaian. Prinsip kearifan lokal diterapkan melalui indikator etika komunikasi, kemampuan bermusyawarah, kesediaan bekerja sama, dan komitmen melayani warga secara empatik.

Tahap keempat adalah evaluasi ketercapaian kegiatan. Evaluasi dilakukan melalui observasi proses, dokumentasi nilai, diskusi bersama panitia, dan penelaahan hasil setiap tahapan seleksi. Keberhasilan kegiatan diukur melalui indikator kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif meliputi ketercapaian nilai tes tertulis, penyelesaian tes komputer, dan kelayakan hasil wawancara. Indikator kualitatif meliputi meningkatnya pemahaman panitia terhadap seleksi berbasis kompetensi, keteraturan dokumentasi, objektivitas penilaian, serta respons positif peserta dan pemerintah desa terhadap model pendampingan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pendampingan seleksi perangkat desa berjalan sesuai tahapan yang telah direncanakan. Panitia seleksi memperoleh penguatan mengenai prinsip merit, disiplin pelayanan publik, dan kearifan lokal sebelum proses seleksi dilaksanakan. Penguatan tersebut penting karena seleksi perangkat desa tidak hanya menghasilkan keputusan administratif, tetapi juga memengaruhi legitimasi sosial perangkat desa di hadapan masyarakat. Dalam kegiatan ini, merit system ditempatkan sebagai dasar penilaian teknis, disiplin sebagai indikator kesiapan kerja, dan kearifan lokal sebagai penanda kesesuaian perilaku calon dengan budaya pelayanan desa.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya perbaikan dalam struktur proses seleksi. Sebelum pendampingan, penilaian cenderung berfokus pada pelaksanaan tes sesuai kebiasaan yang berlaku. Setelah pendampingan, panitia memiliki indikator yang lebih jelas, yaitu kompetensi pengetahuan, keterampilan komputer, disiplin administratif, integritas, komunikasi pelayanan, dan kepekaan terhadap nilai sosial desa. Perubahan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian memberikan kontribusi pada peningkatan kapasitas kelembagaan panitia seleksi.

Tabel 1.
Desain Indikator Pendampingan Seleksi Perangkat Desa

No	Dimensi	Indikator Utama	Implementasi dalam Seleksi
1	Merit	Pengetahuan, keterampilan, dan kesesuaian kompetensi jabatan.	Tes tertulis, tes komputer, dan penilaian berbasis skor.
2	Disiplin pelayanan	Ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, tanggung jawab administrasi.	Tata tertib peserta, observasi proses, dan rubrik wawancara.
3	Kearifan lokal	Musyawarah, gotong royong, sopan santun, dan etika komunikasi.	Pertanyaan wawancara berbasis situasi pelayanan warga.
4	Akuntabilitas	Dokumentasi nilai, keseragaman instruksi, dan transparansi proses.	Format penilaian terstandar dan arsip hasil seleksi.

Berdasarkan hasil pelaksanaan, tes tertulis menunjukkan bahwa sebagian besar peserta telah memiliki pengetahuan dasar yang memadai. Sebanyak tujuh dari sembilan peserta memperoleh skor di atas 70. Pada tes komputer, delapan peserta mampu menyelesaikan instruksi utama yang berkaitan dengan penggunaan aplikasi perkantoran dan administrasi dasar. Pada tahap wawancara, tujuh peserta dinilai memenuhi kriteria

kesiapan kerja, khususnya pada aspek motivasi, kemampuan menjawab pertanyaan secara logis, etika komunikasi, dan orientasi pelayanan masyarakat.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas peserta memiliki kesiapan awal untuk menjalankan fungsi perangkat desa, meskipun masih terdapat kebutuhan peningkatan pada aspek literasi digital dan pendalaman tugas administrasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kompetensi digital semakin penting dalam administrasi publik karena pelayanan pemerintahan saat ini semakin banyak menggunakan sistem berbasis data, dokumen digital, dan komunikasi elektronik (Budai et al., 2023). Oleh karena itu, tes komputer dalam seleksi perangkat desa bukan sekadar pelengkap, tetapi menjadi indikator penting kesiapan calon dalam menghadapi digitalisasi pelayanan desa.

Dari sisi disiplin pelayanan publik, kegiatan ini menekankan bahwa calon perangkat desa harus mampu bekerja tertib, mematuhi prosedur, mengelola dokumen, dan merespons kebutuhan warga secara konsisten. Disiplin tidak dimaknai sempit sebagai kehadiran tepat waktu, tetapi sebagai perilaku kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks pelayanan lokal, disiplin juga berkaitan dengan kesediaan memberikan pelayanan tanpa diskriminasi, menjaga kerahasiaan dokumen warga, dan menyelesaikan urusan administrasi sesuai ketentuan.

Tabel 2.
Ketercapaian Hasil Pelaksanaan Seleksi

Tahapan	Fokus Penilaian	Hasil Utama	Makna Ketercapaian
Tes tertulis	Pengetahuan dasar dan pemahaman pemerintahan desa.	7 dari 9 peserta memperoleh skor di atas 70.	Mayoritas peserta memiliki kesiapan pengetahuan awal.
Tes komputer	Penggunaan aplikasi perkantoran dan administrasi dasar.	8 peserta menyelesaikan instruksi utama dengan benar.	Kecakapan digital dasar relatif memadai, tetapi tetap perlu penguatan.
Wawancara	Motivasi, integritas, disiplin, komunikasi, dan orientasi pelayanan.	7 peserta memenuhi kriteria kesiapan kerja.	Sebagian besar peserta menunjukkan kecocokan perilaku pelayanan.

Dimensi kearifan lokal menjadi pembeda utama dalam kegiatan ini. Nilai musyawarah, gotong royong, sopan santun, dan kemampuan menjaga harmoni sosial dimasukkan sebagai indikator wawancara karena perangkat desa bekerja di ruang sosial yang dekat dengan warga. Kajian tentang tata kelola desa berbasis kearifan lokal menunjukkan bahwa nilai lokal dapat memperkuat partisipasi, pengawasan sosial, dan penerimaan masyarakat terhadap kebijakan desa (Utama & Ariefiani, 2025). Dalam konteks Jawa, nilai gotong royong dan etika komunikasi juga relevan untuk membangun

relasi pelayanan yang tidak hanya formal, tetapi juga humanis dan berorientasi pada kepentingan bersama (Kusdarini & Rinenggo, 2020).

Integrasi merit dan kearifan lokal perlu dikelola secara seimbang. Merit tanpa kearifan lokal berisiko menghasilkan seleksi yang teknis tetapi kurang peka terhadap realitas sosial desa. Sebaliknya, kearifan lokal tanpa merit dapat membuka ruang subjektivitas apabila tidak diikat oleh indikator yang jelas. Oleh karena itu, model pendampingan yang dikembangkan dalam kegiatan ini menempatkan kearifan lokal sebagai nilai perilaku pelayanan, bukan sebagai dasar pembenaran untuk mengabaikan objektivitas nilai. Dengan demikian, nilai lokal justru memperkuat akuntabilitas sosial seleksi perangkat desa.

Model Pendampingan Seleksi Perangkat Desa



Merit menentukan kelayakan; disiplin menjamin kesiapan kerja; kearifan lokal menjaga penerimaan sosial.

Gambar 1.

Model Pendampingan Seleksi Berbasis Merit, Disiplin, dan Kearifan Lokal

Kegiatan ini memberikan beberapa manfaat. Bagi panitia, kegiatan menghasilkan pengalaman menyusun indikator dan rubrik seleksi yang lebih sistematis. Bagi peserta, kegiatan memberikan pemahaman bahwa menjadi perangkat desa membutuhkan kompetensi, disiplin, dan integritas sosial. Bagi pemerintah desa, kegiatan memperkuat dokumentasi seleksi sehingga hasilnya lebih mudah dipertanggungjawabkan. Bagi masyarakat, kegiatan mendorong kepercayaan terhadap proses seleksi karena tahapan dilakukan secara lebih terbuka, terukur, dan profesional.

Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan. Waktu pelaksanaan yang hanya satu hari membuat pendampingan belum dapat menjangkau pelatihan mendalam bagi seluruh panitia. Selain itu, variasi kemampuan komputer peserta menunjukkan perlunya pembekalan literasi digital sebelum seleksi berikutnya. Kegiatan lanjutan disarankan berupa pelatihan administrasi desa digital, simulasi pelayanan publik, dan monitoring kinerja perangkat desa terpilih setelah beberapa bulan bertugas.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pendampingan seleksi perangkat desa berbasis merit, disiplin, dan kearifan lokal berhasil memperkuat proses seleksi perangkat Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa proses seleksi menjadi lebih terstruktur melalui pemetaan kebutuhan jabatan, penyusunan instrumen,

pelaksanaan tes tertulis, tes komputer, wawancara terstruktur, dan evaluasi hasil. Sebagian besar peserta menunjukkan kesiapan yang baik pada aspek pengetahuan, keterampilan komputer, dan wawancara pelayanan. Kelebihan kegiatan terletak pada integrasi merit system dengan disiplin pelayanan publik dan nilai kearifan lokal sehingga seleksi tidak hanya mengukur kemampuan teknis, tetapi juga integritas, ketertiban kerja, dan kepekaan sosial calon perangkat desa. Keterbatasan kegiatan terletak pada waktu pendampingan yang singkat dan belum adanya evaluasi pascaseleksi terhadap kinerja peserta terpilih. Pengembangan selanjutnya dapat dilakukan melalui pelatihan administrasi digital desa, pembekalan etika pelayanan publik, dan monitoring kinerja perangkat desa agar model seleksi ini menjadi praktik tata kelola desa yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa yang telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pemerintah Desa Sendangmulyo, Kecamatan Sluke, Kabupaten Rembang, panitia seleksi, dan seluruh peserta yang telah berpartisipasi secara aktif sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan tertib, lancar, dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. (2024). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Malik, K. J., & Prasajo, E. (2023). Determinant factors in the implementation of merit system: An overview of Indonesian case. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(03), 1942-1952. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i03.187>
- Afisa, A., Suswanta, S., & Zaenuri, M. (2024). Merit system innovation through the SIPINTER application (Information System for Self-Assessment of Merit System Implementation) in Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial*, 22(2), 50-66. <https://doi.org/10.14710/jis.22.2.2023.50-66>
- Huffcutt, A. I., & Murphy, S. (2023). Structured interviews: Moving beyond mean validity. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 344-348. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.42>

- Budai, B. B., Csuhai, S., & Tozsa, I. (2023). Digital competence development in public administration higher education. *Sustainability*, 15(16), 12462. <https://doi.org/10.3390/su151612462>
- Utama, S. J., & Arieffiani, D. (2025). Village governance model based on local wisdom. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1473(1), 012067. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1473/1/012067>
- Kusdarini, E., & Rinenggo, A. (2020). The preservation of Samin community local wisdom in Indonesia. *EAI*. <https://doi.org/10.4108/eai.4-8-2020.2302413>