



## **MANAJEMEN PEMERINTAH DESA WANASARI DALAM MENGURANGI PATOLOGI PEREKRUTAN PEGAWAI**

**Adib Fadhilah Naufal, Evi Priyanti**

Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa manajemen Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang terkait perekrutan pegawai. Dalam mengurangi patologi perekrutan Pegawai, diperlukan sebuah manajemen Pemerintah yang baik dan ideal demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Teori Manajemen yang baik menurut Henry Fayol meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap informan yang terlibat dan berpengaruh dalam perekrutan Pegawai di Desa Wanasari. Hasil Penelitian yaitu pada aspek perencanaan, kurangnya tenaga ahli akibat banyak pegawai yang tergolong ahli di Desa yang tergiur gaji besar di Perusahaan sehingga Pemerintah Desa kekurangan tenaga ahli. Kemudian pada aspek Pengorganisasian, RT/RW mengajukan kandidat pegawai, kemudian dimusyawarahkan dengan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat dan Badan Permusyawaratan Desa setempat, lalu diajukan ke Kepala Desa bagi yang lolos seleksi untuk di interview mengenai kesiapannya. Selanjutnya pada aspek pelaksanaan, dalam hal penentuan periode jabatan masih ada kekurangan yaitu tidak ada Batasan sampai meninggal. Terakhir pada aspek pengawasan, tidak melibatkan Organisasi Masyarakat.

**Kata Kunci:** Manajemen, Pemerintah Desa, Patologi, Perekrutan Pegawai..

## PENDAHULUAN

Birokrasi Pemerintah desa adalah pimpinan tertinggi di tingkat desa, Pemerintah desa dalam menjalankan pemerintahannya harus benar-benar bersih dan terhindar dari patologi aparatur pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan pemerintahan. Beberapa faktor penyebab lahirnya atau terjadinya patologi birokrasi yaitu lemahnya faktor moral, lemahnya pengawasan, sanksi yang tidak tegas, dan rendahnya pengetahuan dan keterampilan Aparatur (Rinawati, 2020:4).

UU Desa No. 6 Tahun 2014 merupakan sumber asli legislasi untuk mewujudkan reformasi desa di seluruh Indonesia. Penjelasan mengenai desa dalam UU Desa No. 6 Tahun 2014 menggambarkan keseriusan pemerintah pusat dalam membangun dan mengurus Indonesia dari desa. Sebagaimana desa kini telah menjadi tumpuan pembangunan Indonesia yang merata sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat merasakan manfaat dan merasakan segala dampak dari pembangunan yang dilakukan, tentunya untuk mewujudkan Indonesia yang maju dan maju sesuai dengan orientasi pembangunan. Pegawai atau Aparat atau Pegawai sebagai penyelenggara pelayanan publik memiliki berbagai kelemahan antara lain: kurang responsif, kurang informatif, kurang accessible, kurang koordinasi, birokratis, kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat, dan *in-efisien* (Hardiansyah, 2018:86).

Untuk memperoleh pelayanan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat yaitu baik dan bermutu, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan khusus untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas. Birokrasi akan terselenggara dengan baik jika kepribadian dan penyelenggara birokrasi berinteraksi dengan baik, begitu pula sebaliknya, jika

interaksi tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi patologi birokrasi. (Wakhid dalam Sholehah et al, 2021:2).

Dewasa kini, kebutuhan birokrasi terkait pengadaan karyawan atau aparat harus diseleksi dengan sangat ketat. Sebab, Penempatan pegawai yang jauh di luar kemampuannya mengakibatkan moral kerja, semangat kerja dan kedisiplinan menjadi rendah (Faturahman, 2018:7).

Apabila Perekrutan dilakukan dengan dilihat dari segi kekeluargaan, maka tentu Pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat tidak profesional dan tidak memiliki inovasi pembaruan untuk birokrasi kedepannya yang lebih baik. Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting, sebab Keberhasilan organisasi atau Instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Hartono et al, 2020:1).

Proses rekrutmen pegawai atau aparat sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan bersama atau visi misi suatu Instansi. Fungsi utama dari sistem dan prosedur rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa calon Pegawai atau Aparat memiliki motivasi tinggi dan kompeten untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan di masa depan (Tampongangoy et al, 2019:8).

Seiring berkembangnya informasi dan teknologi, para birokrat harus mampu memanfaatkan sarana teknologi seperti komputer dan sejenisnya dengan baik. Perangkat Desa dan aparat lainnya di Desa dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, terutama yang menyangkut penyediaan data dan informasi yang diperlukan, perlunya semangat kerja keras dan kemampuan yang optimal untuk

menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan tugas pemerintahannya. (Purbowati, 2017:2).

Individu tau Orang yang diangkat sebagai Perangkat Desa harus memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam membimbing kemajuan dan pembangunan desa. Aparat atau Pegawai yang memiliki totalitas besar dapat memperlihatkan kinerja yang baik dan optimal (Rulyanti et al, 2018:3).

Melihat begitu maraknya patologi perekrutan pegawai yang melekat pada birokrasi Desa, Penelitian ini memilih Desa Wanasari untuk mengetahui upaya yang dilakukan Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintahannya. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Henry Fayol sebagai alur berfikir dalam menganalisa mengenai Manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah yakni :

Pertama Perencanaan, yaitu penentuan langkah awal yang memungkinkan suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dan juga berhubungan dengan usaha yang dijalankan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa-masa yang akan datang; Kedua Pengorganisasian, adanya pemusatan wewenang pada level pimpinan organisasi, oleh karenanya berbagai fungsi akan tersentralisasi pada tangan pimpinan tertentu sebab dengan tegas

Ketiga Pelaksanaan, yaitu memberikan arahan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai pada suatu organisasi/ perusahaan supaya pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya secara baik; dan Keempat Pengawasan, yaitu memantau, membuktikan dan memastikan bahwa semua kegiatan yang telah melewati tahapan pada fungsi

manajemen sebelumnya berjalan sesuai dengan target dan juga sesuai dengan standar dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Manajemen Pemerintah Desa Dalam Perekrutan Pegawai di Desa Wanasari Kecamatan Telukjambe Barat Kabupaten Karawang”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi post-positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai alat utama, teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan triangulasi atau gabungan. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan signifikansi daripada generalisasi (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana jalannya manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah. Sehingga kita dapat mengetahui apakah manajemen Pemerintah berjalan efektif atau tidak.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penulisan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang penulis peroleh melalui teknik pengumpulan data dari pihak-pihak yang terlibat dalam perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Desa Wanasari Kabupaten Karawang, antara lain

**Pertama**, Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan

narasumber dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tentang manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

**Kedua**, Data sekunder diperoleh dengan membaca buku literatur-literatur, dokumen perundang-perundangan, jurnal dan berita lainnya yang ada media online yang ada hubungannya dengan masalah yang berkaitan dengan manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Kecamatan Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu **Pertama**, wawancara tanya jawab mengenai masalah manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Desa Wanasari Kabupaten Karawang; **Kedua**, Observasi ke Desa Wanasari untuk mengetahui manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Desa Wanasari Kabupaten Karawang; **Ketiga**, Dokumentasi

Teknik Analisis penelitian ini meliputi 3 (tiga) aspek yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Yolandasari, 2020:30): **Pertama**, Reduksi data yaitu melakukan penyusunan data yang diperoleh kemudian ditentukan data yang sesuai dengan penelitian ini dengan pengklasifikasian yang ada.; **Kedua**, Display data atau penyajian data yaitu menyajikan berbagai informasi data yang telah dianalisis; dan **Ketiga**, Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu penyimpulan ringan sebagai langkah awal untuk membuat kesimpulan akhir dari penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Desa Wanasari mencoba untuk mencari tahu

bagaimanamanajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah di Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Dalam Mengurangi Patologi Perekrutan Pegawai

Pada Birokrasi Pemerintah Pada Pemerintah Desa Wanasari terdapat sebuah patologi dalam segi perekrutan pegawai yaitu kurangnya tenaga ahli, sebab masih banyak pegawai yang tergolong ahli tergiur gaji tinggi Perusahaan, sehingga lebih memilih bekerja di Perusahaan daripada Pemerintah Desa Wanasari. Akibatnya proses penggantian perangkat menjadi tidak ada batasan, sampai perangkat atau pegawai tersebut meninggal akibat dari sedikitnya minat yang menginginkan bekerja di Pemerintah Desa. Hal tersebut berdasarkan pernyataan sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Perencanaan pada Manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam perekrutan pegawai mengacu pada Undang-Undang No 6 Tahun 2014. Undang-Undang No 6 Tahun 2014 menjadi sebuah pedoman dalam merekrut pegawai atau perangkat desa yang professional dan sesuai dengan keinginan Masyarakat. Hal tersebut berdasarkan pernyataan sekretaris desa Wanasari Kabupaten Karawang.

“Untuk sistemnya megacu pada Undang-Undang No.6 Tahun 2014 tentang Desa. Perekrutan memiliki batas usia minimal (21 Tahun) dan maksimal (42 Tahun), dan masa jabatan hingga menduduki usia 60 Tahun supaya pegawai atau perangkat yang direkrut sesuai dengan keinginan Masyarakat

Dalam perencanaan perekrutan pegawai, Pemerintah Desa Wanasari melibatkan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), Badan

Permusyawaratan Desa (BPD), dan RT/RW. Kepala Desa juga terlibat, namun hanya mewawancarai para kandidat yang sudah lolos seleksi RT/RW untuk kesiapan dalam menjadi pegawai birokrasi, Karena kebanyakan tidak siap menjadi pegawai Pemerintahan karena mendapatkan honor yang sedikit. Hal tersebut berdasarkan penjelasan dari Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Kepuasan Masyarakat Desa Wanasari terhadap perencanaan perekrutan pegawai yang telah dibuat oleh Pemerintah Desa Wanasari masih cukup puas, sebab perekrutan terbuka untuk umum dan meluas serta siapa saja yang mau menjadi pegawai Pemerintah Desa Wanasari dan sesuai kriteria bisa mendaftar. Pemerintah Desa Wanasari juga transparan terhadap Masyarakat terkait perekrutan pegawai atau perangkat Desa. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Bekasi.

Perencanaan Pemerintah Desa Wanasari dalam perekrutan pegawai dipimpin oleh Kepala Desa yang bijaksana dalam menyikapi pemilihan Pegawai. Pemerintah Desa Wanasari juga memiliki sikap transparan dan Kepala Desa bisa membaca karakter seseorang untuk menempatkannya sesuai dengan ahli bidangnya. Serta perekrutannya terbilang cukup jujur dan adil, Namun akibat pandemi Covid ini belum ada penerimaan lagi. Terkait hal tersebut, berdasarkan pernyataan dari Ketua RT di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang

### **Pengorganisasian Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Dalam Mengurangi Patologi Perekrutan Pegawai**

Pada Birokrasi Pemerintah Struktur Organisasi Pemerintah Desa Wanasari terkait perekrutan pegawai yaitu dimulai dari masyarakat

dilingkungan setempat mengusulkan ke RT/RW, kemudian dimusyawarahkan dengan LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat) dan BPD (Badan Permusyawaratan Desa) setempat. Lalu diajukan ke Kepala Desa yang lolos seleksi untuk di interview mengenai kesiapannya. Kepala Desa selektif dalam memilih pegawainya agar dapat bekerjasama dengan baik, yang tentunya memiliki kriteria yang baik agar roda pemerintahan terus berjalan. Dan saat ini orang-orang yang dipilih oleh Kepala Desa bekerja dengan baik. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Ketua Rukun Tetangga yang berada di Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Dalam perekrutan pegawai di Desa Wanasari, Pemerintah Desa Wanasari tidak melibatkan Organisasi Masyarakat sekalipun, dan Karang Taruna di Desa Wanasari juga baru dibuat, jadi perekrutan pegawai tidak terpengaruh oleh Organisasi Masyarakat (Ormas) dan Lembaga yang tidak memiliki urusan jelas. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Pemerintah Desa Wanasari tidak memiliki kendala dan melakukan evaluasi terkait perekrutan pegawai di Desa Wanasari. Evaluasi dilakukan berawal dari kinerja dari pegawai yang bekerja, selama bekerja apakah baik bekerjanya atau kurang dalam melayani Masyarakat. Sebab, Pemerintah Desa Wanasari ingin memiliki pegawai profesional. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Selanjutnya Masyarakat Desa Wanasari menanggapi pengorganisasian dalam penyeleksian Pemerintah Desa Wanasari yakni Penyeleksian sudah baik, namun Pemerintah harus memiliki ketegasan. Sebab, Manusia memiliki hak untuk mencari rizki dan nafkah, tetapi dalam perekrutan terkadang kurang konsekuen dalam hal penyeleksian. Hal

tersebut membuat putra daerah merasa dirugikan. Dalam segi positifnya, Pemerintah masih berjuang untuk mensejahterakan Masyarakatnya.

### **Pelaksanaan Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Dalam Mengurangi Patologi Perekrutan Pegawai Pada Birokrasi Pemerintah**

Pelaksanaan perekrutan pegawai yang dilakukan Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang sudah sesuai dengan yang direncanakan sebelum-sebelumnya. Namun, dalam hal penentuan periode jabatan masih ada kekurangan yaitu tidak ada batasan, kecuali Pegawai atau perangkat Desa tersebut meninggal dunia. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Sumber Daya Manusia di Desa Wanasari dalam hal pelaksanaan kerja di Pemerintah Desa, masih kurang dan tidak ahli serta tidak memenuhi kriteria Pemerintah Desa Wanasari. Tetapi, karena kurang tenaga kerja, siapa saja bisa menjadi pegawai Pemerintah di Desa Wanasari. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Dalam melihat output atau hasil dari pelaksanaan perekrutan pegawai Pemerintah Desa Wanasari yaitu pegawai yang sudah terpilih minimal bisa mengoperasikan komputer, kemudian kaur perencanaan paham cara membuat Rencana Anggaran Bangunan (RAB). Desa Wanasari kekurangan SDM, dan kebanyakan mereka yang memiliki keahlian tidak ingin mekerja menjadi pegawai birokrasi didesa Wanasari. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Pelaksanaan perekrutan pegawai di Desa Wanasari sudah sesuai janji Kepala Desa, Sebab Kepala Desa Wanasari memiliki kriteria tersendiri. Hal terpenting dapat transparan dan diajukan ke masyarakat. Kriteria Kepala

Desa Wanasari terkait pegawai yaitu bekerja dengan jujur, semangat, tanpa pamrih, bisasejalan dengan kepala desa, dan membantu pemerintahan desa. Janji Kepala Desa pun tidak ada yang spesial yaitu hanya menjanjikan bagi yang menganggur untuk bisa bekerja. Hal tersebut berdasarkan Pernyataan Ketua Rukun Tetangga di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Harapan Masyarakat terhadap perekrutan pegawai Desa Wanasari kedepannya yaitu adanya dampak yang besar dari pegawai atau perangkat Desa dalam peningkatan berbagai bidang, terutama masalah kesejahteraan. Desa Wanasari diharapkan tetap mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, meskipun perubahannya sedikit demi sedikit. Ditambah kepala Desa Wanasari sudah menjabat selama 3 periode, jadi cukup memahami karakter masyarakatnya, mengerti apa yang dibutuhkan masyarakat. Dan selama 3 periode ini, kepala Desa memiliki staf yang baik, namun harus ditingkatkan lagi penyelesaian dalam hal pengangguran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Ketua Rukun Tetangga di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

### **Pengawasan Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Dalam Mengurangi Patologi Perekrutan Pegawai Pada Birokrasi Pemerintah**

Pengawasan yang dilakukan Pemerintah Desa Wanasari dalam perekrutan pegawai tidak melibatkan Organisasi Masyarakat (Ormas), karena tidak ada di Desa Wanasari. Namun, tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan Masyarakat dilibatkan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

Selanjutnya Ketua Rukun Tetangga di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang

menanggapi pengawasan dalam penyeleksian Pemerintah Desa Wanasari yakni Bintara Pembina Desa (TNI) dilibatkan dalam pengawasan. Sebab, dengan melihat histori/riwayat/pengalaman seseorang yang dahulu cukup penting untuk mengangkat seseorang menjadi pegawai. Serta, Kepala Desa transparan dan memenuhi sesuai kesepakatan Masyarakatnya, dengan cara mengumpulkan Masyarakat, tokoh masyarakat, dan tokoh agama.

Jika kurang dari target dalam perekrutan pegawai, Pemerintah Desa Wanasari mengadakan musyawarah dengan Lembaga Desa seperti LPM, BPD untuk mengevaluasi perekrutan agar menjadi lebih baik lagi. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Sekretaris Desa Kabupaten Karawang.

Selanjutnya Ketua Rukun Tetangga di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang menanggapi jika Pemerintah Desa Wanasari kurang dari target dalam penyeleksian Pemerintah Desa Wanasari yakni Kepala Desa tidak langsung mengambil tindakan, misalkan ada pegawai yang melakukan kesalahan atau keterlambatan akan diingatkan dengan secara baik-baik, akan tetapi jika kedepannya masyarakat masih mengeluhkan mengenai pegawai tersebut, Kepala Desa akan mengambil tindakan lain dan tidak akan mengambil tindakan sepihak.

Jika melebihi target, Kepala Desa Wanasari akan memprioritaskan kembali kebutuhan - kebutuhan lain yang darurat, seperti masalah ketenagakerjaan, infrastruktur, dan lain halnya meskipun tidak secara langsung, sehingga Pemerintah Desa Wanasari dapat menyelesaikan permasalahan lainnya yang belum terkejar. Peraturan perekrutan tentunya harus diperbarui, sebab, masih banyak yang terbentur peraturan terkait kriteria pegawai. Hal

tersebut berdasarkan pernyataan Ketua Rukun Tetangga di Desa Wanasari Kabupaten Karawang dan Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Manajemen Pemerintah Desa Wanasari dalam mengurangi patologi perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah, dapat ditarik kesimpulan yaitu

**Pertama**, Aspek Perencanaan terkait Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang dalam perekrutan pegawai pada birokrasi pemerintah, sangat terlihat jelas bahwa patologi perekrutan pegawai yaitu kurangnya tenaga ahli akibat banyak pegawai yang tergolong ahli di Desa yang tergiur gaji besar di Perusahaan sehingga Pemerintah Desa kekurangan tenaga ahli. Dalam perencanaan perekrutan pegawai melibatkan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan RT/RW. Kepuasan Masyarakat cukup puas, sebab perekrutan terbuka untuk umum dan meluas. Perencanaan dipimpin oleh Kepala Desa.

**Kedua**, Pengorganisasian Manajemen Pemerintahan Desa Wanasari Kabupaten Karawang dalam perekrutan pegawai pada birokrasi Pemerintah, Pengorganisasian diawali dari RT/RW mengajukan kandidat, kemudian dimusyawarahkan dengan LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat) dan BPD (Badan Permusyawaratan Desa) setempat. Kemudian diajukan ke Kepala Desa bagi yang lolos seleksi untuk di interview mengenai kesiapannya. Dalam perekrutan pegawai tidak melibatkan Organisasi Masyarakat (Ormas) dan Lembaga lainnya yang tidak memiliki urusan. Pemerintah Desa Wanasari selalu melakukan evaluasi setelah melakukan perekrutan pegawai. Penyeleksian sudah bagus, namun dalam

penyeleksian, Pemerintah harus memiliki ketegasan terkadang kurang konsekuen dalam hal penyeleksian,

**Ketiga**, Pelaksanaan Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang, Pemerintah Desa Wanasari sudah sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Namun dalam hal penentuan periode jabatan masih ada kekurangan yaitu tidak ada batasan, kecuali Pegawai atau perangkat Desa tersebut meninggal dunia. Sumber Daya Manusia di Desa Wanasari dalam hal pelaksanaan kerja di Pemerintah Desa, masih kurang dan tidak ahli serta tidak memenuhi kriteria. Namun karena kekurangan tenaga kerja jadi siapa saja bisa menjadi Pegawai Pemerintah.

**Keempat**, Pengawasan Manajemen Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang, Pemerintah Desa Wanasari dalam perekrutan pegawai tidak melibatkan Organisasi Masyarakat (Ormas), karena tidak ada di Desa Wanasari. Namun, tokoh Masyarakat, Tokoh Agama dan Masyarakat dilibatkan. Jika kurang dari target dalam perekrutan pegawai, Pemerintah Desa Wanasari mengadakan musyawarah dengan Lembaga Desa seperti LPM, BPD untuk mengevaluasi perekrutan agar menjadi lebih baik lagi.

### **Saran**

Pemerintah Desa Wanasari dalam Perencanaan perekrutan pegawai harus membuat sebuah kebijakan baru yang mengundang minat tenaga ahli, supaya banyak yang menginginkan bekerja di Pemerintahan Desa Wanasari daripada Perusahaan. Padahal Pemerintah Desa merupakan sebuah kunci maju atau tidaknya sebuah Desa dalam segi pelayanan publik dan pembangunan. Pemerintah Desa Wanasari dalam Pengorganisasian perekrutan pegawai seharusnya dalam musyawarah pencarian calon pegawai atau perangkat Desa harus lebih melibatkan perwakilan dari Masyarakat

sehingga tidak hanya RT/RW, LPM dan BPD saja. Hal tersebut akan menciptakan transparansi yang lebih baik lagi.

Lalu, dalam hal penyeleksian, Pemerintah harus memiliki ketegasan terkadang kurang konsekuen dalam hal penyeleksian, Pemerintah Desa Wanasari dalam Pelaksanaan perekrutan pegawai, harus ditentukan periode masa jabatan dalam Pemerintah Desa Wanasari. Hal tersebut tentu akan menghasilkan pengkaderisasian yang baik dalam hal perekrutan pegawai di Pemerintah Desa Wanasari dan Pegawai atau Perangkat Desa dapat memberikan dampak yang besar bagi masalah kesejahteraan Masyarakat Desa Wanasari Pemerintah Desa Wanasari dalam Pengawasan perekrutan pegawai harus lebih mendekati diri lagi ke Masyarakat. Dan masalah kekurangan kekurangan yang terjadi dalam perekrutan pegawai bisa dapat teratasi dengan baik. Serta, Masalah lain yang belum selesai bisa dikejar dan diselesaikan.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis ucapkan terimakasih kepada Perangkat Desa dan Aparatur Desa Wanasari Kecamatan Telukjambe Barat Kabupaten Karawang yang telah membantu penelitian penulis dalam hal berbagai informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan cukup baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Faturahman, Burhanudin Mukhamad. 2018. "Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan Penjaringan Perangkat Desa." Sospol: Jurnal Sosial Politik 4.1: 132-148.

Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Hartono, Ariawan Tri, and Nur Khasanah. 2020. "Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Urusan (Kaur) di Desa." Jurnal Ilmiah

Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi  
(JIMMBA) 2.6 : 874-890

Ishak, P. (2021). Gejala Patologi Birokrasi Pemerintah Desa Dan Pengaruhnya Terhadap Keberhasilan Pengelolaan Dana Desa. *Gorontalo Accounting Journal*, 4(2), 133-145.

Sugiyono, D. (2021). In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Rinawati, M. S. (2020). "Patologi Birokrasi dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa". *Journal Peqquruang: Conference Series*, 2(2), 108 - 112.

Purbowati, Rachyu, and Mardi Astutik. 2017. "*Pelatihan Microsoft Office Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Administrasi Pemerintahan Desa.*" *Comvice: Journal of community service 1.1* (2017): 1-8.

Rulyanti, Dina, Raden Andi Sularso, and Yosefa Sayekti. (2018). "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa Melalui Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening.*" *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen 11.3* : 323- 335.

Tampongangoy, G. C., Pangemanan, S., & Kimbal, A. (2019). REKRUTMEN TENAGA HARIAN LEPAS DI KABUPATEN MINAHASA TENGGARA (STUDI DI SEKRETARIAT DAERAH). *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Wawancara Suhardi, Sekretaris Pemerintah Desa Wanasari Kabupaten Karawang, 4 November 2021, pukul 11.00 WIB.

Wawancara Ego, Ketua Rukun Tetangga Desa Wanasari Kabupaten Karawang, 4 November 2021, pukul 14.00 WIB.

Wawancara H.Asep Supirman, Masyarakat Desa Wanasari Kabupaten Karawang, 4 November 2021, pukul 16.00 WIB.

Yolandasari, M. B. (2020). Efektivitas Pembelajaran Daring dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di Kelas II A MI Unggulan Miftahul Huda Tumang Cepogo Boyolali Tahun Pelajaran 2019/2020.