

EVALUASI SISTEM SELEKSI PAMONG DESA OLEH LPPM UIN SUNAN KALIJAGA TAHUN 2019- 2022

Nurus Sa'adah

nurus.saadah@uin-suka.ac.id

UIN Sunan Kalijaga

Abstract

The selection system is made so that the selection process and results are maintained in accuracy. But in reality, the selection of village leaders in several places causes problems. In order to avoid problems as in some places, it is necessary to evaluate the village head selection system by LPPM UIN Sunan Kalijaga which started from 2019 to 2022. Therefore, this study aims to evaluate the accuracy of assessment instruments, the accuracy of the selection process, and the accuracy of the assessment decision mechanism in the village head selection activities carried out by LPPM UIN Sunan Kalijaga in serving the selection of village head for three years, namely in the 2019-2022 range. To obtain maximum results, this research was conducted using the CBR (Community Based Research) model with FGD techniques involving representatives of the Bantul Regency PMK Office, deputy village officials, and internal assessor. The results show that the selection instruments, selection process, and selection decision-making mechanism used by the LPPM UIN Sunan Kalijaga are appropriate in accordance with their respective regional regulations.

Keyword: Selection system, Village officials, Community based research

Abstrak

Sistem seleksi dibuat agar proses dan hasil seleksi terjaga akurasi. Namun pada kenyataannya, seleksi pamong desa di beberapa tempat menimbulkan permasalahan terkait akurasi hasil. Agar tidak muncul masalah sebagaimana di beberapa tempat, maka perlu dilakukan evaluasi sistem seleksi pamong desa oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga yang dimulai sejak tahun 2019 hingga 2022. Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi ketepatan instrumen asesmen, ketepatan proses/tahapan



seleksi, dan ketepatan mekanisme keputusan asesmen dalam kegiatan seleksi pamong desa yang dijalankan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam melayani seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019-2022. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model *CBR (Community Based Research)* dengan teknik *FGD (Focus Group Discussion)* yang melibatkan wakil Dinas PMK Kabupaten Bantul, wakil pamong desa, dan asesor internal. Hasil menunjukkan bahwa instrumen seleksi, proses seleksi, dan mekanisme pembuatan keputusan seleksi yang dilakukan LPPM UIN Sunan Kalijaga sudah tepat sesuai dengan peraturan daerah masing-masing.

Kata kunci: Sistem seleksi, Pamong desa, *Community based research*

I. PENDAHULUAN

Pamong desa merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang berperan strategis dalam pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat di tingkat desa (Baedhowi, 2007). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, khususnya Pasal 48, pamong desa (perangkat desa) merupakan bagian dari struktur pemerintahan desa yang membantu kepala desa dalam menjalankan roda pemerintahan. Agar peran tersebut dapat dijalankan secara optimal, maka proses seleksi pamong desa harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendagri No. 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, yang mewajibkan adanya uji kompetensi serta keterlibatan pihak ketiga yang independen dalam proses seleksi.

Regulasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Permendagri No. 67 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Permendagri No. 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa, pada Pasal 5A Ayat (1) menyebutkan:

“Dalam rangka memperoleh perangkat desa yang berkualitas, pengangkatan perangkat desa dilakukan melalui penjurangan dan penyaringan oleh panitia penjurangan dan penyaringan yang dibentuk oleh kepala desa dan dibantu oleh pihak ketiga yang memiliki kompetensi di bidangnya.”

Dengan keterlibatan pihak ketiga, diharapkan proses dan hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan akurasinya. Akan tetapi, pada kenyataannya masih terdapat berbagai persoalan terkait dengan akurasi pelaksanaan seleksi pamong

desa. Sejumlah studi dan pemberitaan mengungkapkan adanya indikasi nepotisme, politisasi seleksi, pengaturan nilai, serta kurangnya transparansi dalam proses seleksi. Data dari Laporan Ombudsman RI tahun 2022 menunjukkan bahwa salah satu aduan masyarakat yang cukup dominan terkait desa adalah tentang ketidakadilan dalam seleksi pamong dan pengangkatan perangkat desa. Untuk mengantisipasi hal tersebut, LPPM UIN Sunan Kalijaga selaku pihak ketiga penyelenggara seleksi pamong sejak tahun 2019 perlu melakukan evaluasi internal berupa evaluasi sistem seleksi pamong.

Kata "*pamong*" merupakan sebutan lain dari "perangkat desa" (Aringga, 2017) merupakan sumber daya dalam pemerintahan yang menjadi ujung tombak karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Karena itu, diharapkan dapat bertindak sebagai pelindung dan pengayom warga. Tanpa adanya pamong desa, pelayanan kepada masyarakat akan terhambat (Aringga, 2017). Berdasarkan peraturan menteri dalam negeri Nomor 67 Tahun 2017, Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat Desa, serta unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas, berkompeten, memahami dan menerapkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman sangat diperlukan untuk menjaga kualitas pemerintahan desa. Untuk memperoleh SDM atau pamong desa yang diharapkan tersebut, perlu adanya sistem seleksi perangkat desa yang berkualitas dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku di masing-masing daerah.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar yang akan diterima. Proses seleksi dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Gatewood dan Field (2001) mengatakan bahwa seleksi merupakan proses pengumpulan dan evaluasi terkini serta akurat pada individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Siagian (1994) juga menambahkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana yang akan ditolak.

Desa menjadi salah satu bagian terpenting dalam pelaksanaan desentralisasi dan demokratisasi di daerah (Aritonang, 2018). Penyelenggaraan seleksi perangkat desa membukakan pintu kesempatan desa untuk lebih mandiri dalam menentukan

kualitas perangkat/pamong desanya. Proses seleksi bertujuan untuk mendapatkan seorang kandidat yang sesuai dengan kualifikasi suatu posisi atau jabatan sehingga kandidat tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu proses pelaksanaan seleksi menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Proses seleksi pamong desa saat ini melibatkan pihak ketiga yaitu perguruan tinggi. Keterlibatan pihak ketiga menjadikan masyarakat desa yakin akan keterbukaan sistem rekrutmen, melihat langsung proses seleksi, dan memberikan suasana proses seleksi yang fair tanpa adanya pihak-pihak lain yang mencoba mempengaruhi hasil akhirnya.

Pelaksanaan seleksi pamong desa di perguruan tinggi tersebut berdasarkan amanat peraturan daerah di tiap-tiap kabupaten. Proses seleksi pamong desa diwajibkan melibatkan unsur eksternal yang independen yaitu perguruan tinggi sebagai penguji kompetensi dan juga kelayakan calon pegawai. Perguruan tinggi bisa berperan menyelenggarakan asesmen. Harapannya adalah dengan melibatkan pihak ketiga atau perguruan tinggi, seleksi pamong desa lebih transparan dan objektif. Transparansi dalam proses seleksi pamong desa, menimbulkan kepercayaan masyarakat (*public trust*) terhadap pemerintahan desa. Kepercayaan masyarakat tersebut juga menjadi salah satu indikator prinsip akuntabilitas pemerintah desa (Siswati, 2017).

Terkait dengan masalah transparansi ini, memang menjadi banyak masalah di beberapa tempat penyelenggara seleksi baik di dalam kepanitiaan desa sendiri maupun pihak ketiga penyelenggara seleksi pamong desa. Sebagaimana dikabarkan bahwa ada 8 kades di wilayah Demak ditahan karena menyuap dua orang dari kampus penyelenggara seleksi pamong desa (Senjaya, 2022). Karena itulah, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam apakah instrument, proses, dan mekanisme pembuatan keputusan seleksi yang dilakukan LPPM UIN Sunan Kalijaga sudah tepat atau belum. Hal ini dikarenakan adanya informasi yang mengatakan terdapat kejanggalan yang terjadi oleh pihak panitia seleksi dalam proses penyelenggaraan seleksi perangkat desa tahun 2016. Kejanggalan tersebut merupakan sebuah pelanggaran yang dilakukan oleh panitia seleksi pamong desa dengan tidak dilaksanakannya ketentuan pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pamong Desa secara 100% (Nuryadin, 2017).

Arikunto (2009) menyatakan bahwa evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi mengenai bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya

informasi yang diperoleh digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam sebuah keputusan. Pengertian serupa juga diungkapkan Worten dan Sanders (dalam Selly & Bekata, 2019) bahwa evaluasi program merupakan proses deskripsi, pengumpulan data dan penyampaian informasi kepada pengambil keputusan yang akan dipakai untuk pertimbangan apakah program perlu diperbaiki, dihentikan atau diteruskan.

Penelitian tentang evaluasi dapat dirumuskan dalam empat komponen tahapan evaluasi sebagai berikut: 1) need assessment: Apakah ada pedoman dalam proses seleksi pamong desa yang dilaksanakan LPPM UIN Sunan Kalijaga rentang tahun 2019- 2022? 2) program planning: Bagaimana sistem seleksi pamong desa yang dilaksanakan LPPM UIN Sunan Kalijaga rentang tahun 2019- 2022? 3) formative evaluation: Bagaimana pelaksanaan seleksi pamong desa yang diselenggarakan LPPM UIN Sunan Kalijaga rentang 2019- 2022? 4) Summative evaluation : Apakah tujuan seleksi pamong desa yang dilakukan LPPM UIN Sunan Kalijaga rentang tahun 2019- 2022 sudah tercapai? Dalam penelitian ini, difokuskan pada evaluasi formatif, yaitu bagaimana pelaksanaan seleksi pamong desa yang diselenggarakan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga rentang 2019- 2022.

Penelitian dengan tema evaluasi terhadap pelaksanaan seleksi sudah banyak yang melakukan. Penelitian evaluasi sistem penerimaan peserta didik baru (Shabrina & Ishak, 2020; Warsita, 2015), evaluasi seleksi PNS (Bangun & Pradana, 2020), evaluasi seleksi kepala sekolah (Suhardi et al., 2020), evaluasi seleksi guru (Purnomo et al., 2020), evaluasi seleksi karyawan (Fadyanto, 2017), dan evaluasi seleksi perangkat desa (Hafieludin & Atmojo, 2020; Mashudi et al., 2020; Faturahman, 2018, Siswati, 2017). Banyaknya penelitian tentang evaluasi seleksi ini menunjukkan bahwa banyak peneliti tertarik untuk mengevaluasi sistem seleksi yang kemudian bisa dijadikan acuan untuk membenahan seleksi berikutnya.

Di antara beberapa penelitian tersebut, studi evaluasi seleksi perangkat desa meskipun belum terlalu banyak ditemukan, tetapi sudah mulai bermunculan dan masing-masing memiliki perspektif yang berbeda. Hafieludin & Atmojo (2020) fokus membandingkan instrumen asesmen yang digunakan untuk seleksi perangkat di dua desa yang berbeda; Mashudi et al. (2020) fokus pada gambaran pelaksanaan tes di satu tempat yaitu Desa Kumpulrejo; Faturahman (2018) fokus pada perspektif hukum, Siswati (2017) fokus pada implementasi regulasi dalam pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa. Adapun dalam penelitian ini

akan fokus pada perspektif Psikologi Industri dan Organisasi terutama pada jalannya rekrutmen dan seleksi perangkat desa. Selain itu, dilihat dari model penelitiannya, penelitian ini akan menggunakan model CBR (*Community Based Research*).

Untuk mengevaluasi ketepatan instrumen asesmen seleksi pamong desa yang disiapkan LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam melayani seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019-2022. Untuk mengevaluasi ketepatan proses atau tahapan asesmen dalam pelayanan seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019- 2022. Untuk mengevaluasi ketepatan mekanisme keputusan asesmennya dalam pelayanan seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019- 2022

Hasibuan (2008) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan/institusi. Senada dengan itu Noe et dalam Prasetya (2018) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh sebuah organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan/instansi (Rivai, 2009). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran tersebut diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk dipilih dan diseleksi.

Terdapat empat tahapan yang harus dilalui oleh suatu instansi atau perusahaan dalam proses rekrutmen menurut Prasetya (2018) diantaranya: tahap pertama: memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan. Tahap kedua: review dan memperbaharui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut. Tahap ketiga: mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat. Tahap keempat: memilih cara komunikasi yang paling efektif agar dapat menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Seleksi merupakan sebuah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004). Lebih lanjut, Sulistiyani dan Rosidah (2003) mendefinisikan bahwa seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Tugas seleksi adalah

menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seseorang atau sejumlah orang yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan semula.

Menurut Schuler dalam Herawati (2016). Ada beberapa pendekatan umum dalam seleksi yaitu:

a. Successive Hurdless Selection Approach

Pendekatan ini mengharuskan setiap peserta tes untuk mengikuti setiap tahapan seleksi, pelamar diuji dan dievaluasi oleh tim seleksi. Hanya kandidat yang lulus dari seleksi tahap pertama yang dapat mengikuti seleksi tahap selanjutnya, demikian seterusnya. Secara sederhana, model *Successive Hurdles* adalah sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, jika seorang pelamar tidak lulus pada suatu tes, ia kemudian tidak boleh mengikuti testing selanjutnya dan dinyatakan gugur. Kelebihan pendekatan ini adalah efisiensi biaya dan waktu rekrutmen. Sedangkan kekurangannya adalah penguji tidak dapat mengetahui informasi terkait kemampuan peserta tes secara keseluruhan sehingga bisa memiliki kemungkinan mendapatkan kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan institusi.

b. Compensatory Selection Approach

Dalam pendekatan ini semua peserta diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti semua prosedur seleksi. Nilai dari setiap seleksi dikumpulkan dan nilai yang terbesar/ tertinggi yang akan diterima. Secara sederhana, model *Compensatory* adalah sistem seleksi yang dilakukan dengan cara para pelamar mengikuti seluruh tesing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Peserta yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus sementara peserta yang tidak mencapai nilai standar dinyatakan tidak lulus/gugur. Pendekatan ini memiliki kelebihan yaitu dalam rangkaian seleksi akan menghasilkan informasi terkait kelebihan dan kelemahan peserta tes serta membantu menemukan kandidat yang sesuai kebutuhan. Selain memiliki kelebihan, pendekatan ini juga memiliki kekurangan yakni proses seleksi memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar.

Menurut Handoko (2000) tahap-tahap seleksi karyawan/pegawai yang dilakukan oleh suatu instansi di antaranya :

a). Penerimaan pendahuluan

Jika seorang kandidat datang sendiri, maka wawancara pendahuluan ini bisa dilakukan. Hal ini bertujuan untuk membantu menghilangkan kesalahpahaman dan menghindari pencarian informasi dari sumber yang tidak resmi.

b) Tes-tes penerimaan

Tes-tes penerimaan adalah berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan cocoknya antara kemampuan, pengalaman dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Agar sebuah tes dapat meloloskan para pelamar yang tepat maka tes harus valid dan reliabel. Ada beberapa tes seleksi yang biasa digunakan dalam proses seleksi penerimaan karyawan/ pegawai yaitu :

1). Tes psikologi (*psychological test*)

Merupakan berbagai peralatan tes yang mengukur dan menguji kepribadian, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi. Tes psikologi terdiri dari 5 tes yaitu : Tes Kecerdasan (Intelligence test) adalah tes yang menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis; Tes Kepribadian (Personality Test) merupakan tes sifat kepemimpinan, kesediaan bekerjasama dan juga unsur- unsur kepribadian lainnya; Tes Bakat (Aptitude Test) adalah tes yang mengukur potensial pelamar yang dapat dikembangkan; Tes Prestasi (Achievement Test) merupakan tes yang mengukur kemampuan pelamar saat ini; Tes Pengetahuan (Knowledge). Tes ini menguji terkait informasi atau pengalaman yang dimiliki seorang pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan; Tes Performa (Performa Test). Bentuk tes yang menguji serta mengukur kemampuan seorang pelamar dalam melakukan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

2). Wawancara seleksi

Wawancara merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidaknya seorang pelamar. Wawancara ini bertujuan untuk menghimpun informasi bagi pembuat keputusan seleksi.

3). Pemeriksaan Referensi

Personal references biasanya diberikan oleh keluarga atau teman- teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta oleh instansi/perusahaan. Pemeriksaan referensi ini umumnya jarang digunakan.

4). Evaluasi medis (tes kesehatan).

Evaluasi ini bisa dilakukan oleh tenaga medis dalam perusahaan atau dokter diluar perusahaan/instansi. Evaluasi ini memungkinkan memperoleh pelamar yang dapat mengatasi stres fisik dan mental suatu pekerjaan.

5). Wawancara oleh Penyelia

Atasan langsung (penyelia) mmiliki kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

6). Keputusan penerimaan

Keputusan penerimaan menandai berakhirnya sebuah proses seleksi. Para kandidat yang ditolak maupun diterima harus mendapat pemberitahuan.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sudah beberapa tahun dipercaya untuk melakukan ujian seleksi kepada calon perangkat/pamong desa di wilayah Kabupaten Bantul dan Kabupaten Sleman. Ujian seleksi yang dilakukan meliputi Tes Potensi Akademik, Tes Kemampuan Bidang (Pancasila, UUD 45, Sistem Pemerintahan RI, Bahasa Indonesia, pengetahuan mengenai Pemerintahan Daerah dan Pemerintahan Desa, Pengetahuan Umum dan Pengetahuan Bidang). Ujian Keterampilan meliputi praktek Komputer, Praktek Berpidato, Presentasi dan Memimpin Rapat serta Tes Psikologi dan Wawancara (LPPM UIN Sunan Kalijaga, 2022).

Lebih lanjut, LPPM sudah delapan kali melaksanakan ujian seleksi kemudian menyusul turunnya peraturan daerah yang mensyaratkan agar seleksi dilakukan dengan bekerjasama dengan perguruan tinggi. Pelaksanaan seleksi pamong desa yang telah lama berjalan tentu memerlukan evaluasi, karena dalam pelaksanaan sebuah program, komponen yang turut menentukan keberhasilan suatu proses adalah evaluasi.

Penelitian evaluasi adalah cara ilmiah yang rasional, empiris dan sistematis untuk memperoleh data yang tujuannya untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi program, serta kebijakan program (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan desain penelitian berbasis pada empat komponen evaluasi Model *CSE-UCLA* (*Center for the study of Evaluation and University of California in Los Angeles*).

Menurut Arikunto dalam Gazali et al (2017) Model evaluasi *CSE-UCLA* terdiri dari empat komponen/tahapan yaitu *need assessment*, *program planning*, *formative evaluation* dan *summative evaluation*.

a. Need Assesment

Pada tahap ini, evaluasi dilakukan dengan memfokuskan pada penentuan masalah, seperti diantaranya: a) Apa saja yang perlu dipertimbangkan dengan adanya program seleksi pamong desa yang dilaksanakan. b) Kebutuhan apa yang dapat dipenuhi dengan pelaksanaan program seleksi pamong desa. c) Tujuan jangka panjang yang dapat dicapai melalui program seleksi pamong desa.

b. Program Planning

Pada tahap evaluasi ini dilakukan pengumpulan data-data tentang sistem seleksi pamong desa dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap *need assessment*. Program seleksi pamong desa dievaluasi dengan cermat untuk mengetahui apakah seleksi telah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Evaluasi mengacu pada tujuan yang telah dirumuskan.

c. Formative Evaluation

Dalam tahap ketiga ini, evaluator memusatkan perhatian pada terlaksananya seleksi (proses pelaksanaan, kendala, upaya mengatasi kendala dan lain sebagainya). Data dan informasi mengenai pelaksanaan program seleksi harus dikumpulkan dengan baik.

d. Summative Evaluation

Pada tahap terakhir ini, evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan data hasil dan dampak dari program seleksi yang telah dilakukan. Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui ketercapaian tujuan program seleksi.

Berdasarkan penjelasan di sub bab ini, penelitian ini dibuat dalam rangka evaluasi terkait dengan proses seleksi atau dalam hal seleksi disebut dengan evaluasi formatif. Evaluasi formatif ini dibagi dalam tiga hal sebagaimana yang ditanyakan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah karena masih belum banyak penelitian tentang evaluasi seleksi pamong dilihat dari perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, maka penelitian ini diharapkan akan mengisi kekosongan itu. Penelitian ini juga menjadi pelengkap sekaligus rujukan bagi penelitian *Community Based Research (CBR)* yang akan melibatkan komunitas yaitu perangkat desa dalam pengambilan data, analisis data,

maupun rekomendasinya. Manfaat praktis dari penelitian ini terkait dengan peningkatan kualitas layanan LP2M yang berkelanjutan dengan mengacu pengalaman tiga tahun ini menjadi pihak ke 3 dalam mendampingi proses seleksi perangkat desa di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk itu, sudah saatnya ada data evaluasi yang akan menjadi acuan peningkatan kualitas dan kuantitas layanan seleksi perangkat desa.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif dengan tujuan untuk mengetahui efektifitas dan kesesuaian pelaksanaan seleksi pamong desa yang dilaksanakan LPPM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2019-2022. Model penelitiannya menggunakan *Community Based Research (CBR)*. *CBR* ini merupakan *action research* yang menjadikan komunitas sosial sebagai bagian aktif dalam proses pengambilan data, analisis data, dan rekomendasi penelitian lebih efektif dan benar-benar bermanfaat bagi perubahan sebuah system (Susilawaty dkk, 2016), yaitu sistem evaluasi perangkat desa.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *FGD (Focus Group Discussion)*. *Focus Group Discussion (FGD)* mengandalkan perolehan data dan informasi dari suatu interaksi informan atau responden berdasarkan hasil diskusi dalam suatu kelompok yang berfokus untuk melakukan pembahasan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan tertentu (Afiyanti, 2008). *FGD* dilakukan dengan melibatkan para pengguna layanan seleksi perangkat desa, yaitu para Kepala Desa atau jajaran pemerintah desa yang menggunakan jasa layanan seleksi perangkat desa di beberapa perguruan tinggi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa yang baik dan yang kurang baik dari proses seleksi yang didapatkan dari beberapa kampus yang melayani seleksi pamong desa. Karena biasanya desa tidak hanya berlangganan dengan satu kampus, tapi mencoba beberapa kampus yang menjadi pihak ke tiga dalam seleksi pamong. *FGD* juga mengundang narasumber utama dari Dinas PMK (Pemberdayaan Masyarakat dan Kalurahan) Kabupaten Bantul untuk memahami ulang implementasi regulasi terkait dengan pelaksanaan seleksi pamong desa. Informan yang hadir dalam *FGD* tersebut terdiri dari 1 orang dari Dinas PMK Kabupaten Bantul, 5 orang pamong desa. 2 orang dari desa Sumberagung, 1 orang dari Tirtonirmolo, 1 orang dari Tamantirto, dan 1 orang dari Gadingsari. Selain itu, *FGD* juga dihadiri oleh internal asesor LPPM yang selama ini menangani seleksi pamong desa, di antaranya adalah penanggung jawab materi psikotes, penanggung jawab materi LGD, penanggung jawab materi ujian tertulis, penanggung jawab materi Bahasa Jawa dan pidato, dan penanggung jawab keseluruhan kegiatan seleksi pamong dari 2019-2022.

Hasil dari FGD ini kemudian dianalisis untuk mengevaluasi materi dan proses seleksi yang diadakan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga. FGD terfokus pada bagaimana pelaksanaan seleksi perangkat desa di LP2M UIN Sunan Kalijaga dilihat dari tiga hal, yaitu instrumen seleksi yang terdiri dari materi seleksi, bentuk materi (soal), dan media instrumen; proses yang terdiri dari waktu dan alur seleksi; keputusan seleksi yang terdiri dari petugas, waktu, dan tempat pembacaan keputusan. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007) dengan mengemukakan tiga langkah dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

III. PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Jenis Kuantitatif

Hasil evaluasi proses seleksi pamong yang diadakan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga dapat dijabarkan dalam tiga hal yaitu evaluasi instrumen, proses, dan cara membuat keputusan seleksi. Ketiganya dijabarkan sebagai berikut. Evaluasi terhadap instrumen dianalisis dari materi instrumen seleksi, bentuk materi (soal) yang ada di instrumen, dan media instrumennya.

a. Ketepatan instrumen asesmen seleksi pamong desa.

Berkaitan dengan evaluasi terhadap ketepatan instrumen asesmen seleksi pamong desa yang disiapkan LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam melayani seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019-2022 dapat dijelaskan dalam beberapa percakapan FGD dengan para informan sebagai berikut.

Informan Y dari pamong desa 2 mengatakan:

“Seleksi pamong tentu saja berpedoman pada regulasi yang ada yaitu perda 5 tahun 2020”.

Begitu juga yang dikatakan oleh kabag Dinas PMK yang menguatkan bahwa:

“Pada UU Desa sudah diatur dengan jelas sehingga tidak lagi bisa ditawar-tawar lagi”.

Informan S dari asesor LP2M juga mengatakan sebagai berikut: “Terkait instrumen yang disiapkan oleh LPPM UIN adalah tetap mengacu kepada Perda no. 5”. Secara lebih rinci, Informan D dari kelompok asesor LP2M menjelaskan:

“Teknis pelaksanaan kami itu dibawah LP2M, teknis pelaksanaan saya kira kami semua sama nggih acuannya terkait dengan Perda yang ada tentang ujiannya, jumlah soal nya, nanti ada juga keterlibatan desa atau kalurahan itu kadang jugaka di perda itukan ada soal-soal yang itu bersifat Local Wisdom yang terkait kelokalan. Dan itu kan tidak semua

kami tahu, sehingga bekerjasama dengan pihak desa apa yang kira-kira soal yang pas untuk soal yang tertulis maupun wawancara dan sebagainya kan butuh materi-materi khusus. Kalau hanya searchingkan tidak pas. Mungkin Pak Lurah ada ini yang kira-kira pas untuk ditanyakan masyarakat sini, lha itu kami juga terbuka nggih terkait penyusunan soal lokal kan yang lebih tahu biasanya dari kalurahan.

Informan B dari pamong desa 1 menjelaskan:

“Terkait materi testing atau seleksi harapannya tidak hanya tercantum nilai hasil tes namun perlu adanya informasi tambahan terkait sifat, karakter, kepribadian dan keahlian yang dimiliki sebagai calon pamong desa. Hal ini berkaitan juga dengan kewenangan lurah dalam melaksanakan mutasi jabatan”

Berdasarkan beberapa data FGD tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen asesmen seleksi pamong desa yang disiapkan dan dikreasikan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam melayani seleksi pamong desa selama 3 tahun yaitu pada rentang tahun 2019-2022 yang terdiri dari materi seleksi, bentuk materi (soal), dan media asesmen sudah sesuai dengan regulasi yaitu perda 5 tahun 2020. LPM UIN Sunan Kalijaga memberikan beberapa ujian seperti tes pidato, wawancara, TPA, tes psikologi, tes kemampuan bidang, tes ketrampilan komputer bahkan adanya permintaan untuk pidato menggunakan teks Bahasa Jawa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen seleksi pamong desa yang digunakan oleh LPM UIN Sunan Kalijaga sudah tepat sesuai dengan Perda Nomor 5 tahun 2020 namun juga perlu diperhatikan tentang adanya usulan terkait informasi tambahan dari masing-masing peserta seleksi pamong. Informasi tambahan yang dibutuhkan ada deskripsi mengenai kepribadian dan keahlian yang bisa mengarah kepada pekerjaan yang akan dijalankan. Adanya informasi tambahan ini sangat penting untuk ditambahkan dalam instrument sebagai bahan pertimbangan dalam memilih pamong desa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Adanya informasi tambahan ini juga bisa digunakan sebagai parameter untuk tolak ukur apabila akan dilakukan mutasi jabatan dalam desa tersebut.

b. Ketepatan proses atau tahapan asesmen dalam pelayanan seleksi pamong desa selama tiga tahun yaitu pada rentang tahun 2019- 2022. Berkaitan dengan proses seleksi yang terdiri dari waktu, tempat, dan alur seleksi dijelaskan oleh beberapa informan peserta FGD sebagai berikut.

Informan A menjelaskan,

“Terkait dengan ruang seleksi, antara ujian pidato, presentasi, dan wawancara dilaksanakan di ruang yang berbeda. Pelaksanaan Tes Potensi Akademik (TPA) dan tes psikologi (psikotes) diampu langsung oleh psikolog kami yang dilaksanakan di ruang komputer. Meskipun penyajian tesnya tidak secara online karena berbagai pertimbangan dari kedua pihak (LPPM dan user). Pertimbangannya antara lain karena beberapa calon pamong peserta seleksi masih ada yang belum familiar dengan model tes online, selain itu juga kekhawatiran adanya gangguan listrik/jaringan internet. Setelah kedua tes tersebut, peserta istirahat sejenak. Kemudian dilanjutkan dengan tes kemampuan bidang dan tes keterampilan komputer. Kemudian dilanjutkan dengan simulasi pidato. Untuk simulasi pidato ini disesuaikan dengan permintaan user. Ada yang pidato harus dengan Bahasa Jawa, ada juga yang memperbolehkan dengan Bahasa Indonesia saja”.

Informan C menjelaskan,

“Pada saat pandemic COVID-19, kami tetap melayani secara tatap muka, namun jika ada peserta yang positif COVID atau terindikasi bergejala seperti COVID-19 tetapi belum tes PCR/antigen, LPPM UIN Sunan Kalijaga pernah melayani secara hybrid agar semua peserta mendapatkan haknya”.

Informan A dari Dinas PMK Kabupaten Bantul menjelaskan:

“Proses atau tahapan assesmen di Perda No. 5 Th. 2020 itu muatan materinya dan sebagainya itu sudah bisa digunakan untuk panduan pengisian pamong Kalurahan. Untuk hasilnya itu, kalau di Bantul yang penting nomor 1 dan nomor 2 sudah bisa direkomendasikan tidak ada batas minimal nilainya. Kemudian, di beberapa desa itu juga menginginkan transparansi dalam proses seleksi sehingga dalam pelaksanaan seleksinya, desa menggandeng salah satu universitas sebagai pihak ketiga agar semuanya transparan dan semua bisa mengetahui hasilnya, isian seperti apa, jawabannya seperti apa. Kecuali kalau yang wawancara atau pidato. Kalau muatan kualitas soal, kami tidak mengetahui, karena kami bukan penyelenggara sehingga kualitas soal seperti apa itu, memang kami tidak tahu. Tapi, kualitas hasilnya itu bisa dipertanggungjawabkan. Jadi secara umum, kualitas soal, materi dan sebagainya itu sudah diatur dan yang tahu adalah universitas masing-masing. Tetapi, terkait dengan pidato dari beberapa universitas penyelenggara seleksi pamong yang digandeng ini masih ada yang bebas. Artinya bebas itu bebas menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Jawa”.

Menurut informan E, seorang carik dari sebuah desa di Bantul menyatakan sebagai berikut:

“Proses atau tahapan asesmen itu saat ini mengacu kepada Perda Nomor 5 yaitu pendaftaran calon pamong boleh berasal dari daerah manapun termasuk yang bukan penduduk setempat. Itu diterima. Kriteria pelamar itu dari dulu minimal ijazahnya SMA, dan ijazah sarjana S1 bebas dari lulusan mana saja, mau S.T, S.Pd tidak spesifik. Sedangkan pekerjaan kita

menuntut yang spesifik. Kemudian, ketika misalnya mengerjakan ujian baik dukuh maupun pamong seharusnya ada proses presentase-presentase yang dibedakan. Misalnya, ujian tertulis, tes komputer harus bisa, ditambah ada pidato juga. Jadi intinya, bobot nilai per komponen yang diujikan dibedakan sesuai level dan deskripsi jabatan/pekerjaannya”.

Menurut informan F, seorang pamong desa Taman Tirto,

“Proses atau tahapan assesmen itu berbeda-beda setiap perguruan tinggi, karena memiliki caranya masing-masing, kami usul kalau setiap pengisian pamong itu jangan sama, karena yang daftar itu biasanya bagian dari usahanya ada yang lobby-lobby. Karena Jogja ini sudah mengaplikasikan Undang-Undang Istimewa juga, seharusnya lebih istimewa terkait dengan SDM. Karena, saat ini anak-anak muda itu sudah S1-S2 apalagi yang daftar pamong seharusnya punya spesifikasi sendiri. Kalau saya umur 35 daftar Pamong belum pasti diterima. Karena yang fresh-fresh beda dengan yang dulu.

Informan G, seorang asesor LPPM UIN Sunan Kalijaga menjelaskan sebagai berikut:

“LPM UIN Sunan Kalijaga mempunyai keunggulan dalam layanan penyeleksian pamong yaitu setiap sub seleksi diampu oleh orang-orang dari berbagai bidang ilmu. Mungkin terdapat beberapa fakultas-fakultas perguruan tinggi yang buka jasa juga tetapi ilmunya ya fakultas tersebut. Tetapi kami di LPPM itu campur, bagian IT sendiri, psikologi sendiri, pidato, ahli sosiologi dan lainnya itu sesuai dengan keilmuan masing-masing. Tidak hanya secara tekstual namun juga turun ke lapangan”.

Informan C, seorang pamong desa menjelaskan berikut ini.

“Dalam penyeleksian pamong ini, lurah harus membentuk kepanitiaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada serta mengeluarkan SK. Salah satu hal yang krusial yaitu bagaimana lurah menunjuk pihak ketiga untuk diajak kerja sama dalam mengadakan tes seleksi itu. Adanya pihak ketiga dalam seleksi pamong ini wajib dilakukan baik dari negeri maupun dari swasta, perguruan tinggi boleh, lembaga Pendidikan boleh dan lain sebagainya.

Informan G, seorang asesor LPPM UIN Sunan Kalijaga menjelaskan berikut ini:

“Proses dan tahapan seleksi yang ditawarkan oleh pihak ketiga (UIN SUKA) yakni bobot soal sebanyak 40% sesuai dengan Perda Sleman dan Bantul untuk semua kategori, Carik, Pamong dan Dukuh. Soal juga dibuat dadakan untuk menghindari adanya kesamaan soal dan soal-soal yang dibuat oleh team UIN lebih banyak memuat soal tentang kearifan lokal desa. Meskipun, tidak harus pelamar berasal dari desa yang dituju, dengan adanya muatan soal tentang desa dan poin tambahan yang berkaitan dengan keaktifan di desa bisa menjadi pembeda dan memberikan tambahan nilai kepada pelamar. Hal ini sekaligus untuk menjembatani apakah kandidat pamong paham daerah yang akan dipimpinya atau tidak. Sebab perdanya membolehkan calon pamong boleh berasal dari luar desa”.

Masalah calon dari luar desa juga ditegaskan oleh informan A dari Dinas PMK,

“Calon pamong boleh berasal dari luar daerah yang penting memenuhi persyaratan administratif dan lolos seleksi”. Karena pencalonan bersifat terbuka secara luas, maka siapa saja bisa mendaftar.

Namun menurut informan C, seorang pamong desa menyatakan sebagai berikut:

”Untuk kriteria pelamar juga mengacu pada Perda no. 5 th 2020 yakni minimal pelamar adalah lulusan SMA, dan Lulusan SI segala bidang. Kegelisahannya, tidak ada spesifikasi khusus yang ditetapkan membuat kebingungan saat bekerja. Karena tidak sesuai dengan bidangnya. Narasumber berharap dibuatkan spesifikasi agar lowongan dipenuhi sesuai dengan keahliannya masing-masing. Harusnya jika yang ditawarkan terkait dengan keuangan, ya lowongan kerjanya untuk sarjana keuangan. Bukan semua bidang”.

Dari beberapa pernyataan yang disampaikan oleh para peserta FGD, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang terdiri dari waktu, tempat, dan alur seleksi sudah dinilai tepat karena yang penting tidak menyimpang dari peraturan daerah yang mengatur seleksi tersebut. Proses dan tahapan assesmen dalam pelayanan seleksi pamong yang dilaksanakan LPPM UIN Sunan Kalijaga sudah berpedoman pada aturan Perda nomor 5 tahun 2020. Menurut perda tersebut juga mengharuskan Lurah sebagai penyelenggara untuk membentuk panitia dan menggandeng pihak ketiga (universitas) untuk diajak kerjasama dalam proses seleksi. Dalam menggandeng pihak ketiga ini bisa memilih dari swasta atau negeri di antaranya adalah perguruan tinggi, lembaga pendidikan dan lain sebagainya yang berkompeten dalam membantu proses seleksi pamong. Adanya pihak ketiga tentu akan sangat membantu dalam proses penyeleksian pamong ini dan meminimalisir adanya masalah dalam proses penyeleksian pamong.

Gambar 1. Proses Seleksi Bidang Kompetensi IT di Ruang Laboratorium UIN Sunan Kalijaga



Sumber: Foto Peneliti

Sebagai pihak ketiga dalam memberikan pelayanan seleksi pamong tentu membutuhkan orang-orang yang berkompeten dan sesuai dengan ahli bidang masing-masing. LPM UIN Sunan Kalijaga unggul dalam memberikan layanan seleksi pamong karena memiliki orang-orang yang berkecimpung dalam bidang masing-masing yang terbukti tidak secara tekstual saja namun juga secara langsung terjun ke lapangan. Di antara berbagai keahlian yang dimiliki oleh LPM UIN Sunan Kalijaga dalam memaksimalkan layanan seleksi pamong yaitu adanya ahli IT, ahli psikologi, ahli pidato, ahli sosiologi, ahli bahasa, dan ahli lainnya yang menunjang lancarnya setiap proses seleksi pamong sesuai dengan keilmuan masing-masing. Salah satu settingnya tampak dalam gambar 1.

Terkait dengan kesesuaian proses seleksi tersebut, para perwakilan pamong desa yang hadir pada FGD tersebut menyampaikan bahwa dengan diserahkan kepada pihak ke tiga, para kandidat tidak mengetahui soal tesnya. Tidak ada bocoran soal. Pihak desa juga sama sekali tidak mengetahui isinya sehingga aman jika ada pihak-pihak yang menuduh desa berpihak pada kandidat tertentu atau membocorkan soal pada kandidat tertentu. Adapun usulan peserta FGD dari wakil pamong desa tentang kesesuaian keilmuan atau kompetensi terhadap pekerjaan yang spesifik merupakan wewenang dari pemerintah daerah yang menerbitkan peraturan daerah.

Terkait dengan bobot nilai, LPPM UIN Sunan Kalijaga sudah menyesuaikan dengan bobot nilai yang diatur dalam perda masing-masing kabupaten. Hal ini senada dengan yang dilakukan di beberapa desa, sebagaimana dinyatakan bahwa bobot nilai yang dimaksud tersebut di tetapkan dalam tata tertib lowongan Pamong Desa (Nurdin, 2017).

3. Ketepatan mekanisme keputusan asesmen dalam pelayanan seleksi pamong desa selama 3 tahun yaitu pada rentang tahun 2019-2022.

Informan D Dari LPPM mengatakan sebagai berikut.

“Ketepatan mekanisme keputusan assesmen dibuat dalam bentuk tertutup. Hasil seleksinya nanti karena itu mandat dari pak lurah. Biasanya kami akan berikan kepada desa monggo untuk dibuka. Biasanya ada yang umumkan disini dulu ada yang diumumkan ditempat lain, ada yang nyuwun disini tapi diumumkan plus dengan muatan lokalnya dan seterusnya itu bersifat fleksibel, tergantung kesepakatan kita seperti apa untuk proses pengumumannya.”

Gambaran mekanisme keputusan asesmen juga disampaikan informan A:

“Pada saat pengumuman hasil itu semua peserta tahu, diberikan dalam keadaan tertutup kepada pak lurah. Jadi pak lurah membuka map tertutup itu di hadapan peserta sekalian menunjukkan hasil, lalu ditandatangani bersama. Apabila ada revisi baik titik, koma maka kita lakukan revisi saat itu juga meskipun pulang sampai maghrib atau habis isya’. Jadi ditandatangani bersama pada hari itu juga sehingga prosesnya satu hari bisa selesai”.

Informan Y memberikan saran sebagai berikut:

“Untuk keputusan asesmen tolong melibatkan pak lurahnya melalui komunikasi dengan lurah agar bisa dipertimbangan bersama. Karena kadang-kadang ada perguruan tinggi yang hanya sepihak. Karena nanti yang menjalaninya kan kalurahan, harapannya dengan bisa rembug bisa mendapatkan hasil yang terbaik.

Mekanisme keputusan asesmen ditambahkan oleh informan T sebagai berikut.

“Ada evaluasi sedikit dari saya, ketika peminatnya paling tinggi adalah anak-anak muda dan yang tua-tua sudah jarang sekali. Nah hal ini, agar dijadikan pertimbangan untuk keputusan pemilihan pamong supaya masyarakat dapat menerima dan mengajeni yang terpilih nanti. Dari 2016 sampai 2022 ada sekitar 5 seleksi dan beliau selalu ikut dalam panitia. Hanya sekali permasalahan yang kami hadapi, tahun 2016 untuk pemilihan dukuh itu masih ringan jadi di situ sangat rawan dalam pemilihannya. Pada akhirnya memakai pihak ketiga dalam proses seleksi pamong”.

Berdasarkan hasil FGD yang membahas tentang mekanisme keputusan asesmen dapat disimpulkan sebagai berikut. Mekanisme keputusan asesmen dimulai dengan penyerahan skor dari masing-masing asesor kepada manajer asesmen. Setelah itu, direkap oleh admin asesmen. Setelah direkap, kemudian dibobot sesuai regulasi yang diberlakukan. Hasil pembobotan tersebut kemudian didiskusikan dalam rapat pleno asesor untuk membuat keputusan asesmen.

Proses membuat keputusan ini memerlukan waktu yang cukup untuk mencari kandidat yang tepat dengan pertimbangan berbagai perspektif sesuai dengan pembobotan yang telah diatur dalam Peraturan Daerah masing-masing. Selain itu, proses pembuatan keputusan dalam sebuah rapat pleno ini juga ditempatkan pada ruangan khusus yang tertutup karena di dalamnya sedang melakukan assessor meeting. Hasil keputusan rapat baru bisa diinfokan paling cepat sekitar jam 17.00 dan paling lambat jam 21.00 sesuai jumlah kandidat.

Hasil penyeleksian pamong yang dilakukan oleh LPM UIN Sunan Kalijaga diberikan kepada pihak pengguna secara tertutup dalam sebuah amplop, kemudian disertai juga laporan hasil seleksi dalam soft file. Ketika serangkaian proses seleksi sudah selesai, maka nilai akumulasi akan diberikan kepada pihak *user* (lurah) saat

itu juga untuk kemudian dibuka secara transparan di hadapan peserta seleksi pamong. Namun ada juga beberapa kalurahan yang memiliki kebijakan sendiri untuk mengumumkan hasil tes seleksi pamong di tempat lain. Ketika hasil seleksi sudah diketahui maka proses selanjutnya adalah menandatangani bersama hasil seleksi tersebut. Apabila dibutuhkan adanya perbaikan maka revisi dilakukan saat itu juga sehingga dalam satu hari proses penyeleksian calon pamong bisa selesai.

Tujuan dari mekanisme pengumuman hasil yang langsung adalah untuk memberikan transparansi dalam proses pelaksanaan seleksi pamong. Karena itu, diharapkan saat itu juga tidak terjadi intervensi pihak lain dalam pengambilan keputusan hasil seleksi pamong kalurahan, dan hasil bisa diterima dengan lapang dada, serta dipercaya oleh masyarakat. Keputusan assesmen juga bisa melibatkan kalurahan sebagai pimpinan untuk komunikasi dan berdiskusi bersama dalam pemilihan calon pamong yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2. Pembahasan Jenis Kuantitatif dan Kualitatif

Berdasarkan data penelitian di atas, ketepatan instrumen asesmen seleksi pamong desa yang disiapkan LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam melayani seleksi pamong desa selama tiga tahun telah banyak penyempurnaan. Penyempurnaan ini lebih disebabkan karena pada rentang tahun 2019- 2022 meliputi asesmen berbentuk tes dan non tes.

Pada dasarnya, instrumen yang digunakan dalam seleksi pamong desa selalu melalui dua tahapan, yakni 1) tahap pendaftaran dan seleksi administrasi, dan 2) ujian seleksi. Seleksi calon pamong desa terdiri dari empat tahap ujian yaitu ujian tertulis, wawancara, tes psikologi dan ujian praktik. Setiap tahapan ujian memiliki standar nilai yang sudah ditetapkan oleh panitia ujian seleksi pamong desa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Hidayat & Wijayanti, 2021). Proses ujian seleksi pamong desa yang diselenggarakan oleh LPPM UIN sunan kalijaga sesuai dengan aturan pada perda 5 tahun 2020 yang di dalamnya juga memuat aturan tentang instrumen yang digunakan dalam proses seleksi.

Beberapa tahap ujian tersebut di antaranya tes pidato, wawancara, Tes Potensial Akademik (TPA), tes psikologi, tes kemampuan bidang, tes ketrampilan komputer, dan tes pidato Bahasa Jawa. Tes pidato Bahasa Jawa ini tidak menjadi keharusan namun hanya dilakukan sesuai dengan permintaan pemerintah desa untuk menguatkan kompetensi khusus.

Berdasarkan dari pengkajian dan penelaahan wawancara yang peneliti lakukan, bahwa Perda Nomor 5 tentang pamong desa, membahas mengenai proses seleksi pamong desa ini dan membaginya dalam lima bagian, yang dalam setiap bagian terdiri atas pasal-pasal yang kemudian akan diimplementasikan dalam setiap kegiatan seleksi (Hidayat & Wijayanti, 2020). Lima bagian tersebut adalah mekanisme pengangkatan pamong desa, susunan kepanitiaan, persyaratan dan pendaftaran calon pamong desa, ujian seleksi calon pamong desa, dan pengumuman hasil seleksi.

Pemerintah desa terdiri dari beberapa elemen di antaranya kepala desa dan perangkat desa. Adanya perangkat desa sebagai pihak untuk membantu kepala desa dalam menjalankan tugas telah diatur di dalam Undang-Undang tentang penyelenggara pemerintah desa (Hafieludin & Atmojo, 2020). Kepala Desa dan Perangkat desa sebagai penanggung jawab jalannya pemerintahan dan pembangunan menjadi acuan maju mundurnya pembangunan di Desa. Pentingnya peran dan sumbangsih kepala desa dan perangkat desa dalam melaksanakan pemerintahan di desa, maka perlu adanya penyaringan atau seleksi perangkat desa dengan tujuan mendapatkan calon perangkat desa yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan desa. Peraturan daerah pada Pasal 13 nomor 5 Tahun 2020 menyatakan bahwa kepala desa harus membentuk panitia dan dalam pelaksanaan ujian seleksi dapat bekerja sama dengan Pihak Ketiga guna membantu proses seleksi perangkat desa. Pihak ketiga yang sifatnya independent bertugas untuk menyelenggarakan seleksi perangkat desa dengan proses atau tahapan yang sesuai (Wijayanti, 2022).

Pihak ketiga dalam melaksanakan tugasnya memiliki kesepakatan dengan panitia pemilihan bahwa tujuan adanya pemilihan seleksi pamong tersebut diantaranya Menciptakan proses Seleksi yang sifatnya transparan dan tidak memihak dan Menjaga independensi, kerahasiaan dan netralitas diantara pihak-pihak penyelenggara seleksi pamong (Wijayanti et al., n.d., 2022). Proses pemilihan perangkat desa terdiri dari berbagai tahapan atau proses yang harus dilalui oleh setiap calon (Nuryadin et al., 2022, p. 84). Keterlibatan pihak ketiga ini berdampak pada kepercayaan masyarakat desa yang meyakini bahwa adanya pihak ketiga ini akan membantu memberikan suasana proses seleksi yang adil tanpa adanya kecurangan dari berbagai pihak (Siswati, 2017).

Proses pelaksanaan seleksi pamong desa dengan melibatkan pihak panitia ini hanya sebatas proses pelaksanaan tahapan ujian seleksi saja. Sebab, proses sebelumnya telah dilakukan oleh pihak pemerintah setempat, yaitu proses seleksi administrasi. Peserta yang dinyatakan lolos administrasi minimal harus ada 2 orang per jabatan sehingga tidak menjadi calon tunggal. Setelah melewati proses lolos seleksi administrasi, baru dapat dilanjutkan dengan seleksi substansi yang diadakan oleh pihak ke tiga (Hidayat & Wijayanti, 2017).

Kerjasama antara panitia penyelenggara dengan pihak ketiga bisa dilakukan pada setiap tahapan ujian seleksi atau hanya sebagian saja sesuai dengan kesepakatan (Wijayanti, 2022). LPPM UIN Sunan Kalijaga sebagai pihak ketiga dalam membantu proses seleksi perangkat desa (pamong desa) menjalankan tugas sesuai aturan yang ada pada Perda 5 tahun 2020. Aturan tersebut digunakan sebagai acuan dalam menjalankan proses atau tahapan seleksi pamong yang diselenggarakan. Kerjasama yang dilakukan oleh LPPM UIN sunan kalijaga dengan pihak pemerintahan desa melibatkan tim yang berkecimpung sesuai bidang keilmuan dan telah terbukti berkompeten dalam hal asesmen secara konsep dan praktis.

Di antara beberapa kompetensi asesor, ada kompetensi terpenting yang dimiliki asesor yaitu integritas. Integritas ditandai dengan bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar serta menolak korupsi, suap, atau gratifikasi. LPPM UIN Sunan Kalijaga bertekad mempertahankan integritas itu sehingga tidak ada indikasi yang mengarah pada pelanggaran sebagai pihak ketiga. Hal ini dilakukan untuk menjaga akurasi hasil seleksi pamong desa. Kondisi ini berbeda dengan temuan riset di beberapa desa. Setelah proses seleksi sudah berjalan, ternyata setelah diumumkan calon terpilih sesuai dengan nilai tertinggi yang diperoleh, mendapatkan penolakan dari panewu yang mengakibatkan adanya penyeleksian ulang (Safitri & Kusdarini, 2019). Kasus lain juga terjadi pada tahun 2016 tentang seleksi perangkat desa di Desa X bahwa tahapan seleksi tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku (Hidayat & Wijayanti, 2021).

Salah satu upaya untuk memperbaiki hal tersebut dengan melibatkan masyarakat dan melaksanakan proses seleksi pamong dengan pengawasan yang terbuka. Seleksi terbuka ini menjadi salah satu inovasi yang baik dalam melaksanakan seleksi pamong. Penerapan seleksi terbuka ini harus memperhatikan kualifikasi dasar dan tahapan atau mekanisme dalam pelaksanaannya (Hafieludin

& Atmojo, 2020). Sistem seleksi terbuka ini juga dilakukan oleh LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam proses seleksi pamong. Beberapa proses atau tahapan yang terdiri dari beberapa aspek seperti waktu, tempat, dan alur seleksi sudah dinilai tepat sesuai dengan aturan yang berlaku dengan menerapkan seleksi terbuka atau transparan.

Mekanisme Keputusan Assesmen Seleksi dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut. Dalam rangka menjaga kualitas pemerintah desa yang berintegritas, berkompeten dan memahami peraturan perundang-undangan sebagai pedoman untuk menjalankan fungsinya sebagai pemerintah desa diperlukan awal yang baik melalui proses seleksi pemerintah desa yang disesuaikan dengan kondisi dan memegang kepercayaan masyarakat desa (Adib, 2022). Sebagaimana, mekanisme yang diatur dalam Undang-undang no. 6 Tahun 2014 tentang Desa yang mengedepankan asas keterbukaan, yakni membuka diri untuk memberikan hak informasi masyarakat dengan jujur, tidak diskriminasi dalam penyelenggaraannya. Selaras dengan peraturan Negara tentang Desa, Bantul sebagai salah satu kabupaten di Yogyakarta juga mengatur secara khusus melalui Perda Kab. Bantul nomor 5 sebagai salah satu peraturan khusus untuk melaksanakan seleksi perangkat desa dengan unsur kepanitiaan yang transparan dan mendahulukan kepentingan masyarakat (Hidayat & Wijayanti, 2020).

Dalam beberapa kasus pengangkatan perangkat desa tersebut, seringkali dijumpai keterlibatan lokus kekuasaan daerah yang lepas kontrol. Artinya, semakin mudah untuk dikendalikan oleh kekuasaan, baik dari pihak pemerintah ataupun masyarakat. Karena adanya keterlibatan langsung dalam pengambilan keputusan tersebut (Siswati, 2017) sehingga dalam mekanisme selanjutnya yang dilakukan oleh kabupaten-kabupaten di Yogyakarta menggandeng pihak ketiga dalam proses seleksinya untuk mengimplementasikan asas keterbukaan/transparansi sebagaimana UU dan Perda (Bahrudin, 2022). Salah satu yang dilibatkan dalam mekanisme seleksi pamong desa adalah pihak universitas, dalam hal ini LPPM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Setelah LPPM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyelesaikan seleksi calon Pamong Desa, panitia LPPM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta membuat berita acara dan melaporkan hasil ujian seleksi kepada lurah sebagai pihak pengguna.

Keterlibatan pihak ketiga ini ternyata mampu untuk menekan asumsi-asumsi negatif yang tersebar di masyarakat. LPPM UIN Sunan Kalijaga dalam mekanismenya melibatkan seluruh elemen untuk menyaksikan keterbukaan sistem

rekrutmen secara langsung dan merasakan proses seleksi yang adil tanpa ada pihak tertentu yang mencoba mempengaruhi hasil. Dengan cara ini juga kemudian meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Kemudian, kepercayaan tersebut nantinya akan menjadi sebuah standar penilaian terhadap akuntabilitas pemerintah mereka sendiri. selain itu juga akan meminimalisir usaha KKN dalam proses seleksi perangkat desa (Siswati, 2017).

Semua data tersebut menunjukkan bahwa instrumen tool, proses, dan keputusan asesmen telah dilakukan dengan tepat oleh tim asesor LPPM UIN Sunan Kalijaga. Hal ini penting karena proses yang terbaik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan menerapkan standar rekrutmen yang baik dan juga pelaksana rekrutmen yang berfungsi sesuai aturan (Nurdin, 2007).

Akhir dari proses seleksi yaitu keputusan asesmen. Keputusan asesmen ini dilakukan secara tertutup oleh tim asesor pihak ketiga yaitu dari tim asesor LPPM UIN Sunan Kalijaga, kemudian dibuat berita acara dan laporan hasil seleksi dalam sebuah amplop tertutup yang diserahkan kepada pihak kalurahan yang bersangkutan. Penyerahan laporan hasil seleksi dilakukan langsung setelah seleksi berlangsung di kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari yang sama dengan hari seleksi. Kemudian dari beberapa *user* (kalurahan) ada yang mengumumkan secara langsung di kampus UIN Sunan Kaijaga, ada juga yang diumumkan di kalurahan masing-masing di hari yang sama. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 11 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pamong Desa yang berbunyi: "Setiap tahapan hasil ujian seleksi diumumkan oleh panitia di papan pengumuman desa pada hari yang sama setelah selesai tahapan ujian seleksi."

Pengumuman hasil seleksi ini memang sangat tepat jika diinfokan pada hari yang sama setelah proses seleksi selesai semuanya. Hal ini untuk mewujudkan akurasi hasil seleksi dan tidak ada kecurangan selama mengendap 1-2 hari bahkan mungkin bisa lebih. Jika terjadi kecurangan, maka proses seleksi akan sia-sia dan tidak akan sesuai dengan tujuan seleksi. Bahkan yang terpilih bisa jadi tergeser karena ada "orang dalam" atau "orang yang diperlakukan sebagai orang dalam". Jika terjadi demikian, maka tidak akan mendapatkan calon perangkat desa yang tepat dan berkualitas.

Perangkat desa yang hebat digambarkan sebagai orang yang mampu membangun desa menjadi desa maju, mandiri, dan sejahtera (Youhanita dkk, 2022)

menuju tercapainya *good government* (Hidayat & Wijayanti, 2020) tanpa *money politic* (Sevia & Rodiyah, 2020).

Penelitian ini memunculkan konsep baru tentang evaluasi seleksi perangkat desa yang selama ini banyak diteliti dengan fokus proses seleksinya di lingkup desa (Hidayat & Wijayanti, 2020); faktor pendukung dan penghambat seleksi perangkat desa dalam lingkup panitia lokal desa setempat (Selvia & Rodiyah, 2020); transparansi rekrutmen dan seleksi perangkat desa dalam lingkup desa (Youhanita dkk, 2020); komparasi pelaksanaan seleksi perangkat desa (Hafiludin & Atmojo, 2020); transparansi sistem rekrutmen (Siswati, 2017), kebaruan penelitian ini dibanding beberapa penelitian tentang seleksi perangkat desa sebelumnya adalah pada lingkup risetnya yang lebih luas karena meneliti pada pihak ketiga penyelenggara seleksi perangkat desa yaitu di UIN Sunan Kalijaga, selain itu, kebaruan yang lain adalah lebih tegas dalam menjelaskan 3 ranah evaluasi seleksi perangkat desa yaitu instrumen seleksi, proses seleksi, dan mekanisme pengambilan keputusan seleksi yang dilakukan oleh pihak ketiga penyelenggara seleksi perangkat desa.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah hanya melibatkan perangkat desa dan Dinas PMK dari satu kabupaten yaitu Bantul, sementara LPPM UIN Sunan Kalijaga telah melayani dua kabupaten, yaitu Bantul dan Sleman. Untuk itu, ke depan perlu ada kegiatan penelitian serupa untuk wilayah Sleman dan memungkinkan juga mengundang Pemda di beberapa kabupaten/kota lain di Daerah Istimewa Yogyakarta.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari tulisan ini dinyatakan bahwa semua instrumen asesmen yang digunakan, proses yang dilakukan, dan cara membuat keputusan asesmen telah dilakukan secara benar dan tepat oleh tim asesor LPPM UIN Sunan Kalijaga. Benar artinya seluruh proses, metode, dan instrumen telah dinyatakan sesuai dengan regulasi yang ada baik dari pemerintah maupun secara teoritis. Tepat artinya menghasilkan keputusan yang akurat dan valid.

References

- Afiyanti, Yati. (2008). *Focus Group Discussion* (Diskusi Kelompok Terfokus) sebagai Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif. *Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol. 12* (1), 58-62.
- Arikunto, S, Safrudin, C, Jabar ,A, (2008). *Evaluasi Program Pendidikan ;Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Aringga, R. D. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* dalam Pengelolaan Seleksi Perangkat Desa Baru (Studi kasus : Kecamatan Mojo- Kabupaten Kediri). *JATI; Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika, Vol 1* (1), 238- 289.
- Aritonang, D. M. (2018). Kebijakan Desentralisasi untuk Desa dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Decentralization Policy For Village in Law Number 6 of 2014 on Village. *Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 12* (3), 1-17
- Baedhowi. (2007). Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi, Vol. 15* (2), 60-70.
- Bangun, M., & Pradana, A. (2020). Evaluasi Sistem Passing Grade dan Faktor Dispartetas Antar Daerah dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). *Jurnal Retenrum, 1* (02), 143–154.
- Fadyanto, H. (2017). Analisis sistem rekrutmen dan Seleksi pada PT X. *Agora, 5* (1), 1–4.
- Faturahman, B. M. (2018). Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan Penjaringan Perangkat Desa. *Jurnal Sosial Politik, 4* (1), 132-148. <https://doi.org/10.22219/sospol.v4i1.5557>.
- Gatewood, RD & Field, H.S. (2001). *Human Resource Selection*, Florida: Harcourt College Publishers.
- Gazali, A., Rachmayanie, R., & Ahmad, K.I. (2017). Studi Evaluasi Program Layanan Konseling Kelompok Model CSE-UCLA di SMA Negeri 1 Mandastana Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Fitrah, Vol.1* (2), .

- Hafieludin, M., & Atmojo, M. E. (2020). Seleksi Terbuka Perangkat Desa (Studi Kasus: Desa Sendang Sari Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggung Harjo Kabupaten Bantul Tahun 2017). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, Vol 8 (1), 21–34. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2176>.
- Handoko, H.T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N. R. (2016). Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintah*, Vol 2 (2), 51-60. <https://doi.org/10.14710/jiip.v2i2.2122>
- Hidayat, R., & Wijayanti, S. N. (2020). Mekanisme Seleksi Perangkat Desa Sebagai Salah Satu Alternatif Mewujudkan Good Governance. *Media of Law and Sharia*, 2 (1), 1-9. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11483>
- Mashudi, S., Aliyadi, A., Abdurrozzaq, I., Kumalasari, E., & I.P., F. (2020). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa. *WIDYABHAKTI Jurnal Ilmiah Populer*, 3 (1), 112–116. <https://doi.org/10.30864/widyabhakti.v3i1.233>.
- Nuryadin, C., Hardin, H., Dewi, I. K., Lawelai, H., & Andara, D. (2022). Seleksi Tertulis Bakal Calon Kepala Desa yang Memenuhi Persyaratan Administrasi di Kabupaten Buton Tahun 2021. *Society : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1 (2), 84–88. <https://doi.org/10.55824/jpm.v1i2.82>
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Perangkat Desa.
- Penyusun (2022). [www.lppm.uin-suka.ac.id](http://lppm.uin-suka.ac.id). 31 Maret 2022. LPPM UIN Sunan Kalijaga Gelar Seleksi Pengisian Pamong Kalurahan Wonolelo. Diakses pada 18 Juni 2022. <http://lppm.uin-suka.ac.id/id/berita/detail/4871/lp2m-uin-sunan-kalijaga-gelar-seleksi-pengisian-pamong-kalurahan>.
- Prasetya, A.I, Cahyo, A. D & Maula, A. (2018). Metode dan Prosedur Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. *Kompetensi*, Vol. 12 (2), 90-107. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Purnomo, Y. H. P., Santoso, T. B., & Santoso, T. B. (2020). Evaluasi Program Seleksi Di Sekolah “XM” Dengan Metode Evaluasi CIPP. *Jemap*, 3 (2), 227-244. <https://doi.org/10.24167/jemap.v3i2.2755>.

- BPK RI (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Safitri, E. & Kusdarini, E. (2019). Penyelesaian Sengketa Proses Seleksi Perangkat Desa Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta. *E-Civics, Vol 8* (4), 415-427.
- Selly, A., & Bekata, H. (2019). Evaluasi Sistem Perekrutan, Seleksi Dan Penempatan Program Pengangkatan Pendidik Tidak Tetap Pada Satuan Pendidikan Di Kabupaten Alor. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi, 1* (1), 1-16.
- Selvia, E.M., & Rodiyah, I. (2020). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, Vol 8*, No.1 hlm 23-28.
- Senjaya, I.C. (2022). Kejaksaaan tahan delapan kades Demak penyuap dua dosen UIN Semarang. Diakses tanggal 29 Desember 2022 dari <https://jogja.antaranews.com/berita/590129/suap-dosen-uin-semarang-delapan-kades-di-demak-ditahan-kejaksanaan>
- Shabrina, D. C., & Ishak. (2020). Evaluasi Kebijakan Sistem Zonasi Dalam Seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Tingkat Sekolah Menengah Atas di Kota Pekanbaru. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 18* (2), 92. <https://doi.org/10.35967/jipn.v18i2.7829>.
- Siagian, S.P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. YKPN. Yogyakarta.
- Siswati, E. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Pengisian Perangkat Desa di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis, 17* (2), 89–100. <https://doi.org/10.30742/jisa.v17i2.387>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, S., Sudirman, S., & Fahrudin, F. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Calon Kepala Sekolah di Yayasan Pendidikan Darul Mujahidin Nahdlatul Wathan. (JPAP) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 4* (1). <http://jpap.unram.ac.id/index.php/jpap/article/view/41>.

- Sulistiyani, A.T & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susilawaty, A., Tasruddin, R., Ahmad, D., & Salenda, K. (2016). *Panduan Riset Berbasis Komunitas (Community Based Research) (Terj.)* Canada: Global Affairs Canada.
- Warsita, B. (2015). Evaluasi Sistem Penerimaan Peserta Didik Baru (Ppdb) Online Untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kwangsan*, 3 (1), 27. <https://doi.org/10.31800/jurnalkwangsan.v3i1.23>.
- LPPM UIN Sunan Kalijaga. (2022). LPPM UIN Sunan Kalijaga Gelar Seleksi Pengisian Pamong Kalurahan Wonolelo. <http://lppm.uin-suka.ac.id/id/berita/detail/4871/lp2m-uin-sunan-kalijaga-gelar-seleksi-pengisian-pamong-kalurahan>. (Diakses pada 18 Juni 2022).
- Wijayanti, S. N. (2022). Pemdampingan Seleksi Pengisian Pamong Kalurahan. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 513-520. <https://doi.org/10.18196/ppm.41.806>
- Wijayanti, S. N., Prasetyoningsih, N., Sarnawa, B., & Iswandi, K. (n.d.). Peningkatan Kapasitas Calon Lurah dalam Seleksi Tambahan pada Pemilihan Lurah Serentak 2021 di Kulonprogo. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri Vol 6 (2)*, 1559-1569. <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i2.7>
- Youhanita, E., Kuswanto, Rachma, E.A., Sutarum, Nurdiana, R., Astutik, N.F. W. (2022). Transparansi Rekrutmen dan Seleksi Perangkat desa sugihwaras, *Community Development Journal*, Vol 3 (3), 1762-1769. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.8045>