

## Seleksi Terbuka Perangkat Desa (Studi Kasus: Desa Sendangsari Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggunharjo Kabupaten Bantul Tahun 2017)

Muhammad Hafiludin<sup>1</sup>, Muhammad Eko Atmojo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
hafielel@gmail.com, atmojoeko91@gmail.com

### ABSTRAK

Seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan inovasi baru dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa. Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa ini diharapkan akan meningkatkan pula pelayanan public bagi masyarakat. Mengingat tuntutan dari pemerintah desa pada saat ini semakin meningkat, terutama dalam hal pelayanan public dan menerapkan pemerintahan berbasis good governance. Penelitian ini sudah dilaksanakan di dua desa untuk melakukan komparasi dalam pelaksanaan seleksi terbuka. Dimana dalam pelaksanaan penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik yang dipakai adalah wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi terbuka bagi aparatur desa sangat berguna dan berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaan seleksi terbuka terdapat perbedaan antara desa Sendangsari dengan Desa Panggunharjo. Pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Sendangsari hanya menggunakan ujian tertulis saja, sedangkan untuk seleksi terbuka di Desa Panggunharjo menggunakan ujian tertulis, ujian praktik, test psikologi, dan wawancara. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam peningkatan kualitas serta kompetensi pegawai desa sangat bervariasi, akan tetapi harapannya tetap sama yaitu mendapatkan sumber daya aparatur desa yang mempunyai kompetensi, professional dan berintegritas.

**Kata Kunci:** Seleksi Terbuka, Inovasi dan Sumber Daya Aparatur.

### ABSTRACT

*Open selection for village devices is an innovation in improving the quality of village apparatus resources. With the improvement of the quality of the village apparatus is expected to improve the public services for the community. Considering the demands of the village government at this time is increasing, especially in terms of public services and in the order of government-based good governance. This research will be conducted in two villages to perform a comparison in the implementation of open selection. Where in the implementation of research using qualitative research methods, the techniques used are in-depth interviews and documentation. The results showed that the implementation of open selection for the village apparatus was very useful and went well. However, in the implementation of open selection there is a difference between the village Sendangsari and Panggunharjo village. The implementation of open selection in Sendangsari village only uses written exams, while for open selection in Panggunharjo village using written exams, practice exams, psychological tests, and interviews. It shows that in improving the quality and competence of the village employees are very popular, but the hope remains the same that is to get the resources of the village apparatus that has competence, professional and integrity.*

**Keywords:** Open Selection, Innovation, and Apparatus Resource.

## **PENDAHULUAN**

Sistem pemerintahan daerah terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu: Desa, Kabupaten/Kota, dan Provinsi, sedangkan untuk unsur pemerintahan yang berdekatan langsung dengan masyarakat adalah pemerintah desa. Dimana desa pada saat ini mempunyai kewenangan yang sangat luar biasa, terutama untuk mengelola kepentingan desa. Salah satu peraturan yang memperkuat kewenangan Pemerintah Desa adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, hal ini didukung dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 atas Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dimana dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa pengertian desa ialah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat menjalankan apa yang telah diatur di dalam Undang-Undang tersebut maka sangat diperlukan untuk membentuk Pemerintahan Desa agar apa yang telah diatur di dalam Undang-Undang dapat berjalan secara semestinya. Pemerintah desa sendiri terdiri dari Ketua Desa dengan dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa yang juga telah diatur di dalam Undang-Undang.

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa juga telah menjelaskan Pemilihan Kepala Desa harus melalui tahapan Pemilihan Umum yang serentak di wilayah Kabupaten/Kota tersebut dan diselenggarakan oleh Panitia Pemilihan Kepala Desa yang terdiri atas perangkat desa, lembaga kemasyarakatan yang ada di desa tersebut, dan tokoh masyarakat desa. Sedangkan perangkat desa yang terdiri dari sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat desa ini diangkat oleh Kepala Desa terpilih setelah dikonsultasikan dengan Camat di daerah tersebut dan atas nama Bupati atau Walikota yang ada. Akan tetapi disaat penerapan untuk perangkat desa terdapat banyak kekurangan, salah satunya banyaknya Kepala Desa yang mengangkat perangkat desa dari kalangan keluarga, hal tersebut bukan mencerminkan asas demokrasi.

Selain itu permasalahan lain yang muncul adalah tidak disiplinnya aparatur desa dalam bekerja. Padahal jika kita mengacu kepada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 77 dan pasal 85 yang mengatur tentang ketentuan waktu kerja. Bahwa setiap orang yang bekerja harus sesuai dengan jadwal atau waktu kerja yang telah ditentukan. Realita yang terjadi bahwa aparatur pemerintah desa banyak yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan perundang-undangan, misalnya seperti sering terlambat, disaat pulang kerja selalu tidak sesuai dengan jam kerja (Mardiyasari & Supriyadi, 2015). Selain itu berdasarkan realita di lapangan masih banyak dijumpai desa yang mengganti perangkat desa ketika terjadi pergantian kepala desa, sehingga tidak ada sumber daya aparatur yang professional untuk mengelola administrasi pemerintahan desa (Rusito, 2017).

Dari beberapa permasalahan tentang perangkat desa tersebut maka perlu peningkatan kualitas sumber daya aparatur desa. Salah satu cara untuk memperbaiki hal tersebut adalah melibatkan masyarakat secara luas, baik dengan cara pengawasannya maupun melakukan seleksi terbuka yang melibatkan masyarakat secara luas. Seleksi terbuka dinilai menjadi salah

satu inovasi yang baik dari Pemerintah Desa yang ditawarkan kepada masyarakatnya untuk membangun desa yang mereka tempati secara bersama. Berdasarkan pernyataan dari (Nasution, 2015) bahwa lelang jabatan atau seleksi terbuka adalah bentuk dari promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan selektif. Transparan yang dimaksud disini adalah terbuka dari semua aspek yang dilakukan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Maka dari itu dalam penerapan seleksi terbuka juga harus memperhatikan kualifikasi dasar dan serta tahapan atau mekanismenya. Kualifikasi dasar harus diperhatikan karena diharapkan mampu untuk menjaring atau mendapatkan aparatur desa yang mempunyai kompetensi dan berintegritas. Sedangkan tahapan atau mekanisme diperhatikan karena dengan adanya tahapan atau mekanisme yang jelas maka ada transparansi dari Pemerintah Desa kepada masyarakat.

Sehingga dengan memperhatikan proses yang sudah tertera maka diharapkan dapat sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Jadi tidak muncul stigma negatif dari masyarakat mengenai kinerja aparatur desa. Salah satu cara untuk menghilangkan stigma atau persepsi masyarakat tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas maupun kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah desa. Hal ini senada dengan pernyataan dari (Rusito, 2017) bahwa untuk mewujudkan birokrasi yang professional, maka pemerintah desa perlu dikelola dengan manajemen sumberdaya manusia.

Salah satu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang professional adalah dengan melakukan transparansi dalam rekrutmen pegawai. Karena pada tahap proses rekrutmen bisa memunculkan nepotisme, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakadilan dalam mendapatkan peluang menjadi seorang perangkat desa (Zhikri, 2019). Model atau bentuk transparansi dalam proses rekrutmen tersebut bisa dijabarkan pada tahapan seleksi terbuka yang telah banyak dilakukan oleh pemerintah daerah. hal tersebut juga bisa dilakukan di lingkungan pemerintah desa, sehingga sumber daya manusia yang ada di lingkungan pemerintah desa merupakan sumber daya aparatur yang kompeten dan professional. Seperti halnya pernyataan dari (Atmojo, Zakiyah, & Fridayani, 2017) bahwa seleksi terbuka bagi perangkat desa merupakan metode atau inovasi baru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perangkat desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa

Telah banyak desa-desa yang ada di Indonesia yang sudah mulai menerapkan seleksi terbuka untuk aparaturnya. Salahsatunya adalah Desa Sendangsari, Kecamatan Pengasih, Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul. Kedua desa ini terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Desa Sendangsari menerapkan seleksi terbuka atas dasar Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 24 Tahun 2015 sedangkan untuk Desa Panggunharjo atas dasar Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016. Kedua desa ini merupakan desa yang berprestasi, Desa Sendangsari mendapatkan penghargaan Juara I Lomba Desa Tingkat Provinsi di Tahun 2017 dan Desa Panggunharjo mendapatkan penghargaan Juara I Nasional Lomba Desa Tahun 2014. Penghargaan yang didapatkan dari kedua desa ini berdasarkan pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat yang ada di desa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam roda organisasi, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintah desa adalah dengan melakukan

reformasi birokrasi. Mengingat reformasi birokrasi merupakan salah satu cara untuk memperbaiki kualitas maupun integritas sumber daya manusia. Hal ini juga dikatakan oleh (Zulchaidir, 2011) bahwa dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya aparatur adalah dengan melakukan reformasi birokrasi pada sector kepegawaian, dimana reformasi birokrasi tersebut diyakini bisa memperbaiki kualitas pelayanan public yang diharapkan masyarakat.

Dengan cara seperti itu maka akan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur desa dalam mewujudkan pelayanan public, selain itu kepercayaan masyarakat juga semakin meningkat. Hal ini dikarenakan adanya transparansi dalam proses seleksi perangkat desa, serta adanya pengawasan langsung dari masyarakat. Selain itu Hasibuan (Widyarini, 2016) menyatakan bahwa seleksi terbuka harus dilaksanakan secara jujur dan obyektif serta cermat agar aparatur yang di dapatkan benar-benar sesuai kualifikasi yang diinginkan sesuai standar yang ditentukan agar dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal. Dengan adanya penilaian yang maksimal dan obyektif maka akan meningkatkan *trust* pegawai terhadap pemerintah dan masyarakat, sehingga pegawai bisa bekerja secara professional.

Dengan adanya profesionalisme dari perangkat desa dan adanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Karena pegawai atau perangkat desa yang didapat merupakan perangkat desa pilihan yang mempunyai nilai-nilai kinerja yang baik. Hasibuan (Widyarini, 2016) menyatakan bahwa ada 10 tujuan dari seleksi diantaranya adalah: perangkat desa yang *qualified* dan potensial, perangkat desa yang jujur dan disiplin, perangkat desa yang cakap dengan penentuan yang tepat, perangkat desa yang terampil dan bergairah bekerja, perangkat desa yang dinamis dan kreatif, perangkat desa yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya, perangkat desa yang loyal dan berdedikasi tinggi, perangkat desa yang mudah dikembangkan pada masa depan, perangkat desa yang dapat bekerja secara mandiri, perangkat desa yang mempunyai perilaku dan budaya malu. Jika perangkat desa yang terpilih sudah memenuhi kriteria tersebut pasti akan meningkatkan kinerja dan pelayanan public bagi masyarakat.

Metode rekrutmen merupakan salah satu cara yang tepat dalam mewujudkan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi. Dengan adanya metode yang tepat maka akan mempengaruhi sumber daya aparatur untuk bisa bekerja secara maksimal. Memang mulai dengan adanya Undang-Undang Desa banyak sekali pemerintah desa yang memperbaiki metode rekrutmen pegawai atau aparatur desa. Hal ini disadari sebagai bentuk reformasi birokrasi atau penerapan merit system di lingkungan pemerintah desa. Dengan adanya metode merit system tersebut diharapkan akan meningkatkan kualitas serta kompetensi sumber daya aparatur desa dalam bekerja, sehingga bisa mewujudkan pelayanan public yang berkualitas, akuntabel, transparan dan professional. Oleh karena itu dasar yang bisa dipakai dalam metode seleksi terbuka menurut Ardana (Widyarini, 2016) adalah sebagai berikut: kompetensi, pengalaman, pendidikan, karakter dan komunikasi..

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan cara wawancara mendalam serta menggunakan data dokumentasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada

suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012).

Dalam metode analisis di dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) macam diantaranya, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2006). Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sendangsari Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo dan Desa Panggungharjo Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan metode wawancara mendalam terhadap aparatur desa, diantaranya adalah sebagai berikut: Kepala Desa Sendangsari dan Kepala Desa Panggungharjo, Aparatur Desa Sendangsari dan Desa Panggungharjo, Panitia Seleksi. Selain itu juga menggunakan metode dokumentasi yang berupa dokumen-dokumen terkait pelaksanaan seleksi terbuka di tahun 2017, seperti: daftar calon aparatur desa, daftar nilai calon aparatur desa, soal ujian seleksi terbuka, dan serta peraturan-peraturan seleksi terbuka yang dilaksanakan pada tahun 2017.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Istilah seleksi terbuka dilakukan sebagai salah satu bentuk inovasi dari pemerintah untuk mengisi kekosongan sebuah jabatan pada suatu instansi pemerintah. Seleksi terbuka memiliki kelebihan dari segi transparansi dan keadilan karena pihak yang terlibat didalam proses seleksi terbuka diharuskan memiliki netralitas yang tinggi dan serta mampu bekerja secara profesional. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua studi kasus yang akan dikomparasikan, yaitu Desa Sendangsari Kecamatan Pengasih di Kabupaten Kulon Progo dan juga Desa Panggungharjo Kecamatan Sewon di Kabupaten Bantu;. Kedua desa ini telah menggunakan seleksi terbuka dalam pengisian perangkat desanya, serta kedua desa ini juga memiliki prestasi yang hampir sama dan membanggakan. Kedua desa ini pernah menjadi Desa Terbaik yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Desa Sendangsari pada tahun 2017 dan Desa Panggungharjo pada tahun 2014. Serta kedua desa ini juga berprestasi di kancah nasional, Desa Panggungharjo Desa Terbaik nasional pada tahun 2014 dan Desa Sendangsari Juara 3 Desa terbaik nasional.

Desa Sendangsari melaksanakan seleksi terbuka dengan dasar adanya Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa serta dikuatkan dengan adanya Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 24 Tahun 2015, akan tetapi sebelum adanya kedua peraturan tersebut Desa Sendangsari sudah melaksanakan seleksi terbuka mulai tahun 2008. Saat dilaksanakan pertama kali pada tahun 2008 seleksi terbuka dilakukan secara mandiri dengan menggunakan tenaga pendidik yang ada di Desa Sendangsari menjadi Panitia Penguji dan membuat soal untuk calon aparatur desa. Pada tahun 2017 seleksi terbuka yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Sendangsari bekerja sama dengan STPMD “APMD”. Pada tahun 2019 bekerja sama dengan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gajah Mada. Adanya perubahan dari Panitia Penguji dan internal desa ke pihak ketiga dengan melibatkan perguruan tinggi yang ada di Yogyakarta karena menghindari pandangan negatif dari masyarakat. Itu sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Hasibuan, 1994) seleksi terbuka harus dilaksanakan secara jujur dan obyektif serta cermat agar aparatur yang didapatkan benar-benar sesuai kualifikasi yang diinginkan sesuai standar yang ditentukan agar dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal.

Pemerintah Desa Sendangsari dapat melaksanakan seleksi terbuka ada beberapa tahapan dimulai dari pemberitahuan kepada masyarakat sampai dengan hari pelaksanaan

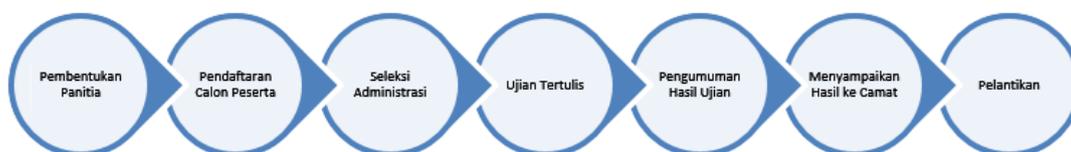
seleksi terbuka memakan waktu 1 sampai 4 bulan. Dalam persyaratan administrasi sendiri yang berhak untuk mengikuti seleksi terbuka calon aparatur Desa Sendangsari hanya masyarakat Desa Sendangsari sendiri. Sehingga dari persyaratan tersebut seleksi terbuka yang ada di Desa Sendangsari lebih mengutamakan warga desa tersebut karena memiliki kearifan lokal dan lebih mengerti serta memahami Desa Sendangsari secara lebih baik daripada warga luar Desa Sendangsari. Selain itu juga Pemerintah Desa Sendangsari beranggapan bahwa internal desa tersebut juga mampu bersaing dan berkompeten. Hal itu sudah terbukti dengan prestasi yang telah diraih oleh Pemerintah Desa Sendangsari baik di tingkat Daerah maupun tingkat Nasional.

Sedangkan di Desa Panggungharjo melaksanakan seleksi terbuka bagi perangkat desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan dikuatkan kembali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pamong Desa. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Desa Panggungharjo, Pemerintah Desa Panggungharjo bekerja sama dengan STPMD “APMD”. Seleksi terbuka yang dilaksanakan di Desa Panggungharjo semaksimal mungkin disesuaikan dengan apa yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Kedua desa ini dalam melaksanakan seleksi terbuka bagi aparatur desa berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan apa yang ada di Undang-Undang. Selain di dalam Undang-Undang juga di perkuat dengan Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Bantul. Karena sifat dari Undang-Undang tersebut adalah mandatorium sehingga apa yang ada di Undang-Undang bersifat mengikat, akan tetapi di setiap daerah memiliki karakteristik sendiri sehingga ada penambahan di setiap daerah yang diatur di dalam Peraturan Daerah di kedua kabupaten tersebut. Akan tetapi terdapat perbedaan disaat pelaksanaan seleksi terbuka, yaitu latar belakang wilayah dari calon pelamar aparatur desa yang boleh mendaftarkan diri. Apabila dilihat dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada, masyarakat berhak mendaftarkan diri untuk menjadi aparatur desa adalah masyarakat yang minimal bertempat tinggal di wilayah tersebut minimal selama 1 (satu) tahun.

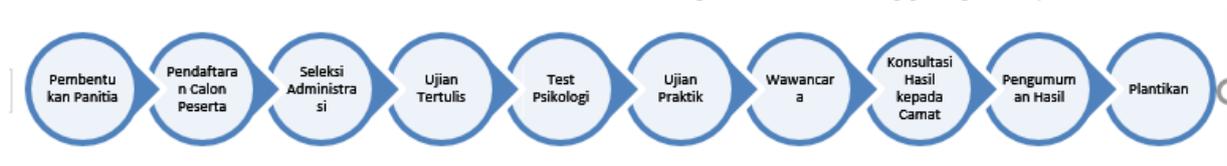
Desa Sendangsari menetapkan apabila ada masyarakat dari luar desa ingin mendaftarkan dirinya maka disaat akhri pendaftaran tersebut diharuskan memindahkan kependudukannya dari daerah asal ke Desa Sendangsari. Sedangkan di Desa Panggungharjo memperbolehkan calon perangkat desa dari luar Desa Panggungharjo untuk mendaftarkan diri dan apabila calon aparatur desa tersebut dinyatakan lolos seleksi maka disaat sebelum pelantikan calon aparatur desa tersebut membuat surat perjanjian selama menjabat menjadi aparatur desa di Desa Panggungharjo akan bermukim di daerah tersebut. Perbedaan kedua desa tersebut dalam memandang persyaratan administrasi terhadap calon aparatur desa tersebut yang harus diperbaiki karena tidak sesuai dengan apa yang ada di Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada.

**Gambar 1. Alur Seleksi Terbuka Perangkat Desa Sendangsari**



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020.

**Gambar 2. Alur Seleksi Terbuka Perangkat Desa Panggunharjo**



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020.

Dari kedua desa tersebut terdapat perbedaan di dalam melakukan seleksi terbuka. Desa Sendangsari pada tahun 2017 melaksanakan seleksi terbuka secara mandiri, sedangkan Desa Panggunharjo bekerja sama dengan STPMD “APMD”. Selain itu terdapat peraturan yang lebih mengikat untuk calon aparatur Desa Panggunharjo yang mana apabila mengundurkan diri setelah ditetapkan sebagai calon aparatur desa yang lolos seleksi administrasi akan di denda secara administrasi Rp. 25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah) dan juga mengharuskan memiliki dukungan minimal 50 (lima puluh) orang untuk mendaftarkan diri, sedangkan di Desa Sendangsari itu hanya berlaku kepada calon Kepala Dukuh. Desa Panggunharjo juga memperhatikan keterlibatan perempuan di dalam kepanitiaan pengisian lowongan aparatur desa dan juga ada penambahan tahapan berupa ujian praktik untuk calon aparatur desa. Akan tetapi Desa Sendangsari juga lebih melibatkan masyarakat dalam penetapan calon aparatur desa dengan tahapan keberatan masyarakat apabila ditemui atau mendapati calon aparatur desanya tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Menurut (Ardana, 2012) terdapat lima komponen penting untuk standar kualifikasi untuk menjadi dasar dalam seleksi terbuka, yaitu: Kompetensi, Pengalaman, Pendidikan, Karakter, dan Komunikasi. Peneliti akan membahas terkait kelima komponen tersebut berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu peneliti juga akan menjelaskan terkait apa yang ada di kedua desa tersebut, baik persamaan maupun perbedaan yang ada di kedua desa tersebut.

### **1. Kompetensi**

Menurut (Ardana, 2012) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian dasar yang menjadi indikator dalam proses seleksi, keahlian dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu: keahlian yang dimiliki perangkat desa pelaksana, human skill yang dimiliki perangkat desa pimpinan menengah, dan conceptual skill yang dimiliki perangkat desa puncak pimpinan. Secara sederhana kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam jabatan yang dimilikinya. Sehingga kompetensi merupakan suatu hal yang penting dalam seleksi terbuka karena kompetensi dapat menjadi alat ukur terhadap seseorang dengan standar yang telah ditentukan.

Kompetensi menjadi salah satu indikator yang dipertimbangkan dari calon peserta seleksi terbuka aparatur desa diantaranya dari kemampuan calon aparatur desa dari keterampilan, contohnya seperti posisi Sekretaris Desa atau Carik maka keterampilan seperti penggunaan komputer yang baik dikarenakan salah satu fungsi dari Sekretaris Desa ialah melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi. Selain keterampilan dalam penggunaan komputer, keterampilan penguasaan secara teknis dilapangan mencari solusi dalam sebuah masalah dan memanfaatkan sumber

daya manusia secara maksimal juga menjadi keterampilan yang setidaknya dimiliki oleh calon aparatur desa. Karena calon aparatur desa diharapkan dapat melayani masyarakat secara maksimal.

Akan tetapi itu semua bergantung kepada kebijakan yang dikeluarkan oleh setiap Pemerintah Desa yang melakukan seleksi terbuka. Di Pemerintah Desa Sendangsari lebih mementingkan hasil dari seleksi terbuka itu sendiri. Karena Pemerintah Desa Sendangsari lebih mementingkan dan mengutamakan calon aparatur desa yang mau belajar dan berproses, karena kompetensi akan datang melalui tahapan belajar dan tahapan selama mereka berproses dalam melayani masyarakat desa. Sehingga semangat dan etos kerja yang sangat dipertimbangkan dan menjadi tolak ukur Pemerintah Desa Sendangsari tersebut. Pada tahun 2017 Pemerintah Desa Sendangsari mengadakan seleksi terbuka untuk posisi kepala Dukuh Gegunung dengan calon peserta sebagai berikut:

Tabel 1 Daftar Calon Dukuh Gegunung

No	Nama	Alamat	Pekerjaan	Nilai
1.	Yulianto	Gegunung RT 34 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Karyawan Swasta	46
2.	Ngadiyo	Gegunung RT 34 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Wiraswasta	75
3.	Yuli Astuti, A.Md.	Gegunung RT 33 RW 18, Sendangsari, Pengasih, Kulon Progo	Karyawan Honorer	88

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020.

Pada saat persyaratan administrasi hingga penetapan calon ketiga calon ini lolos dan berhak mengikuti ujian seleksi terbuka. Hasil tertinggi dari ujian seleksi terbuka untuk Kepala Dukuh Gegunung Desa Sendangsari diraih oleh Yuli Astuti, A.Md. dengan perolehan nilai 88, sedangkan keda calon lainnya yaitu Ngadiyo meraih nilai 75 dan Yulianto meraih nilai 46. Sehingga akhirnya Yuli Astuti, A.Md. ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Gegunung Desa Sendangsari yang baru. Sehingga hasil ujian seleksi terbuka ini telah sesuai karena dalam menntukan lolos atau tidaknya calon aparatur desa hanya dari hasil ujian yang didapatkan oleh calon aparatur desa.

Sedangkan di Desa Panggungharjo dalam kompetensi untuk seleksi terbuka juga lebih melihat dari hasil seleksi terbuka sesuai dengan yang ada di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 yang mengatur mekanisme tentang seleksi terbuka. Akan tetapi selain itu ada persyaratan khusus untuk Kepala Dusun yang mana salah satu persyaratannya mampu pdato dalam Bahasa Jawa. Penambahan syarat yang ada tersebut, diperuntukkan agar Kepala Dusun mampu berkomunikasi secara baik dengan masyarakat yang ada sekitar Dusun tersebut. Sehingga penambahan yang ada tersebut hanya dalam hal yang sekiranya itu bermanfaat dan dapat memudahkan para aparatur Desa tersebut untuk melayani masyarakatnya.

Tabel 2 Daftar Calon Dukuh Garon

No.	Nama	Nilai
1.	Rosada Roan Athoriq	61,95
2.	Sofan Nurul Huda	61,60
3.	Triyantono	59,73
Daftar Calon Dukuh Kweni		
1	Agung Asnawi Dwi Sunarto	58,34
2	Aris Arianta, S.E.	62,17
3	Budi Sriyono	58,19
4	Catur Nugroho	57,54
5	Eko Prastio	56,07
6	Tatiek Sumarningsih	56,71

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020.

Pada tahun 2017 Pemerintah Desa Panggungharjo melaksanakan seleksi terbuka untuk Dukuh Garon dan Dukuh Kweni. Dari Dukuh Garon terdapat 3 calon Kepala Dukuh dan dari Dukuh Kweni terdapat 6 calon Kepala Dukuh. Hasil tertinggi untuk Dukuh Garon diraih oleh Rosada Roan Athoriq dengan nilai 61,95 dan untuk Dukuh Kweni hasil tertinggi diraih oleh Aris Arianta, S.E. dengan nilai 62,17. Sehingga dari hasil tersebut maka Rosada Roan Athoriq ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Garon dan Aris Arianta, S.E. ditetapkan sebagai Kepala Dukuh Kweni. Dari hasil tersebut maka disimpulkan bahwa yang menentukan lolos atau tidaknya menjadi aparatur Desa di Desa Panggungharjo hanya dari hasil yang diperoleh oleh para calon aparatur Desa itu sesuai dengan apa yang dituangkan dalam Undang-Undang serta Peraturan Daerah yang ada di Kabupaten Bantul.

Perbedaan yang ditemukan diantara kedua desa tersebut ada di dalam tahapan mekanisme seleksi terbuka. Dimana di Desa Sendangsari hanya melaksanakan ujian tertulis dan juga penyampaian visi serta misi. Sedangkan di Desa Panggungharjo mekanisme dalam seleksi terbuka terdiri dari ujian tertulis, wawancara, test psikologi, dan ditutup dengan ujian praktik dalam pengoperasian komputer sesuai dengan yang ada di Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016.

## 2. Pengalaman

Calon aparatur desa yang memiliki pengalaman menjadi salah satu pertimbangan karena dinilai lebih mampu melaksanakan tugas (Ardana, 2012). Penerapan di Desa Sendangsari dalam hal pengalaman bukan menjadi pertimbangan yang paling penting. Pemerintah Desa Sendangsari sesuai dengan asas tujuan dari suatu inovasi pemerintah terkait seleksi terbuka, yaitu keadilan. Sehingga calon aparatur desa dapat bersaing dan berkompetisi secara sehat dan maksimal, karena semuanya memiliki peluang yang sama untuk lolos atau tidak ada perbedaan antara calon yang telah berpengalaman maupun yang tidak. Selama calon aparatur desa tersebut mau belajar dan semangat serta mempunyai etos kerja yang baik itulah yang menjadi nilai penting bagi Pemerintah Desa Sendangsari. Terlebih apabila calon aparatur desa tersebut adalah masyarakat asli dari Desa Sendangsari yang mengetahui bagaimana kultur masyarakat Desa Sendangsari sendiri maka mereka mampu melaksanakan tugas yang baik, karena mengetahui permasalahan yang ada di desa tersebut dan diharapkan mampu memberikan solusi untuk permasalahan tersebut karena sebelumnya calon aparatur desa tersebut juga masyarakat yang merasakan permasalahan yang ada di desa tersebut. Pemerintah

Desa Panggungharjo pun juga sama dengan Pemerintah Desa Sendangsari dalam memandang pengalaman.

Kedua desa ini memiliki kesamaan dalam memandang pengalaman, yaitu menyamaratakan seluruh calon aparatur desa. Sehingga seluruh calon aparatur desa memiliki peluang yang sama untuk lolos atau tidaknya. Pengalaman bagi kedua panitia seleksi hanya menjadi nilai tambah untuk calon aparatur desa. Maksud dari nilai tambah ini ialah, apabila calon aparatur desa itu memiliki pengalaman dalam hal instansi pemerintahan atau pernah mengikuti seleksi terbuka maka calon aparatur desa tersebut bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi mekanisme yang ada dan memiliki trik dan tips pribadi dalam mengikuti seleksi terbuka. Pengalaman itu dapat dilihat disaat calon aparatur desa tersebut mengikuti mekanisme seleksi terbuka yang diselenggarakan kedua panitia seleksi terbuka di kedua tersebut. Sehingga dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua desa tersebut memiliki kesamaan dalam memandang pengalaman untuk calon aparatur desa. Ini sehingga memberikan kesamaan hak untuk setiap masyarakat dalam mencalonkan aparatur desa di kedua tempat tersebut. Serta itu telah sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada di kedua kabupaten tersebut.

### **3. Pendidikan**

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang dilalui oleh calon perangkat desa meliputi pendidikan formal ataupun informal (Ardana, 2012). Pendidikan juga menjadi salah satu standar kualifikasi dalam seleksi terbuka, riwayat pendidikan bisa menjadi tolak ukur Pemerintah Desa dalam melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon aparatur desa. Pendidikan formal yang dimaksud disini ialah pendidikan mulai tingkat Sekolah Dasar hingga Universitas, sedangkan pendidikan informal ialah pendidikan yang didapatkan diluar bangky sekolah, salah satu contohnya ialah pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah maupun pihak swasta lainnya.

Pemerintah Desa Sendangsari dalam melihat riwayat pendidikan calon aparatur desa sendiri memiliki pandangan tersendiri. Riwayat pendidikan yang telah ditempuh oleh calon aparatur desa hanya menjadi data untuk Pemerintah Desa Sendangsari dan tidak berpengaruh kepada hasil atau nilai seleksi terbuka itu sendiri. Karena sesuai dengan isi dari Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati yang ada di Kabupaten Kulon Progo sendiri, yaitu hasil atau nilai dari seleksi terbuka itu yang menjadi keputusan lolos atau tidaknya calon aparatur desa. Tidak adanya perbedaan dari riwayat pendidikan juga menghasilkan citra positif di masyarakat karena keadilan bagi setiap calon aparatur desa dalam memiliki peluang lolos juga sama besarnya. Sehingga belum tentu calon aparatur desa yang berlatar belakang Sarjana mendapat jaminan untuk lolos menjadi aparatur desa di Pemerintah Desa Sendangsari.

Tidak jauh berbeda dengan Desa Sendangsari, di Desa Panggungharjo dalam hal pendidikan juga tidak membedakan jenjang pendidikan dari calon aparatur desa yang mendaftar. Sehingga calon aparatur desa yang ingin mengikuti seleksi terbuka yang ada di Desa Panggungharjo memiliki kesamaan peluang baik dari lulusan SMA maupun Universitas, baik SMA unggulan atau tidak dan Universitas Negeri maupun Universitas Swasta.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua desa menjaga dan mengikuti apa yang ada di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa di Pasal 50 ayat 1 point a berbunyi berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat. Didalam peraturan

kedua kabupaten tersebut juga menjelaskan berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau sederajat yang ada di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2015 tentang Perangkat Desa Pasal 3 ayat 1 point c dan juga Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pamong Desa Pasal 5 ayat 2 point 1.

#### **4. Karakter**

Karakter juga menjadi salah satu standar dalam seleksi terbuka untuk dapat dipertimbangkan Pemerintah Desa. Akan tetapi karakter itu juga dapat diubah melalui proses pendidikan ataupun bahkan lingkungan. Karakter menjadi standar dalam seleksi terbuka karena dapat menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Desa untuk mendapatkan perangkat desa yang berkualitas tinggi. Calon aparatur desa yang memiliki karakter yang baik diharapkan dapat memberikan pelayanan secara baik pula kepada masyarakat desa.

Pemerintah Desa Sendangsari memandang dalam segi karakter ini melalui kepribadian calon aparatur desa itu. Apabila calon aparatur desa itu memiliki karakter yang rajin serta memiliki etos semangat kerja yang tinggi dan juga tanggap dalam melihat permasalahan yang ada maka itu dapat menjadi pertimbangan bagi Pemerintah Desa Sendangsari. Karena aparatur desa adalah pelayan bagi masyarakat, sehingga apabila masyarakat memiliki keluhan atau permasalahan diharapkan para aparatur desa tanggap untuk menyelesaikan dan memberikan solusi terhadap keluhan ataupun permasalahan yang ada tersebut. Apabila aparatur tersebut tidak memiliki etos semangat kerja yang tinggi dikhawatirkan pelayanan yang diberikan akan buruk sehingga pelayanan yang ada di Pemerintahan Desa juga tidak maksimal untuk melayani masyarakat. Selain itu juga dengan salah satu persyaratan yang mewajibkan calon aparatur desa warga Desa Sendangsari yaitu aparatur desa yang mengerti dan memahami karakteristik yang ada di Desa Sendangsari. Akan tetapi disini ada kekurangan yang dapat dilihat dari realita yang ada di lapangan, yaitu persyaratan yang ada di Desa Sendangsari apabila calon aparatur desa yang ingin mendaftarkan dirinya maka dihari itu juga memindahkan kependudukannya ke Desa Sendangsari. Sehingga calon aparatur desa yang mendaftarkan dirinya bisa disimpulkan bukan sepenuhnya warga dari Desa Sendangsari sendiri. Apabila dilihat dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang ada itu tidak sesuai dengan apa yang dituangkan. Selain itu di Desa Sendangsari dalam tahapan mekanisme seleksi terbukanya hanya melakukan ujian tertulis yang menjadi tolak ukurnya.

Tidak jauh berbeda dengan Desa Sendangsari, di Desa Panggungharjo juga memandang karakter dari calon aparatur desa dari kepribadian serta juga etos semangat kerja yang dimiliki. Karena itu untuk menilai kepribadian tersebut di Desa Panggungharjo didalam mekanisme tahapan seleksi terbuka dengan adanya test psikologi yang mana dari hasil test psikologi tersebut dapat dilihat kepribadian yang dimiliki dari calon aparatur desa tersebut. Mekanisme itulah yang menjadi pembeda di antara kedua desa tersebut dalam memandang dan menilai karakter dari calon aparatur desa.

Panitia seleksi yang ada di Desa Panggungharjo untuk melihat karakter yang dimiliki oleh calon aparatur desa yaitu dengan mengadakan test psikologi. Dari hasil test psikologi itu dapat menjadi acuan yang dimiliki oleh calon aparatur desa tersebut memiliki kepribadian yang baik atau tidak. Akan tetapi sama dengan apa yang ada di Desa Sendangsari, yaitu di Desa Panggungharjo memperbolehkan calon aparatur desa yang berasal dari luar Desa Panggungharjo. Sehingga hasil dari test psikologi tersebut ialah hasil karakter atau

kepribadian yang dimiliki bukan bagaimana calon aparatur desa tersebut paham sejauh apa karakteristik yang dimiliki masyarakat Desa Panggunharjo.

Sehingga dari kedua desa tersebut terdapat perbedaan dalam memandang dan menilai karakter dari calon aparatur desa tersebut. Desa Sendangsari dalam mekanismenya hanya melakukan ujian tertulis yang fokus kepada ilmu pengetahuan yang dimiliki dari calon aparatur desa. Sedangkan di Desa Panggunharjo selain ujian tertulis yang fokus kepada ilmu pengetahuan juga melakukan test psikotest untuk melihat bagaimana kepribadian yang dimiliki oleh calon aparatur desa yang dimilikinya. Karakter menjadi salah satu indikator penting untuk dimiliki seorang calon aparatur desa dikarenakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat maksimal apabila aparatur desa memiliki karakter atau kepribadian yang baik.

## **5. Komunikasi**

Komunikasi menjadi standar kualifikasi bagi seleksi terbuka selanjutnya karena dalam memberikan pelayanan komunikasi cukup penting, komunikasi antara aparatur dengan masyarakatnya. Komunikasi dapat dikategorikan sebagai bakat yang dimiliki oleh calon aparatur desa. Bakat sendiri adalah pembawaan yang dapat dikembangkan oleh individu itu sendiri baik melalui pelatihan maupun lingkungan yang ada. Bakat diperlukan karena perkembangan zaman yang saat ini telah maju dan akan terus maju dan bakat penting bagi aparatur didalam instansi pemerintahan agar diharapkan instansi tersebut dapat berkembang sesuai zaman yang ada. Sehingga dapat melayani masyarakat secara baik dan benar.

Pemerintah Desa Sendangsari memiliki salah satu persyaratan bagi calon aparatur desanya, yaitu masyarakat setempat karena diharapkan apabila aparatur desa tersebut masyarakat setempat dapat berkomunikasi secara baik dengan masyarakatnya. Karena desa sendiri masih memiliki kearifan lokal yang tinggi sehingga setiap desa memiliki karakteristik tersendiri. Sehingga Pemerintah Desa Sendangsari beranggapan bahwa suatu permasalahan yang ada di masyarakat Desa Sendangsari itu dapat diselesaikan dengan aparatur yang asli dari Desa Sendangsari karena memiliki karakteristik yang sama serta memahami Desa Sendangsari lebih dari warga atau masyarakat dari luar Desa Sendangsari.

Sedangkan di Desa Panggunharjo memiliki salah satu persyaratan tambahan untuk calon aparatur desa khususnya Kepala Dusun, yaitu mampu berpidato dalam Bahasa Jawa. Hal tersebut dilakukan dengan harapan Kepala Dusun dapat berkomunikasi secara baik dengan masyarakat di sekitar dusun tersebut. Itu disebabkan Desa Panggunharjo berada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana mayoritas masyarakat yang ada menggunakan Bahasa Jawa untuk berkomunikasi sehari-hari. Sehingga apabila Kepala Dusun yang ada tidak mampu berkomunikasi dengan Bahasa Jawa dapat menghambat Kepala Dusun tersebut melayani masyarakat yang ada di dusun tersebut. Dari kedua desa tersebut dapat disimpulkan bahwa calon aparatur desa yang mencalonkan dirinya diharapkan mampu mengerti karakteristik dari desa tersebut dan juga dapat berkomunikasi secara baik dengan masyarakat. Karena apabila mampu berkomunikasi secara baik maka pelayanan yang ada di kedua desa tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan bisa melayani masyarakat secara maksimal.

## **PENUTUP**

Seleksi terbuka adalah salah satu inovasi dari instansi pemerintahan yang bertujuan untuk mendapatkan aparatur yang berkompeteren untuk dapat menjalankan roda pelayanan yang baik untuk masyarakat. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa Sendangsari dan Pemerintah Desa Panggungharjo telah cukup baik. Akan tetapi terdapat perbedaan pada pelaksanaan di kedua desa ini, yaitu terkait asal usul calon aparatur desa. Jika kita mengacu pada Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang berlaku maka masyarakat yang mempunyai hak untuk mengikuti seleksi perangkat desa adalah masyarakat yang sudah menetap di daerah tersebut minimalnya 1 (satu) tahun. Akan tetapi pada implementasi yang dilakukan oleh kedua desa adalah memberikan kebebasan untuk asal usul calon aparatur desa dengan beberapa persyaratan khusus, untuk di Desa Sendangsari disaat hari pendaftaran diharuskan memindahkan kependudukan dari daerah asal ke Desa Sendangsari. Sedangkan untuk Desa Panggungharjo disaat sebelum pelantikan membuat surat perjanjian yang menjelaskan bahwa selama menjabat di Desa Panggungharjo maka aparatur desa tersebut bertempat tinggal di Desa Panggungharjo.

Selain itu juga terdapat perbedaan antara kedua desa dalam melaksanakan mekanisme seleksi terbuka. Desa Sendangsari hanya melaksanakan ujian tertulis yang berisikan tentang pengetahuan umum dan juga beberapa soal terkait pengetahuan Desa Sendangsari sedangkan di Desa Panggungharjo selain melaksanakan ujian tertulis yang berisikan tentang pengetahuan umum dan juga melaksanakan ujian psikotest serta ujian praktek terkait pengoperasian computer serta melakukan tes wawancara. Perbedaan yang paling menonjol dalam seleksi perangkat desa ini adalah tidak adanya psikotes yang dilakukan oleh Desa Sendangsari, mengingat psikotes merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan digunakan melihat karakter dari calon perangkat desa. Serta tidak adanya ujian praktik dan tes wawancara yang dilakukan oleh desa Sendangsari, terutama untuk jabatan Dukuh praktik berpidato menggunakan Bahasa Jawa. Ketiga hal inilah yang membedakan pelaksanaan seleksi terbuka perangkat desa di Desa Sendangsari dengan Desa Panggungharjo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmojo, M. E., Zakiyah, U., & Fridayani, H. D. (2017). Inovasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Perangkat Desa Di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Agregasisi*, 5(2).
- Hasibuan, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: CV. Masagung.
- Mardiyasari, D. P., & Supriyadi. (2015). Persepsi Masyarakat Mengenai Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik di Kelurahan Bangunharjo Sewon Bantul. *Jurnal Citizenship*, 4(2), 181–194. <https://doi.org/10.12928/citizenship.v4i2.6275>
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. S. (2015). Problematika Implementasi Lelang Jabatan Publik.
- Rusito. (2017). Birokrasi Desa Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Perangkat Desa (Studi Kasus di Kabupaten Lebak Provinsi Banten). *Jurnal Ilmiah Niagara*, IX(1), 1–16.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian : Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widyarini, W. (2016). Analisis Seleksi Karyawan Bagian Marketing Di KSPPS BMT El

Amanah Kendal Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Universitas Islam Negeri Walisongo). <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9901-7>

Zhikri, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat Dan Desa Sendanu Darul Ihsan. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*, 2(2), 115–138.

Zulchaidir. (2011). Proses Rekrutmen Pimpinan Birokrasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Sleman dan Kota Parepare. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 2.