

MANAJEMEN REKRUTMEN INKLUSIF: DESAIN KEBIJAKAN AFIRMATIF BAGI PERANGKAT DESA DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN NEGARA

Agus Suparmin¹ Suharmanto²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

²Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa
“APMD”

¹email: agussuparmin86@gmail.com

Abstrak

Perangkat desa memegang peranan strategis dalam sistem pemerintahan desa dan pelaksanaan pelayanan publik di tingkat akar rumput. Meskipun demikian, mereka masih belum memperoleh akses yang adil terhadap sistem kepegawaian negara, khususnya dalam proses rekrutmen ASN. Reformasi kebijakan melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) justru menghapus afirmasi bagi tenaga non-ASN, termasuk perangkat desa yang telah lama mengabdikan. Artikel ini merupakan studi kebijakan normatif yang bertujuan merumuskan kerangka kebijakan rekrutmen alternatif yang mengintegrasikan prinsip meritokrasi dengan rekognisi atas pengabdian jangka panjang. Metode yang digunakan adalah kajian literatur, telaah peraturan perundang-undangan, serta analisis wawancara dengan perangkat desa dan pemangku kepentingan terkait. Hasil analisis menunjukkan pentingnya penyusunan jalur seleksi khusus, pemberian bobot nilai tambah atas masa pengabdian, serta penyusunan skema jaminan sosial dan pensiun yang adil. Reformulasi kebijakan ini menjadi penting tidak hanya untuk menciptakan keadilan administratif, tetapi juga untuk memperkuat profesionalisme pemerintahan desa secara berkelanjutan. Temuan ini berkontribusi dalam memperluas wacana meritokrasi yang lebih inklusif dalam sistem birokrasi nasional, khususnya pada level pemerintahan desa, sekaligus menjadi dasar bagi perumusan jalur transisi afirmatif berbasis pengabdian.

Kata Kunci: perangkat desa, ASN, PPPK, rekognisi pengabdian, kebijakan afirmatif

Abstract

Village apparatuses hold a strategic role in the governance system and public service delivery at the grassroots level. However, they still lack fair access to the national civil service system, particularly in the recruitment process of civil servants (ASN). The recent policy reform through the Government Employee with Work Agreement (PPPK) scheme has eliminated affirmative measures for non-ASN personnel, including long-serving village officials. This article presents a normative policy study aimed at formulating an alternative recruitment framework that integrates meritocratic principles with the recognition of long-term service. The study employs literature reviews, regulatory analysis, and in-depth interviews with village officials and relevant stakeholders. The findings underscore the urgency of establishing a dedicated selection pathway, assigning weighted scores based on years of service, and designing a fair social security and pension scheme. This policy reformulation is crucial not only for ensuring administrative justice but also for enhancing the sustainable professionalism of village governance. These findings contribute to expanding the discourse on a more inclusive meritocracy within the national bureaucracy, particularly at the village government level, while also laying the groundwork for the development of an affirmative transition pathway based on service recognition.

Keywords: village apparatus, ASN recruitment, PPPK, service recognition, affirmative policy

A. Pendahuluan

Prinsip meritokrasi telah menjadi pilar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, termasuk dalam rekrutmen aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Prinsip ini menekankan pentingnya kompetensi, kualifikasi, dan integritas sebagai dasar seleksi, sehingga diharapkan mampu mewujudkan birokrasi yang profesional dan berdaya saing (Prasojo, 2021). Namun demikian, penerapan prinsip merit dalam konteks yang rigid tidak jarang menimbulkan eksklusi terhadap aktor-aktor pelayanan publik yang telah mengabdikan dalam waktu lama tetapi berada di luar struktur ASN formal, salah satunya adalah perangkat desa. Perangkat desa merupakan elemen strategis dalam sistem pemerintahan di tingkat lokal. Sebagai street-level bureaucrats, perangkat desa memainkan peran penting dalam menghadirkan negara di tingkat paling bawah melalui interaksi langsung dengan masyarakat dan implementasi kebijakan negara (Lipsky, 1980; Winarno, 2012).

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perangkat desa tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif internal, tetapi juga menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mengimplementasikan berbagai program lintas kementerian. Misalnya, Kementerian Sosial melibatkan perangkat desa dalam validasi dan pemutakhiran data DTKS serta penyaluran bantuan sosial; Kementerian Desa PDTT dalam pengelolaan Dana Desa dan pembangunan berbasis SDGs Desa; Kementerian Dalam Negeri melalui integrasi data kependudukan dan pemantapan sistem informasi desa; Kementerian Kesehatan dalam edukasi dan penanganan stunting; hingga Kementerian Koperasi dan UKM yang mendorong optimalisasi peran perangkat desa dalam pengembangan BUMDes. Bahkan Badan Pusat Statistik (BPS) juga secara berkala melibatkan perangkat desa dalam pelaksanaan sensus maupun survei nasional.

Dengan semakin luasnya cakupan peran dan beban kerja, perangkat desa sejatinya telah menjadi bagian integral dari sistem administrasi publik nasional. Namun, hingga saat ini belum tersedia skema kebijakan afirmatif yang memberi kesempatan bagi perangkat desa untuk bertransisi ke dalam sistem ASN atau PPPK, sebagaimana yang telah diberikan kepada profesi guru, tenaga kesehatan, atau penyuluh pertanian. Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan krusial mengenai keadilan dan kesetaraan dalam sistem merit nasional. Apakah prinsip meritokrasi yang diterapkan telah cukup adaptif dalam memberi ruang kepada kelompok pelayan publik non-ASN yang memiliki rekam jejak pengabdian panjang? Mengapa perangkat desa yang menjalankan beban kerja lintas kementerian dan berkontribusi besar terhadap pelayanan publik justru tidak memperoleh afirmasi kebijakan yang proporsional. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mencerminkan adanya dilema dalam tata kelola sumber daya manusia di sektor publik, yaitu bagaimana menyeimbangkan antara prinsip merit dengan penghargaan terhadap loyalitas dan pengabdian. Ketidadaan kebijakan yang mengakomodasi realitas ini berisiko menciptakan demotivasi, ketimpangan

perlakuan, dan kerentanan dalam kesinambungan fungsi-fungsi pelayanan publik di desa. Lebih jauh, hal ini juga mencerminkan ketidakhadiran negara dalam memberikan jaminan keberlanjutan karier dan perlindungan sosial bagi aktor-aktor yang telah mengabdikan bertahun-tahun dalam sistem pemerintahan desa.

Namun demikian, hingga saat ini perangkat desa belum memperoleh akses yang proporsional dalam sistem kepegawaian negara, terutama dalam skema rekrutmen ASN berbasis PPPK. Padahal, mereka menghadapi kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang semakin tinggi seiring digitalisasi pelayanan publik di tingkat desa. Dalam sistem birokrasi modern, meritokrasi menjadi prinsip utama dalam rekrutmen ASN, yaitu dengan mendasarkan seleksi pada kompetensi, prestasi, dan kinerja. Namun, prinsip ini tidak bersifat mutlak dan dapat dikombinasikan dengan afirmasi dalam situasi ketimpangan struktural. Seperti ditegaskan oleh Dwiyanto (2018), “meritokrasi menekankan bahwa rekrutmen birokrasi harus berbasis kompetensi dan prestasi, bukan relasi atau masa kerja. Namun dalam konteks tertentu, afirmasi dapat diintegrasikan untuk menciptakan keadilan korektif terhadap kelompok yang secara struktural tersisih.”

Melalui latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji urgensi perumusan skema afirmatif dalam rekrutmen ASN atau PPPK bagi perangkat desa di Indonesia. Kajian ini juga dimaksudkan untuk merumuskan model alternatif kebijakan yang mampu mengharmoniskan antara prinsip meritokrasi dan pengakuan atas pengabdian jangka panjang. Secara spesifik, tulisan ini mengusulkan beberapa opsi kebijakan, yakni: (1) jalur seleksi afirmatif berbasis masa kerja minimal tertentu; (2) rekognisi pengalaman kerja sebagai poin nilai tambah dalam sistem seleksi; serta (3) penyusunan skema perlindungan sosial pasca-purna tugas bagi perangkat desa berbasis kontribusi Dana Desa dan APBN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode kajian kebijakan (policy analysis) berbasis studi dokumen dan regulasi. Dengan merumuskan model kebijakan yang adaptif dan berkeadilan, diharapkan hasil kajian ini dapat menjadi kontribusi konseptual dalam upaya reformasi sistem kepegawaian yang lebih inklusif, khususnya dalam penguatan kapasitas dan perlindungan bagi perangkat desa sebagai pelayan publik di garis terdepan. Pendahuluan harus memuat berurutan: latar belakang secara umum, kajian literatur/kepuustakaan terdahulu sebagai dasar pernyataan kebaharuan ilmiah dari artikel, pernyataan kebaharuan ilmiah dari artikel, pernyataan kebaharuan ilmiah, dan permasalahan

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang diarahkan untuk memahami secara mendalam konteks, kompleksitas, serta ketimpangan kebijakan rekrutmen ASN dan PPPK terhadap perangkat desa di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara menyeluruh dalam lingkungan sosial tertentu dan memberikan ruang interpretasi terhadap pengalaman dan persepsi para aktor yang terlibat

dalam kebijakan publik, terutama mereka yang selama ini berada di luar struktur formal ASN namun memiliki kontribusi signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, seperti halnya perangkat desa. Penelitian ini bersifat non-eksperimental dan mengedepankan pemahaman kualitatif berbasis konteks dan data sosial-empirik. Dalam membangun kerangka analisis, penelitian ini merujuk pada model analisis kebijakan publik yang dikemukakan oleh Dunn (2017), yang mencakup lima tahapan penting yaitu identifikasi masalah, formulasi alternatif, evaluasi alternatif, pemilihan kebijakan, serta implementasi dan dampaknya. Kerangka ini digunakan untuk menelaah permasalahan meritokrasi dalam sistem rekrutmen ASN dan PPPK secara komprehensif, sekaligus merumuskan alternatif solusi kebijakan yang responsif terhadap realitas sosial perangkat desa. Pengumpulan data dilakukan melalui gabungan antara data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan narasumber kunci yang dipilih secara purposif dan snowball, terdiri dari perangkat desa aktif yang telah mengabdikan lebih dari sepuluh tahun, pejabat dari instansi terkait seperti Kementerian PANRB, BKN, Kemendagri, serta Kementerian Desa PDTT, pengurus organisasi perangkat desa (seperti PPDI), serta akademisi dan peneliti kebijakan publik yang memiliki perhatian pada isu desa dan reformasi birokrasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman umum yang bersifat fleksibel agar dapat menggali informasi secara mendalam. Proses wawancara didokumentasikan dalam bentuk rekaman dan transkrip yang kemudian dianalisis secara tematik.

Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui kajian dokumen dan literatur yang relevan. Sumber dokumen yang dianalisis meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, berbagai regulasi teknis dari Kementerian PANRB dan BKN terkait seleksi ASN/PPPK, serta dokumen pelaksanaan program-program lintas kementerian yang melibatkan perangkat desa secara aktif, seperti program Dana Desa, pendataan stunting, pemutakhiran DTKS, dan pengembangan BUMDes. Literatur ilmiah berupa artikel jurnal terindeks SINTA dan Scopus juga digunakan untuk memperkuat landasan teoretik dan argumentatif dari temuan lapangan. Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah, mengelompokkan, dan menyaring informasi yang paling relevan berdasarkan tema-tema utama seperti meritokrasi, pengabdian, afirmasi kebijakan, dan keadilan administratif. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi dan matriks tematik untuk memudahkan penelusuran hubungan antar variabel dan aspek kebijakan. Kesimpulan ditarik berdasarkan sintesis dari wawancara dan dokumen yang kemudian diuji validitasnya melalui triangulasi sumber dan metode. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan informasi dari narasumber yang berbeda dan mengaitkannya dengan dokumen resmi serta hasil penelitian terdahulu. Validasi data juga

diperkuat melalui proses member checking, yaitu mengonfirmasi temuan dengan sebagian narasumber untuk memastikan keakuratan interpretasi yang dilakukan peneliti.

Penelitian ini dilakukan pada konteks nasional dengan fokus pengamatan di beberapa daerah yang mewakili karakteristik tipikal desa di Indonesia, antara lain Kabupaten Purworejo di Jawa Tengah, Kabupaten Klaten, serta Kabupaten Kulonprogo. Lokasi-lokasi ini dipilih karena memiliki variasi dalam hal jumlah perangkat desa, lama pengabdian, serta interaksi mereka dengan program-program kementerian yang bersifat lintas sektor. Pengumpulan data dilakukan selama kurun waktu Maret hingga Juni 2025. Selama proses ini, peneliti tetap menjunjung etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas informan dan memperoleh persetujuan mereka sebelum proses wawancara berlangsung. Dengan strategi metodologis yang sistematis ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang utuh tentang posisi perangkat desa dalam sistem kepegawaian nasional dan menyusun usulan kebijakan berbasis bukti yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam reformasi rekrutmen ASN yang lebih adil, inklusif, dan berorientasi pada pengakuan pengabdian. Pemilihan metode kualitatif berbasis analisis kebijakan diharapkan tidak hanya menggambarkan ketimpangan yang terjadi, tetapi juga menjembatani diskursus antara prinsip meritokrasi dan penghargaan terhadap loyalitas dalam tata kelola pemerintahan desa.

C. Hasil dan pembahasan

1. Kompleksitas Tugas Perangkat Desa dalam Bingkai Intervensi Program Antar-Kementerian

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan 15 perangkat desa di wilayah Kabupaten Purworejo, muncul pola pemahaman bersama bahwa tugas perangkat desa saat ini telah mengalami transformasi signifikan dibandingkan satu dekade lalu. Perangkat desa tidak hanya bertugas menjalankan pelayanan administratif dasar, tetapi juga menjadi ujung tombak pelaksanaan berbagai program lintas kementerian, seperti dari Kementerian Sosial, Kementerian Desa PDTT, Kementerian Dalam Negeri, hingga Kementerian Koperasi dan UKM. Sebagaimana diungkapkan oleh narasumber P1 (Kasi Kesejahteraan),

“Kami bukan hanya mengurus surat menyurat, tetapi juga bertanggung jawab atas validasi data DTKS, penyaluran bantuan sosial, laporan penggunaan Dana Desa, hingga pendampingan kelompok usaha masyarakat.” (Wawancara 18 Mei 2025).

Ungkapan ini memperkuat pandangan bahwa perangkat desa berperan sebagai simpul koordinatif antara pemerintah pusat dan masyarakat akar rumput. Data hasil wawancara dari informan P3, P6, dan sejumlah perangkat desa lainnya mengungkapkan bahwa kompleksitas tugas administratif perangkat desa saat ini mengalami peningkatan signifikan, seiring dengan tuntutan implementasi berbagai aplikasi lintas sektor kementerian dan lembaga. Selain pelaporan program nasional seperti BLT Dana Desa (Kemensos), P3MD (Kementerian Desa), dan integrasi Sistem Pemerintahan Desa (Kemendagri), perangkat desa juga harus

mengoperasikan sejumlah sistem digital secara simultan. Beberapa aplikasi yang secara aktif dioperasikan oleh informan antara lain CMS Alokasi Dana Desa, aplikasi perpajakan Coretax DJP, Sistem Kependudukan Dukcapil Online, Siskeudes Link, Sistem Informasi Keuangan Desa (SIKD) dan SIKS-NG (Next Generation), e-SPT Pajak Daerah (Bappenda Purworejo), hingga aplikasi berbasis kontrol eksternal seperti Jaga Desa (Kejaksanaan), serta Website Desa untuk publikasi kegiatan dan transparansi informasi.

Permasalahan teknis juga muncul dalam pengoperasian dua aplikasi baru, yakni CMS dan Coretax, yang sering kali mengalami kendala akses, error sistem, dan keterbatasan pelatihan. Seorang bendahara desa dari Desa Tersidilor menyampaikan, “CMS dan Coretax ini memang bagus tujuannya, tapi kami sering kesulitan login atau error saat input. (Wawancara 25 Mei 2025).

Jadi, butuh waktu untuk adaptasi, dan kalau tidak ada pendampingan teknis, kami takut salah input dan berdampak ke laporan keuangan desa.” Seorang informan (P6) menyatakan, *“Kami bukan hanya dituntut menyusun laporan di OM-SPAN dan Siskeudes, tetapi juga harus bisa mengoperasikan aplikasi stunting e-HDW, sementara pelatihan teknis sangat minim.”* (Wawancara 17 Juni 2025).

ondisi ini mencerminkan adanya beban administratif dan digitalisasi berlapis yang menuntut kapasitas SDM perangkat desa yang semakin kompleks. Apabila tidak diimbangi dengan penguatan kompetensi dan afirmasi kebijakan terhadap mereka yang telah mengabdikan lama dan terbukti adaptif terhadap tuntutan teknologi, maka kualitas pelayanan publik desa berisiko mengalami degradasi atau stagnasi fungsional.

2. Keterbatasan Akses Rekrutmen dan Keadilan Meritokrasi

Seiring dengan implementasi kebijakan Dana Desa yang telah mendistribusikan sumber daya fiskal secara signifikan ke tingkat lokal, beban kerja dan tanggung jawab administratif perangkat desa mengalami peningkatan yang substansial. Namun demikian, akses perangkat desa terhadap sistem rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN), baik melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) maupun Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), masih menghadapi keterbatasan struktural dan normatif. Situasi ini menimbulkan kesenjangan dalam sistem meritokrasi nasional, di mana banyak perangkat desa merasa peran dan pengabdian mereka belum memperoleh pengakuan yang proporsional dari negara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 15 informan, sebanyak 12 di antaranya secara eksplisit menyatakan aspirasi kuat untuk memperoleh kesempatan mengikuti seleksi ASN, sebagai bentuk legitimasi atas dedikasi jangka panjang dan kapasitas profesional yang telah mereka tunjukkan dalam menjalankan fungsi pemerintahan di tingkat desa. P7, seorang Kaur Keuangan desa, menyatakan, “Saya sudah mengabdikan lebih dari 8 tahun, tapi ketika ada seleksi PPPK, kami perangkat desa tidak bisa ikut, padahal pekerjaan kami jauh lebih berat dari ASN di kantor kecamatan.”

Hal ini menimbulkan ketimpangan persepsi keadilan dalam struktur kepegawaian nasional. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan P9 yang menilai bahwa pengalaman kerja perangkat desa seharusnya bisa dikonversi menjadi nilai tambah dalam seleksi ASN. “Bila meritokrasi hanya dinilai dari ijazah dan tes semata, maka orang yang sudah mengabdikan bertahun-tahun tidak pernah dianggap. Ini bentuk ketidakadilan kebijakan,” ujarnya.

3. Ketiadaan Skema Apresiasi Formal atas Pengabdian Perangkat Desa

Hasil analisis naratif dari wawancara juga menemukan bahwa belum adanya regulasi nasional yang mengakomodasi pengabdian perangkat desa sebagai pertimbangan formal dalam sistem ASN menimbulkan frustrasi psikologis dan ketidakpuasan kerja. Dari wawancara dengan P2, P4, dan P10, diketahui bahwa banyak perangkat desa merasa bahwa pemerintah pusat seolah “menutup mata” atas kerja nyata mereka. P2 menyebutkan, “Kami diminta kerja selevel ASN, tapi tidak punya akses jaminan pensiun atau kesempatan ikut seleksi ASN. Ini ironis.” Hal serupa diutarakan P10 yang bahkan menyebut bahwa seringkali perangkat desa menjadi pihak yang “berdarah-darah” melaksanakan program pusat, tetapi tidak pernah masuk dalam skema penghargaan nasional. Salah satu faktor penguat yang memperjelas kesenjangan ini adalah tidak adanya payung hukum atau afirmasi khusus dalam seleksi ASN bagi perangkat desa. Padahal berdasarkan hasil wawancara dengan P13 dan P14, banyak perangkat desa yang justru telah mengikuti pelatihan-pelatihan nasional, diklat, dan uji kompetensi yang seharusnya diakui secara administratif.

4. Usulan Reformulasi Kebijakan Seleksi ASN Inklusif

Berdasarkan analisis tematik dari data wawancara, terdapat dorongan kuat dari perangkat desa agar pemerintah pusat melakukan reformulasi terhadap sistem seleksi ASN yang lebih inklusif. P15 mengusulkan adanya jalur khusus seleksi ASN atau PPPK untuk perangkat desa yang telah mengabdikan minimal lima tahun dan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai. Rekomendasi ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Hakim dan Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa model hybrid merit-based dan seniority-based dalam seleksi ASN di negara berkembang dapat meningkatkan keadilan sosial dan efisiensi birokrasi. Oleh karena itu, pemerintah perlu mempertimbangkan afirmasi berbasis pengabdian dalam sistem seleksi. Dalam konteks kebijakan, hal ini menjadi penting karena perangkat desa sejatinya adalah bagian dari ekosistem pemerintahan nasional di level akar rumput. Pengakuan terhadap mereka sebagai bagian dari jalur karier ASN tidak hanya memberikan insentif moral, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja dan kualitas layanan publik desa.

5. Kecenderungan Alienasi Perangkat Desa dari Sistem Karier Nasional

Hasil pembahasan ini juga menunjukkan munculnya kecenderungan “alienasi struktural” yang dialami perangkat desa. Mereka merasa terasing dari sistem pengembangan karier nasional yang seharusnya terbuka bagi semua pelaku birokrasi. Hal ini diamini oleh P8 yang menyatakan, “Kadang kami merasa seolah jadi buruh proyek kementerian, tapi tidak diakui dalam struktur kepegawaian negara.”

Analisis ini menunjukkan bahwa struktur regulasi yang ada saat ini belum sepenuhnya akomodatif terhadap dinamika kerja perangkat desa. Apabila tidak segera dibenahi, kondisi ini dapat memicu demoralisasi, tingginya turnover perangkat, hingga rendahnya akuntabilitas dalam pelaksanaan program nasional di desa. Dalam konteks reformasi birokrasi desa dan prinsip meritokrasi yang inklusif, wacana pengangkatan perangkat desa sebagai ASN atau PPPK harus dikaji secara proporsional dan berbasis bukti. Di satu sisi, tidak semua perangkat desa memiliki latar belakang pendidikan yang seragam atau memenuhi kriteria administratif yang ketat seperti dalam rekrutmen ASN konvensional. Di sisi lain, fakta lapangan menunjukkan bahwa mereka telah menjalankan fungsi publik secara nyata, bahkan melampaui beban kerja ASN di level kecamatan, utamanya dalam implementasi program lintas kementerian. Dalam pandangan akademik, pengangkatan langsung seluruh perangkat desa menjadi ASN berisiko menimbulkan disrupsi terhadap sistem merit yang berbasis kompetensi terbuka. Namun demikian, menutup sama sekali akses bagi perangkat desa yang telah mengabdikan lama dan menunjukkan profesionalisme tinggi juga merupakan bentuk eksklusif administratif yang tidak sejalan dengan asas keadilan distributif.

Oleh karena itu, pendekatan paling moderat dan progresif adalah memberikan kesempatan afirmatif bagi perangkat desa untuk mengikuti seleksi PPPK melalui jalur khusus. Seleksi ini tetap menjunjung meritokrasi, namun memberikan rekognisi atas masa pengabdian dan pengalaman kerja sebagai nilai tambah dalam sistem penilaian. Hal ini sejalan dengan praktik kebijakan di negara-negara lain yang menerapkan hybrid system antara merit-based selection dan service-based recognition demi menciptakan keadilan sosial dalam struktur birokrasi negara. Dengan demikian, afirmasi bagi perangkat desa bukanlah bentuk kompromi terhadap kualitas, melainkan pengakuan terhadap kontribusi mereka sebagai aktor pelayanan publik garis depan dalam sistem desentralisasi. Upaya ini juga dapat mengurangi alienasi struktural yang selama ini mereka alami serta memperkuat motivasi dan loyalitas dalam menjalankan fungsi pemerintahan desa secara berkelanjutan dan profesional.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa perangkat desa memiliki kontribusi strategis dalam pelaksanaan program lintas kementerian di tingkat akar rumput. Namun, hingga kini mereka masih menghadapi keterbatasan akses terhadap sistem kepegawaian negara yang berbasis meritokrasi formal. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa prinsip merit belum sepenuhnya inklusif dan adaptif terhadap konteks sosial tertentu, khususnya terhadap aktor-aktor birokrasi non-ASN yang telah mengabdikan secara signifikan. Dalam konteks ini, kebijakan afirmatif tidak seharusnya dipandang sebagai antitesis dari prinsip meritokrasi. Sebaliknya, afirmasi dapat berfungsi sebagai mekanisme korektif terhadap ketimpangan struktural dan eksklusif administratif yang terjadi dalam sistem rekrutmen ASN. Dengan merumuskan jalur transisi berbasis pengabdian dan pengalaman kerja, seperti melalui rekognisi pembelajaran

lampau (RPL), penambahan bobot nilai masa kerja, dan penyusunan skema perlindungan sosial yang adil, negara dapat membangun sistem meritokrasi yang lebih adil, inklusif, dan kontekstual.

Penguatan kapasitas SDM perangkat desa, penyetaraan status kerja secara bertahap, serta optimalisasi peran organisasi perangkat desa juga merupakan elemen kunci dalam mengarusutamakan prinsip keadilan administratif dalam tata kelola pemerintahan desa. Oleh karena itu, kebijakan afirmatif berbasis pengabdian bukan semata bentuk kompensasi moral, tetapi merupakan strategi sistemik dalam reformasi birokrasi desa yang menjembatani antara kinerja aktual di lapangan dan pengakuan institusional negara. Selain pengabdian jangka panjang, temuan lapangan juga menunjukkan bahwa tidak sedikit perangkat desa yang secara proaktif telah meningkatkan kapasitas kompetensinya, baik melalui pendidikan formal lanjutan di perguruan tinggi maupun melalui pelatihan daring berbasis platform Learning Management System (LMS) yang diselenggarakan oleh Kemendagri. Fenomena ini mencerminkan adanya komitmen kolektif terhadap peningkatan profesionalisme, yang selayaknya mendapatkan apresiasi institusional melalui pengakuan formal dalam bentuk kebijakan afirmatif pada sistem kepegawaian negara.

E. Daftar Pustaka

- Adisasmita, R. (2014). *Pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat*. Graha Ilmu.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi birokrasi di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2021). *Permendagri No. 73 Tahun 2020 tentang Pengawasan Pengelolaan Keuangan Desa*.
- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. (2021). *Platform Pembelajaran Digital (PaDi) untuk Perangkat Desa*. <https://padi.kemendesa.go.id>
- Kompas. (2022, Mei 17). *Perangkat desa tuntutan diangkat ASN, ini respons Kemendagri*. <https://www.kompas.com/>
- Kurniawan, M. R. (2020). *Menakar keadilan afirmatif dalam rekrutmen ASN*. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(1), 45–56.
- Nugroho, R. (2014). *Public policy: Dinamika kebijakan, analisis kebijakan, manajemen kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Prasojo, E. (2021). *Reformasi manajemen ASN: Dari konsep ke praktik*. Rajawali Pers.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*.
- Republik Indonesia. (2019). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.

- Republik Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.
- Siregar, D. A. (2021). Rekognisi pembelajaran lampau dan inklusi sosial dalam tata kelola ASN. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 19(2), 100–112.
- Sulistiyono, A. (2016). Politik hukum pengakuan terhadap masyarakat desa. UB Press.
- Thoha, M. (2008). Birokrasi dan politik di Indonesia. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2021). Afirmasi dan meritokrasi: Menemukan titik temu dalam seleksi ASN. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 66–78.
- Yamin, M. (2022). Perangkat desa dan ASN: Antara pengabdian dan eksklusivitas. *Jurnal Pemerintahan Desa*, 5(1), 22–35.