

CAPACITY BUILDING EFFORTS FOR VILLAGE OFFICIALS AND THE VILLAGE CONSULTATIVE BODY IN CARRYING OUT THEIR DUTIES AND FUNCTIONS IN SIMARLELAN VILLAGE, SOUTH TAPANULI

UPAYA *CAPACITY BUILDING* BAGI APARATUR DESA DAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DALAM MENJALANKAN TUGAS DAN FUNGSI DI DESA SIMARLELAN TAPANULI SELATAN

Irma Santi Laoli ^{1a} Aldri Frinaldi ^{2b}(*)

¹Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang, Jln. Prof. Hamka, Air Tawar Padang,
 Sumatera Barat

^airmasantilaoly20@gmail.com

(*) Corresponding Author
aldri@fis.unp.ac.id

How to Cite: Irma Santi Laoli. (2024). Upaya *Capacity Building* Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Tapanuli Selatan . doi: 10.36526/js.v3i2.3759

Received: 18-04-2024
 Revised : 11-02-2024
 Accepted: 31-05-2024

Keywords:

Capacity Building,
 Village Apparatus,
 BPD,
 Duties and Functions

Abstract

The purpose of this research is to explain the efforts made to increase the ability of the village apparatus and village consultative bodies to perform their respective roles in South Tapanuli Simarlelan Village. The incapacity of the village machinery and village consultative bodies to perform their roles and responsibilities is the basis of this study. In addition to purposive sampling for informant selection and SWOT analysis for data analysis, this study employs descriptive qualitative approaches. The study was carried out in the South Tapanuli Regency's Simarlelan Village Head Office y in the Muara Batang Toru District. The findings indicated that because capacity building initiatives are only implemented by local governments with erratic timelines and do not involve the apparatus and BPD as a whole, it is possible to argue that they have not been fully and appropriately implemented in order to enhance the ability of village apparatus and BPD Simarlelan in carrying out their duties and functions.

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan Republik Indonesia mengakui dan menghormati hak-hak asal dan/atau hak-hak tradisional, serta adanya kesatuan masyarakat yang sah dengan batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, yang menjelaskan bahwa desa adalah desa adat atau biasa disebut nama selain desa. Oleh karena itu, desa saat ini tidak lagi menjadi satusatunya sasaran momentum pembangunan, dan keberadaan desa lebih luas dimaknai sebagai pengembangan aspek dan wilayah yang mendukung keberlanjutan pemerintahan desa.

Dalam hal ini salah satu aspek yang disasar adalah kemampuan aparatur pemerintah desa yang tugas pokok dan fungsinya melaksanakan tugastugas yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, perencanaan pembangunan desa, dan sebagai lembaga permusyawaratan desa dalam perencanaan pembangunan desa. Bermitra dengan pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, serta memperkuat peran masyarakat dan lembaga lainnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan/kapasitas aparatur desa dan BPD adalah *capacity building*.

Menurut Morgan dalam (Alam:2015) yang mendefinisikan kapasitas organisasi sebagai seperangkat sifat, kompetensi, pemahaman, sikap, nilai, koneksi, tindakan, insentif, aset, dan

keadaan yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan / sektor, dan sistem dipilih untuk memenuhi tujuan pembangunan. Adapun halnya dengan Desa Simarlelan Permasalahan yang dirasakan mengenai kapabilitas aparatur yaitu kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur dan lembaga itu sendiri. Dimana desa yang menjadi ujung tombak pemerintahan di Sumatera Utara yang bersentuhan langsung dengan aktivitas kehidupan masyarakat memerlukan tenaga yang cukup banyak. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa pada umumnya aparatur desa dan badan permusyawaratan desa direkrut bukan dari kalangan PNS namun dari kalangan masyarakat yang tentunya belum memiliki pengalaman dengan jenjang pendidikan yang beragam. Pendidikan adalah salah satu dari beberapa elemen yang mempengaruhi kapasitas perangkat desa untuk melakukan tanggung jawab utama mereka. Tingkatan pendidikan aparatur desa dan BPD dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tabel 1.1 Data Pendidikan Aparatur Desa Simarlelan

No	Jabatan	Pendidikan
1	Kepala Desa	SMA/SMK
2	Sekretaris Desa	SMA/SMK
3	Kaur Keuangan	Paket C
4	Kaur Umum dan Perencanaan	SMP
5	Kasi Pemerintahan	SMP
6	Kasi Kesejahteraan	Paket C
7	Kepala Dusun I	Tidak Sekolah
8	Kepala Dusun II	SD

Sumber : Diolah oleh penulis

Tabel 1.2 Data Pendidikan Badan Permasyarakatan Desa Simarlelan

No	Jabatan	Pendidikan
1	Ketua BPD	SMA/SMK
2	Wakil Ketua BPD	SMP
3	Sekretaris BPD	SMP
4	Anggota	Tidak Sekolah
6	Anggota	SMP
7	Anggota	Tidak Sekolah

Sumber : Diolah oleh penulis

Data tersebut diatas menggambarkan betapa tidak memadainya latar belakang pendidikan aparatur desa dan BPD, dengan lulusan SMA/SMK dan Paket C mendominasi bahkan di banyak sekolah menengah pertama, sekolah dasar, dan non-sekolah. Dalam hal ini, ada berbagai hal yang mungkin berdampak pada peralatan desa dan kemampuan BPD, termasuk pengetahuan dan pengalaman, selain pendidikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan adanya ketimpangan tingkat pendidikan antar perangkat di Desa Manuk, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa, karena perangkat desa yang telah menyelesaikan pendidikan SMA atau sederajat harus menguasai teknologi informasi agar dapat bekerja secara efektif (Layla, S.B.N.M, et.al. 2022). Selain itu, beberapa aparatur desa dan BPD masih kurang memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung

jawab utama mereka karena, ketika posisi diisi, kandidat diberikan preferensi atas kandidat yang memenuhi syarat dan posisi diisi secara acak, yang menciptakan ketidakpastian tentang peran dan tanggung jawab masing-masing aparatur.

Kemampuan pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa, sebagai mitra pemerintah desa, untuk melaksanakan tugas pokok dan kegiatannya merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan tercapainya pemberdayaan desa dalam rangka membentuk masyarakat yang mandiri. Dalam upaya untuk menciptakan komunitas yang berkembang, para pemimpin desa dan organisasi konsultatif diberi lebih banyak wewenang. Oleh sebab itu Peningkatan kemampuan/kapasitas menjadi hal yang sangat penting dilaksanakan. Dalam hal ini diperlukan adanya kapasitas aparatur desa yang memadai sehingga mampu untuk mengurus dan mengatur sendiri urusan pemerintahan desa itu sendiri. Tanpa kapasitas/kemampuan yang memadai maka secara tidak langsung aparatur desa dinyatakan gagal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai mesin penggerak desa yang di pimpin.

Kemudian kegiatan wawancara juga dilakukan dengan bapak Jusrianto Laoli selaku Sekretaris Desa Simarlelan. Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dapat dilihat bahwa kemampuan yang dimiliki oleh aparatur dan BPD desa simarlelan masih kurang maksimal hal ini disebabkan oleh kurangnya kegiatan peningkatan kemampuan aparatur dan juga BPD baik dari pemerintahan daerah maupun pemerintahan desa itu sendiri. sehingga tidak mampu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga banyak masyarakat yang mengeluh terkait kinerja aparatur desa, beberapa tugas dan fungsi aparatur desa yang sering dikeluhkan oleh masyarakat diantaranya aparatur desa Simarlelan kurang cekatan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat khususnya terkait keperluan pengurusan layanan administrasi. Permasalahan lainnya yang ditemukan yakni terdapat beberapa aparatur desa berusia lebih dari 50 tahun ke atas yang tidak mengetahui tugas pokok dan fungsi pekerjaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara awal yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa kemampuan badan permusyawaratan desa Simarlelan juga belum memadai. BPD merupakan orang yang dituakan, ditokohkan dan dipercaya oleh masyarakat untuk mengelola pemberdayaan masyarakat. Akan tetapi setelah ditetapkan menjadi BPD mereka belum pernah mendapatkan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsinya, sehingga praktek yang mereka gunakan mereka mencari sendiri. BPD yang ada di desa Simarlelan belum berperan secara maksimal. BPD memiliki tugas untuk menampung aspirasi masyarakat dan mewakili masyarakat dalam musyawarah, namun karena kemampuan yang minim BPD tidak bisa mewakili aspirasi yang telah masyarakat sampaikan, sehingga kebijakan yang dirumuskan untuk pemberdayaan masyarakat desa tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Hubungan koordinasi aparatur desa dengan BPD juga belum maksimal, padahal dalam aturannya hubungan pemerintah desa dengan BPD adalah mitra dalam merumuskan rencana pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat yang tujuannya agar dapat berdampak positif terhadap mayoritas masyarakat desa. Namun minimnya kemampuan yang dimiliki oleh aparatur desa dan juga BPD mengakibatkan sejumlah perencanaan pembangunan masih jauh dari kehendak masyarakat dan cenderung hanya melakukan apa yang dirasa perlu oleh aparatur desa.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Upaya Capacity Building Bagi Aparatur Desa Dan Badan Permasyarakatan Desa Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi Di Desa Simarlelan Tapanuli Selatan”**

METODE

Menurut Sukmadinata (2011) penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, baik berupa alamiah maupun hasil buatan manusia, serta lebih memperhatikan ciri, kualitas, dan hubungan antar kegiatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Simarlelan, pemilihan informan dengan teknik *purposive sampling*. Sementara data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data

menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan teknik analisis data berupa analisis SWOT.

Tabel 3. 2 Matriks SWOT

	Strength (S) Daftar semua kekuatan yang dimiliki	Weakness (W) Daftar semua kelemahan yang dimiliki
Opportunities (O) Daftar semua peluang yang dapat diidentifikasi	Strategi SO Gunakan semua kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada	Strategi WO Atasi semua kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada
Threat (T) Daftar semua ancaman yang dapat diidentifikasi	Strategi ST Gunakan semua kekuatan untuk menghindari ancaman	Strategi WT Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sumber utama data untuk penelitian ini berasal dari wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti di tempat kerja informan. Transkrip (lampiran) yang berisi data yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang akan ditawarkan peneliti dalam temuan khusus berikut adalah transkrip hasil yang dicatat peneliti selama wawancara.

1. Upaya Capacity Building Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan.

a. Pengembangan sumber daya manusia

Hasil wawancara yang dilakukan pada Semi Eli Gulo selaku Kepala Desa Semarlelan memaparkan :

“...Peningkatan kemampuan aparatur melalui pendidikan lanjutan ataupun izin belajar belum pernah kami lakukan, sementara pelatihan yang diperuntukkan untuk aparatur desa sendiri belum dilakukan secara keseluruhan, mayoritas belum pernah mendapatkan pelatihan, sehingga tingkat pencapaian kemampuan aparatur dengan pelatihan yang dapat dikatakan sangat minim sangat jauh dari harapan. Biasanya, yang mendapat pelatihan dari pemerintah daerah hanya bidang khusus yang periodisasinya hanya setahun sekali...” (Wawancara, 18 April 2024).

Hal serupa juga dipaparkan oleh Jusrianto Laoli selaku Sekretaris desa Simarlelan :

“..Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan aparatur dilaksanakan secara internal desa seperti mengontrol kinerja aparatur, pelatihan, diskusi dan itupun banyak keterbatasan dalam hal narasumber, materi yang tidak beragam, dan dana yang terbatas. Karena desa belum memiliki anggaran dana untuk melakukan pelatihan secara formal sehingga pemateri terbatas dari internal desa saja dan materi yang dibagikan kepada perangkat desa itu-itu saja. Sementara Pemerintah Daerah menawarkan pelatihan, khususnya pelatihan siskuedes, tidak lebih dari dua kali setahun, itu dilakukan secara teknis daripada substantif, mengakibatkan tujuan yang tidak jelas sehingga mengakibatkan perangkat menyulitkan desa untuk memenuhi tugas yang diberikan.....” (wawancara, 22 April 2024).

Hal ini juga juga di dukung dengan hasil wawancara bersama Julius Mendrofa selaku Kaur Keuangan desa Simarlelan :

“....Upaya untuk meningkatkan kemampuan perangkat desa dilakukan dengan pelatihan. Pemda khususnya DPM telah mengadakan kegiatan pelatihan diantaranya pelatihan administrasi pemerintahan, keuangan dan aset, dan perencanaan pembangunan namun yang mengikuti pelatihan terbatas hanya 1 orang yang dilakukan secara bergiliran dengan priderisasi sekali setahun dalam hal ini yang menjadi kendala DPM tidak dapat melakukan pelatihan sesering mungkin karena terbatas di anggaran dan kalau kami yang memfasilitasi pelatihan untuk desa belum bisa melibatkan keseluruhan aparatur kecuali desa yang mengadakan mungkin bisa melibatkan keseluruhan aparatur. hal ini tentunya sangat kurang sementara desa Simarlelan termasuk desa yang baru mengalami pemekaran dan secara internal belum pernah melakukan kegiatan pelatihan karena belum adanya dana yang dianggarkan untuk melaksanakan pelatihan.” (wawancara, 22 April 2024).

Saat ini kegiatan yang telah dilakukan untuk peningkatan pengembangan sumber daya manusia yang diperuntukkan untuk aparatur desa di Desa Simarlelan sangat minim sekali seperti yang disampaikan oleh Agusman Gulo selaku Kaur Umum dan Perencanaan, yakni:

“.....Setelah saya dilantik menjadi aparatur di Desa Simarlelan kegiatan peningkatan kemampuan yang saya dapatkan sangat minim sekali selama tiga tahun berjalan saya sendiri baru pernah sekali mendapatkan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi saya sebagai kaur umum dan perencanaan sehingga tentunya saya butuh banyak penyesuaian karena belum sepenuhnya memahami Tupoksi dan cara penngerjaannya. Sehingga untuk menyasati terkadang saya konsultasi dengan rekan aparatur lain itupun tidak sepenuhnya menjadi solusi yang tepat.....” (wawancara, 26 April 2024)

Lebih lanjut disampaikan oleh Pasrah Lindung Gulo selaku Kasi Pemerintahan desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“ ...Peningkatan kemampuan aparatur di desa Simarlelan sendiri belum pernah dilakukan kendalanya keterbatasan anggaran dari desa Simarlelan dimana dana yang dianggarkan terfokus pada dana operasional dan gaji sementara dana untuk pelatihan belum tersedia namun ada pelatihan yang diadakan oleh Pemda seperti pelatihan perencanaan pembangunan biasanya yang dapat pelatihan hanya sekna, kasi, dan kaur sementara staf dan perangkat desa lainnya belum pernah mendapatkan pelatihan. Selain pelatihan kami juga pernah mendapat penyuluhan antara lain penyuluhan kelompok tani dari dinas pertanian, penyuluhan kenakalan remaja dari kepolisian, penyuluhan bahaya kebakaran dari Damkar dan penyuluhan bencana dari BPBD “ (wawancara, 26 April 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa upaya peningkatan kemampuan aparatur dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu masih agak sedikit, ini karena tidak ada kegiatan-kegiatan pelatihan yang diberikan kepada aparatur desa, meskipun demikian beberapa aparatur juga pernah diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pelatihan meskipun tidak secara keseluruhan. Kekurangan anggaran juga menjadi kendala yang benar-benar tidak belum bisa dicarikan solusinya karena anggaran keuangan masih terfokus untuk biaya gaji dan biaya operasional, sedangkan untuk BPD sendiri belum sama sekali ada kegiatan pelatihan yang diberikan secara khusus seperti yang disampaikan oleh Fatizanolu Waruwu selaku ketua BPD mengatakan bahwa:

“.....Peningkatan kemampuan khusus untuk BPD di desa Simarlelan sendiri belum pernah dilakukan kendalanya keterbatasan anggaran dari desa dimana dana yang dianggarkan terfokus pada dana operasional dan gaji, sementara dana untuk pelatihan, sosialisasi ataupun bimtek yang diperuntukkan kepada BPD belum tersedia. Namun ada pelatihan yang

dilakukan oleh Pemda seperti pelatihan perencanaan pembangunan biasanya yang dapat pelatihan hanya sekdes, kasi, kaur dan ketua BPD itupun tidak ada ukuran waktu yang jelas dan tidak ada evaluasi yang dilakukan setelah menerima pelatihan....” (wawancara, 24 April 2024).

Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Feri Wana Zebua selaku Sekretaris BPD yang mengatakan bahwa :

“..... Saya sendiri selama menjabat sebagai sekretaris BPD belum pernah mengikuti pelatihan apapun yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai sekretaris BPD, hal ini menyebabkan saya tidak paham betul dengan tugas yang diberikan kepada saya. Kerena untuk BPD sendiri yang pernah mendapatkan pelatihan itu hanya ketua BPD saja itupun bukan pelatihan khusus BPD dan di desa sendiri belum pernah ada pelatihan internal karena tidak adanya biaya yang dianggarkan untuk kegiatan tersebut...” (Wawancara, 26 April 2024)

Berdasarkan wawancara diatas dapat dipahami bahwa pelatihan yang di khususkan kepada BPD belum pernah dilaksanakan baik internal maupun eksternal, hal ini disebabkan karena dari desa Simarlelan sendiri tidak ada anggaran khusus untuk kegiatan peningkatan kemampuan BPD hal ini menyebabkan anggota BPD tidak mengerti dengan tugas dan fungsinya dengan baik.

b. Penguatan organisasi kelembagaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Semi Eli Gulo selaku Kepala Desa Simarlelan mengatakan bahwa :

“...Upaya penguatan organisasi kelembagaan di desa Simarlelan masih tergolong tidak efektif salah satunya penempatan aparatur tidak didasarkan pada keahlian dan keterampilan aparatur dimana pada saat penerimaan pegawai jabatan diisi secara bebas dan sesuai minat calon aparatur perangkat desa, selanjutnya sarana dan prasarana penunjang kerja masih meminjam sehingga masih terdapat kekurangan seperti komputer dan ruangan rapat, selain itu organisasi masyarakat lokal seperti kepemudaan untuk setahun terakhir ini vakum.” (wawancara, 18 April 2024).

Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Jusrianto Laoli selaku Sekretaris desa Simarlelan yang mengatakan bahwa :

“...Saat ini penempatan pegawai masih mengikuti peraturan lama tidak didasarkan pada kualifikasi aparatur tapi berdasarkan minat pada saat mendaftar saja sehingga adanya kendala yang dihadapi seperti kurangnya kejelasan tugas dan tanggung jawab masing-masing aparatur, juga karena minimnya fasilitas kerja. Selain itu aparatur juga kurang begitu disiplin dalam mematuhi waktu-waktu kerja dimana masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja “ (wawancara, 22 April 2024)

Kemudian selaras dengan hasil wawancara dengan Julius Mendrofa selaku Kaur Keuangan Desa Simarlelan mengatakan bahwa:

“...Penguatan organisasi kelembagaan salah satunya penempatan aparatur saat penerimaan memilih sendiri bukan dipilih oleh kepala desa, sehingga yang terjadi banyak dari aparatur yang merasa kewalahan dengan beban kerja yang diberikan karena pada umumnya aparatur baru masuk menjadi birokrasi di pemerintahan. Aplikasi e-Tambertara yang diluncurkan pada tahun 2021. Cara lain yang ditempuh desa Simarlelan dalam memanfaatkan praktik kerja kontemporer yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi adalah dengan memudahkan masyarakat mengelola berbagai jenis surat menyurat yang dibutuhkan.

Namun, saat ini aplikasi dinonaktifkan karena kekurangan dana, artinya semua jenis pengurusan surat menyurat harus dilakukan secara manual....” (wawancara, 22 April 2024)

Lebih lanjut disampaikan oleh Bapak Agusman Gulo selaku Kaur Umum dan Perencanaan desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“...Upaya penguatan organisasi kelembagaan di desa Simarlelan belum ada karena masih dalam tahap persiapan namun desa tetap berusaha dengan membentuk beberapa kelompok yang diberdayakan antara lain kelompok sadar wisata, kelompok pertanian dan kelompok kepemudaan...” (wawancara, 26 April 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pasrah Lindung Gulo selaku Kasi Pemerintahan desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“...Penataan struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran di desa Simarlelan belum maksimal, hingga saat ini masih ada yang belum sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksi yang diberikan selain itu struktur tugas untuk desa Simarlelan masih sangat minim yang terfokus dalam bidang pelayanan dan pemerintahan. Selain itu masih minimnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi seperti kantor kepala desa yang masih belum milik sendiri dalam status meminjam, terbatasnya jumlah peralatan dan perlengkapan lainnya seperti komputer, printer dll...” (wawancara, 26 April 2024)

Berdasarkan wawancara diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Salah satu cara untuk memperkuat organisasi kelembagaan adalah dengan menyusun struktur, fungsi, dan ukuran organisasi yang tepat, namun hingga saat ini hal tersebut belum dilakukan sesuai dengan jenjang pendidikan yang diperoleh. Akibatnya, beberapa karyawan tidak tahu apa tanggung jawab mereka, dan mereka tidak memiliki pengetahuan untuk memahami tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini menyebabkan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi sedikit lambat. Selain itu, struktur tugasnya masih minim dan masih fokus pada pemerintahan dan pelayanan. Selain itu, masih ada kekurangan infrastruktur dan fasilitas pendukung untuk memudahkan pelaksanaan tugas dan operasional. Misalnya, kantor kepala desa masih berstatus pinjam karena peralatan dan perlengkapan kantor juga masih kurang seperti komputer, printer dan fasilitas pendukung lainnya sehingga kurang menunjang kelancaran jalannya pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fatizanolu Waruwu selaku Ketua Badan Permusyawaratan desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“...Pada saat perekrutan anggota BPD penempatan dilakukan berdasarkan hasil seleksi namun tidak dibatasi jabatan yang akan dipilih jika sudah definitif baru dapat dilakukan evaluasi kinerja BPD hal ini dilakukan juga terhadap perangkat desa untuk dapat di rotasi dan mutasi oleh kepala desa, selanjutnya organisasi kelembagaan untuk desa Simarlelan belum ada” (wawancara, 26 April 2024)

Lebih lanjut hasil wawancara yang dikemukakan oleh Bapak Feri Wana Zebua selaku Sekretaris BPD Simarlelan yang mengatakan bahwa :

“....Upaya penguatan organisasi kelembagaan di Desa Simarlelan khususnya untuk BPD belum pernah dilaksanakan, karena untuk kegiatan semacam itu masih bergantung dari Pemerintah Daerah dan jikapun dari pemerintah daerah mengadakan kegiatan semacam itu maka yang dapat mengikutinya sangat terbatas....” (wawancara 26 April 2024)

Berdasarkan wawancara diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya penguatan organisasi kelembagaan untuk BPD belum maksimal salah satunya penempatan pegawai dilakukan berdasarkan hasil seleksi dan tidak dibatasi jabatan yang akan dipilih, jabatan baru akan

dirotasi atau dimutasi jika sudah definitif dan sudah melewati tahapan evaluasi kinerja BPD oleh kepala desa selanjutnya organisasi kelembagaan di desa Simarlelan belum ada.

2. Faktor Penghambat Upaya Capacity Building Bagi Aparatur Desa dan Badan Permasyarakatan Desa di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam upaya peningkatan kemampuan aparatur desa dan BDP ada beberapa hambatan yang dihadapi. Berdasarkan temuan yang didapatkan oleh peneliti, terdapat dua faktor penghambat yang dihadapi yakni:

a. Faktor penghambat internal

Berdasarkan wawancara dengan Agusman Gulo selaku Kaur Umum dan Pelaksana desa Simarlelan memaparkan bahwa :

“.....Setelah saya dilantik menjadi aparatur di Desa Simarlelan kegiatan peningkatan kemampuan yang saya dapatkan sangat minim sekali selama tiga tahun berjalan saya sendiri baru pernah sekali mendapatkan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi saya sebagai kaur umum dan perencanaan sehingga tentunya saya butuh banyak penyesuaian karena belum sepenuhnya memahami Tupoksi dan cara pengerjaannya. Sehingga untuk menyasati terkadang saya konsultasi dengan rekan aparatur lain itupun tidak sepenuhnya menjadi solusi yang tepat.....” (wawancara, 26 April 2024)

Lebih lanjut wawancara dengan Jusianto Laoli selaku Sekretaris desa Simarlelan mengemukakan bahwa:

“.....Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan aparatur dilaksanakan secara internal di desa seperti mengontrol kinerja aparatur, pelatihan, diskusi dan itupun banyak keterbatasan dalam hal narasumber, materi yang tidak beragam, dan dana yang terbatas. Karena desa belum memiliki anggaran dana untuk melakukan pelatihan secara formal sehingga pemateri terbatas dari internal desa saja dan materi yang dibagikan kepada perangkat desa itu-itu saja. Sementara pelatihan dari Pemerintah Daerah yaitu pelatihan siskuedes dilakukan maksimal dua kali setahun itupun dilaksanakan secara teknis tidak substansial sehingga tujuannya tidak jelas menyebabkan Aparatur desa sering mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan....” (wawancara, 22 April 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pasrah Lindung Gulo selaku Kasi Pemerintahan desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“...Penataan struktur organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran Hingga saat ini masih ada yang belum sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai sehingga masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksi dan pekerjaan yang diberikan selain itu stuktur tugas untuk desa Simarlelan masih sangat minim yang terfokus dalam bidang pelayanan dan pemerintahan. Selain itu masih minimnya sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi seperti kantor kepala desa yang masih belum milik sendiri dalam status meminjam, terbatasnya jumlah peralatan dan perlengkapan lainnya seperti komputer, printer dll...” (wawancara, 26 April 2024)

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penghambat internal yang dihadapi dalam upaya peningkatan kemampuan aparatur dan BPD diantaranya yaitu : minimnya pelatihan, minimnya anggaran dan minimnya sarana dan prasarana.

b. Faktor penghambat eksternal

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Semi Eli Gulo selaku Kepala Desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“.....Peningkatan kemampuan aparatur melalui pendidikan lanjutan ataupun izin belajar belum pernah kami lakukan, sementara pelatihan yang diperuntukkan untuk aparatur desa sendiri belum dilakukan secara keseluruhan, biasanya yang mendapat pelatihan dari Pemda hanya bidang khusus yang perodesasinya hanya sekali setahun selebihnya belum pernah mendapatkan pelatihan sehingga tingkat ketercapaian kemampuan aparatur dengan pelatihan yang bisa dikatakan sangat minim sangat jauh dari harapan. “ (Wawancara, 18 April 2024).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Julius Mendrofa Selaku Kaur Keuangan Desa Simarlelan yang mengatakan bahwa:

“...Upaya untuk meningkatkan kemampuan perangkat desa dilakukan dengan pelatihan. Pemda khususnya DPM telah mengadakan kegiatan pelatihan diantaranya pelatihan administrasi pemerintahan, keuangan dan aset, dan perencanaan pembangunan namun yang mengikuti pelatihan terbatas hanya 1 orang yang dilakukan secara bergiliran dengan priderisasi sekali setahun dalam hal ini yang menjadi kendala DPM tidak dapat melakukan pelatihan sesering mungkin karena terbatas di anggaran dan kalau kami yang memfasilitasi pelatihan untuk desa belum bisa melibatkan keseluruhan aparatur kecuali desa yang mengadakan mungkin bisa melibatkan keseluruhan aparatur. hal ini tentunya sangat kurang sementara desa Simarlelan termasuk desa yang baru mengalami pemekaran dan secara internal belum pernah melakukan kegiatan pelatihan karena belum adanya dana yang dianggarkan untuk melaksanakan pelatihan. “ (wawancara, 22 April 2024).

Lebih lanjut disampaikan oleh Bapak Fatizanolu Waruwu selaku Ketua Badan Permusyawaratan Desa Simarlelan mengatakan bahwa:

“.....Peningkatan kemampuan khusus untuk BPD di desa Simarlelan sendiri belum pernah dilakukan kendalanya keterbatasan anggaran dari desa dimana dana yang dianggarkan terfokus pada dana operasional dan gaji, sementara dana untuk pelatihan, sosialisasi ataupun bimtek yang diperuntukkan kepada BPD belum tersedia. Namun ada pelatihan yang dilakukan oleh Pemda seperti pelatihan perencanaan pembangunan biasanya yang dapat pelatihan hanya sekdes, kasi, kaur dan ketua BPD itupun tidak ada ukuran waktu yang jelas dan tidak ada evaluasi yang dilakukan setelah menerima pelatihan....” (wawancara, 24 April 2024).

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penghambat eksternal yang dihadapi dalam upaya peningkatan kemampuan aparatur dan BPD diantaranya yaitu : pelatihan yang terbatas, keterbatasan anggaran dan tidak adanya evaluasi.

Tabel 4.3 Analisis SWOT Desa Simarlelan

Internal	<i>Strength (S) / Kekuatan</i> 1. Akses yang mudah menuju ke desa.	<i>Weakness (W) / Kelemahan</i>
----------	---	---------------------------------

<p>Eksternal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Aparatur dan lembaga desa yang lengkap. 3. Sudah adanya beberapa fasilitas yang dapat digunakan walaupun tidak maksimal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sumber daya manusia yang belum maksimal 2. Jarang mendapatkan pelatihan 3. Anggaran untuk kegiatan peningkatan kemampuan aparatur dan lembaga desa minim 4. Fasilitas desa sangat minim
<p><i>Opportunities</i> (O) Peluang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Termasuk desa yang baru mengalami pemekaran, sehingga semangat aparatur desa, lembaga desa dan masyarakat masih tinggi. 2. Terdapat pelatihan rutin yang dapat di ikuti oleh pegawai-pegawai tertentu 	<p>Strategi SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menambah fasilitas penunjang kegiatan desa 2. Memberdayakan aparatur dan lembaga dengan baik seperti menambah kegiatan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tupoksi. 3. Menjalin kerjasama yang baik dengan pihak-pihak yang dianggap berpotensi dalam memberikan dampak positif untuk kemajuan desa. 	<p>Strategi WO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlunya kegiatan pelatihan yang lebih maksimal dengan disertai oleh evaluasi untuk melihat sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu memberikan dampak yang baik. 2. Pemberdayaan Desa untuk lebih berupaya lagi agar anggaran untuk kegiatan peningkatan kemampuan dapat maksimal 3. Berupaya untuk menambah fasilitas yang dibutuhkan desa.
<p><i>Threat</i> (T) Ancaman</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak Aparatur yang masih baru dan tidak paham dengan tupoksi masing-masing. 2. Kurang proaktif nya pemerintah daerah dalam memfasilitasi kegiatan pelatihan 3. Tidak adanya evaluasi setelah mengikuti kegiatan peningkatan kemamp. 	<p>Strategi ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berupaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur baru agar nyaman dengan tugas yang diemban 2. Melakukan pengkajian ulang terkait kurang proaktifnya pemerintahan daerah. 3. Berupaya untuk selalu melakukan evaluasi setelah pelaksanaan kegiatan pelatihan. 	<p>Strategi WT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menambah fasilitas yang belum ada serta memelihara fasilitas yang sudah ada.

Setelah dilakukannya analisis SWOT untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada di Desa Simarlelan, selanjutnya yaitu menentukan alternatif strategi yang bisa digunakan untuk peningkatan kemampuan aparatur dan BPD di desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan, diantaranya adalah:

1. Mengupayakan untuk meningkatkan kemampuan aparatur desa dan BPD dengan memaksimalkan kegiatan pelatihan yang disertai dengan evaluasi setelah mengikuti kegiatan pelatihan tersebut.

2. Menambah fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kegiatan desa
3. Menjalin kerjasama yang baik dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan desa.
4. Melakukan pengkajian ulang terkait mengapa pemerintahan daerah kurang proaktif dalam memfasilitasi kegiatan pelatihan di desa Simarlelan.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menambah fasilitas yang belum ada serta memelihara fasilitas yang sudah ada.
6. Memberdayakan aparatur dan lembaga dengan baik seperti menambah kegiatan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan dalam melaksanakan topuksi.

Pembahasan

1. Upaya Capacity Building Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dalam melihat bagaimana *Upaya Capacity Building* Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan maka dari itu peneliti menggunakan dua dimensi untuk mencapai hal tersebut berdasarkan konsep peningkatan kapasitas menurut Grindle dalam Maani (2014:65) antara lain a) pengembangan sumber daya manusia; dan b) penguatan organisasi kelembagaan.

a. Pengembangan sumber daya manusia

Singodimejo dalam Yoman (2016) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses setiap personal siap dan mampu dalam mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi, biasanya berkaitan dengan dengan peningkatan kemampuan intelektual dalam upaya melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar lebih profesional optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang dimaksud dibagi menjadi dua bagian yaitu pelatihan diklat dalam jabatan dan kegiatan non diklat. Pelatihan diklat dalam jabatan yang dimaksud meliputi diklat kepemimpinan, fungsional dan diklat teknis sementara kegiatan non diklat dapat berupa workshop, seminar dan pameran. Pelatihan ini penting dilakukan karena dapat meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan nagari berkenaan dengan jabatan yang diembannya.

Namun dalam pelaksanaannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia di desa Simarlelan yang dilakukan Pemerintah Daerah Khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat belum memberikan kesempatan yang terbilang cukup dimana kegiatan pelatihan hanya terfokus untuk hanya diminta satu orang perwakilan untuk hadir dalam kegiatan pelatihan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara internal dalam arti diusahakan atau diselenggarakan oleh pemerintah desa pun tidak maksimal karena keterbatasan anggaran untuk mengadakan orang yang professional untuk program tersebut.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat menghadapi beberapa tantangan dalam melaksanakan program pelatihannya. Pertama, sesi pelatihan hanya ditawarkan setahun sekali, yang sangat tidak memadai untuk desa yang masih baru mengalami pemekaran dan sedang dalam tahap penyesuaian. Desa-desa ini membutuhkan sumber daya yang memadai dan tenaga kerja terampil untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kedua, selama tiga tahun terakhir, pejabat daerah dan BPD lainnya tidak dapat mengikuti program karena hanya terbuka untuk satu perwakilan dari profesi tertentu.

Ketiga, kurangnya kekhususan dan kejelasan dalam tujuan karena keumuman pelatihan dan kurangnya substansi. Keempat, berdasarkan paparan yang disampaikan oleh Ketua BPD setiap pelatihan yang diterima tidak dilakukan evaluasi sehingga tidak ada kejelasan apa yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

Selain Kegiatan pelatihan juga dilakukan melalui kegiatan penyuluhan yang diadakan oleh Pemda dan pengabdian masyarakat kegiatan penyuluhan meliputi penyuluhan dari dinas pertanian, kepolisian, Damkar, dan BPBD.

Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, Pemerintah Daerah harus mendukung dan memberi wewenang kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan tinggi. Ini adalah cara lain yang dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam beroperasi secara mandiri, diperlukan kerja sama dengan lembaga pendidikan seperti sekolah, universitas, dan lembaga terkait lainnya dalam rangka menyelenggarakan kegiatan pendidikan lanjutan atau izin belajar. Akibatnya, saat ini tidak ada program dan tidak ada izin belajar formal dari desa.

b. Penguatan organisasi kelembagaan

Mangkuprawira (Yoman, 2016) mendefinisikan penempatan aparatur sebagai proses penugasan kembali seorang karyawan ke posisi baru. Mengikuti prosedur seleksi yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, personel ini ditempatkan. Untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan dengan kemampuan terbaik mereka, penempatan kerja harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan masing-masing kandidat. Prosedur penempatan harus diikuti untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan, yang ditetapkan oleh hasil dari prosedur seleksi sebelumnya. Kegiatan ini harus direncanakan dan dilaksanakan secara teratur karena dapat berdampak pada produktivitas dan loyalitas pekerja. Penempatan orang dimungkinkan setelah pendidikan dan pelatihan karena, karena orang tersebut telah memperoleh informasi dan kemampuan melalui proses ini, jelas diperlukan untuk maju dalam posisi mereka atau berganti pekerjaan.

Sayangnya, ketika datang ke eksekusi, penempatan aparatur dan BPD biasanya tidak sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, dan ketika seorang karyawan menerima suatu posisi, tidak ada batasan pada posisi yang dapat dipilih karena tidak dipilih oleh kepala desa dalam arti krusial yang bersedia dijalankan oleh setiap jabatan. Akibatnya, karyawan menghadapi sejumlah tantangan, seperti fakta bahwa beberapa tidak menyadari tanggung jawab khusus mereka dan tidak memiliki kemampuan untuk memahami tugas. Banyak pegawai yang merasa sulit untuk memahami instruksi dan melakukan tugas yang diberikan karena waktu yang digunakan untuk penyelesaian pekerjaan yang relatif lambat, bahkan jika tujuannya telah ditetapkan.

Cara lain desa Simarlelan memanfaatkan praktik kerja mutakhir, berbasis ilmiah dan teknologi adalah melalui program e-Tambertara, yang diperkenalkan pada tahun 2021 untuk membantu menangani berbagai bentuk kontak yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sayangnya, kurangnya dana telah membuat program tidak dapat dioperasikan saat ini, membutuhkan perawatan manual dari setiap pesan.

Selain itu, Desa Simarlelan masih meminjam kantor karena kurangnya infrastruktur, fasilitas, dan dukungan pekerjaan lainnya seperti bangunan, selanjutnya masih terdapat kekurangan fasilitas kantor seperti jumlah komputer yang terbatas dimana sebaiknya setiap bidang memiliki minimal satu unit komputer selain itu belum tersedianya ruangan rapat sehingga jika ada agenda rapat maka desa Simarlelan melakukan rapat diluar gedung kantor hal ini tentunya kurang kondusif bila diadakan kegiatan. Kemudian desa Simarlelan hanya memiliki satu lembaga yaitu BPD, meskipun demikian, ini telah memberi organisasi masyarakat lokal lebih banyak otoritas, seperti yang mempromosikan pariwisata, pertanian, dan pemuda, meskipun saat ini, organisasi pemuda hanya dalam posisi pasif.

2. Faktor Penghambat Upaya Capacity Building Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan.

a. Faktor penghambat internal

- 1) Rendahnya kualitas sumber daya manusia, BPD dan pemerintah desa dapat dikatakan memiliki sumber daya manusia berkualitas rendah. pendidikan aparatur yang khas didominasi oleh lulusan SMA/SMK; hingga masih ada yang lulusan SMP dan paket C sampai ada beberapa yang masih lulusan SD. Hal ini dikarenakan tidak adanya peralatan yang cukup dan BPD dengan latar belakang pendidikan S1. Hal ini tentunya akan menimbulkan perbedaan cara pandang dalam menemukan solusi pemecahan masalah dan dalam memahami perintah walaupun beberapa diantaranya sudah memiliki pengalaman dalam masa kerja namun pengalaman hanya terbatas pada bidang tertentu sementara pengetahuan dibidang lain masih terbatas. Sehingga untuk menunjang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun program harus dilakukan dengan pelatihan dan sosialisasi yang membutuhkan waktu dan dana yang besar.
- 2) Minimnya Anggaran, karena kurangnya dana untuk pelatihan aparatur dan lembaga BPD, upaya peningkatan kemampuan perangkat dan anggota BPD dari desa Simarlelan sendiri belum selesai. Tentu saja, mengadakan pelatihan dengan personel sumber daya pemerintah kabupaten akan menghabiskan banyak uang, dan dana yang tersedia terutama dimaksudkan untuk gaji staf dan operasi kantor.
- 3) Sarana dan prasarana yang tidak memadai di desa Simarlelan seperti kantor kepala desa belum milik sendiri masih status meminjam, selanjutnya peralatan dan fasilitas kantor juga masih kurang seperti belum tersedianya ruangan rapat, komputer dan printer memang sudah ada namun masih perlu adanya tambahan dan fasilitas pendukung lainnya sehingga kurang menunjang kelancaran jalannya pekerjaan yang diberikan.

b. Faktor penghambat eksternal

- 1) Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sangat minim, pelatihan yang diberikan hanya ditawarkan setahun sekali, yang dapat dianggap sangat minim, dan tidak hanya terfokus pada desa-desa yang relatif baru untuk perluasan bagi peserta yang dapat berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan itu sendiri. Selain itu, Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan kurang maksimal di dalam memberikan kegiatan pelatihan dimana hanya perwakilan satu orang yang dapat mengikuti kegiatan pelatihan. Selain itu, pelatihan yang diberikan secara teknis kurang, menciptakan ambiguitas mengenai tujuan dan meninggalkan pemerintah desa dan pejabat BPD yang berpartisipasi di dalamnya dengan tingkat kinerja sedikit atau di bawah rata-rata.
- 1) Tidak adanya evaluasi yang dilakukan setelah aparatur maupun BPD mengikuti kegiatan atau program peningkatan kemampuan sehingga tidak dapat diketahui sejauh apa kegiatan tersebut memberikan manfaat kepada peserta yang mengikutinya.
- 2) Tidak ada anggaran yang di khususkan untuk kegiatan peningkatan kemampuan aparatur desa dan BPD. Bahkan jika DPM memfasilitasi pelatihan untuk desa, jumlah peserta terbatas pada satu perwakilan dari bidang khusus karena kurangnya dana untuk program pelatihan. Selain itu, ada sumber daya dan dukungan keuangan yang tidak mencukupi sehubungan dengan jumlah masyarakat yang mengambil bagian dalam program ini. Oleh karena itu, pemerintah daerah tidak dapat menyelenggarakan acara pelatihan sesering mungkin.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Upaya *Capacity Building* Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan Dapat dikatakan bahwa hal tersebut tidak maksimal karena masih terdapat sejumlah isu dan tantangan yang ada, antara lain fakta bahwa kegiatan pelatihan sangat sedikit, jumlah peserta pelatihan yang terbatas, anggaran yang terbatas, dan tidak adanya evaluasi pasca kegiatan. *Kedua*, penempatan aparatur pada umumnya belum sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, belum tersedianya sarana dan prasarana dan penunjang kerja lainnya.
2. Faktor Penghambat Upaya *Capacity Building* Bagi Aparatur Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi di Desa Simarlelan Kabupaten Tapanuli Selatan. *Pertama* penghambat internal yaitu keterbatasan narasumber, materi yang disajikan tidak beragam dan keterbatasan anggaran. Kurangnya dana untuk pelatihan formal, rendahnya kualitas sumber daya manusia di desa Simarlelan dalam situasi saat ini, dan kurangnya infrastruktur dan layanan pendukung dusun adalah penyebabnya. Dua kendala eksternal tersebut adalah kelambanan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam memfasilitasi kegiatan pelatihan, fakta bahwa Pemerintah Daerah hanya melakukan pelatihan setahun sekali di awal tahun, dan kurangnya evaluasi yang mengikuti pelatihan untuk mengetahui dampak dari pelatihan yang dilakukan.

Melihat masih adanya faktor penghambat dalam upaya pengembangan kemampuan aparatur desa dan BPD, maka dapat diambil saran antara lain. Diantisipasi bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan akan mengambil pendekatan yang lebih agresif dalam mendukung inisiatif yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan perangkat daerah dan BPD di daerah Simarlelan. Selain itu untuk setiap pelatihan yang diberikan sangat perlu dilakukan evaluasi agar bisa mengetahui apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan desa atau belum. Pemerintah Desa Simarlelan juga perlu mengusahakan bagaimana caranya agar mampu melakukan kegiatan peningkatan kemampuan aparatur desa dan BPD secara internal, dalam arti tidak selalu bergantung kepada pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Andi Samsu. 2015. Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 8, No 2.
- Laily, S. B. N. M., Nasution, R. D., & Harsono, J. (2022). ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN PERANGKAT DALAM MENDUKUNG PEMBANGUNAN DESA MANUK KECAMATAN SIMAN KABUPATEN PONOROOGO. *Analisis Tingkat Pendidikan Perangkat Dalam Mendukung Pembangunan Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo*, 6(3), 10017-10023.
- Maani. 2014. Peningkatan SDM Aparatur Pemerintahan Nagari Melalui Strategi Capacity Building. *Suluah Bendang Jurnal Ilmiah*, Vol XIV, No 1
- Yoman, dkk. 2016. Kualitas sumber daya aparatur dalam mencapai tujuan pembangunan di distrik yamo kabupaten puncak jaya provinsi papua. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 4, No 1.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014