

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pembangunan nasional yang multi dimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah bahkan sampai tingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. Tepatlah jika wilayah desa menjadi sasaran penyelenggaraan aktifitas pemerintahan dan pembangunan, mengingat pemerintah desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerinthan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam pembangunan Nasional yang menyeluruh maka salah satu aspek yang dahulu perlu dibangun adalah kapasitas pemerintah desa dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber-sumber pendapatan asli desa.

Dengan mengelolah aset-aset desa yang ada secara maksimal maka akan dapat meningkatkan pendapatan asli desa yang dapat membantu membangun kehidupan masyarakat desa itu sendiri. Dalam proses pengelolaan tidak selamanya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, banyak hambatan-hambatan dalam proses pelaksanaannya.

Dalam konteks peningkatan kapasitas pemerintah desa dalam proses pengelolaan dan pemanfaatan aset-aset desa penulis menyimpulkan berdasarkan hasil analisa terhadap data dan hasil wawancara yang diperoleh dalam penelitian dengan membaginya dalam dua aspek pembahasan yaitu dilihat dari pengembangan sumber daya manusia dan pengaturan kondisi lingkungan kerja.

#### 1. Pengembangan sumber daya manusia

Dalam proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber-sumber pendapatan asli di desa Baumata hal yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia dari para aparatur desa tersebut, karena dengan memiliki sumber pengetahuan yang bagus maka proses pengelolaan dan pemanfaatan aset-aset desa akan berjalan dengan baik. Bentuk pengembangan sumber daya manusia yang sejauh ini dilakukan adalah:

a. Training / pelatihan

Training atau pelatihan kepada para aparatur desa Baumata sejauh ini belum dilakukan secara intensif atau berkelanjutan sehingga para aparatur desa mengalami kesulitan dalam mengolah beberapa aset-aset desa yang ada.

b. Pemberian upah

Faktor lain yang berpengaruh dalam pembentukan sumber daya manusia adalah pemberian upah, hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja atau melaksanakan tugas. Pemberian upah kepada para aparatur pemerintah desa Baumata sejauh ini sudah dilakukan dengan baik berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Pengaturan kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat membentuk aura positif pada setiap pegawai desa sehingga para pegawai akan lebih fokus dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja di kantor desa Baumata berdasarkan hasil observasi masih belum bisa dikatakan nyaman untuk bekerja yang dikarenakan ruangan kantor desa yang tersedia masih terbatas sehingga ruangan yang disediakan untuk para pegawai desa juga dijadikan tempat penyimpanan dokumen-dokumen desa.

d. Sistem rekrutmen yang tepat

Sistem rekrutmen para aparatur desa Baumata masih dilakukan dengan cara sederhana hal ini juga disesuaikan dengan kondisi masyarakat desa itu sendiri yang dimana ketertarikan untuk menjadi pelayan masyarakat masih belum diminati.

## 2. Penguatan organisasi

Dalam menjalankan visi dan misi pemerintah desa selain pengembangan sumber daya manusia hal lain yang harus diperhatikan adalah penguatan organisasi yang meliputi profesionalitas para aparatur dalam bekerja maupun sistem kerja yang diberlakukan dalam instansi tersebut. bentuk penguatan organisasi yang terjadi di desa Baumata adalah:

### a. Penataan sistem yang insentif

Penataan sistem yang insentif dimaksudkan adalah bagaimana sebuah sistem kerja yang dilakukan secara terus menerus atau berkelanjutan sehingga apa yang direncanakan bisa tercapai. Salah satu bentuk penataan sistem kerja yang insentif di desa Baumata adalah keberhasilan dalam pengelolaan salah satu aset desa yakni sumber daya air yang sampai saat ini dikelola menjadi berbagai sumber kontribusi pendapatan asli desa. Namun ada beberapa aset-aset desa yang belum berhasil dikelola oleh pemerintah desa yang dikarenakan keterbatasan pengetahuan dalam pengelolaan aset-aset tersebut.

### b. Pemanfaatan personil yang ada

Jumlah aparatur pemerintahan desa Baumata saat ini mencapai 11 orang yang dimana setiap anggota memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing, berdasarkan hasil wawancara, setiap anggota sejauh ini bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dan tentunya setiap anggota bisa saling melengkapi ketika ada hambatan-hambatan dalam bekerja.

### c. Kepemimpinan dan komunikasi

Bentuk penguatan organisasi salah satu hal yang perlu dijadikan dasar adalah bentuk kepemimpinan dan komunikasi. Hal ini sangat berperan penting dalam bekerja, kepemimpinan dan komunikasi yang baik akan menciptakan sebuah hubungan kerja yang baik pula. Hal inilah yang terjadi diantara para aparatur pemerintah desa. Bentuk kepemimpinan yang dilakukan ialah kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan yang dimana seorang pemimpin dalam hal ini kepala desa tidak membatasi ruang komunikasi dengan para pegawainya sehingga segala persoalan yang terjadi dalam bekerja dapat langsung diketahui oleh pemimpin dalam hal ini kepala desa. Begitupun dengan komunikasi yang terjadi diantara para pegawai tersebut yang memakai bentuk komunikasi sehari-hari.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan yang disajikan berdasarkan hasil analisa data, maka perlu adanya saran yang disampaikan untuk dapat dipertimbangkan dan menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak terkait maupun pihak lain yang tentunya mempunyai persoalan yang sama dengan masalah yang dikaji. Saran dari aspek:

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- A. Kepada para pemangku kebijakan dalam hal ini pemerintah daerah dan pemerintah kecamatan agar pemberian pelatihan kepada para aparatur desa harus lebih dioptimalkan dan dilakukan secara berkelanjutan sehingga para aparatur desa mempunyai pengetahuan dalam mengelolah dan memanfaatkan sumber-sumber pendapatan asli desa.
- B. Diharapkan kepada pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan ikut bekerja sama dalam melakukan pembenahan atau renovasi kantor desa sehingga dalam

melaksanakan tugas sehari-hari dapat berjalan dengan baik, terciptanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

- C. Dalam sistem rekrutmen aparatur desa yang sejauh ini masih dilakukan secara sederhana dan kebanyakan didominasi oleh orang tua agar lebih ditingkatkan dengan merekrut putra-putri daerah yang masih memiliki spirit kerja tinggi, daya juang serta memiliki tenaga yang masih kuat.

## 2. Penguatan Organisasi

Pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan hendaknya lebih berkoordinasi dengan pemerintah desa dalam membantu mengelolah sumber-sumber daya yang ada didesa secara intensif atau berkelanjutan agar pengelolaan dan pemanfaatan sumber-sumber daya tersebut dapat terus menerus dilakukan yang tentunya dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan desa sebagai bentuk wujud dari penataan sistem kerja yang intensif.

## Pedoman Wawancara

### **I. Penjelasan Umum**

1. Penelitian ini semata-mata bertujuan ilmiah dalam kaitannya dengan tugas akhir.
2. Hasil penelitian tidak dipublikasikan kepada khalayak atau pihak manapun.
3. Mohon kesediaan bapak, ibu dan saudara/i untuk memberikan jawaban secara tepat jujur demi kelancaran dan ketepatan analisa hasil penelitian.
4. Atas kesediaan bapak, ibu dan saudara/i dalam meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, peneliti menyampaikan terima kasih.

### **II. Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Pekerjaan :

### **III. Daftar Pertanyaan Wawancara**

#### Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Dalam proses penyelenggaraan pemerintah Desa, apakah kegiatan Training pernah dilakukan dalam upaya peningkatan kapasitas pemerintah Desa?
2. Jikapernah, bentuk training sepertiapa yang dilakukandanbagaimanaimplementasidari training tersebut?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pemberian upah yang diperoleh menjadi salah satu faktor penyemangat Bapak/Ibu dalam bekerja?

4. Menurut Bapak/Ibu, dengan kondisi lingkungan kerja, baik sarana maupun prasarana yang dimiliki saat ini dapat memberikan kenyamanan dan keefektifitas dalam bekerja?
5. Bagaimana proses rekrutmen aparatur desa yang terjadi di Desa Baumata?
6. Apakah dalam merekrut atau pengangkatan aparatur Desa disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (peraturan menteri dalam negeri no 83 tahun 2015)?

#### A. Penguatan Organisasi

1. Bagaimana bentuk penataan sistem pemerintahan yang dilakukan oleh desa dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya?
2. Apakah dilakukan secara Intensif?
3. Apakah dengan jumlah aparatur Desa yang ada sudah sangat membantu dalam proses penyelenggaraan pemerintah Desa?
4. Dalam proses penyelenggaraan pemerintah Desa saat ini, menurut Bpk/Ibu bagaimana karakter atau sifat kepemimpinan yang dirasakan saat ini?
5. Bagaimana bentuk hubungan komunikasi antara kepala Desa dengan perangkat Desa ataupun sebaliknya dan bagaimana hubungan komunikasi antar sesama perangkat Desa?

#### **Catatan**

Pertanyaan-pertanyaan yang di buat dalam pedoman wawancara ini merupakan pertanyaan penuntun dan akan berkembang pada saat penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daniel Rickett dalam Hardjanto, 2006. *Definisi dan Tujuan Pengembangan Kapasitas*
- Dokumen Desa Baumata. 2015. *Buku Profil Desa*
- Erlin Damayanti. 2015 *Strategi Capacity Building Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Potensi Kampung Ekowisata Berbasis Masyarakat Lokal (Studi di Kampoeng Ekowisata, Desa Bendosari, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Grindle, M.S., (editor). 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, MA: Harvard Institute for International Development. Boston.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI). 2012. *Pengertian Kapasitas*
- Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa poin ke-10
- Permendagri No 1. 2016 pasal 1 ayat 5 *tentang Aset Desa*
- Prof. Drs. A. W. Widjaja, 2008. *Pemerintahan Desa*. Pt. Grafindo Jakarta.
- Profil Desa Baumata, Kec. Taebenu, Kab. Kupang dan papan monografi desa Baumata. 2015 *Jumlah pekerjaan penduduk Desa Baumata*.
- Randy Aristia. 2015. *Studi tentang kemampuan aparatur Desa dalam pelayanan Administrasi Kependudukan di Kampung Datarh Bilang Baru Kecamatan*

Richard M, Steers.1984.*Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Rida Gandara.2008. *Capacity Building* Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi

Badan Hukum Miliki Negara. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.

Soeprapto. 2006. *Capacity Building*. Pt. Graha Mandiri, Jakarta.

Sugiyono 2009.*Metode Penelitian* , Jakarta .

Sugiyono.2012 .*Metode Penelitian* , Jakarta .

Tarance Morrison.2001. *Actionable Learning – A Handbook for Capacity*

*Building Through Case Based Learning*, ADB Institute. London.

Undang-Undang No 6. 2014, pasal 1 ayat 1 *Definisi Desa*

Undang-Undang No 6. 2016 pasal 76 ayat 1. *tentang Jenis aset desa.*

Yeremias. T. Keban. 2007. “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*”

sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, Jurnal Perencanaan

Pembangunan, Jakarta.