



KUALIFIKASI PENDIDIKAN NONFORMAL APARATUR PEMERINTAH DESA: STRATEGI DAN TANTANGAN

Rida Rimadani¹⁾, Sarwono²⁾, dan I Gede Eko Putra Sri Sentanu³⁾

Prodi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

Correspondence: E-mail: ridarimadani@student.ub.ac.id

ABSTRACTS

This research to analyze the Strategy and challenges of implementing capacity building for village officials through Non-formal education qualifications. Evaluation of the Village officials Capacity Development Policy (PKAD) explained that 24% of village officials in Indonesia have good capacity, while the remaining 76% have low capacity. This research uses descriptive research with a qualitative approach. This research determined two research focuses, namely the strategy carried out to increase the capacity of the village apparatus and the challenges of implementing the strategy. The capacity building strategy is carried out by using a capacity building approach that is measured through: leadership strategies, good program planning, effective management and implementation, and efficient use of resources owned. The challenge faced in an effort to increase capacity is a fluctuating budget condition accompanied by the number and distribution of regions that are less efficient in terms of accessibility. It is expected that the BBPD Malang can more consider cooperation with the organizers of non-formal education in order to improve the level of ability of trainees and village officials so that the training process runs optimally and effectively

Keyword: *apparatus competencies, educational qualifications, non-formal education, village officials, and strategies*

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 11 July 2019

Revised 19 August 2019

Accepted 22 September 2019

Available online 30 October 2019

1. PENDAHULUAN

Aparatur desa saat ini perlu mendapat perhatian khusus. Pada pemaparan Evaluasi Pengembangan Kapasitas Aparatur Desa (PKAD) menyebutkan bahwa dari 74.957 desa, kurang lebih 24% desa yang memiliki aparatur pemerintahan desa cukup baik. Sedangkan 76% dari keseluruhan desa yang ada di Indonesia masih memiliki aparatur

desa yang dibawah rata-rata atau masih rendah.

Minimnya kualitas aparatur desa tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti tingkat pendidikan aparatur desa yang beragam sehingga membuat kapasitas dan karakteristik belajar aparatur desa yang berbeda-beda). Oleh karena itu aparatur desa sebagai pemegang kewenangan dalam

pemerintahan desa yang juga berperan sebagai aktor pembangunan desa harus meningkatkan kapasitasnya.

Pembangunan kapasitas merupakan upaya untuk membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka, Sessions dalam Warsito dan Yuwono (2003: 5) pembangunan kapasitas dilakukan dengan melalui pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan.

Peningkatan kapasitas aparatur desa dilakukan dengan pengadaan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keahlian aparatur desa. Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kapasitas aparatur desa melalui Pasal 9 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2007 tentang Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Kelurahan yang selanjutnya disebut Pelatihan PMD. Pelatihan PMD adalah upaya meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku masyarakat dan aparatur penyelenggara Pemerintahan Desa/Kelurahan, sehingga mampu memberdayakan serta membangun diri dan lingkungannya secara mandiri.

Dalam implementasinya, pemerintah memberikan wewenang dalam pelaksanaan pelatihan aparatur dan pemerintah desa, dalam hal ini Kementerian Dalam Negeri dibawah Direktorat Jenderal Pemerintah Desa. Jenderal Bina Pemerintahan Desa merumuskan kebijakan pelatihan melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 106 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Balai Besar Pemerintah Desa yang kemudian disingkat BBPD.

BBPD mempunyai tugas sebagai wadah dan sarana pelatihan dan bimbingan teknis untuk aparatur dan pemerintah desa. Di Indonesia terdapat tiga BBPD, yaitu BBPD Malang, Yogyakarta dan Lampung. Pada pelaksanaan tugas sebagai fasilitator

pelatihan aparatur desa, BBPD mengalami beberapa hambatan dan tantangan.

Pelatihan aparatur dilaksanakan dengan menggunakan beberapa metode. Meninjau keadaan saat ini bahwa rata-rata aparatur desa memiliki kualifikasi pendidikan yang kurang memadai, maka penerapan pelatihan dengan pendekatan metode pembelajaran nonformal. Pendidikan nonformal merupakan sebuah kegiatan pendidikan yang terdapat sistem dan terarah yang kegiatannya berada di luar sekolah dan bertujuan untuk memperoleh pengetahuan, informasi, dan pelatihan atau bimbingan sesuai dengan kebutuhan guna mengembangkan keterampilan, sikap dan nilai-nilai. Oleh karena itu pendidikan nonformal bagi pemerintah dan aparatur desa dapat menjadi angin baru bagi aparatur dan pemerintah desa yang tidak memiliki pengalaman dan riwayat pendidikan.

Hambatan dan tantangan dalam proses peningkatan kapasitas yaitu terbatasnya jumlah anggaran dan waktu penyelenggaraan kegiatan pelatihan, terbatasnya tenaga pelatih baik dari segi kuantitas dan kualitas yang menyebabkan ratio pengajar dan peserta tidak seimbang. Serta lemahnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap hasil dan proses pelatihan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Observasi atau pengamatan pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati proses pelaksanaan pelatihan guna meningkatkan kapasitas aparatur desa. Observasi dilakukan selama 3 bulan. Metode selanjutnya yaitu berupa metode wawancara semi terstruktur.

Wawancara digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dengan melibatkan beberapa informan. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas Kepala Bidang Pelatihan Penataan dan

Administrasi Pemerintahan Desa, Kepala Bidang Pelatihan Kelembagaan, Kerjasama, keuangan dan aset desa, serta Kepala Sub bagian Penyusunan Program. Penetapan informan disusun atas dasar informan terlibat secara langsung dalam jangka waktu yang lama dan intensif pada proses pelatihan di kantor BBPD Malang.

Data pada dokumentasi digunakan untuk menunjang hasil penelitian dalam interpretasi data. Metode dokumentasi dilakukan dengan melihat dokumen LAKIP, Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan BBPD Malang dan dokumen lainnya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa di Lingkungan BBPD Malang

BBPD Malang dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator pelatihan aparatur dan pemerintahan desa telah menerapkan strategi dalam upaya meningkatkan kapasitas aparatur desa. Strategi BBPD Malang dalam menjalankan pelatihan yaitu dengan:

1. Strategi Kepemimpinan (*strategic leadership*)

Strategi kepemimpinan berperan sangat penting. Pada proses peningkatan kapasitas aparatur desa di BBPD Malang, pemimpin BBPD Malang memiliki kebijakan guna mendongkrak kuantitas dan kualitas pelatihan aparatur desa, yaitu melalui kebijakan pendekatan daerah. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Endang selaku Kepala Bidang Pelatihan Penataan dan Administrasi Pemerintahan Desa menyampaikan bahwa:

“Kita mencoba untuk melakukan pendekatan ke daerah, jadi mungkin daerah mereka punya anggaran dan butuh pelatihan apa, jadi kita kerja sama antar daerah. Apalagi wilayah kerja balai yang luas seperti itu menunggu anggaran dari balai tidak mungkin terpenuhi, sehingga mereka (daerah) kan punya anggaran sendiri, jadi

kalo mereka pengen mengadakan pelatihan gitu ya untuk dilatih balai jadi mereka menggunakan anggaran mereka dan kita yang memfasilitasi”. (Wawancara pada 1 Maret 2019 di kantor BBPD Malang)

2. Perencanaan Program (*program planning*)

Perencanaan program dalam pelaksanaan pelatihan aparatur desa adalah dengan melakukan kegiatan IKP atau Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. IKP dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan daerah yang membutuhkan pelatihan. Dengan adanya IKP pihak BBPD Malang dapat mengetahui apa saja yang dapat disiapkan dalam kegiatan pelatihan nantinya. Juga dapat ditetapkan penggunaan metode apa yang akan diterapkan dalam proses pembelajaran pelatihan. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan yang berupa kegiatan kunjungan pada daerah-daerah yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Propinsi yang diperkirakan membutuhkan pelatihan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Endang sebagai berikut:

“Seperti kemarin kita baru pulang dari Sulawesi Selatan melakukan identifikasi ke daerah-daerah yang ditunjuk dari propinsi mereka sebenarnya butuh pelatihan seperti apa sih? Terus kalo pelatihannya seperti itu materi yang dibutuhkan itu apa”. (Wawancara pada 1 Maret 2019 di kantor BBPD Malang)

Hal lain yang diperlukan dalam proses penyusunan IKP adalah dengan mengklasifikasikan peserta berdasarkan pada daerah. Hal ini disampaikan oleh bapak Rifa'i:

pengklasifikasian peserta berdasarkan kategori dan wilayah atau daerah. Seperti cluster Papua yang terdiri dari Propinsi Papua, dan Papua Barat. Cluster NTT dijadikan satu dengan Maluku dan Maluku Utara begitu juga dengan yang lain. Karena adat dan pola kebiasaannya berbeda (dengan daerah

yang lain). (Wawancara pada 28 Januari 2019 di kantor BBPD Malang)

BBPD dalam hal ini sebagai fasilitator kegiatan peningkatan kapasitas aparatur desa merencanakan program yang akan dilaksanakan dengan cara melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (IKP) guna mempermudah proses interpretasi kebutuhan pelatihan yang akan datang. Hal ini dilakukan guna memastikan kebutuhan peserta peningkatan kapasitas dan menyesuaikan kebutuhan mereka dengan bahan ajar yang akan diberikan. Selain kegiatan IKP, hal lain yang dilakukan BBPD Malang adalah pengklasifikasian peserta pelatihan berdasarkan daerah asal. Hal ini didasarkan pada daera-daerah yang serumpun (sama) dapat diclusterkan dalam satu kegiatan pelatihan. Pengklasifikasian daerah tersebut bertujuan untuk memudahkan pemetaan baik metode pembelajaran maupun pemahaman karakteristik peserta.

3. Manajemen dan Pelaksanaan (*management and execution*)

Tugas utama BBPD Malang adalah sebagai pelaksana pelatihan di bidang pemerintahan desa bagi kepala desa, perangkat desa, Badan Permusyawaratan Desa, lembaga kemasyarakatan desa, dan lembaga adat desa, pasal 2 Permendagri No. 106 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Pelaksanaan kegiatan pelatihan BBPD Malang diawali dengan menyusun petunjuk penyelenggaraan kegiatan. Penyusunan petunjuk pelatihan dimulai dengan penyusunan materi dan bahan ajar pelatihan dan penyusunan jadwal tentatif.

Metode pembelajaran yang dipakai oleh BBPD Malang disesuaikan dengan tema dan judul pelatihan. Selain disesuaikan dengan tema dan judul pelatihan, hal lain yang perlu diperhatikan adalah kondisi peserta. Oleh karena itu BBPD Malang menerapkan metode

pembelajaran khusus, hal tersebut disampaikan oleh Bapak Naswir:

“Jadi metode belajar kita menggunakan partisipatory andragogi. dengan melihat, yang mau kita berikan itu sifatnya pengetahuan, keterampilan atau afektif sikap. Jadi kita memilih metodenya dengan peragaan, simulasi atau juga melakukan kunjungan lapang dengan tujuan agar peserta melihat fenomena sehingga mampu merubah sikap mereka”. (Wawancara pada 1 Maret 2019 di kantor BBPD Malang)

4. Alokasi sumber daya

Sumber daya organisasi dalam BBPD Malang terdiri dari sumber daya Manusia dan juga sumber daya material lain berupa sarana, prasarana dan fasilitas pelatihan. Alokasi dana BBPD Malang digunakan untuk segala kebutuhan pelatihan dan biaya operasional balai serta anggaran belanja pegawai termasuk gaji. saat ini faktor yang paling dominan dirasakan adalah kebijakan pengurangan anggaran oleh pemerintah pusat yang mengakibatkan pada turunnya jumlah target peserta pelatihan. Sesuai dengan pernyataan dari bapak Rifa'i:

“Saat ini anggaran dari pusat menurun terus. Jadi kita dapat uang berapa, sehingga itu cuma buat pelatihan itu. Kalo targetnya besar, la targetnya tadi ya 2.870 itu. Pertahunnya sekitar segitu. Tiap tahunnya 30 angkatan dan 30 kabupaten. Jadi 1 angkatan itu ada 1 kabupaten, tinggal dikalikan kalo 30 angkatan x30 desa. Kita persebarannya bergantung pada anggaran juga”. (Wawancara pada 28 Januari 2019 di kantor BBPD Malang)

BBPD Malang dalam menyelenggarakan fungsi sebagai fasilitator didukung oleh sumber daya pegawai. Kondisi saat ini BBPD Malang memiliki 33 pegawai yang berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara). Berikut merupakan pernyataan Bapak Naswir tentang relevansi SDM dengan efektifitas pelaksanaan program pelatihan:

“Ketersediaan jumlah SDM, di Balai Malang ini SDM nya sedikit sekali. Dengan beban 14 propinsi kita hanya diberi PNS sejumlah 33 orang. 33 orang yang ditempat pelatihan hanya 16 orang. Jadi 16 orang dibebankan pekerjaan besar akhirnya kewalahan. Idealnya di dalam suatu bidang itu minimal sekitar 20 orang menurut saya”. (Wawancara pada 1 Maret 2019 di kantor BBPD Malang)

Dari beberapa pernyataan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa integrasi jumlah anggaran dan jumlah sumber daya yang dimiliki oleh suatu lembaga, dalam hal ini BBPD Malang dapat memengaruhi proses pelaksanaan pelatihan aparatur desa. Tingkat keoptimalan proses dan hasil pelatihan dapat ditingkatkan dengan peningkatan dan efisiensi sumber daya anggaran dan sumber daya manusia.

Tantangan dalam Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa

BBPD Malang mendapatkan beberapa permasalahan dalam menjalankan tugas pelatihan aparatur desa. Diantaranya yaitu:

1. Jumlah anggaran operasional BBPD Malang yang menurun secara signifikan. Jumlah anggaran yang didapatkan dari Ditjen Bina Pemeerintah Desa selama ini mengalami fluktuatif. Dalam kurun waktu empat tahun, dana yang diberikan mengalami penurunan. Penurunan anggaran berdampak langsung pada jumlah peserta pelatihan dan jumlah frekuensi pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPD Malang sepenuhnya pembiayaannya ditanggung oleh BBPD Malang, mulai dari kebutuhan akomodasi peserta sampai dengan kebutuhan selama

pelatihan berlangsung. Adapun anggaran yang dimiliki oleh BBPD dibagi untuk kegiatan operasional Balai dan untuk memenuhi kebutuhan BBPD seperti gaji pegawai maupun pemeliharaan sarana dan prasarana. Sehingga penurunan anggaran mengakibatkan dampak berkelanjutan terhadap kuantitas pelatihan.

2. Kondisi geografis dan kemampuan dasar aparatur dan pemerintah desa yang kurang memadai. Jika dibandingkan dengan cakupan wilayah BBPD di Yogyakarta dan di Lampung, BBPD Malang memiliki tanggung jawab wilayah yang paling luas. Ditambah lagi dengan secara geografis wilayah yang menjadi tanggung jawab BBPD Malang mayoritas berbentuk kepulauan kecil, sehingga aksesibilitas serta mobilitasnya membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang tidak sedikit. Kondisi geografis tersebut juga turut memngaruhi kepribadian dan kebiasaan masyarakatnya. Kebiasaan tersebut menciptakan pola pikir yang dianutnya. Masalah yang muncul adalah ketidak merataan pendidikan dan sulitnya memberikan pemahaman terhadap aparatur desa . Aparatur yang belum memiliki kualifikasi keahlian berdampak pada ketidak efektifan proses pelatihan.

3. Terbatasnya Proses monitoring dan evaluasi pada proses pelatihan peningkatan kapasitas aparatur desa. BBPD Malang hanya diberika kewenangan untuk memonitoring dan evaluasi peserta pelatihan pada *pre test* dan *post test*. Pengukuran evaluasi melalui kedua tes tersebut dinilai kurang efektif, mengingat

keberhasilan peserta pelatihan tidak dapat hanya dilihat melalui peningkatan atau penurunan hasil tes, melainkan proses monitoring dan evaluasi dilakukan dengan melihat unjuk kerja dan bagaimana perubahan perilaku antara sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan.

Tantangan-tantangan tersebut membawa dampak yang cukup signifikan terhadap proses pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas aparatur desa. Tantangan tersebut dapat menjadi penghambat sehingga ketercapaian visi dan misi program pelatihan menjadi tidak efisien. Pada penurunan anggaran menyebabkan keberlangsungan dan kuantitas kegiatan pelatihan tidak dapat menjangkau seluruh wilayah BBPD Malang dalam kurun waktu lima tahun. Ditambah dengan keadaan geografis wilayah yang mempersempit kesempatan pada beberapa daerah dengan aparatur desa yang memerlukan pelatihan. Dan minimnya monitoring dan evaluasi membuat pihak BBPD Malang kurang mendapatkan gambaran dari hasil pelatihan baik secara perilaku maupun secara penilaian. Hal tersebut berdampak pada proses penyusunan program pelatihan selanjutnya.

Strategi Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa di Lingkungan BPPD Malang

Sumber daya aparatur yang berkompeten akan menentukan kemajuan pembangunan desa. Guna meningkatkan keberhasilan pembangunan pemerintah yang berasaskan *good governance*, desa memerlukan SDM yang berkualitas yang berkompeten. penelitian yang dilakukan oleh Andi dkk (2016) memaparkan bahwa terdapat di tujuh desa di kabupaten Kutai Kertanegara, kondisi aparatur desa masih yang tidak mengenyam pen-

didikan. Hal itu menyebabkan pada rendahnya kemampuan dan keahlian aparatur desa dalam melaksanakan tugas dan dapat berakibat pada mal administrasi, (Andi, 2016).

Guna mengatasi permasalahan tersebut, peningkatan kapasitas dan kemampuan aparatur desa terus dilakukan. Senada dengan permasalahan diatas, penelitian lainnya mengungkapkan bahwa sumber daya manusia pemerintah desa baik secara kuantitas maupun kualitas, dinilai tidak mendukung terselenggaranya pemerintahan desa sesuai visi desa. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap rendahnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa (Sulismadi dkk, 2016).

Penelitian ini berupaya untuk memaparkan strategi apa yang layak diimplementasikan guna mencapai efektifitas kegiatan pendidikan dan pelatihan melalui pembelajaran gaya pendidikan formal. penyelenggara pelatihan yakni Balai Besar Pemerintah Desa di Malang (BBPD) sebagai fasilitator pelatihan pemerintah dan aparatur desa mempunyai kebijakan dalam upaya peningkatan kapasitas aparatur desa. Kebijakan tersebut berupa langkah-langkah strategis guna mencapai visi misi BBPD Malang. Implementasi strategi pelaksanaan pelatihan memperhatikan beberapa aspek yang dianalisa menggunakan teori oleh Sessions (1993) dalam Warsito dan Yuwono (2003: h.5) dimana kinerja suatu lembaga dalam melaksanakan pengembangan kapasitas diukur melalui:

1. Strategi Kepemimpinan (strategic leadership)

Strategi kepemimpinan merupakan sebuah upaya bagaimana pemimpin memberikan arahan atas kebijakan yang akan diimplementasikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi diukur melalui: 1) hubungan pemimpin dengan anggota 2)

struktur tugas 3) kekuasaan jabatan dimana seorang pemimpin mempunyai variabel mendayagunakan bawahan. Di BBPD Malang peran kepemimpinan ditunjukkan oleh proses penetapan kebijakan pendekatan daerah.

2. Perencanaan program (*program planning*)

Perencanaan program pelatihan pada BBPD Malang dilakukan oleh Sub bagian penyusunan program yang bertanggung jawab di bawah Bagian Tata Usaha. Perencanaan program pelatihan diawali dengan kegiatan IKP (Identifikasi Kebutuhan Pelatihan) atas daerah-daerah yang mengusulkan pelatihan. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dilakukan agar peserta pelatihan mendapatkan materi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. IKP juga membantu BBPD Malang dalam menetapkan metode pembelajaran yang akan digunakan dalam pelatihan.

Perencanaan metode pembelajaran sendiri dengan menetapkan materi ajar dan modul pelatihan serta aplikasi pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan. Untuk pelatihan sekretaris desa, BBPD Malang menggunakan metode praktik dengan berbasis IT.

3. Manajemen dan pelaksanaan (*management and execution*)

Konsep umum manajemen yaitu terdiri dari beberapa fungsi yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan monitoring (kontrol). Manajemen pelaksanaan pelatihan di BBPD Malang dilakukan dengan membuat perencanaan berupa IKP dan perencanaan metode pembelajaran yang akan diberikan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan jika terdapat 1 atau 2 kabupaten yang terdiri dari

berbagai desa mengajukan kegiatan pelatihan. Kabupaten tersebut mengkoordinir peserta pelatihan dari desa yang membutuhkan pelatihan. Umumnya pada 1 Kabupaten terdiri dari 2 orang pendamping dari kabupaten dan 30 peserta yang berasal dari berbagai desa.

Setelah melakukan perencanaan pelatihan, fungsi manajemen berikutnya adalah mengkoordinir para pendamping daerah guna melaksanakan pelatihan. Koordinasi dilakukan guna meminimalisir terjadinya kesalahan komunikasi antara pendamping dari kabupaten dengan pihak BBPD Malang. Selain koordinasi dengan calon peserta pelatihan, BBPD Malang juga melakukan koordinasi dan sinkronisasi program/kegiatan di lingkup Unit Pelaksana.

4. Alokasi sumber daya yang dimiliki (*resource allocation*)

Pengalokasian sumber daya merupakan upaya optimalisasi sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya dapat berupa sumber daya material maupun sumber daya manusia. Sumber daya material yang terdapat di BBPD Malang yaitu berupa sarana dan prasarana yang menunjang dalam proses pelatihan seperti ruang kelas, asrama peserta, perpustakaan, proyektor dan LCD dan lain-lainnya. Sumber daya material lain yaitu berupa sumber dana atau anggaran yang didapatkan dari Pemerintah Pusat melalui Direktorat Jenderal Bina Desa Kementerian Menteri Dalam Negeri.

Sumber daya lainnya yaitu berupa pagu anggaran yang didapat dari Ditjen Bina Pemerintah Desa. Kondisi anggaran yang diberikan oleh Ditjen Bina Pemdes mengalami fluktuasi. Pada rentang waktu 2015-2018 jumlah anggaran yang diberikan terus mengalami penurunan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada jumlah peserta dan

angkatan pelatihan. Semakin sedikit anggaran yang didapatkan, semakin sedikit pula jumlah angkatan dan peserta yang dapat dilatih

Tantangan dalam Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa

Tantangan strategi dianalisis melalui faktor penghambat yang ada dalam suatu kegiatan. Faktor penghambat serta tantangan yang dihadapi oleh BBPD Malang yaitu jumlah anggaran operasional BBPD Malang yang menurun secara signifikan penurunan anggaran tersebut berdampak pada kuantitas angkatan dan jumlah peserta pelatihan.

Penurunan anggaran terjadi karena pihak Kementerian Dalam Negeri dalam hal ini Ditjen Bina Pemerintah Desa membuat sebuah kebijakan pemangkasan anggaran kepada seluruh BBPD yang ada di Indonesia. Penurunan jumlah anggaran dinilai sangat fluktuatif, mengingat jumlah dan sebaran wilayah pelatihan BBPD Malang sangat luas jika dibandingkan dengan BBPD Lampung dan BBPD Yogyakarta.

Tantangan lainnya yaitu berupa kondisi geografis dari 14 propinsi yang dinaungi, 13 diantaranya merupakan daerah kepulauan kecil yang menyebabkan aksesibilitas dan transportasi membutuhkan anggaran lebih. Selain faktor geografis, hal lain yang menjadi tantangan adalah kondisi aparatur dan pemerintah desa yang beragam dan tingkat pendidikan yang umumnya masih rendah, atau bahkan tidak mengenyam pendidikan formal. kedua kondisi tersebut dapat memengaruhi efektifitas kegiatan pelatihan, dimana seharusnya biaya yang digunakan untuk transportasi jumlahnya lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan untuk proses pelatihan. Keragaman riwayat pendidikan dan kemampuan aparat desa juga menjadi sebuah tantangan. Pada desa yang belum

menerima sebuah perubahan dan kemajuan teknologi informasi membuat aparatur desa masih mengandalkan kegiatan pemerintahan yang konservatif.

4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Peningkatan kapasitas pada aparatur desa melalui kualifikasi pendidikan nonformal berupa pelatihan terstruktur perlu ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu semua pihak yang berkaitan dengan proses pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas aparatur desa harus mempunyai kualifikasi yang mumpuni dalam hal penyelenggaraan pelatihan.

Peningkatan kapasitas aparatur desa dilakukan dengan menggunakan pendekatan *capacity building*. *Capacity Building* diukur melalui beberapa kinerja yaitu: strategi kepemimpinan, perencanaan program yang baik, manajemen dan pelaksanaan yang efektif, dan efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Diharapkan pihak BBPD Malang dapat lebih mempertimbangkan kerjasama dengan pihak-pihak penyelenggara pendidikan nonformal guna meningkatkan taraf kemampuan peserta pelatihan dan aparatur desa agar proses pelatihan berjalan dengan optimal dan tepat guna.

Pendidikan nonformal difungsikan sebagai salah satu cara guna memperluas kesempatan pendidikan dan meningkatkan kemampuan kepada aparatur desa yang tidak memiliki riwayat pendidikan. Pada penelitian berikutnya diharapkan untuk memperdalam pada fokus peningkatan kapasitas aparatur desa melalui pendidikan nonformal. Penelitian tersebut diharapkan dapat menginterpretasikan variabel dan hasil penelitian secara kuantitatif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 106 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2007 tentang Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Kelurahan

Sulismadi, dkk. 2016. Model Penguatan Kapasitas Pemerintah Desa dalam Menjalankan Fungsi Pemerintahan Berbasis *Electronic Governance (E-Governance)* menuju Pembangunan Desa Berdaya Saing

Wahyudi Andi, dkk. 2016. Peningkatan Kapasitas Desa. Data Katalog PKP2A III LAN

Warsito dan Yuwono, Teguh. 2003. Otonomi Daerah *Capacity Building* dan Penguatan Demokrasi Lokal. Semarang: Puskodak Undip