

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian berupa wawancara dengan informan, observasi serta dokumentasi mengenai proses *capacity building* Pemerintah Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Nagari Kunangan Parik Rantang dilihat dari teori *capacity building* Grindle (1997) dengan mengacu kepada 3 (tiga) dimensi yaitu dimensi pengembangan sumber daya manusia, dimensi penguatan organisasi, dan dimensi reformasi kelembagaan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *capacity building* Pemerintah Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Nagari Kunangan Parik Rantang sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pendekatan-pendekatan yang dilakukan dalam upaya pengembangan kapasitas Organisasi Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang.

Pertama, Pada dimensi pengembangan sumber daya manusia Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang dalam pengelolaan keuangan nagari dilihat dari upaya yang dilakukan melalui kegiatan pelatihan (*trainging*) sudah dilaksanakan dengan baik yaitu melalui pelatihan secara khusus berupa penyusunan RKP Nagari dan APB Nagari, serta pelatihan secara umum berupa pelatihan teknis pengelolaan administrasi dan keuangan nagari yang ditujukan kepada aparatur Pemerintah Nagari yang ditunjuk sebagai Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Nagari (PTPKN). Selanjutnya, diberlakukannya gaji/upah setiap bulannya, akan tetapi gaji yang diterima oleh sebagian Perangkat Nagari masih

dibayarkan dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), sehingga gaji yang diterima tersebut dirasa tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang harus dilaksanakan. Disamping itu, dilakukannya pengaturan kondisi lingkungan kerja yang dibagi ke dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik. Secara fisik yaitu ditunjukkan dengan penambahan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari, serta melakukan pengaturan kondisi ruangan kerja. Sementara dari segi non fisik belum berjalan dengan optimal. Hal ini ditunjukkan dari lemahnya peran Wali Nagari dalam membangun iklim kerja di Kantor Wali Nagari Kunangan Parik Rantang. Akan tetapi, kekosongan tersebut dapat diisi oleh kepemimpinan Sekretaris Nagari dalam membangun iklim kerja yang kondusif di Kantor Wali Nagari Kunangan Parik Rantang. Terakhir dilihat dari sistem rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan syarat minimal pendidikan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, akan tetapi belum sesuai dengan kualifikasi jabatan. Hal tersebut disebabkan karena masih relatif rendahnya tingkat pendidikan masyarakat nagari, keterampilan, maupun pengetahuan terhadap bidang Pemerintahan. Sehingga mengakibatkan Pemerintah Nagari kesulitan untuk mendapatkan orang-orang yang berkompeten serta memiliki *performance* sesuai dengan bidangnya untuk mengisi posisi jabatan tertentu dalam Organisasi Pemerintah Nagari.

Dilakukannya pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur Pemerintah Nagari yaitu melalui upaya peningkatan kualitas maupun kuantitas Pemerintah Nagari serta perbaikan sarana dan prasarana tentu akan berimplikasi pada perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja Organisasi Pemerintah Nagari dalam

melaksanakan tugas pekerjaan, serta diharapkan dapat mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam aktifitas pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari ini di Nagari Kunangan Parik Rantang.

Kedua, Pada dimensi penguatan organisasi Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang dalam pengelolaan keuangan nagari dilihat dari aspek sistem insentif yaitu diberlakukannya tunjangan sebagai Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Nagari (PTPKN), akan tetapi masih dibayarkan dibawah aturan yang ada dan insentif yang diberikan masih terbilang rendah. Sementara itu, dilihat dari kepemimpinan Wali Nagari Kunangan Parik Rantang belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan pengarahan dan pengawasan yang minimal terhadap Perangkat Nagari serta dengan tingkat kedisiplinan Wali Nagari yang kurang. Akan tetapi kekosongan jabatan tersebut diisi oleh kepemimpinan Sekretaris Nagari yang dari segi latar belakang pendidikan dan juga kinerja lebih bagus dibandingkan Wali Nagari. Selanjutnya, dilihat dari aspek budaya organisasi yang ditunjukkan dengan tindakan dan upaya ke arah peningkatan hasil kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan ketetapan dan peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari. Sementara dilihat dari aspek komunikasi ditunjukkan melalui pemahaman aparatur Pemerintah Nagari akan pentingnya peran komunikasi yang terbangun dalam sebuah organisasi baik itu antara atasan dengan bawahan, dan antar sesama rekan kerja ataupun sebaliknya. Sementara dari aspek struktur manajerial dipahami dengan kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan, kejelasan mengenai jalur hubungan, serta kejelasan dalam uraian tugas yang harus dilaksanakan dalam tugas pengelolaan keuangan nagari.

Dilakukannya penguatan organisasi akan berimplikasi pada peningkatan efisiensi Organisasi Pemerintah Nagari secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga organisasi menjadi lebih tepat fungsi dan tepat ukuran. Dengan demikian nantinya akan tercipta rancangan kerja/ sistem kerja yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas Pemerintah Nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Nagari Kunangan Parik Rantang.

Ketiga, pada dimensi reformasi kelembagaan Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang dalam pengelolaan keuangan nagari dilihat dari aspek perubahan “aturan main” sistem ekonomi dan politik tidak peneliti temukan dilapangan. Selanjutnya dilihat dari aspek perubahan kebijakan dan aturan hukum yaitu adanya perubahan kebijakan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa mengakibatkan berubahnya sistem pengelolaan keuangan di Nagari Kunangan Parik Rantang, akan tetapi jika dikaitkan dengan perubahan kebijakan terkait pengelolaan keuangan nagari pada tataran pemerintahan Nagari Kunangan Parik Rantang tidak ada peneliti temukan. Selanjutnya pada aspek reformasi sistem kelembagaan yaitu dilakukannya reformasi Struktur Organisasi Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang dengan melakukan penambahan posisi Pembantu Bendahara Nagari dan juga 3 (tiga) Staf Kepala Urusan yang akan membantu dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari di Nagari Kunangan Parik Rantang.

Dilakukannya reformasi kelembagaan ini akan berimplikasi pada perbaikan dan pengembangan iklim dan budaya yang kondusif bagi penyelenggaraan program kapasitas personal dan kelembagaan menuju pada realisasi tujuan yang ingin dicapai oleh Organisasi Pemerintah Nagari Kunangan Parik Rantang.

Selain dari 3 (tiga) dimensi *capacity building* Grindle tersebut diatas, peneliti juga menemukan bahwa adanya komitmen bersama yang terjalin di Kantor Wali Nagari Kunangan Parik Rantang ini, dimana adanya kesadaran dan komitmen yang tertanam dalam diri masing-masing aparatur Pemerintah Nagari akan tupoksi serta tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari ini. Komitmen bersama ini merupakan modal dasar yang harus terus menerus ditumbuh-kembangkan dan dipelihara secara baik dari pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah dan juga staff yang dimiliki, sangatlah mustahil mengharapkan program pembangunan kapasitas bisa berlansung apalagi berhasil baik tanpa adanya komitmen bersama dalam sebuah organisasi.¹

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai *capacity building* Pemerintah Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Nagari Kunangan Parik Rantang, peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

1. Perbaiki sistem gaji/upah Pemerintah Nagari yang disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), karena setiap tahunnya terjadinya

¹ Soeprapto., *loc.cit.*

peningkatan anggaran tentu akan berimplikasi pada bertambah beban pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Nagari dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari.

2. Perlu adanya perbaikan sistem insentif Pemerintah Nagari yang sesuai dengan standar aturan yang ada, dan juga perlu adanya insentif yang disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh aparatur Pemerintah Nagari dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dengan demikian aparatur Pemerintah Nagari lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pengelolaan keuangan nagari.
3. Perlu diupayakannya perbaikan sistem rekrutmen Pemerintah Nagari dengan menetapkan standar rekrutmen tertentu untuk mengisi posisi-posisi penting agar kedepannya kinerja Pemerintah Nagari lebih optimal lagi dalam pengelolaan keuangan nagari.
4. Optimalisasi peran Wali Nagari sebagai pimpinan yang harus terus didorong, baik dalam menjalankan tugasnya sebagai kuasa pengguna anggaran yang diberikan tanggung jawab untuk menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan nagari maupun dalam memberikan motivasi, dukungan dan arahan terhadap Perangkat Nagari dalam pelaksanaan tugas pekerjaan serta membangun iklim kerja yang kondusif di Kantor Wali Nagari Kunangan Parik Rantang.
5. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan serta dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.