

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH KAMPUNG NAFRI DI DISTRIK ABEPURA KOTA JAYAPURA

Vera Misye Merahabia ¹⁾, Vince Tebay ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

²⁾ Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

Abstract :

This article discusses the Implementation of capacity building policies for the village apparatus in the Abepura District, Kota Jayapura. Policy Implementation in principle is a way for a policy to achieve its goals. The purpose of this study is to analyze the implementation of capacity building policies for the village apparatus later as government administrators. The type of research used in this study used a qualitative method, the focus of this research was on developing the capacity of the village government apparatus by using Implementation theory according to Merilee S. Grindle. The development of the apparatus capacity in the village of Nafri has not been carried out by the village government because it has not been budgeted for in the RKP Kampung. So far, the village government has only implemented local government program through the related OPD by participating in training held by the relevant Office. Not all village officials were involved in training activities, only the village head, village secretary, and treasurer. This resulted in a lack of professionalism of the apparatus in carrying out their duties and functions in the village government, both in carrying out village administration and village financial management. Factors that influence the implementation of policies as well as the efforts made to implement the policy of developing the capacity of the apparatus in the village of Nafri, namely by increasing abilities in the field of work, increasing insight and knowledge, talents and potential, personality and work motives, and capital and work ethic.

Abstrak :

Artikel ini membahas Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Kampung Nafri Distrik Abepura Kota Jayapura. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan kebijakan pengembangan kapasitas bagi aparatur di kampung nafri sebagai penyelenggara pemerintahan. Jenis penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, fokus penelitian ini dilakukan pada Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Kampung dengan menggunakan teori Merilee S. Grindle. Pengembangan kapasitas aparatur di kampung nafri belum dilaksanakan oleh pemerintah kampung karena belum dianggarkan dalam RKP Kampung. selama ini pemerintah kampung hanya melaksanakan program pemerintah daerah melalui OPD terkait dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas terkait. Tidak semua Aparatur kampung terlibat dalam kegiatan pelatihan, hanya kepala kampung, sekretaris kampung, dan bendahara. Hal ini mengakibatkan kurang profesionalisme aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di pemerintahan kampung baik dalam melaksanakan administrasi kampung maupun tata kelola keuangan kampung. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan serta upaya yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan pengembangan kapasitas aparatur di kampung nafri yaitu dengan meningkatkan kemampuan di bidang pekerjaan, meningkatkan wawasan dan pengetahuan, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta modal dan etos kerja.

Keyword: Policy Implementation, Kapacity Building, Village Apparature

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Indonesia terdiri atas beberapa daerah atau wilayah provinsi dan setiap daerah atau wilayah provinsi terdiri atas beberapa daerah Kabupaten atau Kota. Di dalam daerah Kabupaten atau Kota terdapat satuan Pemerintahan Daerah terendah yang disebut Desa / Kampung dan Kelurahan. Dengan demikian, Desa /

Kampung dan Kelurahan adalah satuan Pemerintahan terendah dibawah Pemerintahan Kabupaten atau Kota (Sugiman, 2018).

Keberadaan Desa/Kampung secara yuridis telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Pengembangan suatu daerah dapat disesuaikan oleh Pemerintah Daerah dengan potensi dan kekhasan daerah masing-masing.

Pemerintah Kampung berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 Tentang Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Didefinisikan bahwa Pemerintah Kampung adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, menyatakan bahwa kampung memperoleh kedudukan yang kuat dalam penyelenggaraan pemerintahan terutama sebagai kunci dalam otonomi daerah yang secara integral bagian dari penyelenggaraan pemerintahan nasional. Kampung merupakan daerah otonom karena memiliki kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah, yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Desa, maka Pemerintah Kampung dapat berkreasi dalam hal pembangunan di kampung baik dari segi pembangunan sarana dan prasarana maupun pembangunan sumber daya manusia. Melalui adanya kebijakan otonomi daerah, maka pemerintah lokal (daerah dan desa) didorong untuk mengelola rumah tangga pemerintahannya secara adil, demokratis, dan mandiri.

Penetapan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa turut mengatur pengembangan kapasitas pemeritahan kampung melalui manajemen kampung, yang mencakup : 1). Kebijakan Pemeritahan Kampung, 2). Perencanaan Pembangunan Kampung, 3). Pengelolaan Keuangan

Kampung dan Kebijakan penyusunan peraturan kampung.

Sejalan dengan diterapkannya sistem desentralisasi, dimana pemerintah memberikan kewenangan yang besar kepada daerah untuk menyelenggarakan berbagai urusan pemerintahan, dilakukan berbagai upaya untuk mengembangkan kapasitas pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur. Tujuannya adalah terciptannya pemerintahan daerah yang memiliki kapasitas yang berkelanjutan (*sustainable*) dalam penyelenggaraan pemerintahan, sehingga peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Peningkatan kapasitas aparatur kampung kini menjadi hal yang sangat penting demi memberikan kontribusi signifikan bagi efektifitas pelaksanaan Undang-Undang Desa, untuk mewujudkan kampung yang maju, mandiri dan sejahtera. Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan kampung. Seperti bidang manajemen pemerintahan kampung, penyusunan perencanaan pembangunan kampung, pengelolaan keuangan dan aset kampung.

Mengingat semakin meningkatnya dana kampung setiap tahunnya, Pemerintah Kampung harus mampu mengelola dana yang besar berkisaran 1 milyar rupiah untuk setiap kampung sesuai regulasi yang ditetapkan. Mengelola dana dengan jumlah yang besar dibutuhkan pula kemampuan dan pengetahuan yang luas dari aparatur kampung mengenai administrasi kampung, pengelolaan keuangan kampung. Terutama dari segi kemampuan penyusunan perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan kampung. Dalam pelaksanaannya, penyusunan perencanaan pembangunan kampung harus sesuai dengan pedoman pembangunan kampung (Ilham, dkk, 2020).

Penyusunan rencana program pembangunan kampung merupakan salah satu bagian dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan kampung.

Berdasarkan identifikasi masalah dan program di kampung nafri, ada sejumlah permasalahan dan program yang diusulkan oleh masyarakat. Program atau kegiatan yang diusulkan tersebut dirumuskan kembali menjadi rencana pembangunan jangka menengah kampung (RPJMK) yang di dalamnya memuat tentang lokasi atau tempat dimana program tersebut dilaksanakan.

Dari sejumlah program pembangunan yang diusulkan oleh masyarakat tentunya tidak dapat di biyai seluruhnya dalam satu tahun. Hal ini disebabkan karena dana yang tersedia jumlahnya terbatas, sehingga perlu disusun skala prioritas program. Dalam penyusunan program prioritas pembangunan kampung, peran pendamping atau fasilitator yang di tunjuk sangat di perlukan untuk membantu aparatur kampung dalam penyusunan program perencanaan pembangunan kampung.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 114 Tahun 2014, tentang Pedoman Pembangunan Desa dan Permendagri No. 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa. disebutkan bahwa perencanaan pembangunan kampung adalah proses tahapan kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah kampung dengan melibatkan Badan Permusyawaratan Kampung (BAMUSKAM), dan unsur masyarakat secara partisipatif guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya kampung dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kampung. Demi terwujudnya pembangunan kampung yang efektif dan efisien, tentunya dibutuhkan perencanaan yang matang. Dengan memperhitungkan segenap potensi yang dimiliki, tim kerja yang profesional dan pola pelaksanaan pembangunan yang tepat. Dibutuhkan sumber daya manusia terutama aparatur kampung yang professional.

Berdasarkan hasil survey awal dan juga penjelasan dari kepala Kampung bahwa ada beberapa faktor yang

menyebabkan belum efektifnya penyelenggaraan Pemerintahan Kampung Nafri, salah satunya yaitu aparatur kampung belum memahami tugas dan fungsi pokoknya dengan baik, belum terampil dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya serta belum mampu dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan apabila aparat penyelenggara pelayanan benar-benar professional, mampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap tupoksinya. Aparatur Kampung membutuhkan adanya pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan agar tercipta hasil kinerja yang baik.

Salah satu strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Jayapura untuk meningkatkan kapasitas Aparat Pemerintah Kampung yaitu melalui Pelatihan dan juga Bimbingan Teknis (BIMTEK) bagi 14 kampung yang ada di Kota Jayapura termasuk Pemerintah Kampung Nafri. Bimbingan Teknis (BIMTEK) atau pelatihan yang di laksanakan merupakan program pemerintah untuk membangun sumber daya manusia aparat kampung yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas fungsinya dengan baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kapasitas aparatur kampung dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya ialah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan yang masih rendah akan mempengaruhi kapasitas dari aparatur kampung dalam melaksanakan tugasnya terutama di bidang administrasi. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM aparatur pemerintah kampung.

Berikut ini merupakan tingkat pendidikan Aparatur Kampung Nafri distrik Abepura Kota Jayapura :

Tabel 1.1 Data Tingkat Pendidikan Aparatur Kampung Nafri

No.	Jabatan	Pendidikan
1.	Kepala Kampung	S-2 (Strata Dua)

2.	Sekretaris Kampung	S-1 (Strata Satu)
3.	Kepala Urusan Keuangan	S-1 (Strata Satu)
4.	Kepala Urusan Perencanaan	SLTA
5.	Kepala Urusan Tata Usaha / Umum	SLTA
6.	Kepala Seksi Pemerintahan	S-1 (Strata Satu)
7.	Kepala Seksi Pembangunan	SLTP
8.	Kepala Seksi Pemberdayaan	SLTA
9.	Ketua Rukun Warga (RW) 1	SLTA
10.	Ketua RT 01	SLTP
11.	Ketua RT 02	S-1 (Strata Satu)
12.	Ketua RT 03	SLTP
13.	Ketua Rukun Warga (RW) 2	SLTA
14.	Ketua RT 01	SD
15.	Ketua RT 02	SLTA
16.	Ketua RT 03	SLTA
17.	Ketua Rukun Warga (RW) 3	SLTA
18.	Ketua RT 01	SLTP
19.	Ketua RT 02	SLTA
20.	Ketua Rukun Warga (RW) 4	SLTA
21.	Ketua RT 01	SLTA
22.	Ketua RT 02	SLTA
23.	Ketua RT 03	SLTA
24.	Ketua Rukun Warga (RW) 5	SLTA
25.	Ketua RT 01	SD
26.	Ketua RT 02	SD
27.	Ketua RT 03	SLTA

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Tabel 1.2 Prosentase Tingkat Pendidikan Perangkat Kampung Nafri

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	
		Jumlah	%
1.	SD	3	11,1
2.	SLTP / Sederajat	4	14,8
3.	SLTA / Sederajat	15	55,6
4.	Diploma III (D3)	-	-
5.	S1 / D4	4	14,8

6.	S2	1	3,7
7.	S3	-	-
Total		27	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa tingkat pendidikan aparatur kampung nafri paling banyak berpendidikan SLTA yaitu 55,6%, yang berpendidikan SLTP dan SD kurang. Dalam Undang-Undang Desa pasal 50 ayat 1, syarat menjadi perangkat kampung paling rendah adalah lulusan SMU atau sederajat. Ada beberapa aparatur kampung yang berpendidikan S1 yaitu Sekretaris Kampung, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Seksi Pemerintahan dan Ketua RT. Sedangkan Kepala Kampung berpendidikan S2. Pasal 33 Undang-Undang Desa syarat bagi Kepala Kampung berpendidikan paling rendah SMP atau sederajat. Sekretaris Kampung dan Kepala Urusan Keuangan Kampung adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah yang di angkat sebagai Aparatur Kampung. Dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2014 pasal 48 Perangkat Desa terdiri atas : Sekretatis Desa, Pelaksana Kewilayahan, dan Pelaksana Teknis. Sekretaris Kampung sudah tidak lagi di isi oleh PNS dalam UU Desa. Dalam Pasal 50 UU Desa 2014 Perangkat Desa diangkat dari warga kampung yang memeuhi persyaratan. Kapasitas aparatur pemerintah kampung nafri dari tingkat pendidikan cukup memadai. Aparatur kampung diharapkan mampu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya namun kenyataan masih banyak aparatur kampung nafri yang belum paham tentang tugas pokok dan fungsinya. Aparatur kampung tidak melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dengan baik, jarang berada di kantor pada jam kerja sehingga masyarakat yang membutuhkan pelayanan aparatur kampung untuk pengurusan administrasi terhambat.

Menurut penjelasan Kepala Kampung Nafri belum ada uraian tugas yang di buat Pemerintah Kampung dalam pembagian kerja pada masing-masing bidang. Pemerintah Kampung belum membuat peraturan kampung sebagai

suatu kebijakan pemerintah dalam mengatur kewenangan Kampung.

Berikut ini merupakan pengalaman atau masa kerja Aparatur Kampung Nafri Distrik Abepura Kota Jayapura :

Tabel 1.3
Masa Kerja Perangkat Kampung Nafri

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekwensi	
		Jumlah	%
1.	Kurang dari 5	10	37,0
2.	5 - 9	17	63,0
3.	10 - 14	-	
4.	15 - 19	-	
5.	20 - 24	-	
6.	25 - 29	-	
7.	30 -34	-	
8.	Lebih dari 35	-	
Total		27	100,0

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pengalaman atau masa kerja aparatur kampung nafri berdasarkan masa kerja belum memadai, yaitu masa kerja rata-rata kurang dari 5 tahun mencapai 37%, bahkan yang masa kerjanya lebih dari 6 tahun mencapai 63% . Banyak hal yang dapat mempengaruhi kapasitas sumber daya manusia, tidak hanya dari segi pendidikan, bahkan dari segi pemahaman dan pengalaman juga dapat mempengaruhi kapasitas sumber daya manusia.

Pemerintah kampung dengan besarnya dana yang diterima setiap tahun belum direalisasikan dengan baik mengakibatkan banyak program pembangunan di kampung belum diselesaikan secara optimal. Hal ini disebabkan Pemerintah Kampung tidak melaksanakan penggunaan anggaran sesuai petunjuk teknis peraturan daerah yaitu Peraturan Walikota No. 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Teknis Operasional Perencanaan, Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Kampung. Aparatur kampung belum mampu dan paham dalam mengelola keuangan kampung.

Belum adanya peraturan kampung yang dibuat pemerintah kampung dengan melibatkan Badan Permusyawarata Kampung agar potensi dan sumber daya alam yang di miliki pemerintah kampung dapat di kembangkan guna mensejahterakan masyarakat kampung. Untuk membuat sebuah peraturan sebagai dasar hukum yang merupakan kebijakan pemerintah pusat maupun daerah, diperlukan adanya kapasitas aparatur kampung yang profesional dalam membuat sebuah peraturan kampung.

Minimnya pemahaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan secara baik dapat mengakibatkan perencanaan pembangunan kampung menjadi tidak optimal, dikarenakan berbagai faktor salah satunya faktor kemampuan sumber daya aparatur kampung. Kapasitas yang masih rendah merupakan bagian permasalahan yang dijumpai dilapangan.

Dimensi peningkatan kapasitas aparatur kampung mencakup penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan wawasan, yang diperoleh melalui pendidikan, latihan, belajar dan pengalaman. Sedangkan tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh aparatur kampung dalam penelitian ini mencakup : 1). Kemampuan dasar, yang meliputi: pengetahuan tentang regulasi kampung, pengetahuan tentang dasar-dasar pemerintahan kampung, dan pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi; 2). Kemampuan manajemen, yang meliputi: manajemen SDM, manajemen pelayanan publik, manajemen aset, dan manajemen keuangan; 3). Kemampuan-kemampuan teknis, yang meliputi: penyusunan administrasi kampung, penyusunan perencanaan pembangunan, penyusunan anggaran, penyusunan peraturan kampung, dan pelayanan publik.

Lemahnya kemampuan pemerintah kampung untuk meningkatkan kompetensi aparaturnya tidak dibarengi dengan upaya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kota Jayapura yang notabene merupakan Pembina pemerintahan kampung untuk turut mengembangkan kompetensi aparatur kampung bahkan juga

belum memiliki roadmap pengembangan SDM Aparatur Kampung. Kampung dengan peran barunya selayaknya seperti "pemerintah daerah kecil" sehingga pelatihan teknis dan manajerial menjadi kebutuhan mendesak sebagai syarat mutlak berhasilnya implementasi UU No. 6 Tahun 2014.

Upaya yang dilakukan dalam meminimalisir faktor-faktor dan permasalahan sebagaimana dijelaskan diatas yakni melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur kampung. Pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan profesionalisme aparatur pemerintah merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan kampung.

Berdasarkan uraian diatas, artikel ini menyoroti Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Kampung Nafri Distrik Abepura Kota Jayapura

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kualitatif, digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan fenomena berupa Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Kampung Nafri Distrik Abepura Kota Jayapura.

Dalam penelitian ini, fokus penelitian dilakukan pada Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Kampung. Tiga aktor pemerintah kampung yaitu Pemerintah Kampung (Kepala Kampung dan Perangkat Kampung), Badan Permusyawaratan Kampung (BAMUSKAM), dan masyarakat Kampung. Tempat atau lokasi dimana sebuah penelitian dilakukan. penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kampung Nafri, Distrik Abepura Kota Jayapura

Teknik pemilihan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terlibat langsung dalam objek penelitian. Dengan demikian diusahakan

agar informan tersebut memiliki ciri-ciri yang esensial sehingga dapat dianggap cukup representative. (Sugiyono, 2015).

Informan dan responden dalam penelitian ini adalah Kepala Kampung Nafri, Sekretaris Kampung, Kepala BAMUSKAM, 1 orang Kepala Urusan dan 1 orang Kepala Seksi serta 1 orang Masyarakat Kampung.

Sejauh mana keberhasilan Pemerintah dalam mengembangkan kapasitas Aparatur Kampung, karena berdasarkan uraian sebelumnya ternyata masih terdapat sejumlah persoalan besar yang terjadi di kampung-kampung. Dalam hubungan ini, apakah perubahan pengaturan tentang Pemerintahan Kampung yang terjadi selama ini tidak mampu menyelesaikan persoalan-persoalan tersebut? Untuk alasan inilah, nampaknya pemerintah dan Pemerintah Daerah perlu mengambil langkah-langkah konkret dalam rangka meningkatkan kapasitas/kemampuan Aparatur Pemerintah Kampung, sehingga kedepan Kampung tidak lagi terpinggirkan seperti yang terjadi pada masa lalu.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, Data-data yang diperoleh selanjutnya diklasifikasikan untuk di analisis dan kemudian di deskripsikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan, jadi tahapan yang dilalui adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2009).

PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur

Kebijakan pengembangan SDM aparatur didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil dan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur yang meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan sikap dan perilaku aparatur

agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Kebijakan Pengembangan kapasitas bagi Aparatur Kampung merupakan isu strategi pemerintah daerah Kota Jayapura melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung (DPMK) Kota Jayapura berupa program-program kegiatan Pengembangan Kapasitas bagi Aparatur Pemerintah Kampung berupa pelatihan, bimbingan teknis guna meningkatkan profesionalisme kerja Aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Kebijakan diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

Sebagaimana telah dibahas didalam konsep Implementasi Kebijakan, terdapat berbagai variable yang saling terkait, berinteraksi dan mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Keseluruhan variable tersebut merupakan suatu rangkaian yang tidak terpisahkan dan dapat menjadi faktor pendorong *push factor* maupun faktor penekan *full factor*. Oleh sebab itu para pengambil kebijakan *policy maker* hendaknya menyadari akan substansi dari berbagai faktor tersebut sebelum kebijakan diformulasikan dan diimplementasikan. Ada berbagai macam teori implementasi, seperti dari Goerge C. Edwards III 1980, Merilee S. Grindle 1980, dan Daniel A. Mazmanian dan Horn 1975, dan Cheema dan Rondinelli 1983, dan David L. Weimer dan Aidan R. Vining 1999. Guna pembatasan dalam penelitian ini maka peneliti memilih untuk menyajikan teori Merilee S. Grindle yang dianggap relevan dengan materi pembahasan dari objek yang diteliti.

Menurut Merilee S. Grindle (dalam Agustino, 2014; Wahab, 2008; Winarno) “

implementasi kebijakan sesungguhnya tidak bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran – saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan”. Disini Grindle telah meramalkan, bahwa dalam setiap implementasi kebijakan pemerintah pasti dihadapkan pada banyak kendala, utamanya yang berasal dari lingkungan konteks dimana kebijakan itu akan diimplementasikan. Ide dasar Grindle ini adalah bahwa setelah suatu kebijakan ditransformasikan menjadi program aksi, maka tindakan implementasi belum tentu berlangsung lancar. Hal ini sangat tergantung pada implementability dari program tersebut.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Agustino, 2014; Wahab, 2008; Winarno) dipengaruhi oleh dua variable besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks implementasi (*context of implementation*). Bahwa isi kebijakan terdiri dari kepentingan kelompok sasaran, tipe manfaat, derajat perubahan yang diinginkan, letak pengambilan keputusan, pelaksanaan program, dan sumber daya yang dilibatkan. Sementara konteks implementasi mengandung unsur kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan penguasa, serta kepatuhan dan daya tanggap.

Variabel *content* berhubungan dengan apa terkandung dalam isi kebijakan terhadap implementasi. Adapun variabel *context* berhubungan dengan bagaimana konteks politik dan proses administratif dipengaruhi oleh kebijakan yang diimplementasikan. Variabel Content terdapat enam parameter/unsur:

Interest Affected (pihak yang kepentingannya dipengaruhi). Kebijakan yang dibuat membawa pengaruh terhadap proses politik yang di “stimuli” oleh aktivitas perumusan kebijakan. *Type of Benefits* (manfaat yang diperoleh). Program yang menyediakan manfaat kolektif, dapat

lebih mudah untuk diimplementasikan. Program yang hanya memberi manfaat dan dapat dibagi habis serta bersifat partikularistik/khusus dapat mempertajam konflik.

Exstent of Change Envisioned (jangkauan yang diharapkan). Program dalam jangka panjang, atau menuntut perubahan pelaku, cenderung mengalami kesulitan implementasinya. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan). Semakin tersebar implementor (secara geografis, organisasi), maka semakin sulit diimplementasikan.

Program Implementor (pelaksana program). Kualitas dari pelaksana program mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi. *Resources Comitted* (sumber-sumber yang dapat dialokasikan). Ketersediaan sumber daya yang memadai dapat mendukung implementasi program.

Pengembangan kapasitas mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan dan masyarakat mengembangkan kemampuannya baik secara individu maupun kolektif untuk melaksanakan fungsi mereka, menyelesaikan masalah.

Program Pengembangan Kapasitas Aparatur Kampung

Pemerintah pusat menegaskan bahwa, demi terselenggaranya pembangunan yang ada di tingkat kampung diwajibkan menyusun suatu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kampung atau biasa disingkat RPJMKampung. RPJMKampung itu sendiri merupakan dokumen rencana pembangunan dalam jangka enam tahunan yang memuat arah kebijakan, diantaranya mengenai kebijakan pembangunan, kebijakan keuangan, kebijakan umum serta program-program rencana yang sudah ditetapkan dengan memperhatikan RPJMKampung itu sendiri serta program yang dikeluarkan oleh SKPD, dan program-program yang diprioritaskan pemerintah pusat ke Kampung.

Program-program yang terpusat di kampung perlu diketahui oleh pemerintah kampung itu sendiri agar segala bentuk

program bisa diselaraskan dengan RPJMKampung sehingga bisa berjalan dengan baik. Kampunglah yang mengerti kondisinya sendiri karena kampung sebagai pelaku dalam pembangunan dan mengetahui apa saja potensi yang ada di kampung itu sendiri.

Sebagai upaya untuk mendukung kampung sebagai subjek, maka diperlukan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di kampung, baik itu dari Penyelenggara Pemerintahan maupun masyarakatnya. Langkah kongkret upaya pengembangan kapasitas pemerintahan kampung, salah satunya adalah dengan cara melakukan peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan bagi aparatur kampung dalam aspek manajemen pelayanan kampung, aspek perencanaan dan anggaran.

Peningkatan kapasitas aparatur kampung dalam aspek perencanaan hendaknya hendaknya diikuti dengan kemampuan menyusun anggaran kampung. Hal ini disebabkan perencanaan dan penganggaran merupakan satu kesatuan integral yang tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks ini kemampuan penyusunan anggaran lebih ditekankan pada penyusunan anggaran pendapatan dan belanja kampung (APBKampung). Dengan demikian, perencanaan dan penganggaran kampung merupakan aspek penting manajemen pemerintahan kampung, dan karenanya kemampuan/kapasitas aparatur kampung merupakan persoalan yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Salah satu program Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah kampung yang memiliki kemampuan dan pengetahuan serta terampil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang maupun di

masa depan. Pengembangan kapasitas difokuskan pada sumber daya manusia (aparatur kampung) yaitu pemberian pelatihan (*training*) yang terdiri dari pengembangan wawasan, bakat, potensi, kepribadian, modal, dan etos kerja dalam menunjang penertiban administrasi kampung. Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini aparatur kampung mutlak dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berikut wawancara peneliti dengan Kepala Kampung sebagai penyelenggara pemerintahan kampung tentang pelaksanaan program pengembangan kapasitas aparatur pemerintahan kampung. Menurut penjelasan Kepala Kampung bahwa :

“ Program pengembangan kapasitas bagi aparatur kampung itu penting untuk dilaksanakan agar aparatur kampung memiliki kemampuan, pemahaman dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Program pengembangan kapasitas sudah usulkan dalam RKPK, namun belum dilaksanakan oleh pemerintah kampung karena belum di anggarkan”.

Pertanyaan yang sama kepada Sekretaris Kampung, menurut Sekrtaris :

“Program Pengembangan Kapasitas Aparatur diperlukan untuk meningkatkan kemampuan aparatur kampung dalam melaksanakan penyelenggaraan Administrasi pemerintahan, setiap aparatur belum paham dan terampil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugasnya”.

Adapun program yang sudah dianggarkan dan dilaksanakan oleh pemerintah kampung yaitu program pembangunan fisik adalah Pembangunan Rumah layak huni, Pembangunan Jalan, Drainase, PIPANISASI Air Bersih, dan MCK.

Sedangkan program non fisik berupa Pelatihan dan bimbingan teknis yang sudah diikuti oleh kepala kampung dan perangkat kampung belum dianggarkan, selama ini kegiatan pelatihan yang diikuti

hanya sebagai peserta pelatihan dari program yang dilaksanakan Pemerintah Daerah melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung (DPMK) dan pelatihan yang diikuti hanya sebagai formalitas saja. Kegiatan yang diikuti antara lain :

Platihan Penguatan Kapasitas Aparatur Kampung tentang Pedoman Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/kampung (P3MD) berdasarkan amanat UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa yang dilaksanakan Team TA P3MD Kota Jayapura yang intinya untuk memahami tugas pokok dan fungsinya. Pelatihan ini dilaksanakan di kampung Nafri dan diikuti oleh beberapa orang dari Aparatur Kampung berjalan baik namun belum optimal, materi tidak lengkap sumber dananya tidak ada.

Bimbingan teknik (BIMTEK) Peningkatan BAMUSKAM Kota Jayapura tahun 2017 yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Jayapura berdasarkan amanat surat Mendagri No. 700 tahun 2016 tentang Pedoman Pengawasan Dana Desa dan INPRES No.10 tahun 2016 tentang Aksi pencegahan Pemerantasan Korupsi yang diikuti oleh semua Anggota BAMUSKAM dari 14 Kampung di Kota Jayapura.

Menurut Grindle dalam Djumadi (2004 : 158) dalam pengembangan kapasitas (*capacity building*) perlu diperhatikan empat fase dasar yang akan di lalui yaitu :

Fase Desain (*a design phase*), meliputi keterlibatan pihak-pihak atau *donor constituency* tertentu yang bisa menghasilkan masukan (*resulting in*) bagi strategi pengembangan sumber daya manusia, baik dari dalam maupu luar lembaga pemerintahan kampung misalnya : Kepala Kampung, Sekertaris Kampung, Kepala Urusan Pemeritahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Umum dan Keuangan, dan Kepala BPD.

Fase Implementasi Proyek (*proyek implementation phase*) dimana menyeleksi kontraktor pelaksana atau unit-unit administrasi tertentu untuk memulai dan mengimplementasikan suatu program.

Fase akusisi kemampuan (*acquisition phase*), dari berbagai kegiatan informal yang

di dapat akan membentuk keahlian-keahlian baru termasuk mengasah wawasan, bakat, potensi, dan etos kerja.

Fase pencapaian atau kinerja (*performance phase*) dimana kemampuan individu akan termanifestasikan dalam peralihan tugas dan hasil evaluasi akhir.

Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik menurut Grindle dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Hal ini dikemukakan oleh Grindle, dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari 2 hal, yakni :

Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.

Apakah tujuan kebijakan tercapai. Dimensi ini diukur dengan melihat dua faktor, yaitu : Dampak atau efeknya pada masyarakat secara individu dan kelompok. Lalu Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi

Proses Pelaksanaan Program Pengembangan kapasitas Aparatur Kampung

Proses implementasi dapat dimulai ketika tujuan dan objek kebijakan memiliki kekhususan, ketika program kebijakan telah dirancang dengan matang, ketika dana telah dialokasikan sesuai dengan tujuan. Ini merupakan kondisi dasar untuk mengeksekusi secara langsung proses kebijakan publik. Sehingga proses kebijakan, program yang dijalankan harus bersifat integral yang mana dapat menentukan tingkat keberhasilan dari program tersebut.

Tujuan pengembangan SDM aparatur adalah untuk mengembangkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara profesional sehingga kinerja dapat meningkat. Peningkatan kinerja sebagai tujuan dari program pengembangan kompetensi SDM aparatur

akan tergambar dalam beberapa indikator seperti peningkatan kemampuan Aparatur Pemerintah Kampung dengan menambah pengetahuan dan ketrampilan.

Secara umum, tujuan dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) antara lain yaitu 1) mengembangkan karyawan sesuai kemampuan, ketrampilan, dan karakteristiknya; 2) mengembangkan karir karyawan; 3) mengelola karyawan sebagai bagian dari organisasi melalui pengukuran kinerja, pembagian pekerjaan, dan sebagainya; 4) memperoleh sumber daya manusia sebagaimana kebutuhan organisasi; 5) penyelarasan antara tata Kelola dan ketentuan organisasi sebagai pencegah risiko maupun faktor eksternal

Keberhasilan sebuah kebijakan dapat dilihat dari beberapa indikator isi kebijakan yang merujuk pada suatu hasil apakah kebijakan siap dilaksanakan atau tidak dan apakah kebijakan apa bila dilaksanakan akan berhasil atau tidak.

Isi Kebijakan (*Content of Policy*) Mencakup :

Interest Affected (Kepentingan-Kepentingan yang Mempengaruhi). *Interest affected* berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.

Type of Benefits (Tipe Manfaat). Pada point ini *content of policy* berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.

Extent of Change Envision (Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai). Setiap kebijakan memiliki target yang hendak dan ingin dicapai. *Content of policy* yang ingin dijelaskan pada pon ini adalah bahwa sejauh mana perubahan yang diinginkan

dari sebuah kebijakan haruslah memiliki skala yang jelas. Suatu program yang bertujuan mengubah sikap dan perilaku kelompok sasaran relative lebih sulit diimplementasikan daripada program yang sekedar memberikan bantuan kredit atau bantuan beras kepada kelompok masyarakat miskin.

Site of Decision Making (Letak Pengambilan Keputusan). Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.

Program Implementer (Pelaksana Program). Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Dan ini sudah harus terpapar atau terdata dengan baik, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci.

Resources Committed (Sumber-Sumber Daya yang Digunakan). Apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai. Pelaksanaan kebijakan harus didukung oleh sumberdaya-sumberdayayang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik.

Lingkungan Implementasi (*Context of Implementation*) Mencakup :

Power, Interest, and Strategy of Actor Involved (Kekuasaan, Kepentingan-Kepentingan, dan Strategi dari Aktor yang Terlibat). Dalam suatu kebijakan perlu dipertimbangkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para actor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang, sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh hasilnya dari yang diharapkan.

Institution and Regime Characteristic (Karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa). Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakanjuga berpengaruh terhadap keberhasilannya,

maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

Compliance and Responsiveness (Tingkat Kepatuhan dan Adanya Respon dari Pelaksana). Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Secara umum, tugas dan fungsi implementasi adalah menciptakan relasi atau koneksi yang mengijinkan tujuan kebijakan publik untuk direalisasikan menjadi sebuah hasil dari aktifitas pemerintah. Aktifitas pemerintah akan diwujudkan melalui program dan proyek individu, dimana maksud dari program dan proyek individu dapat merubah lingkungan kebijakan, dan perubahan tersebut dapat dianggap sebagai hasil program yang telah dijalankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan pengembangan kapasitas

Setelah kebijakan diimplementasikan terhadap sekelompok objek kebijakan baik itu masyarakat maupun unit-unit organisasi, maka bermunculanlah dampak-dampak sebagai akibat dari kebijakan yang dimaksud. Setiap kebijakan yang telah dibuat dan dilaksanakan akan membawa dampak tertentu terhadap kelompok sasaran, baik yang positif (*intended*) maupun yang negatif (*unintended*). Untuk itu tinjauan efektifitas kebijakan, selain pencapaian tujuan harus diupayakan pula untuk meminimalisir ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dari seluruh stakeholder. Dengan demikian deviasi dari kebijakan tidak terlampaui jauh dan niscaya akan mencegah terjadinya konflik di masa akan datang.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dipengaruhi oleh dua variable besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks implementasi (*context of implementation*). Ide dasar Grindle ini adalah bahwa setelah suatu kebijakan

ditransformasikan menjadi program aksi, maka tindakan implementasi belum tentu berlangsung lancar. Hal ini sangat tergantung pada implementability dari program tersebut.

Menurut Grindle (dalam Agustino, 2014; Wahab, 2008; Winarno) bahwa dalam setiap implementasi kebijakan pemerintah pasti dihadapkan pada banyak kendala, utamanya yang berasal dari lingkungan konteks dimana kebijakan itu akan diimplementasikan. konteks implementasi mengandung unsur kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan penguasa, serta kepatuhan dan daya tanggap.

Power, Interest, and Strategy of Actor Involved (Kekuasaan, Kepentingan-Kepentingan, dan Strategi dari Aktor yang Terlibat). Dalam suatu kebijakan perlu dipertimbangkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para actor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang, sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh hasilnya dari yang diharapkan.

Institution and Regime Characteristic (Karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa). Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

Compliance and Responsiveness (Tingkat Kepatuhan dan Adanya Respon dari Pelaksana). Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Upaya Pengembangan Kapasitas Aparatur Kampung

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau

organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimum. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dapat dilakukan melalui pengadaan pelatihan Aparatur Kampung, pengadaan pelatihan berperan penting dalam mendukung kemajuan Pemerintahan Kampung.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pemerintah Kampung Nafri diperoleh data kemudian diolah dan dianalisis terkait pelaksanaan pengembangan kapasitas Aparatur Pemerintah Kampung Nafri terutama setelah adanya kewenangan tersendiri bagi Kampung untuk menyelenggarakan pelayanan publik termasuk pelayanan administrasi. Adapun kegiatan pengembangan kapasitas SDM Aparatur Pemerintah Kampung yaitu melalui pembimbingan, pelatihan dan pendidikan yang merupakan komponen dari pengembangan kapasitas sumber daya manusia.

Pemerintah Daerah Kota Jayapura membagi pengembangan kapasitas SDM ke dalam dua kategori, yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara internal dan eksternal. Pelaksanaan pengembangan kapasitas SDM internal sering disebut dengan Pelatihan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang dilaksanakan dan diatur sendiri oleh Pemerintah Kampung Nafri, sedangkan untuk kegiatan pengembangan kapasitas SDM eksternal biasanya disebut dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan dan diatur oleh OPD yang ada di atasnya dan dilakukan berdasarkan regulasi yang ada. Berikut merupakan tahapan dalam kegiatan pengembangan kapasitas aparatur Pemerintah Kampung Nafri secara internal dan eksternal:

Pengembangan dalam konteks sumber daya manusia hendaknya difokuskan pada pengembangan yakni Menyatakan ketrampilan dan keahlian untuk meningkatkan kemampuan dibidang pekerjaan atau jawaban yang di pegang saat ini dan tugas-tugas yang akan dilakukan

memerlukan kemampuan khusus, Wawasan dan pengetahuan, Bakat dan potensi, Kepribadian dan motifasi kerja, serta Modal dan etos kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Pemerintah Kampung dalam hal ini Kepala Kampung dan perangkatnya sekertaris dan bendahara dilihat dari tingkat pendidikan sudah memiliki pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan program-program pemerintahan kampung sesuai regulasi yang sudah dibentuk karena memiliki pendidikan yang memadai yaitu sarjana, namun penghambat program kerja yang sudah dibuat dan akan dilaksanakan adalah perangkat kerja dibawahnya karna kurang memahami proses kerja yang akan dilaksanakan atau dilakukan karena pendidikan yang dimiliki tidak memenuhi syarat dalam kapasitasnya untuk melaksanakan program kerja yang sudah di buat dan dibentuk.

Implementasi Kebijakan pengembangan kapasitas aparatur kampung belum dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dikarenakan pemahaman yang dimiliki kurang memadai sehingga yang terlibat langsung adalah kepala kampung sekertaris dan bendahara, karena daya penyerapan materi yang diberikan tidak bisa diserap oleh perangkat kampung yang lain karena tingkat pendidikan yang didapatkan tidak memenuhi standar dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kota jayapura Hal ini dapat di lihat dari kurang adanya respon dari aparatur pemerintah kampung dalam mengikuti

pelatihan BIMTEK dan lainnya yang dilaksanakan pemerintah kota.

Aparatur Pemerintah Kampung Nafri dibawahnya belum memiliki pemahaman dan keterampilan dalam pengelolaan administrasi Kampung dan juga tata kelola Keuangan dalam hal pembuatan laporan pertanggung jawaban program kerja dan Keuangan Kampung sehinggah yang melakukan semua pekerjaan laporan kerja dan pertanggungjawaban keuangan adalah kepala kampung, sekertaris dan bendahara.

Pemerintah Kampung harus mampu membuat kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah diatasnya sesuai regulasi untuk kemajuan pemerintahan kampung. Kepala Kampung Nafri harus tegas kepada Aparatur Pemerintah Kampung untuk mendapatkan pelatihan dan bimbingan teknis dari pemerintah untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan Aparatur Kampung. Pemerintah Kampung dalam hal ini Kepala Kampung harus berperan memberikan bimbingan pelatihan khusus bagi aparatur kampung dalam melaksanakan tertib administrasi dan tata kelola keuangan Kampung

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah *Pertama*, Pemerintah Kampung Nafri harus menganggarkan atau menyediakan dana untuk melaksanakan bimbingan teknis atau pelatihan bagi aparatur pemerintah kampung untuk meningkatkan kapasitas aparatur. *Kedua*, Harus ada kerjasama dengan lembaga atau dinas terkait dalam peningkatan kapasitas bagi aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta Cv, Bandung.
- Ilham, I., Muttaqin, U. I., & Idris, U. (2020). Pengembangan Bumkam Berbasis Potensi Lokal Di Kawasan Perbatasan Indonesia-Papua New Guinea. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 104-109.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-

- Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kewenangan Desa.
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
- Peraturan Walikota Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Teknis Operasional Perencanaan, Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Kampung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta CV. Bandung.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Sugiman, S. (2018). Pemerintahan Desa. *Binamulia Hukum*, 7(1), 82-95.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Desa.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Papua.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wahad, S. A. (2008). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. UMM Press, Malang.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik (Teori, Proses Dan Studi Kasus)*. CAPS (Center of Academic Publishing Service)