



Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan Menggunakan Konsep *Dynamic Governance*

Alfidina Kennedy^{1,*}, Karjuni Dt. Maani²

^{1,2}Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

*Corresponding Author: alfidinakennedy0611@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the lack of quality performance of the nagari government apparatus in terms of services provided to the community due to the weak ability of the nagari apparatus in understanding their main duties and functions. Therefore, empowerment activities are needed to increase the capacity of the nagari government apparatus. The purpose of this study is to describe the form of empowerment of nagari government institutions in Nagari Kacang, Solok Regency by using the concept of dynamic governance, to identify obstacles in empowering nagari government institutions in Nagari Kacang, Solok Regency by using the concept of dynamic governance. This study uses a qualitative approach with a descriptive method, this research was carried out at the Wali Nagari Kacang Office, Solok Regency. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation studies. The findings of the research show that the empowerment of nagari government institutions in Nagari Kacang, Solok Regency by using the concept of dynamic governance can be said to have not been successful because it is only done once a year and there are still undisciplined nagari government officials. In its implementation, there are still obstacles faced by the Office of the Wali Nagari Kacang and the Community and Nagari Empowerment Service of Solok Regency.

Keywords: *Dynamic Governance, Empowerment, Nagari Government.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih kurangnya kualitas kinerja aparatur pemerintahan nagari dalam hal pelayanan yang diberikan kepada masyarakat ini disebabkan oleh lemahnya kemampuan aparatur nagari dalam memahami tupoksinya. Oleh karena itu, sangat diperlukan kegiatan pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan nagari. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bentuk pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *dynamic governance*, untuk mengidentifikasi kendala dalam pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *dynamic governance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wali Nagari Kacang Kabupaten Solok. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *dynamic governance* dapat dikatakan belum berhasil karena hanya dilakukan sekali dalam setahun dan masih adanya aparat pemerintahan nagari yang belum disiplin. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala yang dihadapi oleh Kantor Wali Nagari Kacang dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok.

Kata Kunci: *Dynamic governance, Pemberdayaan, Pemerintahan Nagari*

PENDAHULUAN

Masyarakat Sumatra Barat merupakan kesatuan Masyarakat dengan tatanan asli berdasarkan hak asal-usul yang sifatnya istimewa. Menurut Nurcholis (2017) masyarakat adat mengembangkan lembaga dan tata kelolanya sesuai dengan sistem kemasyarakatan adat istiadat yang melembaga dari kebiasaan yang mereka kembangkan. Keunggulan dari bentuk pemerintahan nagari dinilai dapat menjadi keuntungan bagi pemerintah nagari dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan dari pemerintahan nagari tersebut. Beberapa modal yang terdapat di dalam pemerintahan nagari adalah anak nagari, pemerintahan suku, sifat orang minang dan syarat nagari. Pemanfaatan modal ini akan menjadikan partisipasi dan kemandirian dari masyarakat nagari. Selain itu, di dalam pemerintahan nagari juga diterapkan sistem *dynamic governance* sebagai peningkatan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah nagari.

Pemerintah Nagari yang strukturnya tersusun dari wali nagari sebagai pemimpin, dibantu sekretaris nagari dan perangkat nagari. Berwenang untuk mengatur dan mengurus penyelenggaraan pemerintahan nagari, membina perekonomian dan kehidupan di masyarakat nagari, menciptakan ketentraman dan ketertiban, menyelesaikan perselisihan dan mewakili nagari melakukan perbuatan hukum, baik hukum publik maupun hukum perdata, dan berhak menuntut dan dituntut di pengadilan. Sedangkan Badan Permusyawaratan Nagari (BAMUS) (sekarang BPN) adalah badan legislative nagari yang tersusun dari *niniak mamak, alim ulama, cadiak pandai, bundo kanduang* dan komponen masyarakat lainnya, yang memiliki fungsi dalam menjaga adat istiadat, mendengarkan dan menyalurkan aspirasi masyarakat nagari dan melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan nagari.

Dalam pasal 7 ayat 3 UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemberdayaan masyarakat desa (nagari) merupakan suatu upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat dengan cara mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan pendampingan dan penyuluhan sesuai dengan kebutuhan mereka terhadap sumber daya tersebut. Dalam pemberdayaan tidak hanya individu atau kelompok yang di berdayakan, tetapi lembaga tidak luput dari pemberdayaan ini. dalam pemberdayaan lembaga tujuannya tidak jauh beda dengan pemberdayaan individu dan kelompok.

Menurut Maani (2015:44) pemberdayaan pemerintahan nagari melalui tata kelola pemerintahan yang dinamis (*dynamic governance*) merupakan keputusan yang bijak yang patut ditempuh dan sangat relevan diterapkan untuk pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari. Elemen-elemen tata kelola pemerintahan *dynamic governance* seperti yang kemukakan oleh Neo dan Chen (2007) menyakinkan yang dibutuhkan dalam melakukan perubahan adalah kultur dan kapabilitas, dan untuk bentuk pemberdayaanya dapat berupa sosialisasi, rapat koordinasi, bimbingan teknis, dan pembinaan lembaga pemerintahan nagari.

Salah satu Nagari yang menjadi bagian dari Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok yaitu Nagari Kacang, menerapkan sistem *dynamic governance* dalam menjalankan pemerintahnya, ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerjanya untuk menciptakan pemerintahan yang dinamis dan prima. Dalam penerapannya Nagari Kacang menerapkan dua dimensi yang ada dalam *dynamic governance* yaitu peningkatan kapasitas (*capacity building*) dan budaya (*culture*). Dua dimensi ini menjadi acuan bagi pemerintahan Nagari Kacang untuk memperbaiki kinerja mereka dalam

menjalankan tupoksinya, tetapi di dalam implementasinya pelaksanaan sistem ini dinilai kurang maksimal, karena masalah waktu pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas yang dilakukan. Dua dimensi tersebut adalah peningkatan kapasitas dilakukan dengan kegiatan Bimtek, seminar dan Diklat. Sedangkan, dalam budaya terdapat relevansi, merit sistem dan tidakkorup atau disiplin kerja.

Dalam implementasinya, seminar dilakukan oleh pemerintah nagari itu sendiri dengan mendatangkan narasumber dari kecamatan/kabupaten, sedangkan bimtek dilakukan oleh pihak kabupaten atau Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok, lalu untuk Diklat hampir tidak ada dilakukan. Pelaksanaan Bimtek dan seminar dilakukan hanya satu kali dalam setahun, kegiatan ini dilakukan pada saat akhir tahun atau di awal tahun pada saat rencana kerja belum berjalan, ini dinilai kurang efektif untuk meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahan nagari. Sedangkan untuk pelaksanaan budaya, dengan tiga metode tersebut, dilakukan dengan cukup baik oleh pemerintah Nagari Kacang dalam memperoleh para aparatur yang berkualitas dan professional dalam menjalankan tupoksinya. Dari hasil wawancara peneliti di lapangan, didapatkan bahwa untuk peraturan yang mengatur tentang adanya pemberdayaan aparatur nagari tidak ada untuk di kabupaten solok, tetapi untuk pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari hanya tertulis atau dicantumkan ke dalam agenda kerja tahunan yang dibuat oleh Nagari dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok.

Sistem *dynamic governance* dikatakan berhasil dalam penerapannya apabila pemerintah telah menerapkan kebijakan-kebijakan adaptif (perna) kebijakan ini bukan hanya sekedar sikap pasif atau reaksi terhadap perubahan dan ketidakpastian, melainkan juga sikap

proaktif untuk melakukan inovasi, kentektuaslisasi dalam pelaksanaan program dan kebijakan (Maani, 2015:45).

Menurut Maani (2015:44) pelaksanaan sistem pemerintahan nagari dianggap memberikan kebebasan dalam mengimplementasikan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku di masyarakat setempat, untuk mewujudkan kemandirian dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Nagari sebagai unit pemerintahan terdepan mempunyai arti dan kedudukan strategis di Sumatera Barat, sebagai basis pembangunan dan sebagai tempat penyelenggaraan pemerintahan. Masyarakat nagari mengharapkan lahirnya kepemimpinan nagari yang mempunyai kapabilitas dalam bidng adat, syarak dan pemerintahan. Namun untuk mewujudkan harapan tersebut, banyak cara yang harus direncanakan, diimplementasikan dan dinilai secara sistematis dan konsisten. upaya yang memungkinkan untuk mewujudkan itu adalah dengan diadakanya pemberdayaan terhadap lembaga pemerintahan nagari melalui tata kelola pemerintahan yang dinamis (*dynamic governance*).

Tetapi di dalam pemerintahannya, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat belum maksimal dan pelaksanaan fungsi dan tugas dari lembaga pemerintahan nagari, masih lemahnya kemampuan lembaga pemerintahan nagari dalam pembelajaran organisasi untuk penguatan kelembagaan nagari, kinerja lembaga pemerintahan nagari yang masih terbatas karena permasalahan yang ada di nagari tersebut, masih lemahnya koordinasi antar lembaga dalam menjalankan pemerintahan nagari dalam menjalankan pemerintahan nagari dan masih adanya lempar tanggung jawab antar lembaga dalam menjalankan pemerintahan nagari. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya kemampuan substansial dan procedural (pengetahuan dan keterampilan) aparat

(lembaga) nagari dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan (Maani, 2014:41). Selain itu, permasalahan yang penulis temui di lapangan yaitu adanya aparat pemerintahan nagari yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku, seperti adanya staf yang datang terlambat, keluar pada saat jam kerja dan istirahat di jam yang bukan ditentukan untuk istirahat. Ini berdampak kepada pelayanan yang diterima oleh masyarakat, karena jika saat masyarakat ingin mengurus surat-menyurat ke kantor wali, terkadang ditemui staf yang bersangkutan tidak ditempat dan harus menunggu terlebih dahulu. Lalu, masih ditemukannya aparatur pemerintahan nagari yang tidak profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

Dari berbagai permasalahan tersebut maka diperlukan upaya pemberdayaan lembaga pemerintahan Nagari yang dilaksanakan melalui peningkatan kapasitas (bimtek, seminar dan diklat) dan culture (relevansi, merit sistem dan tidak korup/disiplin kerja) (Maani, 2015:44).

Oleh karena itu dengan adanya konsep ini diharapkan menjadi kerangka acuan bagi Pemerintah Nagari dan Kabupaten untuk melaksanakan pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari menggunakan konsep *dynamic governance* sebagai sarana untuk memperbarui dan memperbaiki sistem yang ada agar lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu diharapkan menghasilkan output atau hasil berupa : 1) Peningkatan kemampuan atau kinerja aparatur pemerintahan nagari dalam menjalankan tugas dan fungsinya; 2) meningkatkan kemampuan aparatur nagari dalam penguatan kelembagaan nagari; 3) meningkatkan koordinasi antar aparatur pemerintahan nagari dan dengan pemerintah daerah; 4) peningkatan kemampuan aparatur pemerintahan nagari dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di pemerintahan nagari; dan 5) peningkatan kesadaran akan tanggung jawab dari masing-masing aparatur nagari.

Berdasarkan permasalahan diatas perlu dilakukan penelitian tentang "Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan Konsep *Dyanmic Governance*".

Kajian Pustaka

1. Konsep Pemberdayaan

Menurut Mardikanto & Soebiato (2015) pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk peningkatan kemampuan individu maupun kelompok agar tercapainya tujuan yang lebih baik. Menurut bahasa pemberdayaan berasal dari kata daya yang berarti tenaga, kekuatan, proses, cara dan kegiatan memberdayakan.

Menurut definisinya, pemberdayaan diartikan sebagai suatu cara untuk memberikan daya (*empowerment*) atau penguatan (*strengthening*) kepada individu atau kelompok (Mas'ood dalam Mardikanto & Soebiato (2015:26). Pemberdayaan sebagai terjemahan dari *empowerment* menurut Merrian Webster dalam Oxford English Dictionary memiliki dua pengertian: a) *To give ability or enable to*, yang artinya memberi kecakapan, kemampuan atau memungkinkan; b) *To give power of authority to*, yang artinya memberi kekuasaan.

Jadi dari uraian definisi pemberdayaan tersebut, dapat disimpulkan, pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan daya masyarakat dengan cara memotivasi dan membangkitkan kesadaran terhadap potensi yang mereka miliki serta berusaha untuk mengembangkannya untuk hidup yang lebih baik.

2. Konsep Dynamic governance

a. Peningkatan Kapasitas (*capacity building*)

Menurut Ratnasari (2012:105) peningkatan kapasitas merupakan proses dalam membangun kemampuan individu, kelompok atau organisasi. Peningkatan

kapasitas diartikan juga sebagai suatu usaha dalam memperkuat kemampuan individu, kelompok atau organisasi yang terlihat dari peningkatan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta juga dalam pemahaman kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi bisa bertahan dan dapat melalui tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga.

Sedangkan menurut Milen dalam Ratnasari (2013:105) menyatakan bahwa pengembangan kapasitas tradisional dan penguatan organisasi berfokus kepada sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi itu sendiri.

Dari definisi peningkatan kapasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas merupakan suatu cara atau usaha dalam memperkuat kemampuan individu, kelompok atau lembaga organisasi dalam menjalankan tugasnya untuk tujuan menjadi lebih baik.

Dalam peningkatan kapasitas dalam konsep *dynamic governance*, peningkatan kapasitas dilakukan dengan tiga cara yaitu seminar, Bimtek dan Diklat.

- Seminar

Menurut Yamin dalam Subiyantoro (2013:1) seminar merupakan suatu kegiatan yang membahas tentang pencarian pedoman-pedoman atau pemecahan masalah tertentu yang sifatnya ilmiah, topik bahasanya berkaitan dengan masalah yang sering ditemui.

Sedangkan menurut Utama (2017:3) seminar merupakan suatu pertemuan untuk membahas suatu permasalahan yang dibahas secara ilmiah. Dalam seminar biasanya terdapat beberapa topik pembicaraan dengan menggunakan makalah atau kertas kerja yang sebelumnya telah diarsipkan.

Menurut Subiyantoro (2013:2) dalam seminar terdapat fokus pada suatu topik khusus, maka dalam kegiatan seminar seringkali dilakukan dengan proses

interaktif yang bersifat dialog antara narasumber dengan peserta yang dipandu oleh moderator.

- BIMTEK

Menurut budiningsih dan Lubis (2019:16) bimbingan teknis merupakan suatu pelatihan yang dilakukan oleh lembaga resmi atau berwenang dengan tujuan meningkatkan kompetensi kemampuan para peserta atau kualitas SDMnya, dan peserta akan memperoleh materi sesuai dengan tujuan bimtek tersebut.

Sedangkan menurut Ansoff dalam Budiningsih dan Lubis, (2019:17) menyatakan bahwa seiring dengan berkembangnya IPTEK, maka kemampuan yang dimiliki oleh seseorang harus ditingkatkan, termasuk para pegawai pemerintahan dengan mengikuti berbagai pelatihan atau bimtek. Ada tiga jenis kemampuan yang perlu ditingkatkan dalam mengikuti bimtek yaitu a) membangun tata nilai (*will to respond*); b) membangun kompetensi (*ability to respond*); c) membangun kemampuan produktivitas (*volume of response*) : membangun budaya 'by made' tidak 'by use'.

Tujuan dari bimtek biasanya menyangkut tentang peningkatan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang bersifat praktis, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama dan bisa dilakukan di dalam gedung, atau diluar gedung jika diperlukan, ini tergantung kepada tujuan dan metode yang diberikan.

- Diklat

Menurut Elfitriadi (2019:217) pendidikan latihan merupakan suatu kegiatan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan tujuan meningkatnya kinerja individu dan organisasi yang dilakukan dengan pembelajaran terencana.

Menurut Franco dalam Elfitriadi (2019:217) dalam konteks kepentingan

organisasi diklat memiliki artian yang sama dengan training, sebagaimana yang telah disebutkan oleh beberapa ahli.

Menurut Simamora dalam Fahmi (:1809) diklat merupakan suatu langkah sistemik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

b. Budaya (*culture*)

- Relevansi

Menurut Kamuss Besar Bahasa Indonesia (KBBI) relevansi berarti “hubungan; kesesuaian; kaitan dengan tujuan; berguna secara langsung dengan apa yang dibutuhkan”.

Menurut Sadjad dalam Muhson (2012:47) relevansi merupakan faktor yang menentukan ekistensi dari lembaga yang bersangkutan, terdiri dari komponen yang penting. Relevansi adalah keterhubungan antara dua hal yang saling berkaitan dan dicocokkan satu sama lain, sehingga hal tersebut berhubungan satu sama lain. Dari definisi relevansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa relevansi merupakan suatu keterhubungan antara dua hal atau kecocokan satu sama lain yang menentukan eksistensi dari lembaga yang bersangkutan.

- Merit Sistem

Menurut Daryanto (2007:2) merit sistem merupakan suatu pengelolaan SDM berdasarkan kepada prestasi (marit), yaitu baik atau buruk perilaku kerja pegawai, yang mana akan mempengaruhi naik atau turunnya penghasilan dan karir jabatan pegawai.

menurut Rakhmawanto (2018:2) merit sistem adalah kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang adil dan wajar tanpa membedakan jika adanya perbedaan latar belakang politik, warna kulit, ras, jenis kelamin, asal-usul, umur dan kondisi fisik, yang terdapat didalam kebijakan dan manajemen ASN.

Menurut Woodard dalam Rakhmawanto (2018:2) dalam manajemen publik sistem merit memiliki peran sebagai *value* atau prinsip yang berkonotasi *fairness, equality, dan reward* dalam jabatan publik (*public employment*) dan *reward* dalam jabatan publik yang didasari oleh prestasi bukan berdasarkan prinsip politik atau diskriminasi ataupun tindakan favoritism lainnya. Merit sistem sebagai prinsip fundamental wajib dilakukan dalam praktik penyelenggaraan ASN.

- Tidak korup/disiplin kerja

Sagir dalam Helmi (1996:32) menyatakan keterampilan yang mumpuni, professional dan kreatif adalah kualifikasi tenaga kerja yang berkualitas. Tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja menjadi faktor yang dapat menentukan kualitas dari tenaga kerja . Kualitas manusia seperti inilah yang menjadi syarat majunya sebuah negara.

Disiplin kerja selalu dibahas dalam kondisi yang bersifat negatif, disiplin dikaitkan dengan suatu sanksi atau hukuman. Dalam artian positif dikemukakan oleh Hodges (dalam Helmi, 1996:33) yang menyatakan bahwa sikap individu atau kelompok yang berusaha untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku di suatu instansi adalah bukti disiplin. Dalam kaitanya dengan pekerjaan, istilah disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku disuatu organisasi.

3. Konsep Pemerintahan Nagari

Berdasarkan peraturan Daerah No.2 Tahun 2007 tentang pokok-pokok pemerintahan nagari, Pemerintahan Nagari merupakan penyelenggara tugas pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah nagari dan Badan Permasyarakatan Nagari (BPN) yang

didasarkan kepada asal usul Nagari di wilayah Provinsi Sumatera Barat yang berada dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Kemal (2009) Pemerintahan Nagari merupakan daerah otonomi tingkat ke tiga yang memiliki hak untuk menjalankan dan mengatur rumah tangganya sendiri.

Menurut Aromatica, dkk (2018:160) pemerintahan nagari adalah pemerintahan yang masyarakatnya hidup dalam hukum adat, namun dengan *hybrid* yaitu campuran antara adat dan administrasi publik. Pada saat yang bersamaan, pemerintahan nagari juga menjadi bagian dari sistem penyelenggaraan negara.

Dari beberapa definisi pemerintahan nagari diatas, dapat disimpulkan bahwa pemerintahan nagari merupakan suatu pemerintahan terendah yang mengurus dan menjalankan rumah tangganya atau menjalankan roda pemerintahannya, yang berada dibawah sistem pemerintahan NKRI. Dalam pemerintahannya, pemimpin tertinggi yang berada di pemerintahan nagari adalah dipimpin oleh seorang wali nagari, lalu dibantu oleh sekretaris nagari dan staf-staf yang memiliki bidangnya masing-masing di nagari.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2007, pada dasarnya pemerintahan nagari berfungsi untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat di Nagari. Pemerintahan Nagari terdiri dari pemerintah nagari, yaitu Wali Nagari dan perangkat nagari sebagai lembaga eksekutif di nagari, dan Badan Permusyawaratan Nagari (BPN) yang menjalankan fungsi legislasi di nagari yang menetapkan peraturan nagari bersama wali nagari, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat, termasuk melaksanakan fungsi pengawasan terhadap kinerja Wali Nagari.

Berdasarkan definisi diatas dapat

dipahamibahwa nagari adalah suatu kesatuan masyarakat hukum adat yang hidup dalam wilayah kesatuan masyarakat minangkabau memiliki batasan wilayah yang jelas, memiliki harta kekayaan sendiri, memiliki aturan tersendiri, berhak memilih pemimpin sendiri secara musyawarah mufakat. Dalam hal ini nagari dikepalai oleh kapalo Nagari atau sering disebut sebagai Pemimpin Pemerintah Nagari.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Berdasarkan rumusan masalah yang bersifat mendeskripsikan dan mengidentifikasi suatu masalah atau fenomena, maka jenis penelitian yang cocok atau sesuai adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Berdasarkan judul penelitian maka penelitian dilakukan di Kantor Wali Nagari Kacang dan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok. Untuk menentukan informan menggunakan teknik Purposive Sampling dimana informan sudah mewakili sejumlah informasi yang dibutuhkan didalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *Dynamic Governance*

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan maka dalam hal ini penulis berpedoman pada dua dimensi yang dikemukakan oleh Neo dan Chen dalam Maani (2015:45) antara lain:

a. Peningkatan Kapasitas

Menurut Ratnasari (2012:105) peningkatan kapasitas merupakan suatu cara dalam meningkatkan dan membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. Peningkatan kapasitas diartikan juga sebagai

suatu upaya dalam memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan, keterampilan, potensi, dan bakat serta juga dalam pemahaman kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi bisa bertahan dan dapat mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Dalam hal ini peningkatan kapasitas dapat dilakukan dengan Bimtek, Seminar dan Diklat (Maani, 2015:43).

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan ditemukan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas di Nagari Kacang Kabupaten Solok, untuk kegiatan seminar dilakukan oleh Nagari Kacang sendiri, dengan mengundang atau mendatangkan narasumber dari kecamatan atau kabupaten. Sedangkan untuk Bimtek dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok, dan untuk diklat dapat dikatakan jarang dilakukan, baik oleh Nagari maupun DPMN. Pelaksanaan kegiatan seminar dan bimtek ini, sama-sama hanya dilakukan satu kali dalam setahun, disaat semua aktivitas pemerintahan telah selesai dalam setahun tersebut, biasanya dilaksanakan di akhir tahun atau awal tahun. Dalam kegiatan seminar Nagari mengadakanya sendiri dengan dana yang telah dimasukkan kedalam anggaran tahunan, dan untuk bimtek diadakan oleh DPMN, pihak kabupaten menyediakan sarana dan prasarana beserta narasumbernya.

Materi yang diangkat dalam seminar yang di laksanakan oleh Nagari sering berkaitan dengan peningkatan kapasitas yang dapat menciptakan pelayanan yang prima dan menjalankan tugas dengan baik. Dalam pelaksanaan seminar ini, Nagari didampingi oleh Pendamping Lokal Desa (PLD). Untuk narasumber, pemerintah Nagari meminta atau mengundang orang kabupaten untuk tenaga profesional yang memiliki keahlian dalam topik yang akan dibahas di dalam seminar. Sedangkan, topik yang sering dibahas di dalam bimtek adalah hal-hal teknis yang

tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan aparaturnagari dalam melakukan tugasnya yang bersifat teknis. Pada tahun 2019 terakhir dilaksanakan seminar di Nagari Kacang dengan tema “Peningkatan Kapasitas Perangkat Nagari Kacang” yang membahas tentang bagaimana perangkat nagari menjalankan tupoksinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan untuk narasumbernya berasal dari kecamatan. Untuk di tahun 2020, seminar tidak dilaksanakan, karena anggaranya dialihkan untuk dana bantuan COVID-19 kepada masyarakat.

Dari penilaian dan pengawasan yang dilakukan oleh TPP, dilihat bahwa pelatihan tersebut cukup memberikan dampak yang baik kepada aparaturnagari, terbukti bahwa kinerja staf menjadi lebih baik, karena materi di seminar yang selalu berkaitan dengan peningkatan kapasitas. Sedangkan penilaian dari DPMN, partisipasi Pemerintah Nagari Kacang dalam kegiatan bimtek cukup baik, dan ini berdampak kepada laporan keuangan yang tepat waktu, dan penyusunan RPJMD yang selalu dilakukan sesuai jadwal.

b. Culture (budaya)

Menurut Neo & Chen (dalam Maani, 2015:45) dalam budaya menggunakan tiga dimensi untuk menciptakan pemerintahan yang dinamis dan prima dalam pelayanannya, yaitu dengan adanya Relevansi, Tidakkorup/disiplin kerja dan merit sistem. Dalam hal ini dilakukan pada saat akan perekrutan aparaturnagari, ini bertujuan untuk mendapatkan aparaturnagari yang dapat menjalankan tupoksinya dengan baik, begitu juga dapat memberikan pelayanan yang baik dan prima kepada masyarakat.

Adanya budaya (*culture*) ini perlu dilakukan dalam rangka mendapatkan atau menciptakan sumber daya aparaturnagari yang baik, bertanggung jawab, dan profesional dalam melaksanakan tugas pemerintahan nagari diantaranya Wali Nagari beserta jajarannya maupun yang menempati posisi sebagai

pimpinan dan anggota BPN. Untuk pelaksanaan budaya (relevansi, tidakkorup/disiplin kerja, dan merit sistem) dapat dilakukan pada saat pengadaan penerimaan pegawai baru/jabatan baru di sistem pemerintahan Nagari Kacang, tugas pemerintah nagari yang disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan pegawai, latar belakang pendidikan dan profesionalitasnya. Perekrutan aparatur pemerintahan nagari di lakukan berdasarkan tuntunan dari permendagri, sesuai dengan prosedur yang berlaku, melalui tes dan seleksi, yang dilakukan oleh pihak kecamatan yang ditunjuk sebagai panitia penyeleksi penerimaan aparatur nagari untuk ditempatkan di Nagari Kacang.

Dalam implementasinya, penempatan aparatur pada umumnya di Nagari Kacang sudah menempatkan pegawainya sesuai dengan keahliannya, ini juga terlihat dari masa kerja aparatur pemerintahan nagari yang sudah begitu lama, dan hanya ada pegawai baru sebagai staf pembantu yang direkrut melalui rekomendasi dari aparatur nagari, tetapi ini juga melalui beberapa kualifikasi sehingga akhirnya staf tersebut diterima menjadi staf pembantu di Kantor Wali Nagari Kacang.

Dalam pelaksanaan Relevansi atau keterhubungan antara pendidikan dengan jabatan kerja aparatur nagari, yang diterapkan oleh Pemerintah Nagari Kacang dapat dikatakan dilakukan dengan baik, ini terbukti dari data yang dilihat bahwa dari 7 aparatur pemerintahan nagari yang ada di Nagari Kacang, 5 diantaranya adalah lulusan perguruan tinggi yang sudah memahami tupoksinya masing-masing. Sedangkan untuk tidakkorup/disiplin kerja, di Kantor Wali Nagari Kacang, dapat dikatakan cukup disiplin, tetapi walaupun begitu tetap saja ada beberapa aparatur yang tidak disiplin dalam pelaksanaan tugasnya, atau pada saat jam kerja, contohnya saja istirahat makan pada saat jam kerja, atau datang terlambat. Lalu, untuk merit sistem, pemerintah Nagari

Kacang belum menggunakan kualifikasi ini pada aparatur tetapnya, karena masa kerja aparatur yang sudah begitu lama, dan hanya ada staf pembantu baru, yang pada saat perekrutannya dinilai dari prestasi staf tersebut.

Kendala dalam Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *Dynamic Governance*

Dalam pelaksanaan Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari menggunakan konsep *dynamic governance* untuk menciptakan pemerintahan yang dinamis dan prima di Kantor Wali Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan dua metode yaitu peningkatan kapasitas dan budaya terdapat kendala dalam pelaksanaannya, yaitu kendala internal yang harus diselesaikan, dikurangi ataupun dicegah oleh Nagari Kacang dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok.

a. Faktor penghambat internal

1) Keterbatasan Anggaran/ Dana

Dalam pelaksanaan Bimtek yang dilakukan oleh DPMN Kabupaten Solok, untuk Nagari Kacang sendiri menemui kendala dalam anggaran atau dana untuk mengikuti kegiatan tersebut, karena pada saat surat undangan diberikan kepada Nagari dari DPMN, mereka menyerahkan sepenuhnya perkara dana operasional kepada Nagari. DPMN hanya menyediakan sarana prasarana dan narasumber. Sedangkan dalam penganggaran pertahun Nagari Kacang tidak ada dianggarkan tentang dana untuk mengikuti acara pelatihan dari kabupaten tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang telah didapatkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok

dengan menggunakan konsep *dynamic governance* dapat dikatakan cukup optimal karena untuk pelaksanaan peningkatan kapasitas dan budaya, dilakukan dengan baik dan dijadikan pedoman untuk menciptakan pemerintahan yang dinamis dan prima sehingga pemberdayaan lembaga pemerintahan nagari cukup optimal dalam upaya menciptakan pemerintahan yang dinamis dan prima di Nagari Kacang Kabupaten Solok. *Pertama*, peningkatan kapasitas dilakukan oleh Pemerintah Nagari Kacang dan DPMN Kabupaten Solok khususnya dalam meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan nagari Kacang, cukup optimal terlihat dari terlaksananya kegiatan peningkatan kapasitas tersebut dengan baik. Hasil temuan dilapangan kegiatan pelatihan ini dilakukan dengan baik, walaupun hanya dilakukan satu kali dalam setahun. *Kedua*, budaya berdasarkan hasil temuan dilapangan dapat diketahui bahwa penerimaan aparatur pemerintahan nagari dilakukan berdasarkan regulasi yang berlaku, dalam penerimaan calon aparatur pemerintahan nagari diseleksi oleh panitia yang berasal dari kecamatan.

Dalam penempatan aparatur pemerintahannya, dapat dikatakan sesuai dengan keahliannya, karena aparatur pemerintahan Nagari Kacang yang rata-rata memiliki masa kerja 3 sampai 4 tahun, yang mana ini artinya mereka telah memahami apa tupoksi masing-masing jabatannya. Dalam kedisiplinan, dikatakan belum dilakukan dengan baik, terbukti dengan adanya aparatur yang istirahat pada jam kerja atau meninggalkan tempat untuk urusan yang bukan berkaitan dengan pekerjaannya.

Faktor penghambat Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari di Nagari Kacang Kabupaten Solok dengan menggunakan konsep *Dynamic Governance* secara internal antara lain adanya keterbatasan dana atau anggaran dalam mengikuti kegiatan pelatihan (BIMTEK) yang dilaksanakan oleh Kabupaten yaitu DPMN kepada Nagari, dari Kabupaten hanya memfasilitasi sarana,

prasarana dan narasumber untuk pelatihan ini, sedangkan untuk akomodasi diserahkan kepada Nagari.

Dari hasil penelitian ini maka Pemerintah Nagari Kacang dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari Kabupaten Solok diharapkan berkoordinasi dan lebih proaktif dalam memfasilitasi anggaran yang cukup untuk pelaksanaan peningkatan kapasitas dan budaya di Pemerintahan Nagari Kacang Kabupaten Solok.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Kemal, Iskandar. (2009). Pemerintahan Nagari Minangkabau & Perkembangannya (tinjauan tentang kerapatan adat). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mardikanto, T dan Poerwoko Soebiato. (2015). Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.
- Neo, B. S., & Chen, G. (2007). *Dynamic governance: embedding culture, capabilities and change in Singapore*. New Jersey: World Scientific.
- Rakhmawanto, A. (2018). Dikotomi Sistem Merit dan Politisasi Birokrasi Dalam Pengangkatan Jabatan ASN. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zainuddin, Musyair. (2008). Implementasi Pemerintahan Nagari berdasarkan Hak Asal-Usul Adat. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Sumber Jurnal

- Andhika, L. R. (2017). Evolusi Konsep Tata Kelola Pemerintah: Sound

- Governance, Dynamic Governance dan Open Government. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 8(2), 87-102.
- Aromatica, D., Nurasa, H., Widianingsih, I., & Muhtar, E. A. (2018). Analisis Kelembagaan Pemerintahan Nagari di Kabupaten Solok Provinsi Sumatera Barat. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 6(2), 156-165.
- Budiningsih, I., & Lubis, E. (2019). Evaluasi Kualitas Penyelenggaraan Bimtek Peningkatan Kapasitas Anggota Dprd Kab/Kota/Provinsi. *Akademika*, 8(01), 13-23.
- Daryanto, A. (2007). Merit system dalam manajemen pegawai negeri sipil. *Civil Service Journal*, 1(2 November).
- Elfitriadi, E. (2019). Dampak Diklat Terhadap Literasi Informasi Peserta Diklat. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 7(2), 215-231.
- Fauzi, L. M., & Iryana, A. B. (2017). STRATEGI DYNAMIC GOVERNANCE DALAM PENYELENGARAAN PEMERINTAHAN PROVINSI JAWA BARAT. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 13-30.
- Hadi, A. P. (2010). Konsep pemberdayaan, partisipasi dan kelembagaan dalam pembangunan. *Yayasan Agribisnis/Pusat Pengembangan Masyarakat Agrikarya (PPMA)*.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 1-2.
- Kasim, Azhar. (2011). Kerangka *Dynamic Governance* bagi Reformasi Administrasi Negara. *JIANMaP*, 1(1).
- Larasati, S. P., & Haksama, S. (2016). Penerapan Theory Of Constraint Pada Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 155-162.
- Maani, K. D. (2008). Pemberdayaan Lembaga Pemerintahan Nagari melalui Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Demokrasi*, 7(1).
- Maani, K. D. (2015). "Dynamic Governance sebagai Upaya pemberdayaan Lembaga Pemerintah Nagari". *Suluh Bendang*, Vol XV, No.1. ISSN 1411-0900
- Neo, B. S., & Chen, G. (2007). *Dynamic governance: embedding culture, capabilities and change in Singapore*. New Jersey: World Scientific.
- Noor, M. (2011). "Pemberdayaan masyarakat". *CIVIS*, 1(2/Jul).
- Prahara, S. (2015). Kewenangan Badan Musyawarah (BAMUS) Nagari dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Nagari di Kabupaten agam. *Jurnal Pelangi*, 6(1).
- Pupu, S. R. (2009). Penelitian Kualitatif. *Jurnal Equilibrium*, 5(9).
- Rafni, A., Suryanef, S., Yusran, R., & Indrawadi, J. (2008). Marjinalisasi dan Pemberdayaan Masyarakat Adat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Nagari di Sumatera Barat. *Jurnal Demokrasi*, 7(1).
- Rahmatunnisa, M. (2019). Dialektika konsep dynamic governance. *Jurnal Academia Praja*, 2(02).
- Ratnasari, J. D. (2013). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 103-110.

- Vani, Resa Vio dan Mayarni. (2020). Kapabilitas *Dynamic Governance* pemerintah Kota Pekanbaru dalam pemberlakuan New Normal di masa pandemic *covid19*. Agregasi. (Volume 8 Nomor 2, Desember 2020:145-167)
- Wandrial, S. (2012). Budaya organisasi (organizational culture), salah satu sumber keunggulan bersaing perusahaan di tengah lingkungan yang selalu berubah. *Binus Business Review*, 3(1), 335-342.
- Widjajanti, K. (2011). Model pemberdayaan masyarakat.
- Wulandari, F.R. "Kabapilitas dinamik desa membangun (focus bahasan able to people pada desa Yayasan Agribisnis/Pusat Pengembangan Masyarakat Agrikarya (PPMA))."
- Yunus, Y. (2007). Model Pemerintahan Nagari Yang Partisipatif dalam Masyarakat Minangkabau. *Jurnal Demokrasi*, 6(2).

Dokumen-dokumen

- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2000 tentang ketentuan pokok Pemerintahan Nagari.
- Peraturan gubernur sumatera barat nomor 53 tahun 2012 tentang pedoman umum program pemberdayaan masyarakat secara terpadu di nagari/desa dan kelurahan prioritas.
- Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.