

Pelatihan *Capacity Building* Bagi Perangkat Desa Kampung Baru dan Koto Sentajo Kabupaten Kuantan Singingi

Zulfan Saam^{1*}, Thamrin², Agus Mandar³, Dhina Yuliana⁴, Chitra Himawan⁵, Melia Nurafni⁶, Rosmayani⁷

^{1,2,3} Program Doktor Ilmu Lingkungan Universitas Riau

^{4,5,6} Universitas Islam Kuantan Singingi

⁷ Program Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau

*Correspondent email: Zulfansaam01@gmail.com

Received: 1 Juni 2024 | Accepted: 18 Juni 2024 | Published: 29 Juni 2024

Abstract. *Capacity building can be done in two ways, namely through hard skills (work skills) and soft skills (personal and behavioral skills). Soft skills is a sociological term that refers to personality characteristics, social attractiveness, negotiation skills, personal habits, caring, and optimism. Soft Skills are personality and behavioral abilities and skills. These soft skills complement hard skills as technical requirements for a job. The objectives of the service activities that will be carried out include (a) providing understanding to village officials about the capacity building needed in community service and (b) providing skills in community service in the form of personal skills and behavior so as to improve the quality of community service. Village officials and other community servants have not been able to provide maximum services due to lack of discipline and responsibility, lack of cooperation both among officers and with the community. Village officials and other community servants such as posyandu officers, members of village PKK mobilizers, are officers who provide services to the community. Village officials and other community servants have not been able to provide maximum services due to lack of discipline and responsibility, lack of cooperation both among officers and with the community. This phenomenon is an indicator of a lack of ability or capacity as a public servant. Their main tasks and functions related to village government are quite well understood, but the supporting factors for their tasks which are directly related to their personal capacity as servants are still lacking. Capacity building through outbound activities is an outdoor activity which is training in the form of games to build personal abilities and behavior in improving the quality of service to the community. Capacity building activities can build aspects of personality and behavior of village officials as soft skills which are an inseparable part of basic skills in the form of basic tasks (hard skills) and functions as village government officials.*

Keywords: *capacity building, soft skills, village apparatus*

PENDAHULUAN

Kecamatan Sentajo Raya merupakan salah satu kecamatan di kabupaten kuantan singingi. Penduduk Kecamatan Sentajo Raya tahun 2024 berjumlah 31.639 jiwa. Desa kampung baru sentajo merupakan salah satu desa yang tergolong banyak penduduknya dalam wilayah kecamatan sentajo raya. Jumlah penduduk desa Kampung Baru Sentajo sebanyak 2.549 jiwa yang terdiri dari 609 kepala keluarga. Desa ini merupakan desa lama sebelum pemekaran kecamatan pada tahun 2008. Desa Kampung Baru dan koto Sentajo memiliki tiga Dusun. Tiap-tiap dusun memiliki satu POSYANDU, masing-masing psyandu memiliki tiga orang kader. Desa Kampung Baru dan Koto Sentajo memiliki satu orang kepala desan dan satu orang sekretaris. Selain itu, pemerintahan desa tersebut juga memiliki beberapa kepala urusan dan staff yang merupakan perangkat desa. Pada pemerintahan desa tersebut juga ada tim penggerak PKK yang pengurusnya berjumlah 15 orang. Jadi, jumlah perangkat desa, pengurus PKK dan kader POSYANDU masing-masing desa berjumlah 32 orang. Permasalahan yang dihadapi mitra antara lain kurangnya pemahaman mereka tentang aspek-aspek pribadi dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja mereka sebagai pelayan masyarakat. Masalah yang mereka hadapi seperti kurang disiplin, kurangnya kerjasama antara pelayan masyarakat, dan komunikasi yang kurang baik dengan masyarakat. Selain itu, Kepala desa dan perangkat desa merupakan aparat atau personal desa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat desa yang memerlukan berbagai pelayanan, meskipun kepala desa dan beberapa perangkat desa yang mendapat berbagai pelatihan atau pemaparan khususnya tentang pemerintahan desa, tetapi pelatihan tentang *capacity building*-membangun kemampuan diri sebagai petugas

atau pegawai pemerintahan desa masih kurang bahkan belum pernah sama sekali. Oleh sebab itu, pelatihan untuk membangun kapasitas diri seperti kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, kedisiplinan, kepercayaan diri dan komunikasi dalam memberikan pelayanan public sangat diperlukan.

Untuk menjawab berbagai permasalahan yang ada di organisasi, maka diperlukan upaya pengelolaan dan pengembangan dari aparatur itu sendiri (Ambar Teguh dan Rosidah, 2009). Faktor keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi atau dalam birokrasi. *Capacity buliding* atau pengembangan kapasitas merupakan konsep yang tepat untuk menangani berbagai permasalahan yang ada di birokrasi. Konsep *Capacity Building* dimana merupakan upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sangat perlu untuk dilaksanakan mengingat urgensinya dalam era otonomi daerah. Dengan adanya *capacity building* maka setiap daerah mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para aparaturnya. Jika kompetensi dari aparatur meningkat dengan adanya *capacity building* tersebut, bukan suatu hal yang mustahil akan memperbaiki kinerja dan produktivitasnya (Edi Santosa, 2003).

Capacity Building adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, group, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Yap (Gandara 2008). Sedangkan menurut Asosiasi Pemerintah Kota seluruh Indonesia (2001) mendefinisikan *Capacity Building* adalah pembangunan atau peningkatan kemampuan (*capacity*) secara dinamis untuk mencapai kinerja dalam menghasilkan *output* dan *out-come* pada kerangka tertentu. Berdasarkan pemaparan mengenai definisi *Capacity Building* dapat menarik kesimpulan bahwa *Capacity Building* (pengembangan kapasitas) secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu, kelompok atau organisasi serta sistem untuk memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri/profesinya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus.

Menurut Keban (2000) bahwa *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Lebih lanjut Morrison(2001) mengatakan bahwa tujuan dari *Capacity Building* (pengembangan kapasitas) adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktauhan dan ketidakpastian dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan.

Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *Hard Skill* atau kemampuan teknis. *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan. *Capacity Building* seorang pegawai dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui *hard skills* (keterampilan kerja) dan *soft skills* (keterampilan pribadi dan perilaku). *Hard Skills* adalah kemampuan dan keterampilan teknis suatu pekerjaan.

Islami (2012) mengemukakan bahwa : "*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut".

Soft skills istilah sosiologis yang merujuk pada karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan negosiasi, kebiasaan pribadi, kepedulian, dan optimisme. *Soft Skills* adalah kemampuan dan keterampilan kepribadian dan perilaku. *Soft skills* ini melengkapi *hard skills* sebagai persyaratan teknis pada suatu pekerjaan.

Human capital artinya modal manusia yang terdiri dari lima modal yaitu modal alam (*nature capital*), modal fisik (*physical capital*), modal keuangan (*financial capital*), modal sosial (*social capital*), dan modal manusia (*human capital*). Pengembangan human capital antara lain bisa dilakukan melalui *outbound*. Manfaat *outbound* antara lain membangun kebersamaan, kejujuran, kerjasama, dan komunikasi (Saam, 2012)

Kegiatan *outbound* memberikan pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri mahasiswa (Simarmata dan Widarnandana. 2015;), meningkatkan motivasi belajar dalam bentuk perubahan kearah ketekunan belajar, menyukai tantangan dan penetapan prestasi (Faluh. 2104;), membentuk karakter teamwork mahasiswa (Febrya et al. 2021;) dan peningkatan kejujuran dan integritas mahasiswa (Buchori et al. 2016). Kegiatan *outbound* juga memberi manfaat terhadap pembentukan kepribadian siswa. Kegiatan *outbound* dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa (Prmono dan Yudha. 2020; Jannah. 2022;). Kegiatan *outbound* dapat meningkatkan komunikasi antar pribadi siswa (Nurkia dan Sulkify. 2020;),

meningkatkan perilaku prososial siswa (Sabela dan Komariah. 2020;), pembentukan moral siswa (Diana et al. 2020;) dan dapat mengubah sikap serta budi pekerti siswa (Setiawati. 2021;)

Bagi anak-anak TK kegiatan outbound dalam bentuk permainan yang sederhana juga memberi dampak yang positif terhadap perkembangan anak. Kegiatan outbound dapat meningkatkan kerjasama anak TK (Fitriani dan Handayani. 2020;), meningkatkan kepercayaan diri anak TK (Berlianti. 2018;), meningkatkan kecerdasan kinestetik anak TK (Sapri et al. 2018;)

Bagi orang dewasa seperti guru, karyawan dan Dosen kegiatan *outbound* juga memberi manfaat. Kegiatan *outbound* dapat meningkatkan komitmen karyawan (Effendy et al. 2020;), meningkatkan kerjasama, rasa kebersamaan, kepercayaan diri dan tanggung jawab karyawan (Basuki et al. 2021;) dan pembentukan karakter yang tangguh (Setiawati. 2021;)

Tujuan kegiatan pelatihan *capacity building* ini adalah menambah pengetahuan dan peningkatan kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENERAPAN

Langkah-langkah melaksanakan solusi:

- Penyampaian materi *hardskill* perangkat desa antara lain TUPOKSI dan cara melengkapi monografi desa. Kegiatan ini dilaksanakan dengan ceramah, diskusi dan mengisi daftar isian untuk dokumen monografi desa serta simulasi penyuluhan PKK
- Melakukan kegiatan *outbound* melalui berbagai game yang bertujuan untuk membangun kerjasama, disiplin, tanggungjawab, komunikasi, kepercayaan diri, mencari strategi dan kepemimpinan.
- Partisipasi mitra dalam pelaksanaan program ini adalah pimpinan pemerintahan desa (kades/sekdes) diharapkan memberikan dukungan pada kegiatan ini terutama memotivasi dan mengajak perangkat desa dan pengurus PKK untuk selalu aktif. Selain itu, mitra akan berpartisipasi menyediakan konsumsi selama kegiatan berlangsung.
- Evaluasi pelaksanaan program yaitu evaluasi dalam proses kegiatan berlangsung dilakukan secara tanggung jawab dan koreksi berlangsung jika ada hal hal yang kurang tepat. Evaluasi setelah kegiatan berlangsung dilakukan dengan cara penyampaian hasil yang dirasakan oleh masing-masing peserta pelatihan. Selain itu, yang sangat penting adalah monitoring hasil kerja perangkat desa yang terdokumen dalam berbagai laporan desa dan mengevaluasi kelengkapan monografi desa. Untuk keberlangsungan program dengan cara mengevaluasi aspek-aspek yang belum dicapai dalam kegiatan ini sebagai keberlanjutan pembinaan terhadap perangkat desa.
- Peran dan tugas ketua pelaksana adalah mengkoordinir pelaksanaan program, menyiapkan materi dan skenario pelatihan. Anggota tim bertugas membantu mempersiapkan bahan bahan pelatihan dan sebagai infrastruktur dalam kegiatan *outbound* sebagai perwujudan pencapaian *softskills* peserta. Mahasiswa yang terlibat ditugaskan sebagai mediator dengan pemerintahan desa dan membantu pelaksanaan kejadian di lapangan. Jumlah peserta pelatihan adalah sebanyak 30 orang perangkat Desa Kampung Baru dan Koto Sentajo Kecamatan Sentajo Raya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan pelaksanaan kegiatan pengabdian

Tempat kegiatan pengabdian berupa pelatihan *capacity building* bagi perangkat desa kampung baru dan Koto Sentajo dilaksanakan di lapangan bola kaki dan aula kantor kepala desa Koto Sentajo. Waktu pelaksanaan tanggal 11 Juni jam 07.30 sampai dengan 14.00 WIB – rincian kegiatan pengabdian diuraikan pada tabel 1

Tabel 1. Rincian kegiatan pengabdian “pelatihan *capacity building* perangkat desa”

No.	Waktu	Jenis Kegiatan	Nara Sumber	Tempat
1.	07.30-08.00	Registrasi peserta	Panitia	Kantor desa
2.	08.00-08.30	Senam	Instruktur	Lapangan bola kaki
3.	08.30-09.00	<i>Ice breaking (games)</i> -membentuk lingkaran -membentuk kelompok -hadap kiri-kanan -nyanyian marini marinto	Tim	Lapangan bola kaki

4.	09.00-09.30	Istirahat (<i>coffe break</i>)	-	-
5.	09.30-11.00	<i>Games 1</i> membawa bola dengan perut berpasangan <i>Games 2</i> memindahkan bola sambil berdiri <i>Games 3</i> memindahkan bola sambil duduk <i>Games 4</i> memindahkan karet dengan pipet sambil berdiri <i>Games 5</i> memindahkan karet dengan pipet sambil duduk <i>Games 6</i> main "bowling"	Zulfan saam	Lapangan bola Aula desa Aula desa Aula desa Aula desa
6.	11.00-12.00	Tupoksi perangkat desa	Agus mandar	Aula desa
7.	12.00-12.30	FGD	Agus mandar	Aula desa
8.	12.30-13.30	ISHOMA	-	-
9.	13.30-14.00	Penutupan	Kepala desa	Aula desa

Evaluasi keberhasilan

Evaluasi keberhasilan kegiatan pengabdian ini ditinjau dari jumlah kehadiran peserta pelatihan dan partisipasi peserta dalam kegiatan *focus group discussion* (FGD) kehadiran peserta 100% yaitu 30 orang yang hadir dari 30 orang yang diundang berdasarkan pengamatan terhadap kegiatan games baik di lapangan maupun di aula diketahui bahwa peserta mengikuti secara aktif dan melakukan games yang dipandu oleh instruktur kegiatan yang dilakukan secara riang gembira karena dilakukan melalui games. Setelah melakukan berbagai games selanjutnya peserta diajak diskusi untuk memahami makna games tersebut dikaitkan dengan aspek-aspek kinerja perangkat desa. Salah seorang peserta pelatihan mengungkapkan: *kelompok kami dari perangkat Desa Koto Sentajo merupakan juara pertama dalam kegiatan outbond ini karena tim kami kompak dengan kata lain terjadi kerjasama yang baik. Jadi, dalam melaksanakan pemerintahan desa juga pada kerjasama antar perangkat desa*

Pada akhir kegiatan pengabdian ini, tim mengedukasi manfaat atau keberhasilan kegiatan ini dengan menanyakan apa manfaat yang dirasakan peserta pelatihan setelah mengikuti kegiatan ini adalah sebagai berikut. Salah seorang dari peserta kampung sentajo mengungkapkan bahwa :

"kami merasakan adanya tambahan pengetahuan tentang tupoksi perangkat desa yang belum kami laksanakan antara lain pendataan tentang sumber air bersih dan banyak data-data yang harus ada dalam monografi desa belum diisi. Oleh sebab itu, kami mengharapkan pelatihan serupa dapat dilaksanakan dengan materi yang berbeda."

Berdasarkan tingginya tingkat kehadiran peserta dan partisipasi peserta dalam acara FGD maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan pelatihan ini mencapai nilai atau skor 80 (rentang skor 1-100). Berikut Dokumen Kegiatan Pelatihan *Capacity Building* Bagi Perangkat Desa Kampung Baru dan Koto Sentajo Kabupaten Kuantan Singingi



Gambar 1. Aktivitas *Capacity Building* di Lapangan



Gambar 2. Aktivitas *Capacity Building* di Lapangan



Gambar 3. Foto Bersama Peserta Pelatihan dan Narasumber di Lapangan



Gambar 4. Kegiatan *Games* di Aula Kantor Desa



Gambar 5. Aktivitas *Games* di Aula Kantor Kepala Desa



Gambar 6. Foto Bersama Peserta Pelatihan, Instruktur dan Kepala Desa

KESIMPULAN

Peserta pelatihan yaitu perangkat desa menyenangi pelatihan ini karena di laksanakan di lapangan dan aula kantor desa melalui berbagai games (permainan). Praktik melalui games, peserta memahami arti penting Kerjasama, disiplin, tanggung jawab dan kreativitas untuk mencapai kinerja perangkat desa yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terimakasih kepada Kepala Desa Kampung Baru Dan Koto Sentajo yang telah bersedia bermitra dan mendukung kegiatan pengabdian. Kepada masyarakat yang dilakukan oleh Program Doktor Ilmu Lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Buchori, S., Ibrahim, M., & Saman, A. 2016. Pengaruh character education training melalui outbound training untuk peningkatan kejujuran dan integritas. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 2.
- Diana, D., & Fatah, M. A. 2020. Pengembangan Karakter Diri Melalui Kegiatan Outbound Pada Santri Rumah Tahfidz NurFadhillah. *PLAKAT: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 2(1), 25-3.
- Edi Santoso, Supriyono. 2013. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulung Agung. *Jurnal Otonomi*, Vol 13, Nomor 3, Juli 2013.
- Falah, Nailul. "Efektivitas Out Bound Sebagai Metode Pembelajaran (Studi Pada Out Bound Mahasiswa Jurusan Bki Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga YOGYAKARTA)." *Jurnal Hisbah*, vol. 11, no. 1, Jun. 2014, doi:10.14421/hisbah.2014.111-04.
- Febrya, I. W. V. 2021. Manfaat Outbound Dalam Membentuk Karakter Teamwork Mahasiswa Baru Prodi D3 Keperawatan Stikes PnPekanbaru. *Proceeding Umsurabaya*, 1(1).
- Gandara, R. 2008. *Capacity Building Dosen Pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara*. Skripsi Sarjana pada Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Bandung : tidak diterbitkan.
- Islami, faizal Alam. 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Jannah, R. 2022. Peningkatan Rasa Percaya Diri Siswa Kelas XI DKV A Melalui Outbond Training. *Al-Ithath: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 2(2), 108-116.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Gava Media, Yogyakarta.
- Komariah, K. 2020. Pengaruh Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Outbound Untuk Meningkatkan Perilaku Prososial. *Ijoc: Indonesian Journal Of Counseling and Education*, 1(1), 24-31.
- Morrison, T. 2001. *Actionable Learning – A handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- Pramono, M. Pengaruh Kegiatan Fun Outbound Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Sd Negeri 2 Awar-Awar.
- Saam, Z. 2012. *Psikologi Pendidikan*. UNRI PRESS. Pekanbaru.
- Satrio, Y. D., Basuki, A., & Kustiadi, J. 2021. Penguatan Ekowisata Melalui Pelatihan Trainer Outbound di Desa Selorejo, Kabupaten Malang. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 38-44.
- Setiawati, N. A. 2021. Penerapan Metode Outbond Pada Sekolah Alam Untuk Menciptakan Pembentukan Leadership. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 3(2), 21-34.
- Sukartaatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. 2020. PKM Kegiatan Outbound & Team Building Bagi Karyawan BPR Mandiri. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), 57-66.
- Sulkify, S., & Nurkia, S. 2020. Penerapan Teknik Outbound Untuk Meningkatkan Komunikasi Antar Pribadi Siswa. *PEDAGOGIKA*, 11(2), 91-103.

- Thalia, S. 2018. Pengaruh Permainan Outbound Terhadap kecerdasan Kinestetik Anak Pada Kelompok B Di Bandar Klippa. *Jurnal Raudhah*, 6(2).
- Wahyu Handayani & Ignatia Imelda Fitriani. 2020. Pintar Harati: Jurnal Pendidikan dan Psikologi. 15.74-82. 10.36873/jph.v15i1.852.
- Widarnandana, I Gde & Simarmata, Nicholas. 2015. Pengaruh Outbound Terhadap Efikasi Diri Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Udayana*. 2. 10.24843/Jpu.2015.V02.I02.P04