

Profesionalisme Badan Permusyawaratan Desa dalam Pemerintahan Desa di Desa Pakkat Hauagong Kecamatan Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan

Loika Sonya Kijayanti Purba^{*1}, Erika Revida²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara, Medan, 20222, Indonesia

*Corresponding Author: erika@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: November 6th, 2025

Revised: November 10th, 2025

Production: December 8th, 2025

Available online

<https://talenta.usu.ac.id/sajjana/>

E-ISSN: 3090-885X

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of professionalism of the Village Consultative Body (Badan Permusyawaratan Desa/BPD) in the administration of village governance in Pakkat Hauagong Village, Pakkat Subdistrict, Humbang Hasundutan Regency, North Sumatra Province, and to identify the factors that hinder the enhancement of such professionalism. This research employs a qualitative descriptive approach, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation conducted in 2023. The research involved ten informants, consisting of the head and members of the BPD, the village head, the village secretary, and several community representatives. The findings reveal that the overall professionalism of the BPD remains relatively low, particularly in the aspects of professional and personal competence. Most BPD members have not yet developed a comprehensive understanding of their institutional duties and functions and demonstrate limited participation in village governance activities. Low incentives and inadequate working facilities have further weakened their motivation and work discipline. Nevertheless, in terms of social competence, the BPD shows positive relations with the village government and the local community. The main barriers to professionalism include limited human resources, lack of training, insufficient institutional support, and low public participation. These findings underscore the need for continuous capacity-building strategies, the provision of adequate working facilities, and a fair reward system to strengthen the BPD's professionalism and its effectiveness as a representative institution of the people and an equal partner to the village government.

Keyword: Professionalism, Village Consultative Body, Village Governance, Institutional Performance, Community Participation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat profesionalisme Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Pakkat Hauagong, Kecamatan Pakkat, Kabupaten Humbang Hasundutan, Provinsi Sumatera Utara, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat peningkatan profesionalisme tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang dilaksanakan pada tahun 2023. Informan penelitian berjumlah 10 orang, terdiri atas ketua dan anggota BPD, kepala desa, sekretaris desa, serta beberapa tokoh masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme BPD secara umum masih tergolong rendah, terutama dalam aspek kompetensi profesional dan personal. Sebagian besar anggota BPD belum memahami secara mendalam tugas dan fungsi kelembagaan, serta masih menunjukkan partisipasi yang rendah dalam kegiatan pemerintahan desa. Rendahnya insentif dan keterbatasan fasilitas kerja berdampak pada lemahnya motivasi dan disiplin kerja. Namun, pada aspek kompetensi sosial, BPD menunjukkan hubungan yang harmonis dengan pemerintah desa dan masyarakat. Hambatan utama profesionalisme BPD meliputi keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan, minimnya dukungan kelembagaan, serta rendahnya partisipasi masyarakat. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme BPD membutuhkan strategi pembinaan berkelanjutan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta sistem penghargaan yang adil agar BPD dapat menjalankan perannya secara efektif sebagai lembaga representatif masyarakat dan mitra sejajar pemerintah desa.

Kata Kunci: Profesionalisme, Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintahan Desa, Kinerja Lembaga, Partisipasi Masyarakat.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

<https://talenta.usu.ac.id/sajjana>

1. PENDAHULUAN

Desa merupakan entitas pemerintahan terkecil yang memiliki peran fundamental dalam sistem pemerintahan Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diakui sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakatnya berdasarkan hak asal usul dan adat istiadat setempat. Dalam konteks otonomi daerah, desa menjadi garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Pemerintah Indonesia menempatkan desa sebagai lokus pembangunan yang berorientasi pada kemandirian, partisipasi masyarakat, dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Kementerian Desa PDTT, 2023). Hal ini tercermin dari peningkatan alokasi Dana Desa yang terus naik sejak tahun 2015, di mana pada tahun 2023 total dana desa mencapai Rp70 triliun dan dialokasikan untuk lebih dari 74.000 desa di seluruh Indonesia (Kementerian Keuangan RI, 2023).

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, terdapat dua unsur utama yaitu Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Desa, BPD memiliki tiga fungsi utama: (1) membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa bersama kepala desa, (2) menampung serta menyalurkan aspirasi masyarakat desa, dan (3) melakukan pengawasan terhadap kinerja kepala desa. Dengan demikian, BPD berperan layaknya lembaga legislatif di tingkat lokal yang merepresentasikan kepentingan masyarakat sekaligus menjadi mitra pengimbang pemerintah desa (Permendagri No. 110 Tahun 2016). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa peran BPD di banyak desa di Indonesia masih belum optimal. Menurut hasil evaluasi Kementerian Dalam Negeri (2022), hanya sekitar 47% BPD di seluruh Indonesia yang dinilai menjalankan fungsi pengawasan dan legislasi secara efektif. Sebagian besar BPD menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya manusia, minimnya fasilitas kelembagaan, serta lemahnya pemahaman terhadap regulasi pemerintahan desa (Kemendagri, 2022).

Fenomena tersebut juga tercermin di Kabupaten Humbang Hasundutan, salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari 10 kecamatan dan 153 desa. Berdasarkan laporan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Humbang Hasundutan (2023), sebagian besar BPD di wilayah ini belum berfungsi secara maksimal. Dari total 153 desa, hanya 58 BPD (sekitar 37,9%) yang aktif dalam proses musyawarah dan pengawasan program pembangunan desa. BPD lainnya dinilai pasif karena lemahnya kapasitas kelembagaan dan keterbatasan anggaran operasional. Salah satu desa yang menghadapi kondisi tersebut adalah Desa Pakkat Hauagong di Kecamatan Pakkat, di mana partisipasi anggota BPD dalam kegiatan pemerintahan masih rendah dan koordinasi antaranggota sering kali bersifat formalitas. Berdasarkan observasi lapangan (2023), tingkat

kehadiran anggota BPD dalam rapat rutin rata-rata hanya mencapai 55%, menunjukkan kurangnya kedisiplinan dan komitmen terhadap tugas kelembagaan.

Rendahnya profesionalisme anggota BPD menjadi persoalan yang krusial karena lembaga ini merupakan representasi masyarakat yang memiliki fungsi pengawasan terhadap jalannya pemerintahan desa. Profesionalisme, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019), merupakan sikap kerja yang ditunjukkan melalui kemampuan, keahlian, dan tanggung jawab yang didasari oleh integritas serta komitmen terhadap nilai-nilai profesi. Dalam konteks BPD, profesionalisme mencerminkan kemampuan anggota dalam memahami regulasi desa, menjalankan fungsi legislasi, menjaga etika kelembagaan, dan menjembatani aspirasi masyarakat secara objektif. Surachmad (2003) menegaskan empat indikator profesionalisme yang dapat dijadikan tolok ukur, yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kemampuan dalam memberikan layanan kemanusiaan. Namun, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa indikator tersebut belum terpenuhi secara merata di tingkat desa. Suryadi (2019) misalnya, menemukan bahwa di Kabupaten Serang, sebagian besar anggota BPD belum memahami substansi peraturan desa yang mereka sahkan bersama kepala desa, sehingga fungsi legislasi cenderung bersifat simbolis semata.

Selain itu, rendahnya profesionalisme BPD juga berkaitan erat dengan faktor kesejahteraan dan dukungan kelembagaan. Berdasarkan data Pemerintah Desa Pakkat Hauagong (2023), ketua BPD menerima gaji sebesar Rp950.000 per bulan, wakil ketua Rp850.000, sekretaris Rp750.000, dan anggota Rp650.000. Nilai tersebut tergolong rendah apabila dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab kelembagaan yang diemban. Menurut teori motivasi Herzberg (1966), kompensasi merupakan faktor pemelihara (*hygiene factor*) yang meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, namun apabila tidak terpenuhi secara layak dapat menurunkan semangat dan produktivitas individu. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji sering terjadi dan hal ini menurunkan partisipasi anggota dalam rapat maupun kegiatan pemerintahan. Lemahnya dukungan finansial tersebut turut menjadi penyebab utama rendahnya motivasi dan disiplin kerja anggota BPD.

Permasalahan profesionalisme BPD tidak hanya berdampak pada efektivitas kelembagaan, tetapi juga berimplikasi pada kualitas demokrasi desa. Pateman (1970) dalam teori *participatory democracy* menegaskan bahwa keberhasilan demokrasi di tingkat lokal sangat bergantung pada sejauh mana warga dapat berpartisipasi melalui lembaga representatif seperti BPD. Ketika BPD tidak menjalankan perannya secara profesional, aspirasi masyarakat tidak tersalurkan secara efektif dan pengawasan terhadap kepala desa melemah. Akibatnya, potensi penyalahgunaan kewenangan dan rendahnya transparansi keuangan desa semakin besar. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip *good*

governance yang menekankan akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi publik sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan yang baik (UNDP, 1997).

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara mendalam tingkat profesionalisme BPD dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Pakkat Hauagong serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap penguatan literatur mengenai profesionalisme kelembagaan desa serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam pembinaan BPD di masa mendatang. Dengan meningkatnya profesionalisme BPD, diharapkan tata kelola pemerintahan desa akan menjadi lebih partisipatif, transparan, dan akuntabel sesuai dengan cita-cita pembangunan desa berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) khususnya pada tujuan ke-16: Peace, Justice, and Strong Institutions (UNDP, 2020).

2. LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Profesionalisme

Profesionalisme merupakan konsep penting dalam administrasi publik yang berkaitan dengan kemampuan, keahlian, tanggung jawab, dan integritas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siagian (2010), profesionalisme mencerminkan keandalan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu tinggi, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks organisasi publik, profesionalisme menjadi ukuran sejauh mana individu menjalankan fungsinya berdasarkan standar kompetensi dan etika pelayanan publik. Sedarmayanti (2019) menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup komitmen moral terhadap nilai-nilai pelayanan publik dan orientasi pada hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, profesionalisme tidak berhenti pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada perilaku, sikap, dan tanggung jawab sosial yang melekat dalam pelaksanaan tugas.

Dalam literatur administrasi publik, profesionalisme sering dikaitkan dengan konsep *public service ethics*, di mana seorang aparat atau pejabat publik diharapkan bertindak tidak semata-mata untuk kepentingan pribadi, tetapi untuk kepentingan masyarakat luas (Denhardt & Denhardt, 2003). Sondang P. Siagian (2012) menambahkan bahwa profesionalisme adalah perpaduan antara kemampuan teknis dan kesadaran etis yang diwujudkan melalui kerja disiplin, tanggung jawab, serta kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, seorang profesional harus memiliki kompetensi substantif yang didukung oleh integritas dan etika kerja yang kuat.

Surachmad (2003) mengidentifikasi empat dimensi profesionalisme, yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kemampuan dalam memberikan layanan kemanusiaan. Keempat dimensi tersebut saling berhubungan dan membentuk totalitas perilaku profesional seseorang. Kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan teknis dan

pengetahuan; kompetensi personal menyangkut sikap disiplin dan tanggung jawab; kompetensi sosial mencakup kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan masyarakat; sedangkan kemampuan layanan kemanusiaan menggambarkan orientasi terhadap kepentingan publik. Dalam konteks kelembagaan desa, dimensi-dimensi ini menjadi indikator utama untuk menilai sejauh mana Badan Permusyawaratan Desa (BPD) bekerja secara profesional.

Faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme juga perlu diperhatikan. Herzberg (1966) melalui *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh faktor intrinsik (seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab) serta faktor ekstrinsik atau *hygiene factors* (seperti insentif, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi). Dalam organisasi publik di tingkat desa, rendahnya kompensasi dan fasilitas kerja sering kali menurunkan motivasi serta menghambat perilaku profesional. Sementara itu, Senge (1990) menyoroti pentingnya *learning organization* dalam membangun profesionalisme kelembagaan—yakni organisasi yang secara aktif menciptakan peluang belajar, refleksi, dan pengembangan kapasitas anggotanya. Tanpa dukungan pembelajaran dan pelatihan yang berkelanjutan, profesionalisme akan stagnan dan berhenti pada tataran formalitas.

Dengan demikian, profesionalisme dalam lembaga publik, termasuk BPD, harus dipahami sebagai kombinasi antara kemampuan teknis, komitmen moral, dan dukungan kelembagaan. Profesionalisme tidak dapat tumbuh dalam ruang yang terbatas, melainkan harus dipelihara melalui pembinaan, pelatihan, sistem penghargaan yang adil, serta iklim organisasi yang partisipatif. Dalam konteks pemerintahan desa, profesionalisme BPD menjadi kunci utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang transparan, akuntabel, dan partisipatif.

2.2 *Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam Pemerintahan Desa*

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga representatif masyarakat di tingkat desa yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 110 Tahun 2016, BPD memiliki tiga fungsi utama, yaitu membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa bersama kepala desa, menampung serta menyalurkan aspirasi masyarakat, dan melakukan pengawasan terhadap kinerja pemerintah desa. Fungsi tersebut menjadikan BPD sebagai lembaga legislatif desa yang memiliki kedudukan sejajar dengan kepala desa, sekaligus menjadi mitra pengimbang dalam proses pemerintahan di tingkat lokal. Dengan posisi strategis tersebut, BPD diharapkan mampu menjaga keseimbangan kekuasaan, mewujudkan prinsip akuntabilitas, serta memperkuat demokrasi partisipatoris di tingkat desa (Pane, 2022).

Peran BPD dalam pemerintahan desa juga berkaitan erat dengan prinsip *good governance* yang menekankan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan partisipasi masyarakat (UNDP, 1997). Dalam praktiknya, BPD berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah desa dan masyarakat.

Melalui forum musyawarah desa, BPD menjadi wadah bagi warga untuk menyampaikan aspirasi dan pengawasan terhadap program-program pembangunan. Namun, efektivitas peran tersebut sangat bergantung pada tingkat profesionalisme dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki anggota BPD. Ketika profesionalisme rendah, BPD cenderung pasif, hanya menjalankan fungsi formal, dan kurang mampu menjadi penyeimbang kebijakan kepala desa. Kondisi ini sering terjadi di banyak daerah, di mana BPD belum memahami secara mendalam tugas dan fungsi kelembagaannya, sehingga perannya dalam legislasi dan pengawasan menjadi lemah (Kemendagri, 2022).

Dalam teori demokrasi partisipatoris, Pateman (1970) menjelaskan bahwa keberhasilan demokrasi lokal sangat ditentukan oleh sejauh mana warga dapat berpartisipasi melalui lembaga representatif seperti BPD. BPD yang bekerja secara profesional akan memperkuat legitimasi pemerintahan desa dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses pengambilan keputusan di tingkat lokal. Sebaliknya, rendahnya profesionalisme BPD dapat menghambat transparansi, menurunkan kualitas kebijakan desa, dan memperlemah fungsi kontrol masyarakat terhadap pemerintah desa. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kapasitas anggota BPD menjadi keharusan bagi pemerintah daerah agar lembaga ini mampu menjalankan perannya secara optimal.

Dalam konteks sosial, BPD juga memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga hubungan harmonis antara pemerintah desa dan masyarakat. Hubungan yang baik tersebut tidak hanya diperlukan untuk efektivitas pemerintahan, tetapi juga untuk menjaga kohesi sosial di tingkat desa. Namun, harmoni tidak boleh diartikan sebagai ketundukan, melainkan sebagai bentuk kerja sama yang kritis dan konstruktif. BPD yang profesional adalah lembaga yang mampu bersikap independen, kritis, dan berorientasi pada kepentingan publik tanpa kehilangan rasa hormat terhadap kepala desa sebagai mitra kerja. Oleh sebab itu, profesionalisme BPD harus dibangun melalui sinergi antara kompetensi individu, etika kelembagaan, dan dukungan struktural dari pemerintah desa dan daerah.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami dan menggambarkan fenomena profesionalisme BPD secara mendalam berdasarkan realitas yang ada di lapangan. Lokasi penelitian ditetapkan di Desa Pakkat Hauagong, Kecamatan Pakkat, Kabupaten Humbang Hasundutan, karena desa ini memiliki karakteristik sosial dan kelembagaan yang mencerminkan tantangan umum dalam tata kelola BPD di wilayah pedesaan.

Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu dengan memilih individu yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam kegiatan BPD. Informan terdiri atas Ketua dan Sekretaris BPD, Kepala Desa, Sekretaris Desa, serta beberapa anggota masyarakat. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data terkait pelaksanaan tugas, pemahaman terhadap

regulasi, dan hambatan profesionalisme. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi dan aktivitas BPD dalam menjalankan fungsi kelembagaannya, sementara dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa struktur organisasi, notulen rapat, dan arsip kegiatan BPD.

Data dianalisis secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana model analisis interaktif Miles dan Huberman. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan metode, untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki validitas dan kredibilitas yang kuat.

4. HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan penelusuran dokumen kelembagaan di Desa Pakkat Hauagong, dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme Badan Permusyawaratan Desa (BPD) secara umum masih tergolong rendah. Fenomena ini tampak jelas pada lemahnya pelaksanaan fungsi-fungsi utama BPD, yakni fungsi legislasi, pengawasan, dan penyaluran aspirasi masyarakat. Meskipun secara formal struktur BPD di desa ini telah terbentuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, namun secara fungsional masih jauh dari idealitas profesionalisme sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

4.1 Realitas Profesionalisme BPD di Lapangan

BPD Desa Pakkat Hauagong terdiri dari sembilan anggota, dengan latar belakang sosial-ekonomi yang beragam—sebagian besar merupakan petani dan pelaku usaha kecil. Tingkat pendidikan anggota relatif heterogen, namun mayoritas hanya menempuh pendidikan hingga tingkat menengah atas. Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap kapasitas mereka dalam memahami substansi peraturan desa, mekanisme perencanaan pembangunan, serta tata kelola keuangan desa. Seperti diungkapkan oleh Sekretaris Desa dalam wawancara (27 November 2023),

“Sebagian besar anggota BPD belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi mereka, terutama dalam penyusunan peraturan desa dan pengawasan anggaran.”

Keterbatasan kompetensi ini berpengaruh terhadap peran legislasi BPD. Banyak rancangan peraturan desa (*perdes*) yang disahkan tanpa melalui pembahasan substantif di tingkat BPD. Proses musyawarah sering kali bersifat seremonial dan hanya sebatas menyetujui rancangan yang diajukan oleh kepala desa tanpa analisis mendalam. Kondisi ini memperlihatkan bahwa BPD cenderung pasif dan belum mampu berfungsi sebagai mitra sejajar pemerintah desa, melainkan masih berada dalam posisi subordinatif. Dalam perspektif teori profesionalisme Surachmad (2003), aspek *kompetensi*

profesional BPD di Desa Pakkat Hauagong masih berada pada tingkat rendah karena kurangnya pengetahuan teknis, regulatif, dan administratif yang memadai.

Selain persoalan kapasitas, profesionalisme juga berkaitan dengan sikap personal dan etika kerja. Dari hasil observasi, tingkat kehadiran anggota BPD dalam rapat rutin masih rendah. Beberapa anggota sering absen karena pekerjaan utama mereka di sektor pertanian atau perdagangan. Sekretaris BPD mengakui bahwa

“banyak anggota yang tidak hadir karena insentif mereka sering terlambat, bahkan ada yang tiga bulan belum dibayarkan.”

Fenomena ini menunjukkan bahwa profesionalisme personal BPD masih lemah. Rendahnya motivasi dan kedisiplinan kerja ini bukan semata disebabkan oleh faktor internal, tetapi juga akibat sistem penghargaan (insentif) yang tidak memadai.

Dalam teori motivasi kerja Herzberg, insentif termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yaitu faktor yang jika tidak terpenuhi akan menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja. Hal ini menjelaskan mengapa anggota BPD yang tidak mendapatkan kompensasi tepat waktu menunjukkan partisipasi yang rendah. Dengan demikian, persoalan profesionalisme personal di sini tidak hanya bersumber dari etos kerja individu, tetapi juga merupakan refleksi dari kebijakan kelembagaan yang belum mendukung peningkatan kinerja.

Namun, tidak semua aspek menunjukkan kelemahan. Pada dimensi *kompetensi sosial*, BPD Desa Pakkat Hauagong menunjukkan hubungan yang cukup baik dengan pemerintah desa dan masyarakat. Koordinasi antara ketua BPD dengan kepala desa berjalan harmonis. Dalam pelaksanaan musyawarah desa (*musdes*), BPD berperan aktif mengundang tokoh masyarakat, pemuda, dan perwakilan kelompok perempuan. Walaupun demikian, proses ini sering kali lebih bersifat formalitas ketimbang dialog substantif. Partisipasi masyarakat masih terbatas pada kehadiran fisik, bukan pada kontribusi ide atau kritik terhadap kebijakan desa.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa secara sosiologis, BPD berada dalam posisi dilematis antara menjaga hubungan baik dengan pemerintah desa dan menjalankan fungsi pengawasan yang seharusnya bersifat kritis. Dalam konteks teori *good governance* yang dikemukakan oleh UNDP (1997), kondisi ini menunjukkan lemahnya prinsip *accountability* dan *transparency*, karena fungsi kontrol sosial BPD belum dijalankan secara optimal. Di sisi lain, harmoni sosial yang terpelihara menunjukkan bahwa dimensi *kompetensi sosial* masih berjalan, meskipun belum mampu menghasilkan partisipasi politik yang aktif di tingkat desa.

Pada aspek *kemampuan layanan kemanusiaan*, BPD Desa Pakkat Hauagong menghadapi kendala struktural yang cukup serius. Lembaga ini tidak memiliki kantor atau ruang kerja tetap. Seluruh kegiatan administrasi BPD dilakukan dengan menumpang di kantor desa. Akibatnya,

keberadaan BPD kurang terlihat oleh masyarakat. Hal ini mengurangi citra profesionalisme lembaga dan menimbulkan persepsi publik bahwa BPD hanyalah bagian dari perangkat desa, bukan lembaga independen. Dalam wawancara, salah satu anggota BPD mengungkapkan bahwa

“kami ingin sekali punya kantor sendiri agar masyarakat bisa datang langsung menyampaikan aspirasi, tapi anggaran belum pernah dialokasikan untuk itu.”

Ketiadaan fasilitas fisik dan sumber daya administratif ini menunjukkan lemahnya dukungan kelembagaan terhadap BPD. Padahal, secara regulatif, pemerintah desa memiliki kewajiban untuk menyediakan sarana penunjang bagi BPD agar dapat bekerja secara optimal (Permendagri No. 110 Tahun 2016). Kondisi ini menggambarkan bahwa profesionalisme bukan hanya soal kemampuan individu, tetapi juga sistem dan struktur yang mendukung pelaksanaan tugas. Dalam terminologi Sedarmayanti (2019), profesionalisme menuntut adanya keseimbangan antara kompetensi individu dan dukungan organisasi. Tanpa dukungan tersebut, profesionalisme akan berhenti pada tataran ideal normatif, bukan praksis kelembagaan.

4.2 Analisis Kritis terhadap Faktor Penghambat

Dari hasil penelitian, ditemukan empat faktor utama yang menghambat profesionalisme BPD Desa Pakkat Hauagong. Pertama, keterbatasan sumber daya manusia (SDM). Tingkat pendidikan yang rendah menyebabkan minimnya pemahaman terhadap regulasi dan administrasi pemerintahan desa. Banyak anggota BPD yang belum memahami secara mendalam isi Undang-Undang Desa, mekanisme penyusunan peraturan desa, atau teknis pengawasan anggaran. Akibatnya, BPD sering kali hanya menjadi pelengkap formal dalam proses legislasi tanpa mampu memberikan masukan substantif terhadap rancangan peraturan desa.

Kedua, rendahnya motivasi dan etos kerja. Hal ini disebabkan oleh dua faktor: insentif yang tidak menentu serta ketiadaan pelatihan peningkatan kapasitas. Tanpa motivasi yang kuat, anggota BPD sulit menjalankan fungsinya secara profesional. Ketiga, minimnya sarana dan prasarana kerja, yang membuat BPD tidak memiliki ruang administrasi sendiri, alat dokumentasi, atau perangkat arsip kelembagaan. Akibatnya, BPD menjadi lembaga yang kurang terlihat secara kelembagaan di mata masyarakat. Keempat, rendahnya partisipasi masyarakat. Rendahnya kesadaran masyarakat terhadap peran BPD menyebabkan saluran aspirasi publik tidak berjalan efektif. Sebagian besar masyarakat lebih memilih menyampaikan keluhan langsung kepada kepala desa ketimbang melalui BPD.

Tabel 4.5 Jumlah Gaji BPD Desa Pakkat Hauagong

No.	Jabatan	Jumlah Gaji
1	Ketua BPD	Rp. 950.000
2	Wakil Ketua BPD	Rp. 850.000

3	Sekretaris BPD	Rp. 750.000
4	Anggota BPD	Rp. 650.000

Sumber: Pemerintah Desa Pakkat Hauagong, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan besaran gaji yang diterima oleh anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Pakkat Hauagong berdasarkan jabatan strukturalnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Pemerintah Desa Pakkat Hauagong (2023), ketua BPD menerima gaji sebesar Rp950.000 per bulan, wakil ketua sebesar Rp850.000, sekretaris sebesar Rp750.000, dan anggota BPD masing-masing menerima Rp650.000. Struktur penggajian ini menunjukkan adanya diferensiasi kompensasi yang disesuaikan dengan posisi dan tanggung jawab dalam lembaga BPD.

Meskipun secara formal sistem gaji ini telah ditetapkan sesuai kemampuan keuangan desa, nominal tersebut tergolong rendah jika dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban anggota BPD, terutama dalam fungsi legislasi, pengawasan, dan penyaluran aspirasi masyarakat. Rendahnya tingkat insentif ini menjadi salah satu faktor penyebab turunnya motivasi kerja dan partisipasi aktif anggota BPD dalam kegiatan kelembagaan. Beberapa informan mengungkapkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji serta minimnya jumlah insentif membuat sebagian anggota lebih mengutamakan pekerjaan utama mereka di luar BPD.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa persoalan profesionalisme BPD bersifat struktural dan sistemik. Dalam konteks administrasi publik, hal ini menunjukkan adanya *governance gap* antara norma regulatif dan praktik empiris. Secara normatif, BPD diatur memiliki kedudukan sejajar dengan kepala desa; namun secara faktual, relasi tersebut masih timpang. Dominasi kepala desa dalam proses pengambilan keputusan memperkecil ruang BPD untuk menjalankan fungsi legislasi dan pengawasan secara kritis. Dengan demikian, permasalahan profesionalisme tidak hanya bersumber dari lemahnya individu, tetapi juga dari ketidakseimbangan relasi kekuasaan dalam pemerintahan desa.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Pakkat Hauagong masih rendah, terutama dalam aspek kompetensi profesional dan personal. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian Suryadi (2019) di Kabupaten Serang, terlihat adanya pola yang serupa, di mana sebagian besar anggota BPD belum memahami secara mendalam tugas legislasi dan pengawasan terhadap kepala desa. Namun, penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa selain keterbatasan pemahaman regulasi, faktor kesejahteraan dan dukungan kelembagaan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap rendahnya profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme BPD tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh struktur organisasi dan kebijakan desa yang menopang kinerja mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini memperluas temuan Pane (2022) di Kabupaten Deli Serdang, yang menyebutkan bahwa efektivitas pengawasan BPD sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusia dan dukungan pemerintah daerah. Dalam konteks Pakkat Hauagong, kondisi tersebut

semakin diperburuk oleh minimnya fasilitas kerja dan keterlambatan insentif, yang berdampak langsung terhadap motivasi anggota BPD. Oleh karena itu, kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada identifikasi keterkaitan antara aspek profesionalisme individual dan kelembagaan, yang sebelumnya belum banyak dibahas dalam penelitian serupa.

Jika dibandingkan dengan studi Dwiyanto (2011) mengenai reformasi birokrasi publik di Indonesia, terlihat bahwa persoalan profesionalisme di tingkat desa mencerminkan tantangan struktural yang sama dengan birokrasi pada level yang lebih tinggi, yakni lemahnya budaya kerja, rendahnya motivasi, dan kurangnya sistem penghargaan berbasis kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dalam memperluas wacana profesionalisme publik ke dalam konteks pemerintahan desa, serta menawarkan perspektif baru bahwa penguatan kapasitas BPD tidak dapat dipisahkan dari reformasi tata kelola kelembagaan di tingkat lokal.

Secara teoritis, temuan ini juga mendukung pandangan Pateman (1970) tentang demokrasi partisipatoris, bahwa efektivitas lembaga representatif di tingkat lokal sangat bergantung pada kualitas profesionalisme dan keterlibatan masyarakat. Rendahnya profesionalisme BPD berimplikasi langsung pada lemahnya demokrasi partisipatif di tingkat desa. Dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan beberapa studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme BPD bukan hanya persoalan kompetensi individu, tetapi juga hasil dari interaksi antara faktor motivasional, struktural, dan kultural dalam sistem pemerintahan desa.

4.3 Refleksi terhadap Profesionalisme dan Demokrasi Desa

Secara teoritis, profesionalisme BPD merupakan prasyarat bagi terwujudnya demokrasi desa yang substantif. Dalam pandangan Pateman (1970) tentang demokrasi partisipatoris, partisipasi masyarakat akan meningkat apabila lembaga representatif di tingkat lokal bekerja secara profesional dan transparan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa demokrasi desa di Pakkat Hauagong masih berada pada tahap prosedural. Musyawarah desa sering kali hanya menjadi forum legitimasi keputusan pemerintah desa tanpa melibatkan dialog substantif dengan masyarakat.

Dalam kerangka *good governance*, kondisi ini mencerminkan lemahnya prinsip *responsiveness* dan *participation*. Profesionalisme BPD seharusnya menjadi katalisator untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, karena BPD berperan sebagai saluran komunikasi politik antara warga dan pemerintah desa. Ketika profesionalisme lemah, fungsi representasi melemah, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga desa pun menurun. Dengan demikian, rendahnya profesionalisme BPD tidak hanya berdampak pada kinerja kelembagaan, tetapi juga pada kualitas demokrasi lokal di tingkat akar rumput.

Dari hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme BPD di Desa Pakkat Hauagong masih bersifat formal dan administratif, belum substantif dan ideologis. BPD menjalankan

tugas karena tuntutan prosedural, bukan karena kesadaran profesional atau tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Padahal, profesionalisme sejati menuntut integrasi antara keahlian, etika, dan orientasi pengabdian publik. Untuk itu, perlu adanya perubahan paradigma dalam memandang BPD, dari sekadar lembaga pelengkap pemerintahan menjadi lembaga representatif yang memiliki tanggung jawab sosial dan politik terhadap masyarakat desa.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme Badan Permusyawaratan Desa di Desa Pakkat Hauagong masih tergolong rendah, terutama pada aspek kompetensi profesional dan personal. Anggota BPD belum sepenuhnya memahami peraturan dan mekanisme kerja lembaga, serta masih menunjukkan tingkat partisipasi yang rendah dalam kegiatan kelembagaan. Namun demikian, kompetensi sosial anggota BPD tergolong baik karena adanya komunikasi dan koordinasi yang harmonis dengan pemerintah desa. Hambatan utama yang dihadapi BPD meliputi keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan, rendahnya motivasi akibat keterlambatan insentif, dan minimnya fasilitas kerja. Oleh sebab itu, diperlukan program peningkatan kapasitas yang berkelanjutan, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta pembinaan intensif dari pemerintah daerah untuk membentuk BPD yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

6. Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, F. (2010). *Dasar-dasar administrasi publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Badudu, J. S., & Zain, S. (1994). *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). *The new public service: Serving, not steering*. M. E. Sharpe.
- Dwiyanto, A. (2011). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamalik, O. (1995). *Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*. Bandung: Mandar Maju.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Kemendagri. (2022). *Evaluasi kinerja BPD di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri RI.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023). *Laporan realisasi dana desa tahun 2023*. Jakarta: Kementerian Keuangan RI.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Pane, M. (2022). Peran Badan Permusyawaratan Desa dalam pengawasan pemerintahan desa di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 88–97.
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor 3 Tahun 2017 tentang Badan Permusyawaratan Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2016 tentang Badan Permusyawaratan Desa.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang, P. S. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surachmad, W. (2003). *Pengantar penelitian ilmiah: Dasar, metode dan teknik*. Bandung: Tarsito.
- Suryadi, A. (2019). Profesionalisme anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam melaksanakan fungsi legislasi di Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 6(1), 45–56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- United Nations Development Programme (UNDP). (1997). *Governance for sustainable human development: A UNDP policy document*. New York: UNDP.