

# **PENGUATAN KAPASITAS PERANGKAT DESA KAWALI OLEH DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN CIAMIS**

**Elsa Gustira Nurbaet<sup>1</sup>, Eet Saeful Hidayat<sup>2</sup>, Supri<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh Ciamis<sup>1,2,3</sup>*  
E-mail : *elsagustira8@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatar belakangi dengan belum optimalnya Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Kawali Oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis. Melihat dari indikator masalah yaitu: Rendahnya koordinasi antara Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dengan pemerintah desa dalam pengembangan kapasitas perangkat Desa serta kurangnya pembinaan keterampilan perangkat Desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 orang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penguatan kapasitas perangkat Desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal tersebut karena masih terdapat hambatan seperti belum adanya kegiatan peningkatan pengetahuan kembali setelah dampak covid 19, belum adanya pembinaan keterampilan secara menyeluruh untuk aparat Desa, belum adanya instruksi yang jelas dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan belum bisa mengimplementasikan semua perubahan-perubahan perkembangan teknologi. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas yaitu mengajukan permohonan penganggaran dan melengkapi berbagai fasilitas penunjang serta menyusun ulang agenda kegiatan, mengupayakan agar aparat Desa dapat melaksanakan setiap tugas dan fungsinya, memberikan motivasi serta melakukan evaluasi perangkat Desa, memberikan pemahaman terkait dengan cara pengoperasian alat teknologi khususnya komputer untuk menunjang pekerjaan yang ada di Desa.*

**Kata Kunci :** *Pemberdayaan, Perangkat Desa, Penguatan Kapasitas*

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan oleh kepala desa yang dibantu oleh aparatur desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di tingkat desa. Perangkat desa bertugas

membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Adanya perangkat desa yang menjadi penyelenggara pemerintahan desa perangkat desa dituntut memiliki kompetensi kapasitas dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan

fungsinya karena keberhasilan suatu desa ditentukan dari kompetensi kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintah di desa.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa kewenangan dalam pengangkatan serta pemberhentian seorang bagian dari Pemerintahan Desa adalah wewenang dari seorang kepala Desa, akan tetapi didalam melaksanakan wewenangnya itu tentunya seorang kepala desa tetap harus sesuai dengan peraturan yang telah diatur didalam undang-undang ataupun peraturan yang berlaku. Selanjutnya tugas dan fungsi aparatur desa di Kabupaten Ciamis mengacu kepada Peraturan Bupati Ciamis Nomor 83 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pasal 12 Ayat 3 Seksi Aparatur Pemerintahan Desa. Sehingga pengembangan kapasitas aparatur desa dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Kemudian pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur desa di Kabupaten Ciamis mutlak dilaksanakan.

Kemajuan teknologi memicu adanya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Tata Kelola SPBE sebagai kerangka kerja yang memastikan terlaksananya pengaturan,

pengarahan, dan pengendalian dalam penerapan SPBE secara terpadu. Tata Kelola SPBE merupakan kerangka kerja yang memastikan terlaksananya pengaturan, pengarahan, dan pengendalian dalam penerapan SPBE secara terpadu. Adapun infrastruktur SPBE merupakan semua perangkat keras, perangkat lunak, dan fasilitas yang menjadi penunjang utama untuk menjalankan sistem, aplikasi, komunikasi data, pengolahan dan penyimpanan data, perangkat integrasi/penghubung, dan perangkat elektronik lainnya.

Berdasarkan pada pemikiran tersebut, dengan dikaitkan pada kondisi dan realitas yang terjadi saat ini terutama pada Pemerintahan Desa yang berada di daerah Kabupaten Ciamis dengan melihat hasil dari peninjauan awal pada beberapa pemerintahan desa, ternyata kemampuan sumber daya perangkat desa masih sangat jauh dari harapan. Selama ini aparatur perangkat desa masih merasa kesulitan dan lemah terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga banyak diantaranya pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur Pemerintahan Desa yang kurang profesional dan belum menunjukkan hasil secara maksimal, sedangkan masyarakat saat ini seolah menginginkan penyelenggaraan Pemerintahan Desa diharapkan mampu menjawab dan memenuhi setiap tuntutan yang terkadang tidak memperhatikan kondisi sumber daya

aparatur pemerintahan desa yang tersedia.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga merupakan sebuah instansi pemerintah yang sangat berkembang pada perkembangan kehidupan sosial masyarakat desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi sebagai pelayanan publik yang bekerja dalam tatanan kemasyarakatan salah satunya di masyarakat Desa. Dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang sangat di tuntun berperang aktif untuk membuat program kerja meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah desa.

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 83 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pasal 7 Seksi Aparatur Pemerintahan Desa dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan penyusunan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa;
- b. Penyusunan bahan fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa;
- c. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa;
- d. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa;

Mengenai kapasitas perangkat Desa, merupakan faktor utama dalam proses kerja jika kapasitas buruk atau rendah akhirnya akan menjadikan kapasitas instansi secara keseluruhan berlangsung secara tidak baik.

Harapannya, kapasitas perangkat Desa yang baik akan berdampak pada kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan terutama dalam melayani kepentingan- kepentingan masyarakat. Namun berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa kapasitas perangkat desa belum maksimal, serta belum adanya upaya – upaya pengembangan sumber daya manusia atau aparat desa yang dilakukan pemerintah Desa dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa kapasitas perangkat desa kawali oleh Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih belum optimal,hal ini dapat dilihat dari indikator permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya koordinasi antara Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dengan pemerintah desa dalam pengembangan kapasitas perangkat desa. Ditandai dengan kurangnya kegiatan – kegiatan dan kunjungan pada desa,seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
2. Kurangnya pembinaan keterampilan perangkat desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Ditandai dengan masih adanya perangkat desa yang belum menguasai dalam pengoperasian berbasis elektronik.

3. Kurangnya program-program pengembangan pengetahuan dan perilaku perangkat desa oleh Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas kerja perangkat desa. Ditandai dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target dan masih adanya perangkat desa yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian terhadap kapasitas perangkat desa yang dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Untuk mencapai hasil yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi, perangkat desa perlu adanya disiplin yang baik dari para anggota perangkat desa yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan Sehingga dapat penulis rumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni “Bagaimana Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Kawali Oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis?”

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu dengan maksud untuk menjelaskan, menguraikan atau mendeskripsikan penguatan kapasitas perangkat Desa kawali oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Ciamis sehingga setiap data yang ditemukan agar dapat lebih mudah dipahami.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari wawancara dan observasi. Adapun informan dalam penelitian ini sebanyak 11 orang, yang terdiri dari Kepala Bidang Pemerintahan Desa, Seksi Aparatur Pemerintahan Desa, Kepala Desa, Sekretaris Desa, Perangkat Desa (5 orang) dan Badan Permusyawaratan Desa (2 orang). Kemudian setelah data diperoleh maka dilakukan pengolahan data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemerintah Daerah khususnya harus memperhatikan dan memberikan kepercayaan kepada Pemerintah Desa untuk melaksanakan sistem pemerintahannya, tapi dengan tetap memperhatikan relevansinya dengan arah dan kebijakan daerah sebagaimana diatur dalam RPJMD. Untuk itu Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis membentuk Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sebagai kepanjangan dari Pemerintah Kabupaten Ciamis yang merupakan lembaga teknis yang membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan peningkatan peran masyarakat dalam membangun desa di Kabupaten Ciamis.

Adapun untuk Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Kawali Oleh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis ditinjau berdasarkan 3 (tiga) dimensi yaitu mengacu pada dimensi menurut Grindle (Muljono, 2021:448) yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Penguatan Organisasi
3. Reformasi Kelembagaan

Untuk penjelasan lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

- a) Adanya penyelenggaraan kegiatan kemampuan pengetahuan

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa peningkatan kemampuan pengetahuan perangkat Desa Kawali oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kawali sudah berjalan, dilihat dari rata-rata jawaban informan yang menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kemampuan pengetahuan sebelumnya sudah terlaksanakan, namun untuk saat ini belum berjalan kembali.

Menurut Walker (2017:55) peningkatan kompetensi memengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Ini memberikan indikasi bahwa bagi suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya perlu melakukan peningkatan kompetensi.

. Dengan demikian, maka hasil penelitian pada indikator ini belum optimal karena belum sesuai dengan teori diatas. Hambatannya, dimana

pemerintah Desa masih kesulitan membagi anggaran kegiatan-kegiatan yang akan di agendakan kembali.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas yaitu dengan mengajukan perohonan anggaran untuk melengkapi kperlengkapan kebutuhan fasilitas serta mengulang kembali agenda kegiatan.

- b) Adanya pembinaan keterampilan perangkat desa

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pembinaan keterampilan perangkat Desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis belum secara menyeluruh untuk perangkat Desa, hanya pada bidang keuangan saja.

Menurut Hidayat (1983:193) menyatakan bahwa pembinaan yang baik itu diperlukan adanya pembinaan yang ditetapkan dan dilaksanakan sebagai kesatuan Tindakan perencanaan bimbingan dan pengadilan pengawasan.

Dengan demikian pada indikator ini bisa dikatakan belum optimal karena belum sejalan dengan teori diatas. Dimana masih adanya aparat Desa yang belum menguasai alat-alat elektronik seperti komputer dan lain sebagainya untuk menunjang pekerjaan yang dilaksanakan di pemerintah Desa, sehingga demikian perlu ada pembinaan yang khusus kepada aparat Desa tentang penggunaan alat-alat elektronik.

Adapun hambatan pada indikator ini yaitu pemerintah desa masih kebingungan untuk membagi anggaran dana.

Adapun upaya yang dilakukan dinas yaitu dengan permohonan pengajuan anggaran dana dan memfasilitasi kebutuhan desa.

c) Adanya perangkat desa yang professional

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat diketahui bahwa adanya panitia dalam pelaksanaan kegiatan perekrutan calon aparat Desa dan adanya bantuan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat apabila memang dibutuhkan. Dimana pemerintah Desa telah membentuk panitia untuk perekrutan calon perangkat Desa.

Dengan demikian, indikator ini bisa dikatakan optimal karena sejalan dengan teori menurut Mathis dan Jackson, 2002:273 “ Perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualitas dan bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi.”

## **2. Dimensi Penguatan Organisasi**

a) Adanya penguatan penciptaan kerja yang kondusif bagi perangkat desa

Berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi di lapangan serta teori menurut Nitisemito (2004:67) bahwa lingkungan kerja sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Bahwa indikator tersebut belum optimal karena belum sejalan dengan teori tersebut.

Adapun hambatan yang ditemukan yakni belum adanya intruksi

yang jelas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yang dilakukan Dinas yaitu melakukan sosialisasi dan menguayakan agar pemerintah desa lebih paham mengenai tugas pokok dan saling bersinegritas satu sama lainnya.

b) Adanya budaya organisasi yang mendukung tujuan organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa dalam indikator adanya budaya organisasi untuk menunjang tujuan organisasi belum berjalan dengan efektif, dilihat dari pernyataan setiap informan yang belum memahami maksud budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori menurut menurut Ogbonna dan Harris (Sobirin, 2007:132) mengartikan budaya organisasi adalah “keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di-shared oleh sebuah kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan.” Bahwa pada indikator ini bisa dikatakan belum optimal karena belum sejalan dengan teori tersebut.

Adapun hambatan pada indikator ini yaitu belum memahami dan kurang memperhatikan aturan yang ada.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas yaitu dengan mengadakan sosialisai dan memberikan pemahaman terkait budaya yang harus diterapkan oleh pemerintah Desa untuk menunjang tujuan organisasi.

- c) Adanya evaluasi dan motivasi perangkat desa

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat diketahui bahwa adanya kegiatan evaluasi dan memberikan motivasi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah optimal, ditandai dengan kunjungan Dinas ke Desa ataupun yang dilakukan oleh Desa itu sendiri untuk keberlangsungan setiap kegiatan yang dilakukan.

Dengan demikian, indikator ini bisa dikatakan optimal karena sejalan dengan teori menurut Robbin (2003:208) bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

- d) Adanya koordinasi antara DPMD dengan Pemerintahan Desa

Berdasarkan hasil penelitian bahwa koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kawali Kabupaten Ciamis telah berjalan optimal ditandai dengan kunjungan Dinas ke kantor Desa Kawali ataupun perwakilan perangkat Desa yang mendatangi kantor Dinas.

Dengan demikian, indikator ini bisa dikatakan optimal karena sejalan dengan teori menurut Handyaningrat (1985:88) yang menyatakan bahwa koordinasi dan komunikasi adalah sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu, Handyaningrat juga mengatakan bahwa koordinasi dan

kepemimpinan (leadership) adalah tidak bisa dipisahkan satu sama lain, karena satu sama lain saling mempengaruhi.

### **3. Reformasi Kelembagaan**

- a) Adanya penciptaan penguatan aturan main yang mampu merespon dan memformulasikan perubahan kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa penguatan aturan main yang mampu merespon perubahan kebijakan belum efektif karena masih adanya keluhan dari informan terkait pengetahuan yang dimiliki oleh aparat Desa itu sendiri walaupun dalam upaya pemerintah khususnya kepala Desa selalu mengupayakan dapat memformulasikan dan mengimplementasikan perubahan-perubahan yang ada.

Dari hasil observasi di lapangan memang terdapat aparat Desa yang masih belum bisa beradaptasi dengan perubahan zaman khususnya dalam mengikuti perubahan teknologi di mana setiap pekerjaan harus menggunakan komputer namun masih ada aparat Desa yang memang belum maksimal dalam mengoperasikan alat elektronik khususnya komputer.

Adapun hambatan pada indikator ini yakni perangkat Desa belum menguasai pemahaman terkait perubahan yang terjadi. Dan upaya yang dilakukan oleh Dinas yaitu dengan mengadakan sosialisasi terkait perubahan dan mengupayakan perangkat desa dapat memahami

perubahan tersebut sesuai dengan peraturan yang ada.

Menurut Federick (Agustino, 2006:7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa indikator ini belum bisa dikatakan optimal karena belum sejalan dengan teori. Dimana dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai dituntut sangat untuk dapat memahami dan merespon terkait perubahan lama ataupun perubahan baru terutama dalam tugas pokok dan fungsi masing-masing.

b) Adanya SOP atau peraturan perangkat desa

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa untuk peraturan pegawai yang menunjang terciptanya misi organisasi telah berjalan dengan baik, aturan kedisiplinan sudah ada sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah dibuat dan Standar Operasional Prosedur sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori menurut Laksmi (2008:52) tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) dimana aturan kedisiplinan sudah ada sesuai dengan peraturan-

peraturan yang telah dibuat dan Standar Operasional Prosedur sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas dapat berjalan dengan lancar. Bahwa indikator ini telah berjalan optimal dan sejalan dengan teori diatas. Dimana pemerintah desa dan Dinas telah melaksanakan aturan kedisiplinan pegawai yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan Standar Operasional Prosedur hal itu terlihat dari adanya tugas dan pokok pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Kawali oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penguatan Kapasitas Perangkat Desa Kawali oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis diketahui belum berjalan dengan optimal. Hal ini terbukti dari 9 indikator yang dijadikan alat ukur penelitian masih terdapat 5 indikator belum berjalan secara efektif, seperti belum dilaksanakan kembali mengenai pelatihan tentang pengetahuan aparat Desa, belum adanya pembinaan keterampilan perangkat Desa seperti penggunaan komputer atau kemampuan yang lain nya, belum adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sering terjadinya mis-komunikasi dalam budaya yang dilakukan oleh aparat Desa, dan belum bisa



mengimplementasikan semua perubahan-perubahan yang ada.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penguatan kapasitas perangkat Desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yakni disebabkan oleh keterbatasan waktu dan anggaran yang dimiliki, masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa, masih kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh aparat desa terhusus dalam mengoperasikan komputer, tidak adanya instruksi yang jelas akan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan sering terjadinya mis-komunikasi terkait tentang budaya yang harus dilakukan oleh aparat desa, belum bisa mengimplementasikan semua perubahan-perubahan yang ada karena keterbatasan aparat Desa itu sendiri terkait dengan pengetahuan dan pengoperasian dalam mengikuti perkembangan teknologi.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan Dinas untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi yaitu dengan cara mengajukan permohonan penganggaran untuk melengkapi berbagai fasilitas penunjang serta menyusun ulang agenda kegiatan, mengupayakan agar aparat Desa dapat melaksanakan setiap tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan senantiasa memberikan motivasi serta melakukan monitoring dan evaluasi agar kegiatan berjalan dengan semestinya, mengupayakan terciptanya lingkungan

kerja yang kondusif secara internal maupun external dari pegawai atau aparat Desa itu sendiri, karena telah menjadi harapan seluruh pemerintahan Desa, oleh karena itu pihak Dinas telah mengajak dan meminta perangkat Desa dan Lembaga lainnya seperti BPD, PKK, dan LPM untuk dapat saling kerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta memberikan pemahaman terkait budaya yang harus dilakukan oleh aparat Desa untuk menunjang tujuan organisasi dan keberlangsungan setiap pelaksanaan kegiatan yang ada di Desa Kawali. Serta memberikan pemahaman terkait dengan cara pengoperasian alat teknologi khususnya komputer untuk menunjang pekerjaan yang ada di desa.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Handyaningrat. Soewarno. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Hidayat, (1983), "Definisi, Kreteria dan Evolusi Konsep Sektor Informal : Sumbangan Pemikiran untuk Repelita IV ", ANALISA, Tahun XII, Nomor 7, Fakultas Ekonomi, Universitas Pedjajaran, Bandung.

Leo Agustino, 2006, Dasar-Dasar Kebijakan Publik, Bandung, Alfabeta.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.

Muljono, Pudji. 2021 . *Dinamika Komunikasi Pembangunan Di Tanah Air*. Bogor:PT.Penerbit IPB Press.

Nitisemito, 2004. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Laksmi. (2008). *Analisis penerapan Standar Operasional Prosedur*. AGORA Vol 6 No 1

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Peraturan Bupati Ciamis Nomor 83 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa.