

KINERJA APARATUR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM PENINGKATAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

Putri Own Nuved Delaveno

NPP. 30.0256

Asdaf Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: putridelaveno30@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. H. Wirman Syafri, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The research focuses on the performance of the apparatus of the Department of Community Empowerment and Village in improving the quality of village apparatus in Indragiri Hulu Regency, Riau Province, which still faces several challenges. **Purpose:** This research aims to investigate and describe the performance of officials from the Department of Community Empowerment and Village in improving the quality of village officials in Indragiri Hulu Regency. It also aims to identify the obstacles faced by the officials in the Department of Community Empowerment and Village in improving the quality of village officials in Indragiri Hulu Regency, as well as the efforts made to overcome these obstacles. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research with an inductive approach. The data collection techniques employed are observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques applied include data reduction, data display, and drawing conclusions. To assess the performance of the officials from the Department of Community Empowerment and Village in improving the quality of village officials in Indragiri Hulu Regency, the study utilizes the performance aspect theory proposed by T.R Mitchell, which states that performance aspects can be measured through five dimensions: quality, timeliness, initiative, capability, and communication. **Result:** The research findings indicate that the Department of Community Empowerment and Village in Indragiri Hulu Regency has been functioning well, although it has not yet reached its maximum potential. **Conclusion:** The implementation of tasks has been satisfactory, but it is hindered by insufficient support from the village apparatus. Additionally, the performance of the officials is hindered by internal factors. The initiative shown by the officials is satisfactory, but it is not optimal as the actions or solutions offered for the problems are not permanent. The internal and external communication among the Department of Community Empowerment and Village officials has been functioning well.

Keywords: Performance, Quality Improvement, Apparatus, Village Government

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian berfokus kepada kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang masih memiliki beberapa kendala. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Indragiri Hulu, mengetahui hambatan kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Indragiri Hulu dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengetahui kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Indragiri Hulu menggunakan teori aspek kinerja menurut T.R Mitchell yang menyatakan bahwa aspek kinerja dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan dengan baik, meski belum maksimal. **Kesimpulan:** Pelaksanaan tugas cukup memuaskan, namun terkendala oleh Perangkat desa yang kurang mendukung. Selain itu, kinerja Aparatur terhambat oleh Aparatur. Inisiatif aparat memuaskan, tetapi tidak optimal karena tindakan atau solusi yang ditawarkan untuk masalah tidak bisa permanen. Komunikasi internal dan eksternal antar Perangkat DPMD telah berjalan dengan baik. Upaya dalam mengatasi hambatan adalah melakukan pengawasan terhadap reshuffle perangkat desa, meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia yang disediakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu, serta optimalisasi dan perluasan sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu dalam rangka meningkatkan masyarakat dalam meningkatkan standar perangkat desa.

Kata kunci: Kinerja, Peningkatan Kualitas, Aparatur, Pemerintah Desa

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mengakui tata kelola kota yang baik, diperlukan SDM yang berkualitas, khususnya pemerintah kota agar mengetahui tugas dan kemampuannya. Sebuah lembaga pemerintah yang dikenal sebagai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa sangat penting untuk pertumbuhan kehidupan sosial masyarakat desa.

Selain itu, ada Pemerintah Desa dan Badan Pemberdayaan Masyarakat, keduanya merupakan lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan publik dan beroperasi dalam tatanan sosial, salah satunya di masyarakat desa. Dalam rangka meningkatkan efisiensi aparatur Pemerintah Desa, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa dituntut untuk berperan aktif dalam penyusunan program kerja.

Terdapat 116 desa di Kabupaten Indragiri Hulu, namun hanya 60 desa yang telah diberdayakan dan dikembangkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang memiliki otonomi daerah, sehingga desa tersebut selalu tidak memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam daerah otonom. Pada masa pemerintahan Orde Baru, otonomi daerah pada hakekatnya tidak pernah terwujud. KKN telah menunjukkan bahwa orde baru yang memusatkan kekuasaan dirundung masalah. Pada tahun 1994, upaya mewujudkan otonomi daerah diuji di 24 daerah Tingkat II. Meskipun demikian, banyak ahli mengatakan bahwa proyek percontohan kemerdekaan lokal tidak benar-benar dimaksudkan untuk mengakui kemerdekaan provinsi itu sendiri (Saragi Tumpal P, 2004:27).

Masyarakat desa masih tertinggal jauh, dan desa tersebut belum benar-benar berkembang hingga saat ini. Ini terlihat jelas dari sifat majelis mekanik otoritas publik di kota ini. Karena aparat pemerintah desa masih minim pengalaman dan tidak tahu harus berbuat apa, maka perlu perhatian sejumlah pihak, terutama pemerintah pusat dan daerah.

Kebijakan pemerintah daerah dalam hal ini membuat peraturan daerah bagi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa dikarenakan adanya otonomi daerah yang sejalan dengan Visi dan Konsep Otonomi Daerah yaitu desentralisasi. Intinya, semua ini bisa beroperasi dengan bebas; Artinya, pemerintah daerah berhak mengurus rumah tangganya sendiri. Kewenangan pemerintah daerah, daerah akan mengalami proses pemberdayaan yang signifikan. (HR. Syaekani, 2002:172).

Program pemberdayaan kelembagaan dan organisasi masyarakat desa pada tahun 2021 yang terdiri dari kegiatan pembinaan kelembagaan masyarakat dan kegiatan pembinaan IKMD telah dilaksanakan sebesar 60 persen seperti terlihat pada tabel di atas. Setelah itu, separuh kegiatan pembinaan kepemudaan dan 55% kegiatan pembinaan PKK dan Lembaga Adat telah selesai. Melalui kegiatan Pembangunan BUMDES telah terealisasi 50% program Bina Ekonomi Desa, 45% program Bina Ekonomi Desa – Simpan Pinjam, dan 60% program Bina Koperasi telah terealisasi. Enam puluh persen dari tujuan yang ditetapkan untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat desa melalui kegiatan Pembangunan Siskamling telah tercapai, sedangkan lima puluh persen dari tujuan yang ditetapkan untuk kegiatan Pembangunan Linmas telah tercapai. Sementara itu, 70 persen Rancangan Peraturan Desa bersama Badan Perwakilan Desa sudah selesai dan diserahkan.

Terlihat dari penjelasan sebelumnya bahwa Pemerintah Desa dan Badan Pemberdayaan Masyarakat masih kurang baik dalam menjalankan kegiatan program di masing-masing desa. Karena begitu pentingnya program kegiatan ini dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan desa, maka penulis terdorong untuk memasukkannya ke dalam sebuah kajian. Penulis juga ingin mengetahui lebih dalam tentang penyebab dari masing-masing program kegiatan tersebut masih memiliki kekurangan.

Melihat kondisi tersebut, sangat dituntut untuk segera mempertimbangkan peran berbagai pihak desa, khususnya aparatur pemerintah desa yang berperan sebagai penggerak. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “KINERJA APARATUR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM PENINGKATAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pemerintah pusat ingin mewujudkan good governance yang sudah ada. Hal ini dibuktikan dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang lengkap dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangga sesuai dengan keragaman dan karakteristik masing-masing daerah. Tanggung jawab dan pokok-pokok tersebut kemudian dirinci dalam tugas dan tanggung jawab Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa untuk melaksanakan tugas dari satu dinas sesuai dengan tujuan termasuk tugas dan fungsi yang diperlukan. Namun, kami telah menyimpulkan bahwa hal-hal tidak berjalan sesuai rencana dalam hal ini. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain tidak adanya fungsi kontrol masyarakat dan sedikitnya jumlah lembaga pemerintahan desa. Kepala desa dan perangkat desa terkadang lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena kurangnya pengawasan masyarakat. Kemudian, pada saat itu, ini juga karena tidak adanya perangkat pemerintah. Ini bukan hanya alasan mengapa masyarakat desa tidak boleh dipercaya dalam pengelolaan rumah tangga oleh pemerintah daerah. Dalam hal ini, kita tidak bisa menunggu aparat pemerintah mereka bekerja lebih baik; sebaliknya, kami sangat membutuhkan lembaga atau lembaga pemerintah untuk bertindak sebagai fasilitator dalam upaya peningkatan aparatur pemerintah desa.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh Syahrul Ramadhan yang dilaksanakan pada tahun 2010 yang berjudul “Analisis Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di kecamatan Bengkalis” menggunakan rujukan teori analisis menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat kinerja aparatur pemerintah Desa juga akan meningkat jika BPMPD berperan dengan baik, asalkan sadar akan tanggung jawabnya.

Penelitian yang berjudul “Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Peningkatan Kualitas Aparatur Desa Di Kabupaten Indragiri Hulu” yang diteliti oleh Aprilianto Prasetyo pada tahun 2021 menggunakan teori Teori Kinerja (TR. Mitchell) yang menyatakan bahwa Menurut T.R. Mitchell, terdapat lima dimensi kinerja, dimana inisiatif dan komunikasi merupakan dua yang sudah baik, sedangkan kualitas kerja, kapabilitas aparatur, dan disiplin kerja merupakan tiga yang menunjukkan kinerja yang belum optimal. Upaya Pemkab Indragiri Hulu untuk mengatasi persoalan ini antara lain bekerja sama lebih erat dengan pihak kecamatan untuk meninjau perangkat desa yang akan diganti, meningkatkan kualitas pendidikan sumber daya manusia di DPMD, serta optimalisasi dan penambahan sarana dan prasarana penyelenggaraan perangkat desa..

Penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan dana Desa Pada Desa Jenjo Kecamatan Parigi Kabupaten Gowa menggunakan rujukan teori Teori Kinerja (Agus Dwiyanto), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Efek samping dari eksplorasi menunjukkan bahwa pameran perangkat kota dalam administrasi Aset kota di Kota Jonjo sangat bagus dalam hal efisiensi, kualitas administrasi, daya tanggap, kewajiban dan tanggung jawab. Hal ini dimungkinkan karena aparat di Desa Jonjo sangat patuh terhadap petunjuk dan peraturan kepala desa.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, Penelitian ini menggunakan aspek kinerja menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan publik dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus kepada peningkatan kinerja aparatur desa. Selain itu penelitian ini menganalisis peningkatan kinerja aparatur desa di yang menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan publik dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui serta menganalisis kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, untuk menganalisis dan mengetahui faktor penghambat Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, dan untuk menganalisis dan mengetahui upaya Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

II. METODE

Penelitian dengan menggunakan menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dikaji dengan pendekatan induktif. Oleh karena itu, pelaksanaan dalam penelitian dilakukan sesuai dengan fakta-fakta yang terdapat di lapangan mengenai peningkatan kualitas aparatur desa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Pada data primer, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi langsung di lapangan yaitu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dengan melibatkan para pegawai yang berada di instansi tersebut. Sedangkan pada data sekunder, peneliti melaksanakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, arsip dan laporan yang dimiliki oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Peningkatan Kualitas Aparatur di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Adapun analisisnya menggunakan aspek kinerja menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan publik dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

3.1.1 Analisis Pada Dimensi Kualitas Kinerja Dalam Pelaksanaan Tugas

3.1.1.1 Hasil Kerja yang Diperoleh

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021 diketahui bahwa hasil kerja Dinas PMD yang telah dicapai dengan presentase terlaksana dan beberapa yang belum. Pada sasaran strategis yang pertama Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Lembaga dengan indikator kinerja nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah telah mencapai 65% dan presentase temuan anggaran yang telah ditindalanjuti 100%. Pada sasaran strategis yang kedua Mewujudkan Pemberdayaan kelembagaan Desa dengan indikator kinerja presentase temuan anggaran yang di tindak lanjuti sudah mencapai 70%. Pada sasaran strategis yang ketiga mewujudkan desa yang tertib administrasi dalam pengelolaan keuangan dan aset desa dengan presentase Desa yang tertib administarsi sudah mencapai 80%. Pada sasaran strategis meningkatkan pemberdayaan BUMDES dengan presentase BUMDES yang berdaya sudah mencapai 70%.

Hasil wawancara yang dilakukan Peneliti selama penelitian menunjukkan kendala yang masih dikategorikan dapat diatasi diantaranya terdapat perubahan-perubahan peraturan dan berupa pergantian perangkat desa hal ini berakibat pada perubahan anggaran dan pencairan dana Adapun pergantian perangkat desa menyebabkan Aparatur DPMD perlu melakukan Bimbingan teknis ulang mengingat adanya pergantian perangkat desa.

Pada observasi ini Peneliti melaksanakan observasi yang berkaitan dengan kemampuan aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan berdasarkan pengamatan oleh Dinas PMD adalah belum mencapai target realisasi dimana salah satunya banyak perangkat desa yang diganti sehingga menghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa itu sendiri.

3.1.1.2 Keseuaian Hasil Kerja Dengan Tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Hasil yang diperoleh dari wawancara yang dipimpin oleh para ilmuwan adalah bahwa ada kesesuaian hasil kerja yang diperoleh Pemerintahan PMD dengan tujuan hierarkis tetapi tidak ideal, dimana tujuan dari Pemerintahan PMD adalah untuk bekerja pada sifat Perangkat Kota namun mengingat pertemuan yang dipimpin oleh para ahli di Pemerintahan PMD telah dilakukan dengan baik namun masih ditemukan pemahaman yang timpang tentang Town Contraptions dengan apa yang telah diberikan dan di kota-kota belum dipahami. Masyarakat lintas sektor lebih maju dibandingkan daerah pemukiman terpencil karena perbedaan budaya.

3.1.1.3 Manfaat Hasil Kerja

Kantor PMD telah melakukan banyak pelatihan dan hal-hal lain seperti itu, tetapi data dari dokumen menunjukkan bahwa kapasitas peralatan tidak bertambah banyak. Akibatnya, PMD masih membutuhkan perbaikan yang signifikan tentang hasil yang dicapai. Meski upaya Dinas PMD membuahkan hasil positif, masih ada sejumlah kendala yang harus diatasi. Salah satunya adalah

penggunaan aplikasi online karena tidak semua desa memiliki akses jaringan dan sinyal, yang juga menjadi salah satu penyebab Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kesulitan.

Peneliti mengamati bahwa terjalinnya kerjasama antara masyarakat dengan desa dalam memanfaatkan Badan Usaha di beberapa desa merupakan salah satu manfaat dari kerja yang telah dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas perangkat desa. Namun demikian, masih terdapat permasalahan pemanfaatan layanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa secara online yang masih mengalami kendala baik dari segi Sumber Daya Manusia desa maupun faktor lingkungan khususnya berupa kendala jaringan.

3.1.2 Analisis Pada Dimensi Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Tugas

3.1.2.1 Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Tugas

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa ketepatan dan kecepatan aparat Dinas PMD masih belum optimal. Masih banyak faktor penghambat di dalamnya, mulai dari jumlah personel yang kurang, infrastruktur yang kurang memadai, dan kondisi jalan yang masih rusak. Peneliti mengamati bahwa salah satu kendala ketepatan dan kecepatan Aparatur Pelayanan PMD dalam melaksanakan tugas Pemberdayaan di Desa disebabkan oleh kondisi jalan yang masih rusak sehingga sulit bagi Aparatur untuk memenuhi waktu kegiatan yang telah ditentukan. Peneliti memperhatikan ketepatan dan kecepatan Aparatur Pelayanan PMD.

3.1.2.2 Daya Tanggap Aparatur Dalam Menghadapi dan Menyelesaikan Masalah

Menurut Dokumen Rencana Aksi Target Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Indragiri Hulu Tahun 2020-2021, Data ini menunjukkan bahwa Aparatur Dinas PMD telah mampu menyelesaikan permasalahan sesuai dengan performance action plan. Dokumen ini menunjukkan bahwa hasil yang dihasilkan telah memenuhi target, namun target yang ditetapkan masih rendah dan harus ditingkatkan.

Peneliti mengamati bahwa Kemampuan aparat Dinas PMD dalam mengatasi persoalan rendahnya kualitas aparat desa menurut wawancara cukup baik, namun masih ada kendala yang membuat aparat desa tidak berpindah lokasi Dinas PMD hanya berperan menjadi pihak monitoring dan peran paling besar berada pada Camat, Namun dalam hal ini pihak Aparatur DPMD juga melakukan kontribusi dengan memberikan pelatihan melalui kerjasama dengan pihak Aparatur Desa dengan memberikan pelatihan dan bimbingan kepada setiap desa yang ingin mendapatkan pelatihan dan bimbingan dalam menggunakan aplikasi online SISKEUDES.

3.1.2.3 Spontanitas Aparatur Dalam Menangani Permasalahan dan Melayani Masyarakat

Menurut Rencana aksi kinerja Dinas PMD Tahun 2020 memuat pelaksanaan aparat Dinas PMD yang akan dilaksanakan dan sudah melaksanakan kegiatan dimana indikator ini menunjukan pelaksanaan. Tugas dan tanggungjawab masing-masing dan telah dijalankan sesuai dengan program tanpa adanya perintah artinya ada kesadaran dari masing-masing aspek penanggungjawab tanpa perlu menunggu arahan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengetahui bahwa Spontanitas aparat Dinas PMD dalam mengatasi permasalahan rendahnya kualitas aparat desa di Kabupaten Indragiri Hulu cukup baik,

menurut temuan wawancara, dengan aparat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa selalu merespon permasalahan yang diangkat oleh desa baik secara hukum maupun bidang administrasi. Peneliti melaksanakan observasi tentang ketepatan dan kecepatan Aparatur Dinas PMD, Hasil Observasi dari peneliti seperti yang terlihat pada gambar diatas ialah spontanitas dari Aparatur DPMD dan sudah cukup baik dimana ketika ada permasalahan mengenai aparat yang menyangkut pada permasalahan tentang pembinaan kualitas aparat Desa dan Aparatur DPMD langsung memberikan solusi berupa memberikan pembinaan tentang kapasitas aparat di desa tersebut.

3.1.3 Analisis Pada Dimensi Inisiatif

3.1.3.1 Pemberian Ide/gagasan Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Aparatur Desa

Menurut Dokumen Rencana Aksi Tahunan DPMD kabupaten Indragiri Hulu, didalam dokumen ini termuat masukan berupa ide atau gagasan yang diterima baik dari atasan ataupun bawahan adapun masukan yang berasal dari masyarakat desa. DPMD Kabupaten Indragiri Hulu menerima aspirasi ini dilakukan saat rapat melalui forum langsung sehingga dapat tersusun rencana kinerja secara dokumen. Hasil dari wawancara yang telah peneliti lakukan dalam memberikan ide/gagasan yang dilaksanakan oleh Aparatur DPMD sudah dilakukan dengan baik yang adanya ide dan gagasan tak hanya bersifat satu arah melainkan ada hubungan dari atas kebawah dan bawah ke atas dan juga dilakukan secara formal ataupun non formal didalam forum

Peneliti juga melakukan observasi dalam kegiatan yang menyangkut inisiatif Aparatur DPMD dalam kegiatan dimana kegiatan di Desa Talang jerinjing yang menyangkut Aparatur desa dalam pelaksanaannya mengikuti kegiatan Pembinaan Aparatur Desa, setelah melaksanakan kegiatan tersebut dibuka oleh Aparatur DPMD yang mengajak Aparatur desa untuk menyampaikan apa yang perlu menjadi gagasan atau apakah ada ide yang ingin disampaikan dalam upaya meningkatkan kualitas Aparatur desa sehingga Aparatur DPMD juga dapat berbenah diri dalam memberikan pelatihan dan pembinaan.

3.1.3.2 Tindakan Yang Dilakukan Untuk Menyelesaikan Permasalahan Yang Dihadapi

Menurut Rencana kinerja Tahunan DPMD kabupaten Indragiri Hulu yang diketahui sasaran strategis salah satunya adalah meningkatkan tata kelola pemerintahan desa yang berkualitas dan berdasarkan data yang didapat menunjukan sudah berjalan dengan baik pada 116 desa sesuai target. Berdasarkan temuan wawancara yang peneliti lakukan, langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas perangkat desa di Kabupaten Indragiri Hulu yang kurang baik adalah sebagai berikut: proses rekrutmen perangkat desa dilakukan sesuai dengan peraturan Bupati Indragiri Hulu. Persyaratan pengangkatan kepala desa minimal S1 dan pengangkatan perangkat desa minimal SMA/SMK. Hal itu dilakukan dengan maksud menyaring sumber daya manusia desa.

3.1.3.3 Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

Adapun Dokumen yang peneliti dapatkan selama melaksanakan Penelitian di DPMD yang menunjukan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan standar perangkat desa. Dokumen laporan Kinerja Tahunan DPMD Kabupaten Indragiri Hulu ini menunjukkan upaya DPMD mengatasi salah satu upaya peningkatan kualitas perangkat desa yang buruk di Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan adalah upaya Aparatur DPMD dalam upayanya mengatasi rendahnya kualitas perangkat desa Kabupaten Indragiri Hulu melalui pelatihan administrasi desa, yang mencakup bimbingan teknis yang diberikan pusat dan bantuan pengoperasian aplikasi online.

Hasil pengamatan peneliti dalam upaya yang dilakukan adalah terlaksanakannya pelatihan dan pembinaan ketika menangani permasalahan terkait dengan rendahnya kualitas aparatur desa, namun karena keterbatasan anggaran akibat dari pandemi Covid menyebabkan pelaksanaan belum optimal.

3.1.4 Analisis Pada Dimensi Kemampuan

3.1.4.1 Kemampuan Aparatur Dalam Memenuhi Target Pekerja

berdasarkan data dokumen tersebut menunjukkan bahwa aparat Dinas PMD telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan dalam jumlah yang signifikan berdasarkan pencapaian peningkatan kualitas aparatur desa dilihat berdasarkan kategori Desa yang sangat tertinggal tidak ada, desa tertinggal 11 desa, desa berkembang 18 Desa, dan Desa Maju 21 Desa dari hal ini dapat menunjukkan kinerja yang berdampak pada kualitas kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan kemampuan Aparatur sudah baik dalam mencapai target dan kemampuan untuk memenuhi target, namun untuk mencapai target masih terbilang rendah dan perlu lebih ditingkatkan kembali target pekerjaan dari pelaksanaan kegiatan.

Peneliti melakukan observasi mengenai kemampuan Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam memenuhi target pekerjaan dimana salah satu target pekerjaan yang terwujud adalah tidak ada lagi desa tertinggal di Kabupaten Indragiri Hulu

3.1.4.2 Kemampuan Aparatur Dalam Memecahkan Permasalahan

Berdasarkan Dokumen laporan Kinerja DPMD Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021, Data ini menunjukkan bahwa Aparat layanan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa telah memecahkan masalah yaitu meningkatkan kualitas Aparatur Desa melalui peningkatan kualitas Desa, dengan pencapaian Desa Maju yaitu Desa Talang Jerinjing telah memenuhi target Desa Maju namun masih dikategorikan rendah sehingga tetap perlu adanya peningkatan status jumlah desa.

Mengingat efek samping dari pertemuan yang dipimpin para ilmuwan, kemampuan alat administrasi PMD untuk mengatasi masalah buruknya kualitas rakitan mekanik DPMD sangat besar namun adanya kendala dimana terdapat pergantian Aparatur Desa menyebabkan kendala dalam menjaga asset Aparatur desa yang telah dibina dan dilatih kemudian Dinas PMD sebagai pihak monitoring hanya sebatas membina dan melatih Adapun peran paling besar berada pada camat untuk dapat mengelola asset yang ada.

3.1.5 Analisis Pada Dimensi Komunikasi

3.1.5.1 Komunikasi Intern (ke dalam) Organisasi

Menurut Dokumen SOTK DPMD Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat di atas. Dalam dokumen ini dijelaskan fungsi dan hubungan antar field dalam layanan PMD. Salah satu contohnya adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang terjalin cukup baik dengan menciptakan hubungan dua arah.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti sudah cukup baik yakni menunjukkan komunikasi inter di Dinas PMD berjalan dengan lancar baik secara formal maupun non formal adapun ketika rapat yang dilaksanakan bisa berupa diskusi biasa saat di kantor maupun di tempat lain tanpa memandang kedudukan. Dinas PMD juga biasa menggunakan media whatsapp grup untuk melakukan pertukaran informasi dan diskusi tujuannya adalah untuk mempermudah penyebaran informasi surat tugas maupun DPMD

3.1.5.2 Komunikasi Ekstern (ke luar) Organisasi

Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa Dinas PMD telah menjalin komunikasi eksternal dengan sejumlah instansi, antara lain Desa MUSREMBANG yang dihadiri Kapolsek, danramil, dan Kepala Daerah di beberapa kabupaten Indragiri Hulu salah satunya camat Rengat Barat dimana dijelaskan tanggung jawab desa adalah tugas bersama dari setiap lini dan dinas sehingga haruslah terjaga komunikasi antar dinas, namun adanya kendala didalam pelaksanaan MUSREMBANG dimana ada beberapa Dinas yang tidak dapat hadir seperti Posyandu yang memiliki jadwal bertabrakan sehingga perlu adanya koordinasi lebih agar tidak terjadi tabrakan jadwal

3.2 Faktor penghambat dalam Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa.

3.2.1 Pergantian Aparatur Desa

Dinas PMD sering menemui kesulitan akibat adanya perombakan perangkat desa di Kabupaten Indragiri Hulu yang biasanya diprakarsai oleh kepala desa. Perombakan ini terkait dengan politik di dalam desa, dan ketika setiap kepala desa berganti, perangkat desa mengikutinya. Akibat perombakan tersebut, Dinas PMD harus melakukan pembinaan dan pembinaan ulang bagi perangkat desa yang telah mendapatkan pelatihan dan pembinaan dan harus diganti dengan perangkat desa yang baru.

Penataan kembali perangkat desa tentunya akan berdampak pada kualitasnya karena adanya perbedaan tingkat keterampilan antara pengguna pemula dan pengguna berpengalaman. Alhasil, tawaran Bimtek Dinas PMD menjadi sia-sia karena perangkat desa yang sudah menjadi aset desa diganti dengan yang baru. Peranan kecamatan sangatlah penting dalam memberi rekomendasi perangkat desa, namun adanya kendala dimana kurangnya pengecekan yang dilakukan oleh pihak kecamatan dan kurangnya partisipasi yang diberikan kepada Aparatur Dinas PMD dalam mengambil keputusan menyebabkan proses perombakan dilakukan hanya dengan aturan asal-asalan.

Berdasarkan kesimpulan diatas penyebab penghambat Dinas PMD menurut peneliti adalah salah satu kendala Dinas PMD dalam meningkatkan kualitas aparatur, sering terjadinya perombakan ini menyebabkan hilangnya aset desa/ untuk itu hal seperti ini menjadi perhatian untuk Dinas PMD dalam melakukan koordinasi dengan pihak kecamatan dalam upaya menyelesaikan permasalahan desa yang berkaitan dengan kualitas aparatur desanya.

3.2.2 Kurangnya kualitas pendidikan Sumber Daya Aparatur DinasPemberdayaan Masyarakat da Desa

Sumber daya yang berkualitas adalah dasar dalam menghasilkan kegiatan yang berkualitas, seperti itu pun kebalikannya dimana sumber daya yang rendah tentu akan menghasilkan kerja yang rendah dan

mempengaruhi kegiatan yang dilakukan. Berdasarkan pengamatan peneliti saat melaksanakan penelitian Berdasarkan jumlah pegawai sebanyak 33 (Tiga Puluh Tiga) Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak dari APBD sebanyak 55 (lima Puluh lima) dan APBN sebanyak 1 (Satu), hanya 12 orang yang telah menyelesaikan pendidikan (D3, S1, dan S2), dan lainnya hanya memiliki ijazah sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) ke bawah. Masih kurangnya SDM di PMD dan Dinas Desa tertentu.

Berdasarkan Hasil wawancara bersama Bapak Agung Ardien S.STP Sebagai Kepala Seksi Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa Kabupaten Indragiri Hulu pada hari Kamis, 6 Januari 2022 pukul 10.35 Bertempat di ruang bendahara Pemerintahan Desa, beliau menyampaikan:

SDM itu erat kaitannya dengan kemampuan kerja jadi ya saya rasa kalau memenuhi standar maka dianggap mampu bekerja tapi yang jadi kendala itu di orangnya, kita disini sebenarnya orang yang mamu semua tapi yang jadi kendala ada di jumlahnya yang masih kurang, kita diminta untuk membina 116 desa dengan orang yang hanya beberapa pastinya kurang apalagi hanya 3 kasi jadi lingkup kami luas apalagi wilayah yang perlu didatangi jauh. Saya rasa untuk tingkat pendidikan masih cukup Cuma itu kendalanya di cakupan wilayah kita masih kewalahan apalagi tenaga ahli masih kurang untuk ngajari aplikasi-aplikasi di urusan input keuangan desa kan itu agenda tahunan, setahun berjalan ditambah aplikasi kami rapel setiap tahun, jadi memang harus dimonitoring terus kadang memang perlu buat kita menuntut perhatian dari kenetrian KPPN, sama kementerian lain, jadi disitulah kewalahan kita untuk bisa mencukupi penambahan personil pegawai

Berdasarkan wawancara ini dapat diperhatikan bahwa Persoalannya, Dinas PMD masih kekurangan personel karena banyaknya tenaga spesialis yang dibutuhkan, seperti administrator Aplikasi SISKEUDES. Beberapa orang ahli salah satunya adalah Bapak Abdul Mukmin S.STP, oleh karena itu Pemerintah PMD Kabupaten Indragiri Hulu perlu memfasilitasi dengan Pemerintah Pusat PMD Riau. melaksanakan tanggung jawab Dinas PMD agar dapat meningkatkan kualitas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Mereka juga perlu mempekerjakan lebih banyak orang untuk membantu tanggung jawab mereka.

3.2.3 Kurangnya sarana dan Prasarana Perlengkapan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Melaksanakan Tugas

Hasil wawancara dengan RISWIDIANTORO, SE sebagai Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu pada hari Senin 10 Januari 2022 pukul 10.00 WIB bertempat di ruang kerja kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, beliau mengatakan:

Ada pengadaan dan cukup tapi untuk kegiatan apalagi mengejar target masih kurang, tapi itu bukan kendala juga apalgi kalau kita lihat dari kabupaten kita ya kita cukup cukupkan saja

Berdasarkan wawancara dengan sebagai riswidianoro, SE Kepala Seksi Fasilitas Penataan Desa dan Administasi Pemerintahan Desa dan Kelurahan pada hari Senin, 10 Januari 2022 pukul 13.00 bertempat di ruangan bidang Pemerintahan desa, beliau mengatakan: Masih kurang kadang sarana kita berangkat pertemuan dan untuk pergerakan memang cukup tapi saya rasa masih kurang

Dari wawancara diatas dapat diambil kesimpulan untuk Apabila suatu kegiatan organisasi tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, maka tidak akan berfungsi secara efektif. Karena beban kerja melebihi kapasitas kerja dan memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk

mencapai kinerja yang diinginkan, maka besaran Tunjangan Kerja juga perlu ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

3.2.4 Pengaruh Politik dan Budaya di Desa

Dinas PMD menemui kendala dari luar karena selalu dipengaruhi oleh faktor politik dan budaya dalam menjalankan roda pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan Bapak Dommy Joan Eka Dinata S.STP sebagai Kepala Bidang Pemerintahan desa dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu pada hari Jum'at, tanggal 18 Januari 2022 pukul 10.00WIB bertempat di ruang kerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, beliau menyampaikan:

Bisa terjadi tidak juga yang terlalu sering karena begini kadang- kadang misal ada pilkades ada tiga calon yang kebetulan salah satu calon ini menang dua calon ini kalah tetapi ketika rekrutmen BPD dua calon ini mencalonkan diri sebagai ketua BPD nah ini yang jadi kadang-kadang kita menjadi kesulitan karena yang ketua BPD merasa sebagai kepala desa padahal pemerintah desa itu harus selaras antara BPD dan kepala desa itu sejalan ya makanya politik-politik di desa itu seperti itu tadi ketika jadi apabila tidak ditangani secara intens juga dari kecamatan kadang-kadang kebijakan itu jugasulit karena bagaimanapun dari pihak BPD terlibat dalam penyusunan APBDes menampung aspirasi masyarakat melakukan pengawasan apalagi konteks terkait dengan penyusunan segala peraturan desa dengan sebagainya kan ada keterlibatan BPD di situya itu aja kendala tapi itu tidak banyak terjadi kasusnya hanya sedemikian saja kalau yang lain baik-baik saja jadi kalau memang pasti ada tapi Cuma yang terjadi seperti yang saya ceritakan tadi kalau kepentingan yang menyangkut hal lain-lain sih tidak ada saja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Salah satu kendala dalam mewujudkan kinerja Dinas PMD dalam meningkatkan kualitas personel adalah karena pengaruh politik dan budaya, dimana Dinas PMD dituntut untuk menangani masalah baik politik maupun budaya secara luas di Kabupaten.

3.3 Upaya Mengatasi Kondisi Penghambat Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

3.3.1 Pengawasan Terhadap Perombakan Aparatur Desa

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan RISWIDIANTORO, SE sebagai Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu pada hari Jum'at, tanggal 18 Januari 2021 pukul 11.00 WIB bertempat di ruang kerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, untuk mengatasi penggantian aparatur desa yang merupakan aset desa antara lain :

- a) Dalam proses cross check data rekomendasi perangkat desa yang akan dipecah, tingkatkan kerjasama dengan kecamatan.
- b) Memasukkan Dinas PMD sebagai salah satu pihak yang berperan langsung dalam pelayanan desa tingkat kabupaten ke dalam peraturan daerah yang mengatur tentang pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa.

3.3.2 Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Keterampilan Sumber Daya Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan Pendidikan dan Keterampilan Aparat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu :

- a) Melibatkan personel Dinas PMD dalam pendidikan dan pelatihan formal, seperti partisipasi pelatihan teknis. selain memberikan bimbingan teknis dan pelatihan kepada pegawai Dinas PMD mengenai berbagai aplikasi terkait Pemerintah Desa dan peraturan daerah. Harapannya, pengetahuan, kemampuan, dan mental aparatur akan meningkat sebagai hasil dari kegiatan ini. untuk memastikan bahwa proyek berjalan dengan lancar.
- b) Meningkatnya semangat kerja akibat adanya rotasi jabatan di lingkungan Kantor Pelayanan PMD, khususnya bagi pegawai dari berbagai sektor. Hal ini dilakukan agar karyawan tetap tertarik dan termotivasi, mencegah mereka menjadi bosan. Serta menjauhi kesan palsu di antara individu Administrasi PMD.
- c) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat menggunakan aplikasi dan call center untuk memberikan pelayanan dan membantu pelaporan, sehingga kritik dan saran masyarakat dapat tersalurkan.

3.3.3 Menambah Sarana dan Prasarana Untuk Menunjang Penyelenggaraan Peningkatan Kualitas Aparatur dan Aparatur Desa

Upaya yang dapat dilaksanakan oleh Dinas PMD untuk mengatasi permasalahan sarana dan prasarana di Dinas PMD kabupaten Indragiri Hulu adalah:

- a) Mengajukan permohonan kepada Bupati untuk dapat memberikan tambahan sarana dan prasarana sebagai salah satu penunjang tugas dan fungsinya. Contoh fasilitas tersebut mencakup lebih banyak kendaraan, fasilitas gedung kantor yang lebih besar, dan pemeliharaan rutin.
- b) Melakukan perbaikan gedung perkantoran, kendaraan dinas, dan operasional lainnya selain memelihara fasilitas yang ada.

3.3.4 Memberikan Pembinaan Khusus Kepada Masyarakat Desa Mengenai Politik dan Budaya

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu melakukan upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas PMD untuk mengatasi hambatan politik dan budaya eksternal:

- a) Penegasan kembali kewenangan dan instruksi bagi pelaku pelanggaran politik dapat dilakukan dengan cara menulis secara lugas atau dengan turun langsung ke lapangan, sehingga diyakini pelaku yang tidak mengindahkan pedoman politik akan mendapatkan dampak hambatan dari kegiatannya dan tidak mengulangi pelanggaran tersebut berkomitmen.
- b) Menjangkau masyarakat desa tentang isu-isu budaya untuk membantu mereka berubah dengan waktu dan bersaing dengan masyarakat lain.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dianalisis peneliti menggunakan teori T.R. lima dimensi Mitchell, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan dengan baik, meski belum maksimal. Pelaksanaan tugas cukup memuaskan, namun terkendala oleh Perangkat desa yang kurang mendukung. Selain itu, kinerja Aparatur terhambat oleh Aparatur. Inisiatif aparat memuaskan, tetapi tidak optimal karena tindakan atau solusi yang ditawarkan untuk masalah tidak bisa permanen. Komunikasi internal dan eksternal antar Perangkat DPMD telah berjalan dengan baik.

Peneliti juga menemukan kondisi penggantian perangkat desa yang merupakan aset desa, kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan kurangnya sarana dan prasarana Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu. yang menghambat kinerja Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hulu.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu telah berupaya mengatasi kondisi yang menghambat dalam melaksanakan tugasnya meningkatkan kualitas perangkat desa dengan melakukan pengawasan terhadap reshuffle perangkat desa, meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia yang disediakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu, serta optimalisasi dan perluasan sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu dalam rangka meningkatkan masyarakat dalam meningkatkan standar perangkat desa.

IV. KESIMPULAN

Mencermati Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan temuan observasi, wawancara, dan analisis bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan T.R. lima dimensi Mitchell, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan dengan baik, meski belum maksimal. Pelaksanaan tugas cukup memuaskan, namun terkendala oleh Perangkat desa yang kurang mendukung. Selain itu, kinerja Aparatur terhambat oleh Aparatur. Inisiatif aparat memuaskan, tetapi tidak optimal karena tindakan atau solusi yang ditawarkan untuk masalah tidak bisa permanen. Komunikasi internal dan eksternal antar Perangkat DPMD telah berjalan dengan baik.
2. Kondisi penggantian perangkat desa yang merupakan aset desa, kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan kurangnya sarana dan prasarana Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu. yang menghambat kinerja Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu telah berupaya mengatasi kondisi yang menghambat dalam melaksanakan tugasnya meningkatkan kualitas perangkat desa dengan melakukan pengawasan terhadap reshuffle perangkat desa, meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia yang disediakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu, serta optimalisasi dan perluasan sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Indragiri Hulu dalam rangka meningkatkan masyarakat dalam meningkatkan standar perangkat desa.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu organisasi perangkat daerah yaitu 3. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Prasetyo, Aprillianto. (2021). Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Peningkatan Kualitas Aparatur Desa Di Kabupaten Indragiri Hulu. Repository IPDN

Ramadhan, Syahrul. (2011). ANALISIS FUNGSI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA DALAM PENINGKATAN KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN DESA DI KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS. Institutional Repository UIN Sultan Syarif Kasim Riau. <https://doi.org/10.33701/JIPSK.V6I1.1703>

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Wahdani, Reski. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Pengelolaan dana Desa Pada Desa Jenjo Kecamatan Parigi Kabupaten Gowa. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.