

## PELAKSANAAN FUNGSI KEPEMIMPINAN OLEH KEPALA DESA SUKAMAJU KECAMATAN MANGUNJAYA KABUPATEN PANGANDARAN

Irfan Nursetiawan<sup>1</sup>, Tanti Ratnasari<sup>2</sup>, Aan Anwar Sihabudin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Galuh, Ciamis, Jawa Barat, 46251, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>irfan.nursetiawan@gmail.com; <sup>2</sup>tantiratnasari960@gmail.com; <sup>3</sup>aananwarsihabudin70@gmail.com

**ABSTRAK.** Kepala Desa pada hakikatnya mempunyai fungsi kepemimpinan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa, tetapi kurangnya koordinasi dan produk advokasi masih menjadi masalah yang muncul. Penelitian ini memakai metode deskriptif kualitatif, yakni teknik pengumpulan data berupa dokumentasi, observasi, wawancara, dan teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran menunjukkan indikasi Kepala Desa kurang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan tersebut dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hambatan-hambatan yang muncul, meliputi: a) komunikasi yang belum berjalan intensif; b) pendefinisian tugas pokok dan fungsi Perangkat Desa belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; c) kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pemerintah Desa; dan d) kurangnya evaluasi prestasi kerja. Upaya yang telah dilakukan, yakni melalui musyawarah dalam setiap pembuatan kebijakan, membuat struktur organisasi Pemerintah Desa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, melakukan evaluasi prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kepala Desa; Prestasi Kerja; Tata Kelola; Pemerintahan.

## *IMPLEMENTATION OF LEADERSHIP FUNCTIONS BY THE HEAD OF SUKAMAJU VILLAGE MANGUNJAYA DISTRICT PANGANDARAN REGENCY*

**ABSTRACT.** The Village Head essentially has a leadership function in the administration of the Village Government, but the lack of coordination and advocacy products is still an emerging problem. This study uses descriptive qualitative methods, namely data collection techniques in the form of documentation, observation, interviews, and data analysis techniques through data reduction, data presentation, and concluding. The results of the study indicate that the implementation of the leadership function by the Sukamaju Village Head, Mangunjaya District, Pangandaran Regency shows an indication that the Village Head is less able to carry out this leadership function. This can be seen from the obstacles that arise, including: a) communication has not been running intensively; b) the definition of the main tasks and functions of the Village Apparatus is not following their capabilities; c) lack of competency in Human Resources (HR) of the Village Government; and d) lack of job performance evaluation. Efforts have been made, namely through deliberation in every policy-making, making the organizational structure of the Village Government following the capabilities possessed, evaluating work performance.

**Keywords:** Leadership; Village head; Work performance; Governance; Government.

## PENDAHULUAN

Desa sebagai kesatuan wilayah serta ditempati oleh masyarakat yang mempunyai kerangka pemerintahan sendiri tentunya mempunyai ciri khas, baik dari segi kepemimpinan seorang tokoh dan kepala desa maupun dinamika masyarakatnya.

Fenomena ini secara empiris berkorelasi dengan landasan hukum dan konseptual yang merupakan sesuatu hal yang dapat dijadikan referensi dalam kepemimpinan seseorang (Parjaman, T., Sihabudin, A. A., Yuliani, D., Nursetiawan, I., & Sujai, I., 2022).

Sejalan dengan hal itu fakta empiris dan konseptis Kepala Desa menjadi sesuatu hal yang menarik, khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Terdapat 4 (empat) tugas pokok Kepala Desa, yaitu: (1) memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa; (2) mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa; (3) memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa; dan (4) menetapkan Peraturan Desa, serta hal itu sesuai dengan Pasal 26 ayat (1) pada Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.

Dalam menyelesaikan tugas ini, dipercaya bahwasanya komponen utama ialah administrasi besar untuk lebih mengembangkan administrasi desa besar, seperti tata kelola dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Seorang kepala desa biasanya membutuhkan pula data dan hasil liputan yang merupakan bagian yang paling krusial pada penentuan sebuah kebijakan, khususnya di pemerintahan taraf desa (Nursetiawan, I., & Putra, R. A. K., 2021).

Hal tersebut sejalan dengan asas-asas generik pemerintahan yang baik dan tercantum pada Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi

Pemerintahan dalam Pasal 10 meliputi: (1) kepastian hukum; (2) kemanfaatan; (3) ketidakberpihakan; (4) kecermatan; (5) tidak menyalahgunakan kewenangan; (6) keterbukaan; (7) kepentingan umum; dan (8) pelayanan yang baik.

Berdasarkan kebijakan tersebut, Kepala Desa ikut serta dalam mendorong jaringan desa, dikarenakan Pemerintah Desa memiliki komitmen guna menerapkan peraturan juga pedoman serta menjaga kontrol juga keharmonisan publik yang selaras dengan konsep tata kelola yang merujuk pada kinerja dan mendukung masyarakat dalam berbagai bidang pembangunan masyarakat.

Menurut Astuti, T. P., & Yulianto, Y. (2016) melihat, tata kelola pemerintahan pada dasarnya menyongsong aplikasi dan implementasi anggaran perundang-undangan tentang desa. Hal itu sebagai pandangan baru pada kerangka anggaran yang lebih pada pengaturan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh ada beberapa permasalahan berkaitan dengan kurangnya sinergitas antara Kepala Desa, masyarakat dan stakeholders dan salah satunya berkaitan dengan Peraturan Desa (Perdes), yaitu belum adanya Perdes yang mengatur berkaitan dengan penanganan limbah dari beragam usaha masyarakat di wilayah Desa Sukamaju (Sumber: <https://www.pangandarannews.com>, 2019). Hal ini tentunya harus menjadi perhatian dari Kepala Desa sebagai pemangku kebijakan.

Adapula kurangnya koordinasi antara Kepala Desa dengan pihak masyarakat yang menyelenggarakan kegiatan di masa pandemi *Covid-19*, seperti yang ada pada kolom berita dimana pihak Pemerintah Desa dan Kecamatan melakukan pembubaran setelah kegiatan tersebut akan dilaksanakan dengan telah berdirinya

seluruh kelengkapan kegiatan hajatan (Sumber: <https://jabar.tribunnews.com/>, 2021). Oleh karena itu, kurangnya koordinasi antara Kepala Desa dengan masyarakat, sehingga terjadi perbedaan persepsi antara masyarakat dengan pihak Pemerintah Desa dalam penyelenggaraan kegiatan di masa pandemi *Covid-19*.

Hal ini tentunya, mengindikasikan belum terselenggaranya fungsi kepemimpinan kepala desa dengan baik, serta sinergitas antar pemangku kepentingan dalam beberapa hal yang bersifat esensial. Inilah yang menjadi urgensi dari penelitian yang dilaksanakan.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran sebagai lokus dari penelitian. Metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode riset yang berfokus pada perolehan data dan didapatkan melalui pola dinamisasi sebuah komunikasi terbuka dan percakapan Hasan, (M., Harahap, T. K., & Hasibuan, M. S. S., 2013).

**Tabel.1 Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan									
		2021			2022						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
1.	Observasi Pendahuluan	■									
2.	Pengurusan Izin Penelitian		■								
3.	Studi Kepustakaan			■	■	■	■				
4.	Pelaksanaan Wawancara				■	■	■	■			
5.	Pengumpulan dan Pengolahan Data			■	■	■	■	■	■		
6.	Penarikan Simpulan									■	■

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Penelitian ini pula berkaitan dengan fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam upaya penyelenggaraan dan tata kelola Pemerintah Desa. Informan pada penelitian ini sebesar 5 (lima) orang yang terdiri dari: Kepala Desa, Sekretaris Desa, Ketua Seksi Pelayanan, dan 2 (dua) orang tokoh masyarakat. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dari Januari-Maret 2022, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan yang dijelaskan pada tabel 1.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan analisis yang tajam dan untuk mengukur tingkat fungsi kepemimpinan Kepala Desa, maka penelitian ini berfokus pada fungsi kepemimpinan menurut Adair (Herbani Pasolong, 2015:22-23), yang meliputi: (1) perencanaan; (2) pemrakarsaan; (3) pengendalian; (4) pendukung; (5) penginformasian; dan (6) pengevaluasian. Hal tersebut meliputi indikator, sebagai berikut:

1. Perencanaan
  - a. Mencari semua informasi yang tersedia.
  - b. Mendefinisikan tugas.
  - c. Maksud dan tujuan kelompok.
  - d. Membuat rencana yang dapat terlaksana.
2. Pemrakarsaan
  - a. Memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana.
  - b. Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting.
  - c. Membagi tugas pada anggota kelompok.
  - d. Menetapkan standar kelompok.
3. Pengendalian
  - a. Memelihara antar kelompok.
  - b. Mempengaruhi tempo.
  - c. Memastikan semua Tindakan diambil dari upaya meraih tujuan.
  - d. Menjaga relevansi diskusi.
  - e. Mendorong kelompok mngambil tindakan/keputusan.
4. Pendukung
  - a. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka.
  - b. Memberi semangat pada kelompok atau individu.

- c. Menciptakan semangat tim.
  - d. Meredakan ketegangan dengan humor.
  - e. Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.
5. Penginformasian
    - a. Memperjelas tugas dan rencana.
    - b. Memberi informasi baru pada kelompok.
    - c. Memberikan informasi dari kelompok.
    - d. Membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal.
  6. Pengevaluasian
    - a. Mengevaluasi kelayakan gagasan.
    - b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.
    - c. Mengevaluasi prestasi kelompok.
    - d. Membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Hal tersebut berdasarkan fungsi kepemimpinan yang berkorelasi dengan pelaksanaan pengorganisasian dan pengelolaan suatu lembaga formal, sehingga dimensi tersebut harus meliputi pelaksanaan perencanaan sampai dengan evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, yakni berdasarkan fokus kajian yang disusun merujuk pada fungsi kepemimpinan menurut Adair (Herbani Pasolong, 2015:22-23), yaitu: perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian,

pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian.

Berdasarkan hasil penelitian untuk setiap dimensi tersebut peneliti sajikan, sebagai berikut:

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu rencana atau aktivitas buat memutuskan tujuan yang akan dicapai bersama cara-cara buat mencapai tujuan tadi atau perencanaan juga bisa diartikan menjadi suatu proses pada pengambilan keputusan yang menurut fakta, tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan demi tercapainya tujuan. Begitupula dalam implementasi aplikasi belum maksimal.

Artinya menurut Hidayat, R., & Nursetiawan, I. (2022) menyatakan belum ada penekanan khusus untuk penggunaan aplikasi. Hasil penelitian pada dimensi perencanaan diketahui belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencarian informasi dan dalam mendefinisikan tugas Perangkat Desa terdapat kendala dalam pelaksanaannya, yaitu komunikasi antara Kepala Desa dengan Perangkat Desa belum berjalan dengan intensif karena kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pemerintah Desa.

Pada dasarnya pemerintah mempunyai peran, yaitu peran pemerintah sebagai regulator, dinamisator, fasilitator, dan katalisator (Garis, R. R., Setyaningsih, H., & Nursetiawan, I., 2022). Berdasarkan observasi pada dimensi perencanaan, diketahui bahwa Kepala Desa belum mencari informasi secara luas serta pendefinisian tugas masih belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Desa.

Walaupun demikian, Menurut tokoh masyarakat menyatakan, bahwa "...Kepala Desa telah berupaya untuk melakukan musyawarah dengan seluruh Perangkat Desa dalam setiap penyampain informasi dan membuat Struktur Organisasi

Pemerintah Desa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Perangkat Desa." Dan hal tersebut merujuk hasil wawancara dengan Kepala Desa dan Sekretaris Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran yang menyatakan hal yang sama.

Seharusnya adanya tahap persiapan, tahap pengkajian, tahap perencanaan program, tahap implementasi program, dan tahap evaluasi program (Nursetiawan, I., Sujai, I., Prabowo, F. H. E., & Yuliani, D., 2022). Berdasarkan hambatan dan upaya tersebut, maka musyawarah dan pembuatan Struktur Organisasi Pemerintah Desa dapat membantu dalam menjalankan pelayanan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut juga sesuai dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Serta Klasifikasi Desa di Kabupaten Pangandaran. Bagian VI Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Perangkat Desa. Berdasarkan Pasal 9 ayat (1) Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Sebagai seorang pemimpin, adapun Kepala Desa mempunyai kedudukan dalam pembangunan wilayah perdesaan secara utuh (Herdiana, D., 2019). Berdasarkan penelitian bahwa salah satu hambatan yang dapat mempengaruhi fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu informasi yang terbatas dan kinerja Pemerintah Desa yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Desa, sehingga mengakibatkan tata kelola Pemerintahan Desa yang belum berjalan secara optimal dan hal itu membutuhkan perbaikan dalam hal penyampaian informasi yang utuh.

## 2. Pemrakarsaan

Pemrakarsaan merupakan suatu proses atau cara orang yang disebut sebagai perbuatan pemrakarsaan. Pemrakarsaan tersebut pula berkenaan dengan memberikan pengarahan (Sabirin, P. R., 2015). Pemrakarsaan juga dapat diartikan sebagai orang atau badan hukum yang bertanggungjawab terhadap suatu rencana kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh orang atau badan hukum tersebut.

Pemrakarsaan sebagai orang yang memprakarsai atau orang yang memelopori. Hasil penelitian pada dimensi pemrakarsaan diketahui belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari Kepala Desa belum mampu memberikan pengarahan untuk mempengaruhi kelompok (Perangkat Desa) secara maksimal dan Pemerintahan Desa belum berjalan dengan baik karena masih banyak diketahui staf atau Perangkat Desa yang mengerjakan pekerjaan staf lain atau bekerja di luar tugas pokok dan fungsi Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dan wawancara pada dimensi pemrakarsaan, diketahui pernyataan Ketua Seksi Pelayanan menyatakan, bahwa "...tidak adanya pengarahan secara tegas dari Kepala Desa terhadap bawahannya yang disebabkan karena kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pemerintah Desa." Dan hal tersebut merujuk pada hasil wawancara dengan tokoh masyarakat Desa Sukamaju menyatakan hal yang sama.

Kepala Desa telah berupaya untuk memberikan pembinaan, pengarahan kinerja Perangkat Desa, dan membuat Struktur Organisasi Pemerintah Desa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Perangkat Desa. Berdasarkan hambatan dan upaya tersebut, maka pembinaan dan

pengarahan terhadap kinerja Perangkat Desa dapat membantu berjalannya Pemerintahan Desa dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan menurut Kartono (Herbani, Pasolong, 2015:5) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Didalamnya pula terdapat manajemen strategik yang merupakan pelaksanaan dalam menentukan strategi sebuah organisasi (Nurwanda, A., Badriah, E., & Nursetiawan, I., 2020). Berdasarkan wawancara dan teori tersebut, maka dapat diketahui bahwa salah satu hambatan dalam fungsi kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu dikarenakan Kepala Desa selaku pemimpin dalam Pemerintahan Desa belum mampu memberikan pengaruh yang konstruktif kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan atau direncanakan, sehingga mengakibatkan tata kelola Pemerintah Desa belum berjalan optimal.

## 3. Pengendalian

Pengendalian merupakan upaya yang dilakukan seorang pemimpin dalam memimpin kelompok atau bawahannya dengan membuat perencanaan dan melakukan pengarahan, pengendalian dan perbaikan terhadap kinerja bawahannya. Pemimpin juga harus memberikan arahan dan motivasi terhadap kelompok atau bawahannya agar sasaran dan tujuan dapat tercapai.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat tokoh masyarakat yang menyatakan, bahwa"...Kepala Desa sangat menjaga

kondusifitas penyelenggaraan pemerintahan.”

Pemimpin menduduki posisinya karena dia loyal terhadap kelompok (Rohaeni, H., 2016). Adapun hasil penelitian pada dimensi pengendalian menunjukkan fungsi kepemimpinan sudah berjalan optimal. Dalam dimensi pengendalian dapat diketahui bahwa Kepala Desa memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya, Kepala Desa mampu mempengaruhi tempo kerjasama tim, memastikan semua tindakan Kepala Desa guna meraih tujuan bersama, dan mendorong Perangkat Desa untuk mengambil keputusan tertentu berdasarkan musyawarah.

Selanjutnya menurut Keating (Herbani Pasolong, 2015:21), mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu:

- a. memulai (*initiating*) sebagai usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu;
- b. mengatur (*regulating*) merupakan tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok;
- c. memberitahu (*informating*), yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, dan pendapat, yang diperlukan;
- d. mendukung (*supporting*) sebagai usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama;
- e. menilai (*evaluating*) sebagai tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil, dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan untung ruginya; dan

f. menyimpulkan (*summizing*) sebagai kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, meningkatkan lalu menyimpulkan sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

Konsep tersebut tentunya sejalan dengan pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi, negatif atau positif (Nugroho, S., 2014). Hal tersebut diungkapkan oleh Sekretaris Desa yang menyatakan, bahwa “...Kepala Desa selalu berinteraksi dengan, tetapi ada timbal balik yang didapat.” Pemimpin juga harus mampu membentuk kekompakan antara pemimpin dengan yang di pimpin agar tercipta pemerintahan yang baik berdasarkan kepada tujuan bersama. Maka dalam hal ini fungsi kepemimpinan dapat dikatakan baik atau sudah optimal.

#### 4. Pendukung

Pendukung merupakan bentuk tindakan mempengaruhi kelompok atau individu atau orang yang mendukung terhadap keberlangsungan kelompok atau individu. Dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan dukungan terhadap orang lain baik dalam memberikan pengakuan terhadap kontribusinya, memberikan dorongan, semangat, dan motivasi terhadap kelompok atau individu. Hasil penelitian pada dimensi pendukung diketahui belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari Kepala Desa dalam menciptakan semangat/motivasi tim disetiap program yang baru dan akan dilaksanakan masih belum terarah, hal ini dikarenakan sikap Kepala Desa yang kurang memperhatikan bawahannya.

Kepala Desa berupaya untuk memberikan semangat dalam bentuk wejangan atau nasihat yang baik dengan perilaku yang dapat memberi contoh baik

terhadap yang dipimpin. Dengan berupaya untuk mendekati dan merangkul semua Perangkat Desa agar tetap semangat dan memiliki motivasi kerja.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja (Khair, H., 2019). Pemimpin yang baik terhadap bawahannya dapat membantu terlaksananya fungsi kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Luthans (Herbani, Pasolong, 2015:138-139), menyatakan motivasi adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif. Kunci utama untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Asumsi dasar ketika melakukan riset motivasi meliputi pula tentang: (1) memotivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik, dan (2) motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja.

Tetapi menurut Ketua Seksi Pelayanan menyatakan, bahwa "...Kepala Desa belum sepenuhnya memberikan perhatian kepada para staf dan bawahannya." Berdasarkan wawancara dan teori tersebut, maka dapat diketahui bahwa salah satu hambatan dalam fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu kurangnya sikap peduli Kepala Desa terhadap bawahannya sehingga mengakibatkan motivasi kerja menurun.

## 5. Penginformasian

Informasi merupakan pesan atau data yang ditafsirkan. Informasi juga dikatakan sebagai media pembelajaran, informasi digunakan oleh individu atau kelompok untuk menyampaikan pesan dalam kehidupan sehari-hari. Maka dapat dikatakan penginformasian sebagai orang atau alat informasi yang menyampaikan data atau informasi tertentu pada individu atau kelompok. Hasil penelitian pada dimensi penginformasian diketahui belum optimal. Hal ini dilihat dari masih kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Kepala Desa sehingga tidak berpotensi untuk mencari informasi secara mandiri dan masih kurangnya kemampuan Kepala Desa dalam membuat agenda secara terstruktur dalam membuat ringkasan atas usul ataupun gagasan.

Berdasarkan hal tersebut, maka Kepala Desa berupaya untuk selalu mengadakan diskusi atau musyawarah bersama Perangkat Desa serta Kepala Desa selalu Kepala Desa juga meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, mengintropeksi diri dengan sikap terbukanya, menerima saran dan masukan baik dari Perangkat Desa ataupun dengan Lembaga Desa untuk dilakukan evaluasi disetiap ringkasan ataupun gagasan terkait program kerja yang baru dan yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan hambatan dan upaya tersebut, maka meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), mengintropeksi diri dengan sikap terbukanya, dan selalu mengutamakan musyawarah dalam setiap membuat ringkasan atau gagasan terkait program kerja, kemudian dilakukan evaluasi kerja, dapat membentuk terlaksananya fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Walaupun menurut Tokoh Masyarakat menyatakan, bahwa "...Kepala Desa belum sepenuhnya mengakomodir seluruh aspirasi masyarakat."

*Capacity building* dan *empowerment* merupakan bagian sebuah implementasi dari kebijakan (Sujai, I., Taufiq, O. H., Nursetiawan, I., & Yuliani, D., 2021). Hal tersebut pula sesuai dengan pendapat Kartono, Kartini (2016:97-98), menyatakan bahwa etika profesi kepemimpinan itu mengandung kriteria sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dalam pengetahuan, keterampilan sosial, kemahiran teknis, serta pengalaman;
- b. Sehingga dia kompeten melakukan kewajiban dan tugas-tugas kepemimpinannya, disamping;
- c. Mampu bersikap susila dan dewasa. Sehingga dia selalu bertanggungjawab secara etis, mampu membedakan hal-hal yang baik dari yang buruk, dan memiliki tanggungjawab sosial yang tinggi;
- d. Memiliki kemampuan mengontrol diri yaitu mengontrol pikiran, emosi, keinginan, dan segenap perbuatannya, disesuaikan dengan norma-norma kebaikan. Sehingga memunculkan sikap moral yang baik dan bertanggungjawab;
- e. Selalu melandaskan diri pada nilai-nilai etis (kesusilaan, kebaikan). Sehingga pemimpin juga harus mampu menciptakan nilai-nilai yang tinggi atau berarti. Nilai merupakan segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan manusia; dan
- f. Dikenai sanksi. Adanya norma perintah dan larangan yang harus ditaati oleh pemimpin demi kesejahteraan hidup bersama dan demi efisiensi organisasi, maka segenap tindakan dan kesalahan pemimpin itu dikontrol. Jadi ada control diri dan kontrol sosial. Karena itu

kesalahan-kesalahan harus segera dibetulkan pelanggaran-pelanggaran dihukum dan ditindak dengan tegas.

Salah satu hambatan dalam fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu kurangnya kriteria kepemimpinan Kepala Desa yang menyebabkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) belum memadai.

## 6. Pengevaluasian

Evaluasi merupakan tahapan akhir dari kegiatan yang telah dilaksanakan, biasanya pada akhir kegiatan atau program kerja dilakukan evaluasi untuk menemukan permasalahan yang terjadi sebagai penilaian kinerja yang telah dilakukan agar kegiatan atau program kerja selanjutnya dapat berjalan lebih baik dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Maka dapat diartikan pengevaluasian merupakan bentuk pelaksanaan dari evaluasi yang terealisasi. Hasil pada dimensi pengevaluasian diketahui belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak ada penilaian atas prestasi kerja Perangkat Desa dan tidak ada pemberian penghargaan (*reward*) dan masih rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) Kepala Desa, kurangnya pengetahuan Kepala Desa terhadap penilaian atau evaluasi prestasi kerja Perangkat Desa, dan tidak ada penghargaan berupa pemberian hadiah (*reward*) dari Kepala Desa untuk setiap prestasi yang dicapai oleh Perangkat Desa.

Kepala Desa berupaya untuk memberikan semangat atau motivasi kerja pada Perangkat Desa dengan melakukan pendekatan, berupaya untuk mendorong Perangkat Desa agar dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat

Desa dan Kepala Desa juga terbuka dalam menerima kritik dan saran dari bawahannya sebagai pertimbangan introspeksi Kepala Desa.

Pemberian motivasi kerja dan memiliki sikap terbuka untuk dapat menerima kritik, serta saran dari bawahannya, dan melakukan evaluasi atas prestasi kerja dapat membantu dalam fungsi kepemimpinan Kepala Desa dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan. Penilaian prestasi kerja sebagai evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk serta dalam hal pengembangan sumber daya. Penilaian prestasi kerja dikatakan pula sebagai bagian dari sistem manajemen (Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W., 2017).

Salah satu fungsi kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan, yakni belum optimal dikarenakan kurangnya motivasi dan evaluasi atas prestasi kerja. Menurut Ketua Seksi Pelayanan menyatakan, bahwa "...Kepala Desa jarang memberikan motivasi kepada bawahannya." Oleh karena itu, motivasi dan dorongan dari sosok seorang pemimpin belum dominan.

Hal itu tentunya sangat berkorelasi dengan bagaimana fungsi dari *leadership* dari seorang Kepala Desa dalam menjalankan pemerintahannya. Para perangkat desa sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) tentunya membutuhkan motivasi sebagai daya dorong dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan kapasitas dari aparatur desa itu sendiri.

Sebuah *rewards* yang memang sangat jarang diberikan oleh atasan (pimpinan) terhadap bawahan tentunya akan memberikan dampak pada kinerja.

Walaupun ada beberapa pendapat yang menyatakan berbeda. Seperti pendapat Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018) menyatakan, bahwa "...*rewards* berpengaruh *negative* terhadap kinerja, sedangkan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai."

Hal tersebut menjadi gambaran, bahwa tidak selamanya *rewards* berpengaruh positif terhadap kinerja. Tentunya dengan beberapa aspek dan faktor pendukung, serta penghambat dalam hal peningkatan kinerja pegawai dalam kelembagaan pemerintahan desa akan menjadi suatu hal yang memang tingkat signifikansi akan berbeda-beda sesuai dengan pola kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Desa.

Pola kepemimpinan yang memang beragam dan tentunya dikembalikan kepada pribadi masing-masing dari seorang Kepala Desa menjadikan fungsi kepemimpinan menjadi sesuatu hal yang bersifat kompleks dan berpengaruh terhadap sendi-sendi keorganisasian, khususnya dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa.

Paradigma yang dibangun oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya akan menjadi *role model* dari cerminan seorang pemimpin yang tentunya menerapkan pola dan fungsi kepemimpinan berdasarkan hak dan kewajiban dari seorang Kepala Desa.

Dimensi yang ke-6 terkait dengan pengevaluasian merupakan hal yang paling penting bagi seluruh sumber daya yang menjalankan pemerintahan desa. Karena hal tersebut akan bersifat reflektif dalam penentuan kebijakan, keputusan dan arah dari program yang akan diimplementasikan, serta hal tersebut

sejalan dengan teori sifat kepemimpinan yang digambarkan, sebagai berikut:

**Tabel. 2 Trait Theory of Leadership**

<i>Trait Theory of Leadership</i>		
1948 Stogdill	1974 Stogdill	1983 Mc Call & Lombardo
<i>Intelligence</i>	<i>Achievement</i>	<i>Emotional Stability</i>
<i>Alertness</i>	<i>Persistence</i>	<i>Admitting Mistakes</i>
<i>Insight</i>	<i>Insight</i>	<i>Interpersonal Skills</i>
<i>Responsibility</i>	<i>Initiative</i>	
<i>Initiative</i>	<i>Self-confidence</i>	
<i>Persistence</i>	<i>Responsibility</i>	
<i>Self-confidence</i>	<i>Cooperativeness</i>	
<i>Sociability</i>	<i>Tolerance</i>	
	<i>Influence</i>	
	<i>Sociability</i>	
1987 Kouzes & Posner	1991 Kirkpatrick & Locke	2004 Zaccaro, Kemp & Bader
<i>Honest</i>	<i>Drive</i>	<i>Extraversion</i>
<i>Forward-looking</i>	<i>Leadership-</i>	<i>Cognitive abilities</i>
<i>Inspirational</i>	<i>Motivation</i>	<i>Conscientiousness</i>
<i>Competent</i>	<i>Honesty</i>	<i>Emotional stability</i>
<i>Fair-minded</i>	<i>Integrity</i>	<i>Openness</i>
<i>Supportive</i>	<i>Self-confidence</i>	<i>Agreeableness</i>
<i>Broad-minded</i>	<i>Cognitive Ability</i>	<i>Motivation</i>
<i>Intelligent</i>	<i>Knowledge of the</i>	<i>Social intelligence</i>
<i>Straightforward</i>	<i>Business</i>	<i>Self-monitoring</i>
<i>Dependable</i>		<i>Emotional-intelligence</i>
		<i>Problem-solving</i>

Sumber: EPM, 2021.

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat dilihat bahwa menurut Zaccaro Kemp & Baden (EPM, 2021) menyatakan “...kepemimpinan muncul dari pengaruh gabungan dan interaksi antara beberapa sifat.” Sehingga, terdapat beberapa kemampuan kognitif, *problem solving*, dan beberapa hal yang menunjukkan intelegensi sosial bagi seorang pemimpin.

Kecerdasan sosial tersebut merupakan bentuk dari kemampuan seseorang dalam daya adaptif dengan lingkungannya. Sehingga hal tersebut dapat berkolerasi dengan implementasi dari suatu *problem solving* yang dilakukan pemimpin tersebut.

Adapun hasil analisis data dan penelitian dijelaskan secara utuh pada tabel 3. Tabel 3 menunjukkan ringkasan penilaian leadership kepala desa pada tiap dimensi dan indikator.

**Tabel. 3 Ringkasan Penilaian Leadership Kepala Desa pada Tiap Dimensi dan Indikator**

No.	Konsepsi Dimensi dan Indikator Penelitian	Ringkasan Penilaian	Ket.
1	Perencanaan		
	a. Mencari semua informasi yang tersedia.	a. Kepala Desa telah mencari semua informasi dengan kurang baik.	a. Belum terpenuhi.
	b. Mendefinisikan tugas.	b. Kepala Desa belum mendefinisikan tugas para kelompok desa (Perangkat Desa) secara komprehensif.	b. Belum terpenuhi.
	c. Maksud dan tujuan kelompok.	c. Seluruh elemen kelembagaan desa belum menyampaikan secara detail maksud dan tujuan, serta fungsi kelompok.	c. Belum Terpenuhi.
	d. Membuat rencana yang dapat terlaksana.	d. Kepala Desa dalam membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat) sudah baik.	d. Terpenuhi.
2	Pemrakarsaan		
	a. Memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana.	a. Kepala Desa dalam memberikan pengarahan pada kelompok berdasarkan sasaran dan rencana yang telah dipersiapkan dapat disimpulkan bahwa pada pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik.	a. Belum Terpenuhi.
	b. Menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting.	b. Kepala Desa telah berupaya menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam menetapkan sasaran dan rencana yang belum dipersiapkan dengan baik.	b. Belum Terpenuhi.
	c. Membagi tugas pada anggota kelompok.	c. Kepala Desa dalam membagi tugas dan fungsi dalam membagi kelompok (Perangkat Desa) belum optimal.	c. Belum Terpenuhi.
	d. Menetapkan standar kelompok.	d. Kepala Desa dalam menetapkan standarisasi sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.	d. Terpenuhi.
3	Pengendalian		
	a. Memelihara antar Kelompok.	a. Hubungan komunikasi Kepala Desa dan kelompok (Perangkat Desa) selalu terpelihara dengan baik.	a. Terpenuhi.
	b. Mempengaruhi tempo.	b. Kepala Desa mempengaruhi tempo dalam kerjasama tim didalam sebuah kelompok (Perangkat Desa) dapat dikatakan baik.	b. Terpenuhi.
	c. Memastikan semua tindakan diambil dari upaya meraih tujuan.	c. Kepala Desa selaku pemimpin dalam memastikan meraih tujuan dalam sebuah anggota kelompok atau Perangkat Desa sudah baik.	c. Terpenuhi.
	d. Menjaga relevansi diskusi.	d. Kepala Desa sudah sesuai dengan menggunakan teknik diskusi dan memanfaatkan manfaat dari diskusi tersebut, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa fungsi kepemimpinan telah berjalan dengan baik.	d. Terpenuhi.
	e. Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.	e. Kepala Desa dalam mendorong Perangkat Desa dalam mengambil tindakan atau keputusan dapat dikatakan sudah baik dan sudah optimal.	e. Terpenuhi.

No.	Konsepsi Dimensi dan Indikator Penelitian	Hasil Penelitian	Ket.
4	Pendukung		
	a. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka.	a. Kepala Desa telah memberikan pengakuan terhadap kontribusi semua pihak dalam pemerintahan.	a. Terpenuhi.
	b. Memberi semangat pada kelompok atau individu.	b. Kepala Desa dalam memberikan semangat atau motivasi tim pada kelompok (Perangkat Desa) sudah baik.	b. Terpenuhi.
	c. Menciptakan semangat tim.	c. Kepala Desa dalam menciptakan semangat atau motivasi tim disetiap program yang baru dan akan dilaksanakan dapat disimpulkan masih belum optimal.	c. Belum Terpenuhi.
	d. Meredakan ketegangan dengan humor.	d. Kepala Desa belum optimal dalam meredakan ketegangan dalam diskusi.	d. Belum Terpenuhi.
	e. Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelesaikannya.	e. Kepala Desa belum optimal dalam merukunkan perselisihan.	e. Belum Terpenuhi.
5	Penginformasian		
	a. Memperjelas tugas dan rencana.	a. Kepala Desa memiliki pola perilaku yang bijaksana dalam memperjelas tugas dan rencana yang telah ditentukan.	a. Terpenuhi.
	b. Memberi informasi baru pada kelompok.	b. Kepala Desa belum berupaya untuk menyampaikan semua informasi yang diperoleh.	b. Belum Terpenuhi.
	c. Memberikan informasi dari kelompok.	c. Kepala Desa belum berupaya untuk bersikap baik dan bijaksana dalam setiap menerima informasi dari anggota kelompok.	c. Belum Terpenuhi.
	d. Membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal	d. Kepala Desa dalam membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal belum dilaksanakan dengan baik.	d. Belum Terpenuhi.
6	Pengevaluasian		
	a. Mengevaluasi kelayakan gagasan.	a. Kepala Desa belum mengevaluasi kembali berkaitan dengan gagasan yang masuk.	a. Belum Terpenuhi.
	b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.	b. Kepala Desa belum melakukan pengujian terhadap solusi yang diberikan pihak lain.	b. Belum Terpenuhi.
	c. Mengevaluasi prestasi kelompok.	c. Kepala Desa selalu mengevaluasi prestasi kinerja kelembagaan.	c. Terpenuhi.
	d. Membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.	d. Kepala Desa jarang membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.	d. Belum Terpenuhi.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat dari 6 (enam) dimensi berkaitan dengan fungsi kepemimpinan hanya 1 (satu) dimensi yang telah terpenuhi, yakni berkaitan dengan dimensi pengendalian dan 5 (lima) dimensi belum menunjukkan kesesuaian dari fungsi kepemimpinan Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. Artinya hanya 16.67% yang terpenuhi dan sisanya 83.33% belum terpenuhi berkaitan dengan fungsi kepemimpinan Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

Tetapi untuk hasil penelitian secara komprehensif dari 6 (enam) dimensi, hanya 1 (satu) dimensi dengan 5 (lima) indikator yang terpenuhi, yaitu dimensi pengendalian yang meliputi: (a) memelihara antar kelompok; (b) mempengaruhi tempo; (c) memastikan semua tindakan diambil dari upaya meraih tujuan; dan (c) menjaga relevansi diskusi. Sehingga hasil penelitian menunjukkan fungsi kepemimpinan Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran belum berjalan optimal.

### SIMPULAN

Pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa dalam di Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran berjalan kurang optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari 6 (enam) dimensi yang digunakan sebagai alat ukur fungsi kepemimpinan terdapat 5 (lima) dimensi masih belum optimal sedangkan 1 (satu) dimensi sudah berjalan optimal, yakni: dimensi pengendalian.

Hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa Sukamaju

Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, yaitu komunikasi antara Kepala Desa dengan Perangkat Desa masih belum berjalan intensif, kurangnya kompetensi Sumber Daya manusia (SDM) Pemerintah Desa, dan kurangnya evaluasi prestasi kerja dan kinerja perangkat desa.

Adapun upaya yang telah dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan mengenai pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh Kepala Desa Sukamaju Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran, yaitu semua informasi disampaikan melalui musyawarah atau rapat mingguan, membuat struktur organisasi Pemerintah Desa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Desa yang berdasarkan kemampuan yang dimiliki, memberikan semangat, dorongan, serta evaluasi prestasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anton. A.S.(2019). Tempat Penggemukan Sapi Cemari Lingkungan, Pengusaha Tidak Kooperatif?. Tersedia (Online): <https://www.pangandarannnews.com/2019/01/tempat-penggemukan-sapi-cemari.html>. [Diunduh: 31 Mei 2022].
- Astuti, T. P., & Yulianto, Y. (2016). Good Governance Pengelolaan Keuangan Desa Menyongsong Berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 1(1), 1-15.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan. Tersedia (Online): <https://osf.io/preprints/inarxiv/tp8qa/> [Diunduh: 31 Mei 2022].

- EPM. (2021). *Trait Theory of Leadership*. Tersedia (Online): <https://expertprogrammanagement.com/2021/06/trait-theory-of-leadership/> [Diunduh: 31 Mei 2022].
- Garis, R. R., Setyaningsih, H., & Nursetiawan, I. (2022). Peran Pemerintah Desa dalam Menangani dan Mencegah Penyebaran Virus Covid-19 (Studi Kasus di Desa Sidaharja Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis). *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 113-122.
- Hasan, M., Harahap, T. K., & Hasibuan, M. S. S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Penerbit Tahta Media Group.
- Herbani Pasolong. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Herdiana, D. (2019). Kecenderungan Perilaku Koruptif Kepala Desa dalam Pembangunan Desa. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 3(1), 1-11.
- Hidayat, R., & Nursetiawan, I. (2022). Strategi Pengelolaan Aset Desa Berbasis Aplikasi Sistem Pengelolaan Aset Desa “Sipades” di Desa Karangjaladri Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 317-328.
- Kartini Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT RajaGravindo Perseda.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Nugroho, S. (2014). Pemimpin Visioner Pada Intitusi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru Caraka Olah Pikir Edukatif*, (1).
- Nursetiawan, I., Sujai, I., Prabowo, F. H. E., & Yuliani, D. (2022). Pemberdayaan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (Lmdh) Maju Lestari Melalui Branding Image Budidaya Lebah Trigona di Desa Sukamaju Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(1), 3593-3600.
- Nursetiawan, I., & Putra, R. A. K. (2021). Data dan Sistem Informasi Desa dalam Era Keterbukaan Informasi Publik Di Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8(3), 463-471.
- Nurwanda, A., Badriah, E., & Nursetiawan, I. (2020). Memahami Kebijakan Pengembangan Agrowisata di Kabupaten Ciamis: Dinamika Sumber Daya Alam Lokal Dan Kebudayaan. *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 136-149.
- Padna. (2021). Resepsi Pernikahan di Daerah Ini Dibubarkan, Cegah Muncul Kluster Baru. Tersedia (Online): <https://jabar.tribunnews.com/2021/01/11/resepsi-pernikahan-di-daerah-ini-dibubarkan-cegah-muncul-kluster-baru>. [Diunduh: 31 Mei 2022].
- Parjaman, T., Sihabudin, A. A., Yuliani, D., Nursetiawan, I., & Sujai, I. (2022). Kajian Sosial Budaya Pembentukan Kawasan Industri Hasil Tembakau. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 155-163.

- Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa Serta Klasifikasi Desa di Kabupaten Pangandaran.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 32-47.
- Sabirin, P. R. (2015). Fungsi Kepemimpinan Lurah dalam Menunjang Pembangunan Infrastruktur. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sujai, I., Taufiq, O. H., Nursetiawan, I., & Yuliani, D. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pembentukan Kelompok Informasi Masyarakat di Desa Sukamaju Kecamatan Cihaurbeuti Kabupaten Ciamis. *Abdimas Galuh*, 3(2), 246-254.
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.
- Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).