

# **OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA UNTUK MENDUKUNG PRODUKTIVITAS PERANGKAT DESA SIRNAPUTRA KECAMATAN CIGALONTANG KABUPATEN TASIKMALAYA**

**Ilyas Syaripudin<sup>1</sup>. R. Didi Djajuli<sup>2</sup>. Ahmad Juliars<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2,3</sup>*

E-mail : ilyassyaripudin777@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pengelolaan Sumber Daya untuk Mendukung Produktivitas Perangkat Desa Sirnaputra Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya. Hal itu terlihat dari indikator indikator masalah seperti : kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa , belum optimalnya pemanfaatan teknologi infomasi, serta dalam penilaian kinerja yang belum menggunakan standar indikator penilaian kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pengelolaan Sumber Daya untuk Mendukung Produktivitas Perangkat Desa Sirnaputra Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi terhadap berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan desa wisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa Sirnaputra dalam pengelolaan sumber daya telah menunjukkan komitmen positif, terutama melalui pelatihan, pembinaan, dan penyediaan fasilitas teknologi. Namun, pelatihan masih terbatas dan belum sesuai kebutuhan lapangan, penilaian kinerja belum berbasis indikator yang jelas, serta pemanfaatan teknologi belum optimal. Meskipun demikian, upaya yang dilakukan telah mengarah pada perbaikan produktivitas perangkat desa, meski masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan terstruktur*

**Kata Kunci :** *Kepala Desa, Kepemimpinan, Produktivitas.*

## **PENDAHULUAN**

Pemerintahan desa merupakan bagian integral dari sistem pemerintahan nasional yang memiliki peran penting dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat secara langsung di tingkat lokal. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan pembangunan desa serta harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, maka peran strategis kepala desa sebagai pemimpin

lokal semakin krusial. Kepala desa dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya administratif dan formalitas, tetapi juga mampu mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki desa secara optimal, transparan, dan berkelanjutan..

Kepemimpinan Kepala Desa memegang peranan yang krusial dan strategis dalam proses pembangunan dan pengembangan desa guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Sebagai pemimpin pada level pemerintahan paling dasar, Kepala Desa memiliki tanggung jawab untuk membimbing serta memaksimalkan kinerja seluruh perangkat desa. Wewenang dan tanggung jawab yang diemban oleh Kepala Desa menuntut keberadaan aparat birokrasi yang semakin bertanggung jawab dan profesional..

Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil oleh Kepala Desa. Oleh karena itu, Kepala Desa dituntut untuk memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi perangkat desa, agar kinerja mereka dapat lebih optimal. Selain itu, Kepala Desa juga perlu menunjukkan kewibawaan dalam memimpin agar mampu membangkitkan motivasi dan produktivitas kerja para perangkat desa.

Dalam hal ini Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang mampu

menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai desa untuk bekerja lebih baik (Citratingtyas, 2020).

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dapat memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut Miftah Taha dalam (prasinta at al 2023).

Selain itu Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena memiliki kompetensi intelektual (Atmaja, 2018). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Mereka tidak hanya melibatkan tenaga kerja, tetapi juga pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut.(prasinta ). Peran SDM sangat penting dalam mengelola aset manusia dalam organisasi. Mereka berkontribusi dalam pengembangan, pemberdayaan, dan memastikan karyawan memiliki lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis itu

merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan. Sumber Daya Manusia adalah asset yang paling berharga dalam perusahaan, tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri(Wardani at al 2023)

Dalam konteks pengelolaan sumber daya desa, kepala desa memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh potensi desa, baik itu sumber daya manusia, keuangan, fisik (sarana dan prasarana), maupun sumber daya informasi, dapat digunakan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi desa, khususnya perangkat desa sebagai pelaksana kebijakan. Perangkat desa merupakan bagian penting dalam struktur pemerintahan desa yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan program, pelayanan masyarakat, serta penyampaian informasi dan kebijakan publik di tingkat lokal. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perangkat desa menjadi salah satu prioritas dalam tata kelola pemerintahan desa yang baik (good village governance).

Namun demikin realitas di lapangan menunjukkan bahwa belum semua kepala desa mampu mengelola sumber daya secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas kinerja perangkat desa. Di Desa Sirnaputra, misalnya, masih di temukan kendala seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa , belum optimalnya pemanfaatan teknologi

infomasi, serta dalam penilaian kinerja yang belum menggunakan standar indikator penilaian kinerja. Padahal di desa Sirnaputra memiliki potensi sumber daya yang cukup besar baik dalam sisi keuangan maupun sumber daya manusia, yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk mendukung efesiensi kerja dan kualitas pelayanan publik.

Melalui penelitian ini, penulis berupaya untuk menganalisis Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengelolaan Sumber Daya Untuk Mendukung Produktivitas Perangkat Desa Sirnaputra Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan, serta rekomendasi strategis guna meningkatkan produktivitas kinerja perangkat desa.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun informan yang berkaitan dengan Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pengelolaan Sumber Daya untuk Mendukung Produktivitas Perangkat Desa di Sirnaputra terdiri dari 5 orang. Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik

purposive sampling, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono (2019). Selanjutnya setelah data diperoleh maka dilakukan pengolahan data menggunakan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Miles and Huberman dalam (sugiyono ; 2019) yaitu: melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelatihan Dan Pengembangan Perangkat Desa**

Dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Menurut Kenneth Robinson dalam (praisnta at al 2023) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan.

Optimalisasi kepemimpinan kepala desa dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan dan pengembangan perangkat desa, merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja di lingkungan pemerintahan desa. Kepala desa sebagai pemimpin tertinggi di tingkat desa memiliki tanggung jawab strategis tidak hanya dalam menjalankan fungsi administratif, tetapi juga dalam meningkatkan kapasitas dan

kompetensi aparatur desa secara berkelanjutan

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa Kepala Desa Sirnaputra telah menunjukkan komitmen dalam pelatihan dan pengembangan perangkat desa sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan rutin dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun, dan juga didukung oleh pembinaan dari kecamatan serta dinas terkait. Pelatihan ini umumnya didanai melalui Dana Desa dan tidak hanya mencakup perangkat desa, tetapi juga lembaga desa lainnya seperti PKK dan Posyandu.

Namun demikian, baik dari wawancara maupun observasi, ditemukan bahwa frekuensi pelatihan masih terbatas dan pelaksanaannya belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan spesifik perangkat desa dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Beberapa informan bahkan berharap agar pelatihan dilakukan lebih sering dan disesuaikan dengan permasalahan riil di lapangan.

Jika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Prasainta et al. (2023), Sediakan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Ini dapat melibatkan pelatihan di dalam organisasi, pelatihan eksternal, seminar, workshop, kursus online, atau mentoring. Pastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi.

Dalam konteks Desa Sirnaputra, pelatihan yang dilaksanakan masih bersifat rutin administratif dan belum disertai dengan mekanisme evaluasi hasil pelatihan yang terstruktur untuk menilai dampaknya terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan oleh Kepala Desa Sirnaputra dapat dikatakan cukup baik, namun belum optimal. Salah satu hambatan utama adalah terbatasnya frekuensi pelatihan, di mana pelatihan hanya dilakukan satu kali dalam setahun dan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi yang terus berkembang. Selain itu, materi pelatihan yang diberikan umumnya masih bersifat administratif dan umum, belum menyasar pada kebutuhan spesifik atau tantangan teknis yang dihadapi perangkat desa dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hambatan lain terletak pada minimnya variasi metode pengembangan kapasitas, karena belum banyak dimanfaatkan pendekatan alternatif seperti kursus daring, mentoring, studi banding, atau workshop interaktif yang lebih aplikatif dan kontekstual. Meskipun menghadapi berbagai hambatan, Kepala Desa telah melakukan sejumlah upaya yang menunjukkan komitmen terhadap pengembangan kapasitas perangkat desa. Salah satu langkah yang diambil adalah mendorong partisipasi perangkat dalam pelatihan yang diselenggarakan

oleh kecamatan atau dinas terkait di tingkat kabupaten. Kepala Desa juga rutin mengadakan pelatihan tahunan meskipun masih terbatas, sebagai bentuk awal dari pembinaan internal. Selain itu, budaya belajar mulai dibangun dalam lingkungan kerja melalui diskusi informal dan kegiatan berbagi pengetahuan antar perangkat desa, sebagai bentuk dukungan terhadap pengembangan diri.

## 2. Pembinaan dan Monitoring

Pembinaan dan mentoring Menurut Thoha dalam (Ridwan, 2014) menyatakan “Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, terjadinya evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan sesuatu.” Sedangkan monitoring adalah

Pembinaan dan monitoring merupakan salah satu peran strategis kepala desa dalam memastikan tercapainya produktivitas dan kedisiplinan perangkat desa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Desa Sirnaputra telah melaksanakan fungsi ini secara berkala dan terstruktur. Monitoring harian dilakukan oleh Kepala Desa, namun ketika Kepala Desa memiliki agenda luar, tugas ini didelegasikan kepada Sekretaris Desa. Evaluasi kinerja perangkat desa dilaksanakan rutin dua kali dalam sebulan melalui rapat koordinasi desa yang menjadi forum penyampaian kritik, apresiasi, dan arahan. Pembinaan

formal juga dilakukan setiap tiga bulan, dengan penekanan pada kedisiplinan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, Kepala Desa juga secara aktif menjalin komunikasi dengan Camat sebagai bentuk penguatan pembinaan eksternal.

Hasil observasi mendukung temuan wawancara, di mana terlihat bahwa Kepala Desa hadir dalam beberapa rapat penting dan memberikan evaluasi serta arahan kepada perangkat desa. Meskipun dalam praktik monitoring harian peran Kepala Desa cenderung terbatas karena kesibukan luar, pelimpahan tugas kepada Sekretaris Desa berjalan efektif. Sekretaris Desa memainkan peran penting dalam menjaga kedisiplinan dan kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari oleh perangkat desa. Hal ini menunjukkan adanya sistem pengawasan internal yang cukup terorganisir.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Prasinta et al. (2023:111), yang menyatakan bahwa Tetapkan program pembinaan dan mentoring di organisasi untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pasangkan karyawan yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman untuk mentori dan memberikan panduan yang diperlukan. Dalam konteks ini, peran Sekretaris Desa dapat dilihat sebagai mentor informal yang memastikan

keberlangsungan pengawasan operasional.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pembinaan dan monitoring di Desa Sirnaputra tergolong cukup baik dan telah selaras dengan prinsip-prinsip pembinaan aktif. Keterlibatan Kepala Desa dalam forum strategis, kehadiran mekanisme evaluasi rutin, serta adanya pelimpahan tugas yang terstruktur kepada Sekretaris Desa merupakan indikator bahwa fungsi pengawasan berjalan secara sistemik. Meskipun demikian, konsistensi keterlibatan langsung Kepala Desa masih dapat ditingkatkan agar fungsi pembinaan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga lebih personal dan inspiratif dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas perangkat desa

### **3. Penilaian Kinerja dan Umpam Balik**

Penilaian kinera dilakukan untuk memahami kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara dini dapat mengetahui hambatan atau kendala yang dihadapi ketika melakukan pekerjaannya. Dengan perkataan lain dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja akan menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini penting dilakukan suatu organisasi dalam rangka menetapkan pengembangan karir atau kenaikan gaji bagi pegawainya.

Penilaian kinerja dan pemberian umpan balik merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja dan profesionalisme perangkat desa. Di Desa Sirnaputra, hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Desa telah menerapkan penilaian kinerja dan memberikan umpan balik secara aktif. Penilaian dilakukan melalui pemantauan langsung, rapat koordinasi rutin dua mingguan, dan evaluasi tahunan yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Desa. Umpan balik disampaikan baik secara formal dalam forum maupun secara informal melalui komunikasi personal seperti WhatsApp. Penghargaan juga diberikan kepada perangkat desa yang menunjukkan kinerja baik, sebagai bentuk apresiasi yang mendorong semangat kerja.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penerapan penilaian kinerja tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal. Meskipun ada dokumentasi absensi dan forum evaluasi rutin, proses penilaian masih bersifat administratif dan belum dilengkapi dengan indikator kinerja yang jelas dan terukur. Belum terdapat standar kuantitatif maupun kualitatif yang mampu mencerminkan aspek penting seperti capaian program kerja, partisipasi aktif dalam kegiatan, maupun efektivitas pelaksanaan tugas harian perangkat desa. Hal ini mengakibatkan proses evaluasi cenderung bersifat subjektif dan belum

dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan yang akurat dalam pengembangan SDM.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Prasinta et al. (2023:112), Lakukan penilaian kinerja teratur dan berikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Hal ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan bagi setiap karyawan. Dengan memahami kinerja mereka, langkah pengembangan yang sesuai dapat diambil. Dalam konteks ini, meskipun Kepala Desa Sirnaputra telah menjalankan fungsi tersebut melalui pendekatan personal dan informal, namun absennya sistem indikator yang objektif membuat proses penilaian kurang komprehensif.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pelaksanaan penilaian kinerja dan pemberian umpan balik oleh Kepala Desa Sirnaputra sudah menunjukkan arah yang positif, tetapi belum didukung oleh sistem evaluasi yang terukur dan terstandarisasi. Salah satu hambatan utama adalah belum tersedianya indikator penilaian yang terukur dan terstandarisasi. Penilaian kinerja masih dilakukan tanpa tolok ukur yang jelas, sehingga hasil evaluasi cenderung bersifat subjektif dan kurang akurat. Selain itu, penilaian belum dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis, karena evaluasi kinerja hanya dilakukan pada momen-momen tertentu seperti rapat koordinasi.

Meski demikian, sejumlah upaya telah dilakukan untuk mengatasi

hambatan-hambatan tersebut. Kepala Desa telah memanfaatkan forum resmi seperti rapat koordinasi desa (rakordes) sebagai media untuk mengevaluasi kinerja perangkat secara kolektif, yang menunjukkan adanya langkah awal dalam membangun budaya akuntabilitas. Selain itu, umpan balik juga diberikan melalui media komunikasi digital seperti WhatsApp dan pendekatan personal, yang mencerminkan upaya untuk menjaga komunikasi yang cepat dan responsif. Perangkat desa juga dilibatkan secara informal dalam refleksi atas pekerjaan mereka, melalui diskusi santai yang bersifat membangun.

#### **4. Mengoptimalkan Penggunaan Teknologi**

Pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Desa Sirnaputra dinilai telah menunjukkan komitmen yang baik dalam mengoptimalkan teknologi guna mendukung produktivitas perangkat desa. Seluruh perangkat telah difasilitasi dengan laptop, dan sarana pendukung lainnya seperti akses internet dan multimedia juga tersedia. Komitmen ini menjadi bagian dari visi desa digital yang bertujuan mendorong pelayanan publik yang lebih responsif dan efisien. Informan juga menyoroti bahwa penggunaan teknologi telah membantu mempercepat pekerjaan administratif

dan mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi masih terbatas pada tingkat dasar, seperti penggunaan laptop dan internet untuk kegiatan rutin. Belum ditemukan penerapan sistem informasi desa terpadu atau aplikasi digital yang dirancang secara khusus untuk mendukung fungsi manajerial dan pelayanan publik desa secara lebih modern dan berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa digitalisasi di Desa Sirnaputra masih dalam tahap awal dan belum mencapai tingkat optimal sesuai potensi yang ada. Padahal, seperti yang dikemukakan oleh Prasinta et al. (2023:112–113), Manfaatkan teknologi seperti platform pembelajaran online, sistem manajemen pembelajaran, dan sumber daya digital untuk mendukung pengembangan SDM. Ini memungkinkan akses mudah ke materi pembelajaran dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar sesuai kebutuhan mereka. Jika dikaitkan dengan teori tersebut, maka penerapan teknologi di Desa Sirnaputra belum sepenuhnya mendukung transformasi digital dalam pengelolaan pemerintahan dan pengembangan kapasitas perangkat desa. Teknologi yang tersedia belum diarahkan untuk mendukung pembelajaran mandiri, pengukuran kinerja berbasis data, maupun pengelolaan layanan publik berbasis sistem digital.

Dengan demikian, meskipun Kepala Desa telah berupaya menyediakan perangkat dan infrastruktur teknologi, pemanfaatannya belum berjalan optimal. salah satu hambatan utama adalah Teknologi belum dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung manajemen data, pelayanan publik digital, maupun perencanaan pembangunan berbasis sistem informasi desa (SID). Dan dengan belum tersedianya sistem informasi desa terpadu yang dapat mengintegrasikan berbagai aspek pemerintahan, pelayanan, dan administrasi secara efisien. Kepala Desa telah menunjukkan sejumlah upaya yang mencerminkan inisiatif awal dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam tata kelola desa. Salah satunya adalah dengan memberikan laptop ke setiap perangkat untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pelayanan publik, serta memperkuat kemampuan perangkat desa dalam mengelola administrasi secara modern dan berbasis teknologi.

## KESIMPULAN

kesimpulan dari pembahasan mengenai Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengelolaan Sumber Daya Untuk Mendukung Produktivitas Perangkat Desa Sirnaputra Kecamatan Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya menunjukan kemajuan yang positif, meskipun masih menghadapi berbagai hambatan dalam pelaksanaannya. Kepala Desa telah

menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kapasitas perangkat desa melalui pelatihan dan pengembangan, yang rutin dilakukan setidaknya sekali dalam setahun serta didukung oleh pembinaan dari pihak kecamatan dan dinas terkait. Namun, frekuensi dan variasi pelatihan tersebut masih terbatas, dan belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan riil perangkat desa dalam menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang.

Dari sisi pembinaan dan monitoring, Kepala Desa telah melaksanakan evaluasi secara berkala melalui rapat koordinasi dan komunikasi informal, serta mendelegasikan tugas monitoring harian kepada Sekretaris Desa secara efektif. Meskipun demikian, keterlibatan langsung Kepala Desa dalam pembinaan masih perlu ditingkatkan agar lebih personal dan inspiratif. Selanjutnya, dalam aspek penilaian kinerja dan pemberian umpan balik, telah dilakukan melalui forum resmi maupun pendekatan informal. Akan tetapi, proses penilaian masih bersifat administratif dan belum dilengkapi dengan indikator yang objektif dan terukur, sehingga cenderung subjektif dan belum mampu menjadi dasar pengambilan keputusan strategis.

Sementara itu, pemanfaatan teknologi dalam mendukung produktivitas kerja perangkat desa juga telah dilakukan dengan penyediaan sarana seperti laptop dan akses internet.

Namun, pemanfaatannya masih terbatas pada fungsi administratif dasar dan belum diintegrasikan dalam sistem informasi desa yang lebih komprehensif dan modern. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan Kepala Desa telah menunjukkan arah yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia, upaya optimalisasi masih perlu diperkuat melalui peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan, penilaian kinerja berbasis indikator yang terukur, pembinaan yang lebih mendalam, serta pemanfaatan teknologi digital secara maksimal dalam tata kelola pemerintahan desa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Prasinta, J. E. (2023). STRATEGI KEPEMIMPINAN . Yogyakarta: Sulur Pustaka.
- Ridwan, M. (2014). Pembinaan Industri Kecil dan Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan,Koperasi dan UMKM Kota Bontang Muh. Ridwan 1 ,
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta Cv.
- Thoha, M. (2006). Kepemimpinan dalam manajemen
- Atmaja, H. E. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen), 2(1), 21–34.
- Citraningtyas, W. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Nggunut Kabupaten Tulungagung). REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 129–133.Hartutiningsih 2 , Mass'ad Hatuwe 3. 187–199.
- Kasmawanto, Z. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Mengelola Sumber Daya Manusia (Studi Pada Desa Pucangtelu). Madani Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, 16(02), 191-205.
- Mariani, M. (2021). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Perangkat Desa Di Desa Bukit Pedusunan Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Juhanperak, 2(1), 289-300.
- Wardani, A. K. (2023). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah (Studi di Dinas Pariwisata dan BPPD Kabupaten Ciamis). Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara,,10 (3),.723-736