

Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala

Devia Hetty Hernany¹, Budi Setiawati², M. Agus Humaidi³, Amelia Puspita⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123
deviahettyh@uniska-bjm.ac.id

Abstract

Performance can be known and measured if an individual or group of employees or employees have criteria or benchmark success standards set by the organization. Performance can also be said to be the product of doing something related to a job, position or role in an organization with a maximum sense of responsibility, dedication and loyalty. The performance referred to in this research is all the power and efforts made by employees in providing administrative services to the community. This expected performance is reflected in three aspects, namely, (a) the cognitive aspect, namely the employee's understanding of the administrative service system to the community, (b) the effective aspect, namely the performance of employees in service, is the efforts made by employees to accept and create harmonious interpersonal relationships with the community, (c) the performance aspect is everything that employees do in using their physical bodies in acting so that they can provide good service. best for society

Keywords: Performance, Employees, Services, and Administration

Abstrak

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan atau pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan produk dari melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggungjawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala daya dan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap masyarakat. Kinerja yang diharapkan ini tercermin pada tiga aspek yaitu, (a) aspek kognitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat, (b) aspek efektif yaitu kinerja aparat pegawai dalam pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat, (c) aspek kinerja adalah segala apa yang dilakukan oleh pegawai dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat

Kata kunci : Kinerja, Pegawai, Pelayanan, dan Administrasi.

Copyright (c) 2024 Devia Hetty Hernany, Budi Setiawati, M. Agus Humaidi, Amelia Puspita

□ Corresponding author: Devia Hetty Hernany

Email Address: deviahettyh@uniska-bjm.ac.id (Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123)

Received 4 May 2024, Accepted 8 May 2024, Published 15 May 2024

PENDAHULUAN

Kekuatan dalam membuat kebijakan, fungsi manajemen, dan penerapan etika sangat diperlukan oleh para penyelenggara agar dapat menyediakan barang-barang jasa publik yang profesional. Akan tetapi hal tersebut dirasakan manfaat apabila mereka mampu menunjukkan reaksi layanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan atau pegawai telah mempunyai kriteria

atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan produk dari melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggungjawab, dedikasi dan loyaltitas yang maksimum. Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala daya dan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap masyarakat. Kinerja yang diharapkan ini tercermin pada tiga aspek yaitu, (a) aspek kognitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat,

(b) aspek efektif yaitu kinerja aparat pegawai dalam pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat, (c) aspek kinerja adalah segala apa yang dilakukan oleh pegawai dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu aspek internal atau aspek yang ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya kondisi fisik, intelegensi, sikap, bakat, kebiasaan, minat dan perhatian, motivasi, komitmen, keadaan emosi serta disiplin. Dan aspek eksternal atau aspek yang mempengaruhi dari luar diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya pimpinan, teman kerja, keluarga, fasilitas, lingkungan, budaya kerja, dan lain-lain (Herzberg dalam Herianto dan Mirsa, 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti memusatkan mengenai penghubung beberapa aspek pada diri pegawai dengan kinerja yang digapai setiap para pegawai yang berhubungan dengan mengakomodasi layanan administrasi kepada public pada umumnya. Pelayanan merupakan proses pemenuhan aktivitas secara langsung yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga masyarakat mendapatkan kepuasan. Terlebih kusu lagi apabila pelayanan itu telah menerapkan sistem yang baik dengan alat teknologi yang mecakupi. Dengan demikian waktu pelayanan berjalan efektif dan efisien, dilengkapi dengan sarana prasarana yang mencukupi sehingga pelayanan dapat dilakukan secara maksimal. Salah satu harapan masyarakat dalam kaitanya dengan pelayanan adalah pelayanan yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah maupun organisasi lainnya sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan sosial dan dinamikanya. Sesungguhnya, pengukuran kinerja pelayanan publik juga merupakan pengukuran kinerja pemerintah, karena bantuan publik membentuk tanggungjawab pemerintah. Dengan itu, volume kerja pemerintah berhasil memperhatikan kerjanya dalam memperjuangkan pelayanan kepada rakyat.

Dalam UU. Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pasal 1 menyatakan desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan gagasan masyarakat, hak asal usul atau hukum adat yang diakui dan dihormati dalam kedaulatan pemerintah Negara Republik Indonesia. Pemerintah desa menjelaskan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam ruang lingkup pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa merupakan elemen terkecil menjalankan struktur pemerintahan di wilayah. ketika membahas masyarakat sehingga fungsi pemerintah desa sangat diperlukan manfaat dan menyenangkan hak masyarakat, keterbukaan negara dalam mengajukan pelayanan sangat pengaruh terhadap keunggulan layanan yang terkandung baik, Pada intinya masyarakat selalu menuntut layanan baik, apalagi lebih nyata mampu diungkapkan hingga layanan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan penduduk dalam komunitas tersebut. Masyarakat saat ini selalu membutuhkan layanan publik secara bermutu oleh aparat terkait, walaupun kebutuhan selanjutnya sering tidak sama keinginan kami disebabkan bukti layanan publik yang dialami oleh masyarakat sedang dalam kondisi berkurang. Menurut informasi yang saya peroleh di awal penelitian ini, kondisi yang terjadi di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala sebagai daerah penelitian yang disiapkan, menunjukkan hingga kapabilitas aparat pada instansi Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala didalam menjalankan tugas khususnya pada saat mempersiapkan inventaris yang dibutuhkan untuk keperluan publik, Hasilnya belum optimal. Dilihat dari hasil pelaksanaan tugas tata laksana yang tidak berjalan dengan baik sesuai ketentuan, baik pelaksanaan pekerjaan umum, pelayanan administrasi penduduk, maupun administrasi lainnya. Berdasarkan informasi masalah yang terjadi kurangnya layanan administrasi yang diberikan dalam memberikan pelayanan administrasi penduduk: 1) surat pindah penduduk. 2) Surat keterangan tidak mampu. 3) pembuatan surat kartu pengantar keluarga (kk). 4) pelayanan pembuatan surat pengantar kartu Tanda Penduduk (KTP), 5) kurang efektif dalam menginput data-data kependudukan. Akan tetapi peneliti hanya berfokus pada permasalahan pembuatan surat pengantar kartu keluarga (KK) dan kartu tanda penduduk (KTP) karena sering adanya permasalahan masyarakat Desa Semangat dalam pelayanan persuratan. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas maka peneliti bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi adanya hambatan kemampuan pegawai dalam melayani administrasi kepada public, dengan mengangkat judul “ *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala*”

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini berupaya untuk menjelaskan dan mencoba mendeskripsikan serta mempelajari Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala. Kenapa peneliti mengambil pendekatan deskriptif karena pendekatan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan terhadap masalah yang diteliti atau yang terjadi di lapangan, sifat atau kondisi yang sesuai dengan kenyataan dengan memaparkan data tertulis dan bukan dengan angka-angka. (Sugiyono, 2016:14-15). Penelitian ini difokuskan pada Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. Dalam penelitian ini tindakan pemerintah Kab Barito Kuala di dalam mengatasi permasalahan Kinerja

Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat di lihat dari empat faktor yaitu : kemandirian, Inisiatif, Adaptasi, dan Kerjasama.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara mendalam (indepth interview) kepada informan. Dalam wawancara terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman, tetapi masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi pada saat wawancara dilakukan.
2. Observasi, dalam penelitian ini terkait dengan Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat, peneliti menggunakan jenis observasi yang berstruktur.
3. Dokumentasi, yaitu berupa pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur berupa buku dan bahan lainnya yang berhubungan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini serta pengambilan gambar hasil kunjungan peneliti pada objek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan langkah-langkah analisis data sebagai berikut (Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017:246-252):

1. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman pada pada proses pengumpulan data berikutnya.
2. Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemokus tranportasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memokuskan pada wilayah penelitian.
3. Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan, penyajian data diperoleh berbagai jenis, keterkaitan kegiatan atau tabel.
4. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung dilapangan dengan menyusun pola-pola yang mempengaruhi dan sebab akibat.

HASIL DAN DISKUSI

Kinerja Pegawai

Seperti yang telah dijelaskan pada tinjauan teori bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini ada enam (6) dimensi yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kinerja pegawai Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan banyaknya suatu kegiatan dan ketepatan waktu yang digunakan setiap aparat untuk menjalankan tugasnya dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat yang dilayani mendapatkan kepuasan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dilapangan kuantitas

kerja pegawai dalam memberikan pelayanan sudah cukup baik.

2. Kualitas

Index penentu dalam menilai kualitas kerja seseorang adalah melalui totalitas kerjanya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja baik internal maupun eksternal. Dalam hal internal berasal dari pribadi masing-masing pegawai seperti kemampuan dan pengalaman. Adapun eksternal yaitu penunjang dalam pelaksanaan seperti sarana dan prasarana atau target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dilapangan maka penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Desa dalam melaksanakan pelayanan administrasi untuk masyarakat masih perlu ditingkatkan. sesuai dengan dengan bukti hasil interview peneliti bahwa masalah pelayanan yang sering terjadi yaitu dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu keluarga (KK) kesalahan penginputan data kependudukan. Selain itu, penempatan jabatan pegawai tidak sesuai dengan tingkat pendidikan masih minim

3. Kemandirian

Kemandirian merupakan hal yang perlu dimiliki oleh masing-masing aparat agar tidak bergantung pada kolega atau atasan. Seseorang dikatakan independen jika dia mampu menyelesaikan masalahnya sendiri, terutama dalam pengelolaan semua kepentingan masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian belum nampak dalam diri masing-masing pegawai Bapak Norman selaku kepala Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala karena Untuk penyelesaian fungsinya dan jika Ada temuan permasalahan atau halangan yang tidak dapat menyelenggarakan, mintalah bantuan dengan atasan atau kolega yang memahami solusi untuk masalah pekerjaan.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan kepribadian yang tidak tergantung pada orang lain, yang bersedia untuk menerima wewenang yang diamanatkan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam menjalankan pekerjaan perangkat desa selalu bekerja dengan tanggung jawab terutama untuk mencapai tujuan organisasi. tentu karena untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar setiap pegawai harus memperoleh tanggung jawab yang penuh didalam bekerja sehingga tenaga kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan benar.

Berdasarkan hasil penelitian Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala secara umum sudah memiliki semangat yang cukup baik untuk menjalankan fungsi baru sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku untuk memperbanyak tanggung jawab. tentu dilihat dari aparat desa selalu melakukan pendekatan kepada masyarakat supaya kehidupan bermasyarakat Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara tetap berada pada situasi dan kondisi yang nyaman.

5. Adaptasi

Adaptasi merupakan seorang yang bisa mengimbang diri dengan dalam lingkup kerja. Berdasarkan hasil penelitian pemerintah Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala

saat ini sudah beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerja maupun dengan elemen masyarakat. Pemerintah desa juga sudah berkomitmen atas tugas mereka sesuai tupoksi atau devisa masing-masing, hingga tercapainya tujuan diharapkan

6. Kerja sama

Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama yaitu tujuan yang hendak di capai. Dalam sebuah organisasi sangat di perlukan adanya suatu kerja sama kelompok, karena semua penggerak dalam sebuah organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya Setyanti (dalam Sofyanto Torau 2019). Kerja sama dalam organisasi atau instansi berarti pegawai saling membantu dalam hal pekerjaan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kerjasama antara pemerintah desa dalam pelaksanaan pembangunan bermanfaat guna menumbuhkan semangat dan mempermudah jalannya kegiatan agar setiap program-program yang dijalankan dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku waktu. Dalam melayani administrasi pemerintah Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala bekerjasama dengan instansi terkait, dan semua elemen masyarakat. Terus begitu juga kerjasama yang dilakukan dengan pihak terkait mulai tahap perencanaan sampai tahap pelaksanaan program yang di jalankan.

Hasil penelitian dan observasi dilapangan menunjukkan bahwa pegawai kepala Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala belum terjalin kerja sama yang baik, baik itu kerjasama antara pemerintah desa sendiri maupun dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pelayanan administrasi serta elemen-elemen tertentu hingga mencapai tujuan yang di inginkan.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Pegawai Kantor Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala

1. Faktor pendukung

Seperti yang telah dijelaskan ditinjau teori bahwa faktor pendukung adalah faktor yang mendukung kerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

- a. Beradaptasi dengan lingkungan kerja Dalam setiap organisasi di tekankan kepada setiap pegawai harus bisa beradaptasi dengan tujuan untuk memahami kondisi yang ada di lingkungan kerja.
- b. Pelayanan masyarakat yang ramah
- c. Kedisiplinan waktu kerja sangat baik

2. Faktor penghambat

- a. Fasilitas yang belum memadai

Fasilitas merupakan suatu yang dapat mempermudah untuk melancarkan implementasikan kegiatan dan merupakan alat dan peralatan kantor hingga tercapai tujuan organisasi.

- b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah pengetahuan atau keahlian pegawai untuk mengerjakan

pekerjaannya dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Tingkat pendidikan ini menjadi salah satu faktor yang paling penting untuk menentukan kinerja dari setiap pegawai sehingga mencapai tujuan dari organisasi.

- c. Kerjasama akan mencapai tujuan dari sebuah organisasi tentunya memerlukan kerja sama yang baik. Kepala desa yang kurang kontrol terhadap bawahan



Gambar 1. Pelaksanaan Wawancara



Gambar 2. Pelaksanaan dokumentasi

KESIMPULAN

1. Kerjasama, pegawai desa belum terjalin kerja sama yang baik dengan lingkungan organisasi Peraturan Lengkap Desa. maupun lingkungan masyarakat dalam melayani administrasi masyarakat.
2. Faktor penghambat peningkatan kinerja aparat Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala adalah pegawai sudah mampu beradaptasi baik dengan lingkungan organisasi maupun di lingkungan masyarakat, pelayanan yang ramah dan sopan dalam melayani masyarakat, dan disiplin dengan waktu. Sedangkan Faktor penghambat kinerja pegawai Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala adalah Fasilitas kantor yang tidak memadai, tingkat pendidikan yang masih kurang, dan belum melakukan kerja sama baik dengan rekan kerja maupun dengan masyarakat.

Berdasarkan kesimpulan diatas makasaran yang disampaikan peneliti adalah

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Desa ketika memberikan layanan administrasi kepada masyarakat Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala dapat dijalankan dengan cara meningkatkan aspek aspek baik kuantitas, kualitas, kemandirian maupun kerja sama. Sedangkan untuk aspek inisiatif dan adaptasi tetap dipertahankan

2. Faktor pendukung seperti disiplin, pelayanan yang ramah dan sopan, dan adaptasi tetap dipertahankan. Sedangkan yang perlu ditingkatkan adalah fasilitas kantor, Tingkat pendidikan dan kerja sama.

REFERENSI

- Basuki. J. (2018). *Administrasi publik: telaah teoritis dan Empiris*. Cetakan Ke-1 Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Herianto, Dedy dan Mirsa, Sitti. 2018. *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja Pegawai Dinas BinaMarga Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Politik Profetik Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. Vol. 6, No. 1. (91-105).
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4699>
- Indriantoro, Nugroho., & Supomo, B. (2017). *Business Research Methods Untuk Akuntansi & Management*. Edisi pertama. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta:
- Mukarom. Z., M.W. Laksana. (2015). *Public Service Management*. Cetakan Pertama. Bandung : CV. PUSTAKA SETIA.
- Makmur. H., Thahire. R. (2016). *supranatural dan trasedental Administrasi Dan Organize against Public Policy. First*
- Organisir terhadap Kebijakan Publik. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama
- Priansa. D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Cetakan ke-1. Bandung : CV.PUSTAKA SETIA.
- Santosa. P. (2017). *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Cetakan ke-empat. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Satori, D., Komariah, A. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan Ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2017). *Human Resource Management*. Cetakan ke-9. Edisi Pertama. Jakarta : KENCANA.
- Toraum, S. (2019). *Analysis of Village Government Performance in Community Development Di Desa Bontomanai Kec. Magarabombang, Kab. Takalar*. *Jurnal Ilmiah Pranata Edu*. 1 (2): 2656-6788. Diakses Pada Tanggal 15 Januari 2021.
- Ulfatin. N., T. Triwiyanto. (2018). *Human Resource Management Bidang Pendidikan*. Cetakan ke-2. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Depok
- Umam. K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-3. CV.PUSTAKA SETIA. Bandung
- Undang-Undang Desa & Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 2014 Tentang

Perubahan Atas Peraturan Pemerintahan No. 6 Tahun 2014 Tentang Dana