

---

**CAPACITY BUILDING SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GIANYAR**

Oleh

Sang Ayu Nyoman Sinta Dewi\*<sup>1</sup>, Komang Adi Sastra Wijaya<sup>2</sup>, Ni Putu Anik Prabawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Publik, FISIP, Universitas Udayana Bali

e-mail: \*<sup>1</sup>[sintadewi006@student.unud.ac.id](mailto:sintadewi006@student.unud.ac.id), <sup>2</sup>[sastra\\_wijaya@unud.ac.id](mailto:sastra_wijaya@unud.ac.id),

<sup>3</sup>[prabawati@unud.ac.id](mailto:prabawati@unud.ac.id)

---

**Article History:**

Received: 26-12-2024

Revised: 17-01-2025

Accepted: 29-01-2025

**Keywords:**

Capacity Building,  
Sumber Daya Manusia,  
Administrasi  
Kependudukan

**Abstract:** Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar memiliki peran penting dalam pelayanan dokumen kependudukan. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan seperti ketiadaan inovasi layanan online, penurunan performa kinerja dengan rating 2,2 pada google review, pengaduan yang tidak direspon, dan ketidaksesuaian waktu penyelesaian dokumen dengan standar operasional prosedur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan capacity building sumber daya manusia di Disdukcapil Kabupaten Gianyar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis penelitian menggunakan teori capacity building oleh Grindle yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk dari pelaksanaan capacity building telah dilaksanakan dengan baik dalam proses rekrutmen pegawai, tetapi terdapat beberapa pelaksanaan yang belum optimal meliputi pelatihan untuk pegawai mengalami ketimpangan karena diprioritaskan untuk pegawai negeri sipil dan operator sistem, penggajian yang belum maksimal mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, dan kondisi kerja utamanya sarana pada alat-alat perekam di tingkat kecamatan sudah mulai rusak sehingga dibutuhkan perbaikan.

---

**INTRODUCTION**

Pembentukan otonomi daerah merupakan langkah pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat utamanya dalam memperbaiki dan menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Tanpa adanya perbaikan terhadap birokrasi tentunya akan menghambat terwujudnya pelayanan berkualitas dalam memenuhi kebutuhan masyarakat

(Wijaya, 2020:1). Pemerintah daerah telah diberikan kewenangan untuk merancang pelayanan publik dengan harapan sesuai Standar Operasional Prosedur dan responsif dalam menanggapi keluhan masyarakat (Prabawati & Ni Wayan Supriyanti, 2021). Tetapi, pada realitanya pemerintah daerah belum mampu secara optimal memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Berdasarkan pada laporan Ombudsman Republik Indonesia Triwulan II Tahun 2023 instansi yang banyak dilaporkan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tertinggi di dominasi oleh pemerintah daerah dengan jumlah 1.072. Data tersebut membuktikan bahwa pemerintah daerah belum mampu memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat salah satunya pada bidang administrasi kependudukan.

Tingginya pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap layanan kependudukan salah satunya dirasakan oleh pemerintah Provinsi Bali dengan jumlah penduduk 4,433 juta jiwa berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2024. Meskipun layanan ini mempunyai fungsi sentral untuk melindungi status pribadi dan penerbitan dokumen atas Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 7 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Urusan Administrasi Kependudukan. Namun, di Provinsi Bali permasalahan pelayanan kependudukan kerap terjadi seperti mekanisme pelayanan tidak sesuai, kurangnya sumber daya manusia dan anggaran yang tersedia, serta tidak tersedianya alur pengaduan layanan yang jelas utamanya ditingkat desa atau kelurahan (Tismayuni, 2019).

Pelayanan administrasi kependudukan telah tersebar pada 9 (sembilan) kabupaten/kota di Provinsi Bali, salah satunya Kabupaten Gianyar yang tergolong padat penduduk akibat kedatangan penduduk nonpermanen. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik jumlah penduduk di Kabupaten Gianyar pada tahun 2024 telah mencapai 527,12 ribu jiwa. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Disdukcapil Kabupaten Gianyar telah menyediakan beberapa pelayanan seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan layanan lainnya (disdukcapil.gianyarkab.go.id, 2024). Namun, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan terkait kualitas pelayanan di Disdukcapil Kabupaten Gianyar, yaitu:

Pertama, belum tersedianya fasilitas layanan inovasi daring seperti taringdukcapil yang diterapkan di Kota Denpasar akibat keterbatasan anggaran sehingga akses masyarakat untuk melakukan pengunggahan data terbatas dan berdampak terhadap masyarakat yang memiliki keterbatasan waktu atau kesulitan mengunjungi kantor pelayanan secara langsung. Kedua, Disdukcapil Kabupaten Gianyar mendapatkan penilaian 2,2 dari masyarakat di *google review* dengan sejumlah keluhan yang mencerminkan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Hal ini terlihat pada tahun 2021 dan 2022 dimana sasaran kinerja pegawai hanya mendapai nilai 73 dan 74 yang masuk dalam kategori cukup. Ketiga, tidak seluruh pegawai mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi sehingga beberapa tugas administratif masih dilakukan manual utamanya pada pencatatan identitas pendaftaran kependudukan dan permintaan nomor surat. Ke-empat, respon layanan *online whatsapp* tergolong lambat dan waktu penyelesaian beberapa berkas dirasakan oleh masyarakat tidak sesuai dengan Keputusan Bupati Nomor 684/E-19/HK/2022 tentang Penetapan Standar Operasional Prosedur Pelayanan Administrasi Kependudukan.

Menyikapi permasalahan yang terjadi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Disdukcapil Kabupaten Gianyar penting melakukan penguatan dari sisi sumber daya manusia melalui

pelaksanaan *capacity building* yang telah diatur berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah. *Capacity building* merupakan strategi untuk membentuk efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah untuk melayani masyarakat. Terbentuknya pelayanan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan kepercayaan masyarakat, tetapi juga menciptakan pengalaman yang lebih efisien, efektif, dan responsif sehingga tercipta kepuasan serta hubungan baik antara penyedia layanan dengan pengguna (Wijaya, 2024:88).

Penelitian ini akan menganalisis lebih mendalam bentuk *capacity building* khususnya pada pengembangan sumber daya manusia menggunakan teori dari Grindle (1997:6-22) dalam (Haryono *et al.*, 2012:46) Diharapkan penelitian ini menjadi percontohan untuk pemerintah daerah dalam pentingnya melakukan *capacity building* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kependudukan. Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Capacity Building* Sumber Daya Manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar."

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah fenomena yang terjadi dengan apa adanya sesuai kenyataan dan memaparkannya secara naratif (Yusuf, 2014:148). Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dalam bentuk observasi dan wawancara serta data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, peraturan pemerintah, artikel, dan beberapa penelitian terdahulu.

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala dinas, kepala bidang, pegawai, masyarakat yang melakukan pelayanan di Disdukcapil Kabupaten Gianyar, dan Ombudsman Perwakilan Provinsi Bali. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, metode kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Teknik penyajian data terdiri dari data naratif, tabel, dan gambar.

#### **HASIL DAN PEMBEHASAN**

Pengembangan sumber daya manusia menurut Grindle (1997) dalam (Haryono *et al.*, 2012:45-88) merupakan usaha sebuah organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat bekerja secara profesional. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja organisasi, meningkatkan semangat kerja, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, dan terwujudnya hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini menggunakan dimensi pengembangan sumber daya manusia yang terbagi menjadi empat indikator yaitu pelatihan, penggajian, kondisi kerja, dan rekrutmen. Berikut merupakan pemaparan analisis dari masing-masing indikator berdasarkan hasil temuan di lapangan, yaitu:

##### **1. Pelatihan**

Pelatihan menjadi salah satu bentuk pelaksanaan *capacity building* di Disdukcapil Kabupaten Gianyar bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan terkait pelaksanaan pelatihan kepada pegawai telah dilakukan beberapa kegiatan meliputi pelatihan pelayanan kependudukan sesuai dengan standar operasional prosedur dan teknis penggunaan aplikasi Sistem Administrasi Kependudukan (SIAK) untuk operator. Pelatihan biasanya diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Pelaksanaan pelatihan dilakukan seminggu atau dua kali tergantung permintaan dari lembaga ditingkat kabupaten dan pusat melalui media *zoom* ataupun hadir secara langsung diwakili oleh bidang yang sesuai dengan tema pelatihan.

Meskipun telah dilakukan pelatihan, tetapi terdapat juga pegawai yang belum mendapatkan pelatihan karena statusnya bukan pegawai negeri sipil melainkan tenaga harian lepas. Kesempatan mengikuti pelatihan saat ini hanya diprioritaskan kepada pegawai negeri sipil dan operator pengelola aplikasi SIAK akibat terbatasnya dana yang dimiliki untuk menjalankan program. Ketimpangan tersebut tentunya menjadi kendala yang dihadapi oleh Disdukcapil Kabupaten Gianyar sebagai organisasi yang melayani masyarakat secara langsung. Setiap pegawai seharusnya mendapatkan pelatihan mengingat tidak seluruhnya mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Jika pelatihan dilakukan secara merata setidaknya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melayani masyarakat.

## 2. Penggajian

Penggajian menjadi bagian dari pelaksanaan *capacity building* berupa pemberian upah kepada pegawai atas jasanya selama bekerja melayani masyarakat. Pemberian gaji menjadi salah satu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan mampu menarik perhatian pegawai untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kija yang tinggi. Penggajian telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan mengenai penggajian pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar terdapat perbedaan antara pegawai negeri sipil dengan tenaga harian lepas dan harian. Selama bekerja penggajian pegawai negeri sipil diatur berdasarkan peraturan presiden atau menteri keuangan yang nantinya akan dikelola oleh bendahara Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dan diturunkan kepada pegawai sesuai SK dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Selain mendapatkan gaji pokok, pegawai negeri sipil juga mendapatkan tunjangan kinerja meliputi tunjangan fungsional, tunjangan anak, tunjangan suami istri ketika keduanya bekerja sebagai pegawai negeri sipil, tunjangan beras, tunjangan kematian, dan tunjangan kecelakaan. Pemberian gaji untuk pegawai negeri sipil juga diatur berdasarkan atas kelas jabatan dalam Peraturan Bupati Gianyar Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2021 tentang Kelas Jabatan Pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Berbeda dengan pegawai harian dan tenaga harian lepas hanya mendapatkan gaji pokok tanpa tunjangan seperti yang didapatkan oleh pegawai negeri sipil. Penggajian pegawai harian dan tenaga harian lepas bersumber dari anggaran pendapatan belanja daerah dengan perhitungan untuk pegawai harian dihitung bulanan sedangkan tenaga harian lepas dihitung

per jam sehingga nominal yang didapatkan bergantung dengan durasi bekerja.

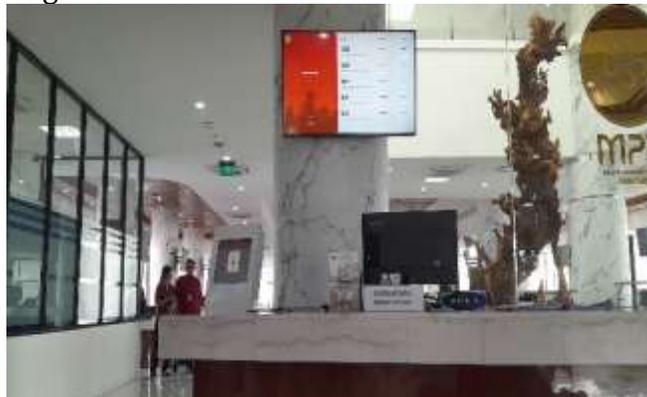
Pelaksanaan *capacity building* melalui pemberian gaji kepada pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar sejauh ini dapat dikatakan mengalami ketimpangan antara pegawai negeri sipil dengan harian ataupun tenaga harian lepas dan dilihat juga dari beban kerja terhadap gaji yang didapatkan. Pernyataan tersebut disampaikan oleh beberapa pegawai utamanya non-ASN menyatakan bahwa penggajian tidak seimbang dengan banyaknya pekerjaan yang didapatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bagian dari pelaksanaan *capacity building* melalui pemberian gaji kepada pegawai belum mampu secara maksimal meningkatkan motivasi pegawai utamanya untuk non-ASN di tengah tugasnya memberikan pelayanan berkualitas dalam memenuhi kebutuhan administrasi kependudukan masyarakat.

### 3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang merupakan bagian dari pelaksanaan *capacity building* untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif selama menjalankan selama menjalankan tugas pada masing-masing bidang pelayanan kependudukan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan terkait dengan kondisi kerja pada dasarnya Disdukcapil Kabupaten Gianyar telah menyediakan sarana, prasarana, reward untuk meningkatkan motivasi pegawai, dan punishment ketika terdapat pegawai yang melakukan kesalahan selama bekerja.

Beberapa sarana dan prasarana untuk melayani masyarakat telah mengalami pembaruan setelah dinas berpindah ke mall pelayanan publik Kota Gianyar, tetapi untuk pelayanan di tingkat kecamatan justru alat-alat perekam sudah lama dan ada yang rusak sehingga masyarakat harus langsung datang ke dinas untuk mengajukan pelayanan kependudukan.

Tidak hanya menyediakan sarana dan prasarana, namun sebagai bentuk peningkatan motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Gianyar dibawah pengawasan Ombudsman Perwakilan Provinsi Bali telah menyediakan reward berupa piagam dan cendramata yang diberikan setiap akhir tahun untuk pegawai teladan. Selain itu masing-masing pegawai juga memberikan penilaian kepada pegawai lainnya untuk menilai tingkat disiplin selama bekerja melayani administrasi kependudukan masyarakat dan hal tersebut tentunya disambut dengan positif oleh pegawai. Adapun gambaran kondisi kerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar, sebagai berikut:



**Gambar 1. Front Office Disdukcapil Kabupaten Gianyar**

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024



**Gambar 2. Ruang Kerja Disdukcapil Kabupaten Gianyar**

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap tanggung jawabnya selama bekerja terdapat juga punishment ketika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Pemberian punishment dapat berupa teguran secara tertulis maupun lisan, tetapi jika pelanggaran yang dilakukan telah melampaui batas maka akan dilakukan pemecatan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja di Disdukcapil Kabupaten Gianyar telah berupaya untuk melakukan peningkatan dilihat dari sarana dan prasarana di dinas, adanya pemberian reward, serta punishment. Meskipun pembaruan telah dilakukan di ruang lingkup dinas, tetapi pelayanan di tingkat kecamatan harus segera dilakukan perbaikan di tengah alat-alat perekam yang sudah lama dan rusak sehingga menyebabkan masyarakat tidak bisa melakukan pengajuan layanan di tingkat kecamatan.

#### **4. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia untuk menemukan pegawai sesuai dengan kualifikasi dibutuhkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil temuan di lapangan pada dasarnya proses rekrutmen pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun 2024.

Proses rekrutmen antara pegawai negeri sipil dengan tenaga harian lepas, dan pegawai harian tentunya memiliki perbedaan dalam sistem seleksi. Untuk pegawai negeri sipil proses rekrutmen telah diatur oleh Badan Kepegawaian Negara melalui beberapa proses meliputi pendaftaran akun, pendaftaran formasi, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan pengumuman kelulusan sedangkan untuk pegawai harian serta tenaga harian lepas proses rekrutmen diatur oleh kepala daerah masing-masing melalui tahapan pengajuan lamaran, mengikuti tes, dan wawancara.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 setelah melalui proses rekrutmen jumlah pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar berjumlah 84 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Pegawai yang telah berhasil lulus dalam tahap seleksi akan ditempatkan pada

masing-masing bidang pelayanan di Disdukcapil Kabupaten meliputi bidang sekretaris, bidang pendaftaran kependudukan, bidang pencatatan sipil, bidang pengelola informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai. Adapun tabel data jumlah pegawai di Disdukcapil Kabupaten Gianyar Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026, sebagai berikut:

	PENDIDIKAN	JUMLAH
PNS	S2	4 orang
	S1	15 orang
	Diploma 3	-
	SMA	7 orang
	SMK	6 orang
Harian	S1	-
	SMA	1 orang
THL	S1	15 orang
	Diploma 3	1 orang
	SMA	35 orang
<b>Total</b>		<b>84 pegawai</b>

**Gambar 3. Data Jumlah Pegawai Disdukcapil Kabupaten Gianyar**

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2024

Melalui penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Disdukcapil Kabupaten Gianyar telah melakukan proses rekrutmen sehingga mendapatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan diharapkan mampu mewujudkan pelayanan kependudukan berkualitas. Berdasarkan atas hasil analisis diatas, untuk dimensi pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk dari pelaksanaan *capacity building* telah dilaksanakan dengan baik dalam proses rekrutmen pegawai. Namun, terdapat beberapa pelaksanaan yang belum optimal meliputi pelatihan untuk pegawai mengalami ketimpangan karena diprioritaskan untuk pegawai negeri sipil dan operator sistem, penggajian yang belum secara maksimal mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, dan kondisi kerja utamanya sarana pada alat-alat perekam di tingkat kecamatan yang sudah mulai rusak dan lama sehingga dibutuhkan perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai *Capacity Building* Sumber Daya Manusia Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gianyar dapat disimpulkan untuk rekrutmen pegawai negeri sipil telah dilaksanakan dengan baik dan diatur oleh Badan Kepegawaian Negara sedangkan pegawai harian dan tenaga harian lepas diatur oleh kepala daerah dengan melewati beberapa tahapan seperti pendaftaran administrasi, tes, dan wawancara. Namun, terdapat pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang belum optimal terlihat dari pelatihan hanya diberikan kepada pegawai negeri sipil dan operator sistem, penggajian yang belum memotivasi kinerja pegawai non sipil jika dibandingkan dengan beban kerja yang

didapat, dan kondisi kerja utamanya di tingkat kecamatan terdapat sarana layanan yang rusak.

#### SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diatas adapun saran yang dapat peneliti berikan, sebagai berikut:

1. Disdukcapil Kabupaten Gianyar perlu membentuk sebuah program secara internal terkait dengan pelatihan yang sifatnya mendatangkan ahli berkompeten atau narasumber dari luar instansi dengan melakukan kerja sama dan memanfaatkan sisa anggaran pada setiap bidang sehingga seluruh pegawai mendapatkan pelatihan secara merata sesuai kebutuhan instansi.
2. Melakukan coaching secara berkala antar sesama pegawai dengan saling bertukar ilmu untuk mengembangkan potensi diri dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.
3. Perlu melakukan perbaikan pada alat perekam layanan kependudukan di tingkat kecamatan sehingga masyarakat dapat mengajukan layanan lebih dekat di tingkat kecamatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wijaya, A. S. (2020). The Public Service Ethics in Bali in The Bureaucratic Reform Era. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 2(2), 1.
- [2] Prabawati, N. P. A., & Ni Wayan Supriyanti. (2021). Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gianyar dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(3), 141-146. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i3.38>
- [3] Tismayuni, D. A. (2019). Adanya Permasalahan Adminduk Di Desa, Ombudsman Bali SAMPAIKAN HASIL KAJIAN. Ombudsman Republik Indonesia. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--adanya-permasalahan-adminduk-di-desa-ombudsman-bali-sampaikan-hasil-kajian>. Diakses 20 173 September 2024.
- [4] Keputusan Bupati Nomor 684/E-19/HK/2022 tentang Penetapan Standar Operasional Prosedur Pelayanan Administrasi Kependudukan
- [5] Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
- [6] Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah
- [7] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
- [8] [disdukcapil.gianyarkab.go.id](https://disdukcapil.gianyarkab.go.id). (2024). Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten <https://disdukcapil.gianyarkab.go.id/beranda>. Diakses 15 Juni 2024
- [9] Wijaya, K. A. S. (2024). Mobile Paspur Sebagai Salah Satu Strategi Reformasi Birokrasi. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 7(02).
- [10] Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan (Pertama). KENCANA.

- [11] Haryono, B. S., Sumartono, Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). Capacity Building (T. U. Press (ed.); 1st ed.). Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- [12] Peraturan Bupati Gianyar Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2021 tentang Kelas Jabatan Pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah
- [13] Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 293 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Tahun 2024
- [14] Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN