YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN : 2808-2346
e-ISSN : 2808-1854

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2887

TANTANGAN PENERAPAN INOVASI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA NAGARI/DESA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN DESA YANG BAIK

Challenges in Implementing Organizational Culture Innovation in Managing Village Fund Allocations to Achieve Good Village Governance

Helti Handraini & Aldri Frinaldi
Universitas Negeri Padang
heltihandrainichan@gmail.com; aldri@fis.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 12, 2024	Apr 18, 2024	Apr 22, 2024	Apr 25, 2024

Abstract

Nagari/village funds are an important instrument that can be used to improve community welfare, reduce regional disparities, and strengthen local economic empowerment. However, in practice, the implementation of organizational culture innovation in nagari/village government structures is often faced with a number of complex challenges. Nagari/village leaders and officials who have skills in organizational culture innovation can help in developing a better nagari/village fund management system, such as using information technology in reporting and monitoring the use of funds, or applying the principles of good governance in decision making. This research uses a qualitative approach with descriptive methods to explore the challenges associated with implementing organizational culture innovation in managing nagari/village funds in order to achieve the goals of good nagari/village governance. A qualitative approach provides an appropriate framework for understanding in depth the cultural context of organizations at the nagari/village level and the dynamics involved in dealing with change. The research results show that the role of nagari/village leaders and officials is very crucial in encouraging the adoption and implementation of organizational culture innovations in managing nagari/village funds. Resistance to change is still a significant challenge faced by many nagari/villages

Jurnal Yasin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

in implementing organizational culture innovation. Factors such as discomfort with the status quo and lack of understanding of the benefits of innovation can hinder efforts to improve the effectiveness of nagari/village fund management.

***Keywords**: Organizational Culture Innovation, Nagari/Village Fund Allocation, Village Government*

Abstrak: Dana nagari/desa menjadi instrumen penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi disparitas regional, dan memperkuat pemberdayaan ekonomi lokal. Namun, dalam prakteknya, penerapan inovasi budaya organisasi di dalam struktur pemerintahan nagari/desa seringkali dihadapi dengan sejumlah tantangan yang kompleks. Pemimpin dan perangkat nagari/desa yang memiliki kecakapan dalam inovasi budaya organisasi dapat membantu dalam pengembangan sistem pengelolaan dana nagari/desa yang lebih baik, seperti penggunaan teknologi informasi dalam pelaporan dan pengawasan penggunaan dana, atau penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pengambilan keputusan.Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk mengungkap tantangan yang terkait dengan menerapkan inovasi budaya organisasi dalam mengelola dana nagari/desa demi mencapai tujuan pemerintahan nagari/desa yang optimal.Pendekatan kualitatif memberikan kerangka kerja yang tepat untuk memahami secara mendalam konteks budaya organisasi di tingkat nagari/desa serta dinamika yang terlibat dalam menghadapi perubahan. Hasi penelitian menunjukan peran pemimpin dan perangkat nagari/desanagari/desa sangatlah krusial dalam mendorong adopsi dan implementasi inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana nagari/desa.resistensi terhadap perubahan masih menjadi tantangan signifikan yang dihadapi oleh banyak nagari/desa dalam menerapkan inovasi budaya organisasi. Faktor-faktor seperti ketidaknyamanan dengan status quo dan kurangnya pemahaman tentang manfaat inovasi dapat menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dana nagari/desa.

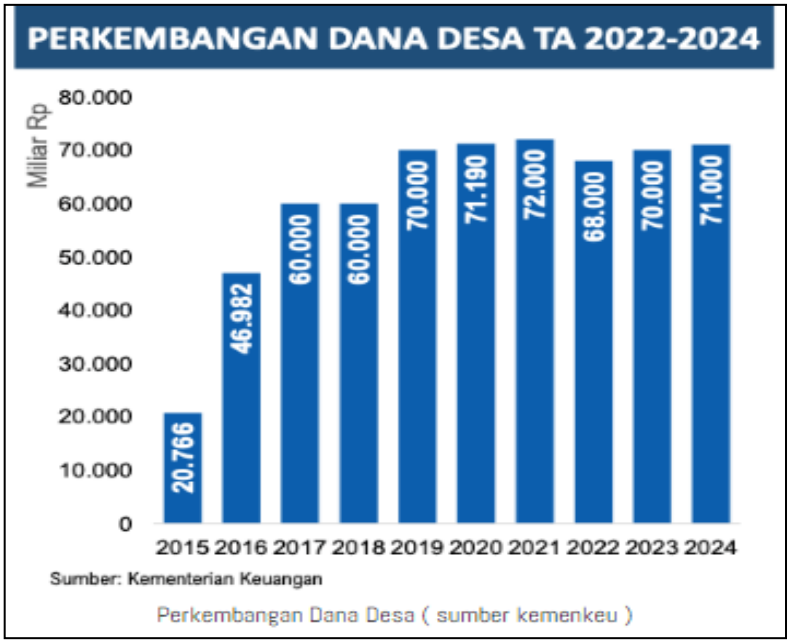
Kata Kunci : Inovasi Budaya Organisasi, Alokasi Dana Nagari/Desa, Pemerintahan Desa

PENDAHULUAN

Pemerintahan desa memainkan peran yang tak tergantikan dalam membentuk dan menggerakkan pembangunan di tingkat lokal. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Desa, yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pemerintah desa dalam pengelolaan sumber daya dan pembangunan, pengelolaan dana desa menjadi fokus utama dalam upaya mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan. Dana desa menjadi instrumen penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi disparitas regional, dan memperkuat pemberdayaan ekonomi lokal. Namun, dalam prakteknya, penerapan inovasi budaya organisasi di dalam struktur pemerintahan desa seringkali dihadapi dengan sejumlah tantangan yang kompleks(Sudianing & Sandiasa, 2020).

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah desa di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 23.030 desa yang berstatus "maju" dan 11.456 desa yang berstatus "mandiri". Jumlah desa dengan status "berkembang" turun dari 38.185 desa pada 2019 menjadi 28.752 desa pada 2023. Sedangkan, jumlah desa yang bertatus "tertinggal" menurun dari 17.626 desa pada 2019 menjadi 6.803 desa pada 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Alokasi dana desa sebesar Rp. 528,9 triliun telah disalurkan oleh Pemerintah Indonesia dalam beberapa tahap. Dimulai dari tahun 2015 dengan jumlah Rp. 20,7 triliun, lalu pada tahun 2016 sebesar Rp. 47 triliun, pada tahun 2017 sebesar Rp. 60 triliun, 2018 sebesar Rp. 60 triliun, 2019 sebesar Rp. 70 triliun, 2020 sebesar 71,2 triliun, 2021 sebesar 72 triliun, 2022 sebesar 68 triliun, 2023 sebesar 70 triliun, dan pada tahun 2024 sebesar 71 triliun.

Namun, jumlah desa dengan status "sangat tertinggal" meningkat dari 3.536 desa pada 2019 menjadi 4.382 desa pada 2023. Berikut adalah gambaran perkembangan dana desa di Indonesia :



Gambar 1. Perkembangan Dana Desa TA 2015-2024

Inovasi budaya organisasi merujuk pada penerapan prinsip-prinsip baru dalam cara kerja organisasi, termasuk dalam konteks pengelolaan dana desa, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penggunaan dana desa. Kecakapan pemimpin dan perangkat nagari/desa dalam mengimplementasikan inovasi budaya organisasi ini sangat penting, karena mereka adalah pengambil keputusan utama dalam pengelolaan dana desa. Pemimpin dan pihak administratif di tingkat nagari/desa yang

memiliki keterampilan dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas sistem pengelolaan dana desa. Hal ini bisa terwujud melalui penerapan teknologi informasi dalam proses pelaporan dan pengawasan penggunaan dana, serta menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam pengambilan keputusan. Selain itu, mereka juga dapat memegang peran yang signifikan dalam mendorong partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan dana desa, yang pada gilirannya akan menghasilkan pemerintahan desa yang transparan dan bertanggung jawab.(Wahyudi et al., 2019).

Dengan demikian, tantangan penerapan inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana desa bukan hanya tentang teknologi atau sistem, tetapi juga tentang kecakapan dan integritas pemimpin dan perangkat nagari/desa.

Salah satu hal yang sulit adalah ketidaksetujuan terhadap perubahan budaya organisasi yang sudah sangat melekat dalam kerangka tradisional pemerintahan desa.Budaya organisasi yang sudah mapan seringkali mengakar dalam rutinitas, norma, dan nilai-nilai yang telah berlangsung bertahun-tahun. Pengenalan inovasi dalam budaya tersebut dapat dianggap sebagai ancaman bagi kestabilan yang sudah ada, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran akan konsekuensi yang tidak diinginkan(Fajriyani et al., 2023).Selain resistensi terhadap perubahan, tantangan lainnya adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan dana desa. Beberapa pemerintah desa mungkin kurang menyadari manfaat dari mengadopsi praktik-praktik baru dalam pengelolaan dana desa atau merasa bahwa cara-cara lama sudah cukup efektif(Masni & Sari, 2023).

Hal ini bisa disebabkan oleh beragam faktor, seperti keterbatasan akses terhadap informasi terkini tentang perkembangan terbaru dalam manajemen dana desa, kurangnya kesempatan untuk pelatihan dan pendidikan formal tentang praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan keuangan desa, atau bahkan ketidakmampuan untuk memahami implikasi jangka panjang dari tidak mengadopsi inovasi dalam konteks yang terus berubah. Kurangnya pemahaman tentang pentingnya adaptasi terhadap perubahan zaman dan dinamika sosial-ekonomi dapat menghambat kemauan untuk mencoba hal-hal baru, karena seringkali terjadi ketakutan akan risiko atau kegagalan yang mungkin terjadi akibat perubahan tersebut. Oleh karena itu, pendekatan yang berfokus pada peningkatan kesadaran, pendidikan, dan dukungan teknis dapat menjadi kunci dalam mengatasi kurangnya pemahaman ini dan

membuka jalan bagi adopsi inovasi yang lebih luas dalam pengelolaan dana desa(Utami & Indriastuti, 2022).

Selain itu, dalam beberapa kasus, kecenderungan untuk mempertahankan *status quo* juga dapat menjadi hambatan bagi penerapan inovasi dalam pengelolaan dana desa. Beberapa pemimpin dan perangkat nagari/desa mungkin merasa nyaman dengan cara-cara lama dalam menjalankan pemerintahan desa, dan mengubahnya dapat dianggap sebagai risiko politik atau sosial. Mereka mungkin khawatir akan menghadapi perlawanan atau ketidakpuasan dari masyarakat setempat, serta menimbulkan ketidakstabilan dalam dinamika politik lokal. Keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan juga dapat menjadi kendala dalam mengadopsi inovasi, terutama bagi desa-desa yang memiliki keterbatasan anggaran dan keterampilan teknis. Dengan keterbatasan ini, desa-desa sering kali kesulitan untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang diperlukan bagi staf pemerintah desa untuk menguasai teknologi baru atau metode manajemen yang lebih efektif. Dengan demikian, hal ini mengakibatkan resistensi terhadap perubahan dan memperlambat proses pengembangan inovasi dalam pengelolaan dana desa(Reni, 2019).

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, diperlukan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan untuk mendorong inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana desa. Edukasi dan advokasi yang berkelanjutan tentang manfaat dan urgensi inovasi dalam mencapai tujuan pembangunan desa yang berkelanjutan perlu ditingkatkan. Penguatan kapasitas kepemimpinan dan manajerial di tingkat desa juga penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terciptanya inovasi. Selain itu, memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara desa-desa yang telah berhasil menerapkan inovasi dapat menjadi sumber inspirasi dan pembelajaran bagi yang lain. Dengan pendekatan yang inklusif dan berbasis partisipasi dari seluruh pemangku kepentingan, diharapkan pengelolaan dana desa dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan berdaya guna dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan di tingkat lokal(Rahmat et al., 2023).

Secara keseluruhan, permasalahan yang terkait dengan pembahasan ini menunjukkan bahwa untuk mewujudkan pemerintahan desa yang baik dan bertanggung jawab, diperlukan kombinasi dari kecakapan pemimpin, penerapan inovasi budaya organisasi, penggunaan teknologi yang efektif, dan partisipasi aktif masyarakat. Solusi yang efektif harus mencakup pendidikan dan pelatihan untuk pemimpin desa, pengembangan dan implementasi sistem

pengelolaan dana yang transparan dan efisien, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menjelajahi tantangan yang terkait dengan penerapan inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana nagari guna mencapai tujuan pemerintahan nagari yang baik. Pendekatan kualitatif memberikan kerangka kerja yang tepat untuk memahami secara mendalam konteks budaya organisasi di tingkat nagari serta dinamika yang terlibat dalam menghadapi perubahan. Dengan mengutamakan data non-angka seperti wawancara dan observasi, penelitian ini dapat menggali insight yang kaya tentang persepsi, pengalaman, dan interaksi antara stakeholder terkait dalam konteks pengelolaan dana nagari. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang karakteristik serta dimensi tantangan yang dihadapi dalam menerapkan inovasi budaya organisasi tersebut. Dengan memadukan kedua metode tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang kompleksitas tantangan tersebut dan implikasinya terhadap upaya mencapai pemerintahan nagari yang efektif dan transformatif.

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat membuka ruang untuk memahami konteks budaya organisasi secara holistik, termasuk nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang mempengaruhi pengelolaan dana nagari. Sementara itu, metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara terperinci karakteristik serta dimensi tantangan yang dihadapi oleh pemerintahan nagari dalam menerapkan inovasi budaya organisasi(Sugiyono, 2020). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman tentang dinamika pengelolaan dana nagari serta memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi untuk mewujudkan pemerintahan nagari yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran dan Kecakapan Pemimpin dan PerangkatDesa/Nagari dalam Mengimplementasikan Inovasi Budaya Organisasi

Pemimpin dan perangkat-perangkat Nagari memiliki peran yang krusial dalam mengimplementasikan inovasi budaya organisasi. Pertama-tama, pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mengilhami dan memotivasi anggota masyarakat dalam menerima dan menerapkan perubahan budaya. Mereka harus mampu berkomunikasi secara jelas mengenai tujuan, nilai, dan manfaat dari inovasi tersebut agar dapat memperoleh dukungan penuh dari seluruh komunitas. Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki keterampilan dalam membangun hubungan yang baik dengan anggota masyarakat serta memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim yang efektif dalam mengimplementasikan inovasi budaya.

Kecakapan pemimpin Nagari juga meliputi kemampuan dalam membangun dan memelihara sistem dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan inovasi budaya. Mereka harus mampu mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, baik itu berupa dana, infrastruktur, atau dukungan dari pihak lain, dan mengatur penggunaannya secara efisien. Selain itu, pemimpin juga harus dapat mengelola risiko dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama proses implementasi inovasi budaya, baik itu berupa resistensi dari anggota masyarakat atau kendala teknis maupun administratif lainnya.

Di samping peran pemimpin, perangkat-perangkat Nagari juga memiliki peran penting dalam mengimplementasikan inovasi budaya organisasi. Mereka berperan sebagai pelaksana dan penggerak perubahan di tingkat operasional. Dengan demikian, kecakapan mereka dalam memahami, menerima, dan mengadaptasi inovasi budaya sangatlah penting. Perangkat Nagari juga perlu memiliki kemampuan dalam memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antaranggota masyarakat, serta mengatasi perbedaan dan konflik yang mungkin timbul selama proses implementasi inovasi budaya.

Selain itu, perangkat-perangkat Nagari juga harus dapat berperan sebagai agen perubahan yang aktif dalam mengubah pola pikir dan perilaku anggota masyarakat sesuai dengan nilai dan norma baru yang diusulkan oleh inovasi budaya. Mereka harus mampu memberikan edukasi, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan agar anggota masyarakat dapat memahami dan menginternalisasi perubahan tersebut. Selain itu, perangkat Nagari juga perlu memiliki keterampilan dalam mengukur dan mengevaluasi dampak dari inovasi

budaya yang telah diimplementasikan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya dalam jangka panjang (Febriyanti & Halmawati, 2020).

Secara keseluruhan, peran dan kecakapan pemimpin dan perangkat-perangkat Nagari sangatlah penting dalam mengimplementasikan inovasi budaya organisasi di tingkat Nagari. Dengan memiliki pemimpin yang mampu memimpin dengan visi, komunikasi yang efektif, dan kemampuan mengelola perubahan, serta perangkat-perangkat Nagari yang mampu menjadi agen perubahan yang aktif dan efektif di tingkat operasional, maka implementasi inovasi budaya dapat berjalan lebih lancar dan berhasil, serta memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan dan pembangunan masyarakat Nagari secara keseluruhan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Resistensi Terhadap Perubahan dalam Budaya Organisasi Desa/Nagari

Dalam konteks pengelolaan dana desa, resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi menjadi salah satu tantangan utama yang menghambat upaya menerapkan inovasi. Resistensi ini dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk kekhawatiran akan konsekuensi yang tidak diinginkan, ketidaknyamanan dengan status quo yang sudah ada, atau bahkan kegagalan untuk memahami manfaat dari perubahan tersebut. Pemerintahan desa yang telah mapan dalam rutinitas, norma, dan nilai-nilai tertentu sering kali menemui kesulitan dalam mengadopsi praktik-praktik baru yang diusulkan. Budaya organisasi yang sudah tertanam kuat dapat menghasilkan penolakan terhadap inovasi, karena perubahan dianggap sebagai ancaman terhadap stabilitas yang sudah ada.

Salah satu dampak dari resistensi terhadap perubahan adalah lambatnya proses pengembangan inovasi dalam pengelolaan dana desa. Meskipun ada kesadaran tentang perlunya meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penggunaan dana desa, namun adopsi inovasi seringkali terhambat oleh ketidaksetujuan dari pihak yang terlibat. Tindakan preventif atau perubahan dalam budaya organisasi mungkin terasa mengganggu atau bahkan menakutkan bagi sebagian pihak yang terbiasa dengan cara-cara lama. Sehingga, rencana untuk mengubah proses atau sistem yang ada sering kali menghadapi resistensi yang sulit untuk diatasi.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga dapat menghambat upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan dana desa. Meskipun inovasi bisa membawa manfaat jangka panjang bagi kemajuan desa, namun kurangnya pemahaman tentang pentingnya perubahan dan keberatan untuk meninggalkan cara-cara lama bisa menjadi penghambat utama. Terlebih lagi, di beberapa kasus, ketakutan akan risiko atau kegagalan yang mungkin terjadi akibat perubahan tersebut dapat memperkuat sikap resistensi terhadap inovasi.

Dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan ini, pendekatan yang tepat dan strategis perlu dipertimbangkan. Penting bagi pemerintah desa untuk memahami akar penyebab dari resistensi tersebut dan melibatkan semua pihak terkait dalam proses perencanaan dan implementasi inovasi. Penguatan komunikasi dan pendidikan tentang manfaat inovasi, serta pembentukan persepsi positif terhadap perubahan, dapat membantu mengurangi resistensi. Selain itu, menciptakan lingkungan yang mendukung untuk eksperimen dan pembelajaran, di mana kesalahan dianggap sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, dapat membuka jalan bagi adopsi inovasi yang lebih luas dalam pengelolaan dana desa.

3. Dampak Keterbatasan Sumber Daya Terhadap Adopsi Inovasi Budaya Organisasi

Dalam konteks pengelolaan dana desa, keterbatasan sumber daya manusia, keuangan, dan teknis dapat menjadi hambatan serius dalam mengadopsi dan menerapkan inovasi budaya organisasi. Keterbatasan ini dapat tercermin dalam berbagai aspek, mulai dari kurangnya jumlah staf yang terlatih secara teknis hingga kendala dalam akses terhadap teknologi yang diperlukan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana. Secara khusus, desa-desa yang memiliki anggaran terbatas mungkin kesulitan untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang diperlukan bagi staf pemerintah desa untuk menguasai teknologi baru atau metode manajemen yang lebih efektif. Dalam beberapa kasus, desa-desa bahkan mungkin tidak memiliki akses yang memadai terhadap infrastruktur teknologi, seperti internet yang stabil atau komputer yang memadai, yang menjadi kendala dalam mengimplementasikan inovasi budaya organisasi(Taufik et al., 2023).

Keterbatasan sumber daya juga dapat memengaruhi kemampuan desa untuk memperoleh bantuan teknis atau pendanaan tambahan untuk mengadopsi inovasi. Desa-desa yang kekurangan dana mungkin tidak dapat memperoleh bantuan eksternal dalam bentuk konsultan atau pelatihan khusus, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk meningkatkan kapasitas dan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan dana desa(Hendrajaya et al., 2022). Selain itu, kendala keuangan dapat membatasi investasi dalam infrastruktur teknologi atau sistem informasi yang diperlukan untuk mendukung pengelolaan dana desa yang efektif, seperti pengembangan platform pelaporan keuangan online atau sistem pemantauan kegiatan proyek secara real-time.

Tantangan lain yang terkait dengan keterbatasan sumber daya adalah kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan formal tentang praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan keuangan desa. Desa-desa sering kali memiliki keterbatasan dalam hal aksesibilitas ke lembaga-lembaga pelatihan atau kesempatan untuk menghadiri seminar atau lokakarya yang relevan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dana desa, serta menghambat kemampuan desa untuk mengadopsi praktik-praktik terbaru dalam pengelolaan keuangan yang didasarkan pada prinsip-prinsip good governance.

Keterbatasan sumber daya teknis juga dapat mencakup kekurangan dalam kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif. Meskipun ada banyak alat dan aplikasi yang tersedia untuk mendukung pengelolaan dana desa, staf pemerintah desa mungkin tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Kurangnya pelatihan dalam hal ini dapat menghambat kemampuan desa untuk memanfaatkan potensi penuh dari solusi teknologi yang ada, serta memperlambat adopsi inovasi budaya organisasi yang melibatkan penggunaan TIK dalam pengelolaan dana desa.

Untuk mengatasi tantangan keterbatasan sumber daya ini, pendekatan yang berkelanjutan dan terkoordinasi perlu diambil. Ini termasuk upaya untuk meningkatkan akses terhadap pelatihan dan pendidikan yang relevan, baik melalui kerjasama antar desa atau melalui dukungan dari pihak luar seperti pemerintah pusat atau organisasi non-pemerintah. Selain itu, pemikiran kreatif tentang cara menggunakan sumber daya yang ada dengan lebih efisien dan mengidentifikasi potensi kemitraan yang dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya juga penting. Dengan pendekatan yang holistik dan

berkelanjutan, diharapkan desa-desa dapat mengatasi keterbatasan sumber daya mereka dan menerapkan inovasi budaya organisasi yang diperlukan untuk meningkatkan pengelolaan dana desa.

KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilakukan terhadap ketiga poin pembahasan tersebut, dapat diambil beberapa kesimpulan yang penting. Pertama, peran pemimpin dan perangkat nagari/desa sangatlah krusial dalam mendorong adopsi dan implementasi inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana desa. Kecakapan pemimpin dan perangkat nagari/desa dalam memimpin perubahan budaya organisasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengembangan sistem pengelolaan dana desa yang lebih baik. Kedua, resistensi terhadap perubahan masih menjadi tantangan signifikan yang dihadapi oleh banyak desa dalam menerapkan inovasi budaya organisasi. Faktor-faktor seperti ketidaknyamanan dengan status quo dan kurangnya pemahaman tentang manfaat inovasi dapat menghambat upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dana desa.

Ketiga, keterbatasan sumber daya manusia, keuangan, dan teknis menjadi hambatan nyata dalam mengadopsi inovasi budaya organisasi. Desa-desa dengan anggaran terbatas mungkin kesulitan menyediakan pelatihan yang diperlukan bagi staf pemerintah desa untuk menguasai teknologi baru atau metode manajemen yang lebih efektif. Kurangnya akses terhadap infrastruktur teknologi juga dapat membatasi kemampuan desa untuk memanfaatkan solusi-solusi teknologi yang ada. Keempat, strategi yang holistik dan berkelanjutan perlu diadopsi untuk mengatasi tantangan ini. Ini termasuk upaya untuk meningkatkan akses terhadap pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta memikirkan kembali cara menggunakan sumber daya yang ada dengan lebih efisien.

Terakhir, pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah pusat, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat setempat, tidak boleh diabaikan. Kerjasama yang solid antara semua stakeholders dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengadopsi inovasi budaya organisasi. Dengan demikian, kesimpulan utamanya adalah bahwa untuk mencapai pemerintahan desa yang efektif dan bertanggung jawab, diperlukan kombinasi dari kepemimpinan yang kuat, usaha untuk mengatasi perlawanan terhadap perubahan, dan strategi yang bijaksana untuk mengatasi keterbatasan sumber daya.

Saran

1. **Penguatan Kapasitas Pemimpin dan Perangkat nagarai/desa**: Penting untuk memberikan pelatihan dan pendidikan yang memadai kepada pemimpin desa tentang pentingnya inovasi budaya organisasi dalam pengelolaan dana desa. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan kepemimpinan, manajerial, dan teknis yang diperlukan untuk memimpin perubahan budaya organisasi. Selain itu, pemimpin desa perlu didorong untuk terlibat dalam program pembinaan dan mentoring yang dapat membantu mereka mengembangkan strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan memimpin perubahan yang efektif di tingkat desa.
2. **Peningkatan Akses Terhadap Sumber Daya**: Perlu ada upaya untuk meningkatkan akses desa-desa, terutama yang berada di daerah terpencil atau berpenghasilan rendah, terhadap sumber daya manusia, keuangan, dan teknis yang diperlukan untuk mengadopsi inovasi budaya organisasi. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, organisasi non-pemerintah, atau mitra lainnya. Selain itu, dukungan keuangan yang tepat juga perlu diberikan kepada desa-desa untuk memungkinkan mereka menginvestasikan dalam infrastruktur teknologi dan sistem informasi yang diperlukan.
3. **Peningkatan Kerjasama dan Kemitraan**: Kolaborasi yang erat antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat setempat sangatlah penting dalam mengatasi tantangan dalam menerapkan inovasi budaya organisasi. Pemerintah pusat dapat memberikan dukungan teknis dan keuangan kepada pemerintah desa, sementara organisasi non-pemerintah dan mitra lainnya dapat memberikan akses terhadap sumber daya tambahan dan bantuan teknis. Selain itu, melalui kemitraan yang kuat dengan masyarakat setempat, desa-desa dapat memobilisasi dukungan untuk inisiatif inovatif dan membangun momentum untuk perubahan budaya organisasi yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4(6)*, 1004–1013.

Febriyanti, S., & Halmawati, H. (2020). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Dana Nagari (Studi Pada Nagari Di Kabupaten Agam). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *2(1)*, 2331–2347.

Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku

Inovatif. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *7*(2), 855–865. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http

Frinaldi, A., Sinaga, A., & Ananda, B. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Manfaat Tmmd Di Provinsi Sumatera Barat. In *Ensiklopedia Education Review* (pp. 5(2), 178-185.).

Hendrajaya, H., Samtono, S., Guritno, B., Listyorini, H., Yuliamir, H., & Sukrisno, S. (2022). Peningkatan Kinerja Pengembangan Produk Berkelanjutan Berbasis Budaya Organisasi Lingkungan Dan Kapasitas Daya Serap Keberlanjutan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10(2)*, 1039–1050.

Lalira, D., Nakoko, A. T., & Rorong, I. P. F. (2018). Pengaruh dana desa dan alokasi dana desa terhadap tingkat kemiskinan di Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *18(4)*.

Masni, E. P., & Sari, V. F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Kecurangan Dana Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *5(1)*, 263–277.

Putri, N. W., & Frinaldi, A. (2022). Analisis Pemanfataan Dana Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Berkelanjutan. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, *1(1)*, 60–67.

Rahmat, A., Suci, A., & Abdillah, M. R. (2023). Menuju Transformasi Desa Kreatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, *2(4)*, 271–278.

Reni, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar. *Jurnal Administrasi Negara*, *25(1)*, 72–88.

Sudianing, N. K., & Sandiasa, G. (2020). Pemanfaatan Dana Desa Dalam Menunjang Program Inovasi Desa (Di Desa Uma Anyar Dan Desa Tejakula). *Locus Majalah Ilmiah FISIP UNIPAS*, *12(2)*, 1–16.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat: ekspioratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif (M. S. Sofia Yustiyanti Suryandari, S, K (ed.))*. Alfabeta.

Taufik, Y., Harto, B., Sumarni, T., Pramuditha, P., & Marhanah, S. (2023). Inovasi dan Resiliensi Untuk Mengoptimalkan Transformasi Digital di Sektor Kreatif. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, *9(2)*, 299–309.

Utami, S. S., & Indriastuti, D. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Se-Kecamatan Wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *22(03)*.

Wahyudi, A., Ngumar, S., & Suryono. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial perangkat desa (studi pada perangkat desa di kabupaten sumbawa). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*, *8(8)*.

Wida, S. A., Supatmoko, D., & Kurrohman, T. (2017). Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) di Desa–Desa Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, *4(2)*, 148–152.