



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 8 Juni 2024, Revised: 15 Juli 2024, Publish: 17 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli

Ridho Hardi Putra Harefa¹, Peringatan Harefa², Eliyunus Waruwu³, Ayler Beniah Ndraha⁴

¹ Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, ridhohardiputraharefa@gmail.com

² Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, peringatan.har@gmail.com

³ Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, elijunuswaruwu@unias.ac.id

⁴ Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia, aylerndraha@gmail.com

Corresponding Author: aylerndraha@gmail.com

Abstract: *This study aims to measure the effectiveness, impact, and what aspects need to be improved in the training and development of Fodo village officials to improve their performance. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach and data collection is done by means of observation, interviews, and documentation. The research location is the Fodo Village Government Office, South Gunungsitoli District, Gunungsitoli City. The informants in this study were the Fodo Village Head, Village Secretary, Village Treasurer, Head of Hamlet 1, KASI, KAUR, BPD and LPMD. The results showed that the training and development of village officials has been carried out and is considered good, although it is still not optimal as expected. The limited budget also results in limitations in the amount and quality of training that can be carried out, so not all village officials can participate. The lack of active participation from the community and the lack of support from related parties hamper the application of training results in the field. The conclusion of this study is that training and development plays an important role in improving the performance of Fodo village officials, especially in the aspects of public services and administrative management. Thus, training and development can have a significant and sustainable impact in improving the performance of village officials and the quality of services to the community.*

Keyword: *Training and Development, Village Apparatus performance, Fodo Village.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengukur efektivitas, dampak, dan aspek apa yang perlu ditingkatkan dalam pelatihan dan pengembangan aparatur desa Fodo guna meningkatkan kinerja mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian yaitu Kantor Pemerintahan Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Desa Fodo, Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Kepala Dusun 1, KASI, KAUR, BPD dan LPMD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan aparatur

desa selama ini sudah dijalankan dan dinilai baik meskipun masih belum optimal seperti yang diharapkan. Anggaran yang terbatas juga mengakibatkan keterbatasan dalam jumlah dan kualitas pelatihan yang dapat dilaksanakan, sehingga tidak semua aparatur desa dapat berpartisipasi. Kurangnya partisipasi aktif dari masyarakat dan minimnya dukungan dari pihak terkait menghambat penerapan hasil pelatihan di lapangan.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Aparatur Desa, Desa Fodo.

PENDAHULUAN

Desa Fodo di Kecamatan Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli, merupakan salah satu desa yang berperan penting dalam tatanan pemerintahan Republik Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati. Pemerintahan desa ini menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi aparatur desa dalam menjalankan tugasnya sangat krusial untuk memastikan bahwa layanan publik yang diberikan memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat setempat.

Pemerintah desa diharapkan mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan desa secara efektif, efisien, partisipatif, transparan, dan berkeadilan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kendala yang dihadapi oleh aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kendala-kendala ini terutama disebabkan oleh keterbatasan dalam penguasaan teknologi dan kurangnya keterampilan administrasi modern. Misalnya, aparatur desa seringkali menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan komputer dan teknologi lainnya yang telah disediakan untuk mendukung pekerjaan mereka. Keterbatasan ini mengakibatkan lambatnya proses administrasi dan pelayanan publik, yang pada akhirnya merugikan masyarakat desa yang membutuhkan layanan tersebut.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi solusi penting untuk mengatasi masalah ini. Pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Menurut Dessler (2020), pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, meningkatkan, dan memperluas kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku pegawai (Kasmir, 2019). Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat membantu aparatur desa untuk mengatasi kendala yang mereka hadapi, meningkatkan kinerja mereka, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Karim (2019) menekankan bahwa kualitas SDM sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya melalui program pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks Desa Fodo, pelatihan dan pengembangan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik aparatur desa dan kondisi lokal, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

Dalam pengamatan awal, peneliti menemukan bahwa aparatur desa Fodo menghadapi berbagai kendala yang signifikan dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang telah disediakan oleh desa. Penguasaan teknologi yang rendah ini berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa. Sebagai contoh, proses administrasi seperti pembuatan dan penerbitan

dokumen seringkali memakan waktu yang sangat lama, menyebabkan masyarakat harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan layanan yang mereka butuhkan.

Selain itu, ada juga kendala dalam hal motivasi dan inisiatif aparatur desa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Banyak aparatur desa yang tidak memiliki inisiatif atau motivasi untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang telah disediakan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja mereka. Wiliandari (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan menurunnya kinerja organisasi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk mendorong aparatur desa agar lebih proaktif dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan bukan hanya tentang memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada pegawai, tetapi juga tentang membangun sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaan mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), hasil kerja atau produktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka oleh organisasi, adalah indikator utama dari kinerja pegawai. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat membantu aparatur desa untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Gulo et al. (2024) menambahkan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya penting untuk peningkatan kinerja individu pegawai, tetapi juga untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat desa secara keseluruhan. Dalam konteks Desa Fodo, program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat membantu aparatur desa untuk lebih efisien dalam mengelola sumber daya yang ada, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat desa.

Harefa dan Telaumbanua (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Desa Fodo, pengembangan karir aparatur desa melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan karir yang baik dapat membantu aparatur desa untuk merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

Kondisi nyata di Desa Fodo memperlihatkan bahwa kendala utama yang dihadapi aparatur desa adalah kurangnya penguasaan teknologi dan keterampilan administrasi. Hal ini berdampak langsung pada pelayanan publik yang diberikan oleh desa, di mana masyarakat harus menunggu lama untuk mendapatkan layanan administrasi yang mereka butuhkan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan program pelatihan dan pengembangan yang tepat dan efektif. Menurut Dayona (2016), pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan engagement karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan motivasi dan engagement aparatur desa.

Hasibuan (2020) menambahkan bahwa kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks Desa Fodo, program pelatihan dan pengembangan harus mencakup aspek-aspek ini untuk meningkatkan kemampuan aparatur desa dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan mengelola emosi mereka dalam situasi kerja. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan ulasan permasalahan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana efektivitas pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan kepada aparatur desa Fodo dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur dampak pelatihan dan pengembangan terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh Desa Fodo, seperti peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam program pelatihan dan pengembangan agar kinerja aparatur desa Fodo dapat meningkat.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan data mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan aparatur desa Fodo. Menurut Moloeng (2013), metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan aparatur desa dan masyarakat, observasi langsung, serta dokumentasi. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh aparatur desa dalam menjalankan tugas mereka, serta mengukur dampak dari pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur desa melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh aparatur desa dan mengukur efektivitas program pelatihan yang telah dilakukan, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Desa Fodo. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli”.

METODE

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono 2015) untuk pendekatan kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan pada kondisi objek yang alamiah, dan peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive sample, yaitu pengambilan sampel dengan cara memberikan ciri khusus yang sesuai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan triangulasi dan analisis data bersifat induktif/kualitatif serta hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang akan menjadi fokus perhatian yang memberikan pengaruh dan mempunyai nilai (value). Maka penelitian ini terdiri dari variabel tunggal yaitu tertuju pada Analisis pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli.

Penelitian ini dilaksanakan di yaitu Kantor Pemerintahan Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli. Jalan Arah Pelud Binaka Km 6,1 Desa Fodo. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang akan diperoleh tidak berhubungan langsung oleh pihak yang bersangkutan. Sehingga data tersebut diolah oleh peneliti sebagai tambahan informasi.

Teknik pengumpulan data Menurut (Sugiyono 2017:137) menjelaskan Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan

utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Lokasi Penelitian

Desa Fodo adalah nama suatu wilayah di Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara, yang menurut beberapa tokoh masyarakat desa Fodo, secara singkat di kenal bahwa kata Fodo itu mengandung 2 (dua) arti kata yaitu: “Fo” = Melakukan dan “Do” = Darah, yang menurut sejarahnya bahwa konon salah seorang bersaudara yang telah berpisah dari sisi keluarga menuju kesuatu wilayah dan setelah beberapa lama menetap di wilayah tersebut kemudian menyelenggarakan suatu pesta. Dalam pesta tersebut dia menyampaikan kepada para undangan dan sanak saudaranya bahwa dia telah berhasil, sehingga melakukan pengorbanan hewan sehingga rumahnya penuh dengan darah, dan saat itu dinamainya wilayah tersebut dengan nama Fodo. Desa Fodo terletak di dalam wilayah Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara yang memiliki batasan-batasan wilayah. Berikut batasan wilayah pemerintahan Desa Fodo:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Miga Kecamatan Gunungsitoli
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Laut.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Luaha Laraga dan Desa Lolomboli Kecamatan Gunungsitoli Selatan.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Faekhu Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

Luas wilayah Desa Fodo sekitar 130 Ha, dimana 35% berupa daratan yang dimanfaatkan sebagai lahan pemukiman dan tempat tinggal warga dan 65% lainnya bertopografi perbukitan yang dimanfaatkan sebagai lahan perkebunan atau lahan pertanian. Desa Fodo itu sendiri terdiri dari 2 (dua) dusun dengan total jumlah masyarakat nya sebanyak 2847 (Dua Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Tujuh) jiwa dimana laki-laki terdiri dari 1321 (Seribu Tiga Ratus Dua Puluh Satu) jiwa dan perempuan terdiri dari 1526 (Seribu Lima Ratus Dua Puluh Enam) jiwa. Dimana diketahui untuk Dusun I (Satu) terdiri dari 2.329 (Dua Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Sembilan) jiwa penduduk, dan Dusun II (Dua) terdiri dari 518 (Lima Ratus Delapan Belas) jiwa penduduk. Secara umum mata pencaharian penduduk terbagai dalam beberapa aspek yakni sektor usaha, seperti petani, nelayan, tukang, pekerbunan karet, usaha dagang, dan sebagian bekerja sebagai PNS dan TNI/Polri.

Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan yang Telah Diberikan Kepada Aparatur Desa Fodo

Efektivitas pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan kepada aparatur desa merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat desa. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman dan penguasaan teknologi yang telah disediakan. Banyak aparatur desa masih kesulitan dalam mengoperasikan komputer dan teknologi lainnya yang diperlukan untuk tugas administratif. Keterbatasan ini membuat proses administrasi desa menjadi tidak efisien dan seringkali terhambat, karena aparatur desa belum mampu memanfaatkan teknologi secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sebelumnya tidak cukup membekali aparatur desa dengan keterampilan yang diperlukan.

Inisiatif atau motivasi dari aparatur desa untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri juga menjadi faktor penting dalam efektivitas pelatihan dan pengembangan. Kurangnya motivasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya dukungan dan pembinaan berkelanjutan dari pihak pemerintah daerah atau lembaga terkait. Tanpa dorongan yang memadai, aparatur desa cenderung stagnan dan tidak berusaha untuk memperbaiki kinerja mereka. Hal ini semakin memperburuk efektivitas

pelatihan yang telah diberikan sebelumnya, karena pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan selama pelatihan tidak diaplikasikan secara konsisten dalam pekerjaan sehari-hari.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Melli Puspita Lestari (2022) di Desa Sengkong menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa dalam pelayanan publik belum maksimal, terutama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh melalui wawancara dengan aparatur Desa Fodo, di mana ditemukan bahwa pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek seperti administrasi desa, pelayanan publik, dan penggunaan teknologi informasi. Namun, kendala dalam penguasaan teknologi tetap menjadi masalah yang signifikan.

Pelatihan dan pengembangan yang efektif harus mencakup berbagai metode dan pendekatan untuk memastikan bahwa aparatur desa tidak hanya memahami teori tetapi juga mampu menerapkan keterampilan yang mereka pelajari dalam praktik sehari-hari. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), pelatihan yang efektif harus dirancang secara komprehensif, melibatkan pendekatan yang praktis dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, dukungan dan pembinaan berkelanjutan dari pemerintah daerah sangat diperlukan untuk memastikan bahwa aparatur desa terus termotivasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Penelitian lain yang relevan menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri aparatur desa dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Telaumbanua, Hulu, Gea, dan Ndraha (2024) menunjukkan bahwa penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam pelatihan dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa. Selain itu, studi oleh Waruwu, Ndraha, dan Harefa (2023) menekankan pentingnya pengelolaan keuangan desa yang efektif, yang juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang tepat.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa, perlu ada pendekatan yang holistik yang mencakup tidak hanya pemberian materi pelatihan yang relevan tetapi juga dukungan berkelanjutan, motivasi, dan pembinaan. Dukungan ini dapat membantu aparatur desa dalam mengaplikasikan keterampilan yang mereka pelajari dalam tugas sehari-hari, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Literatur yang mendukung pandangan ini mencakup karya-karya seperti *Human Resource Management* oleh Dessler (2020), yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan dukungan dalam pengembangan sumber daya manusia, serta penelitian oleh Karim (2019) yang menunjukkan dampak positif dari berbagai program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, literatur lokal seperti studi oleh Buulolo, Laia, dan Telaumbanua (2022) tentang implementasi SISKUDES juga menyoroti pentingnya pelatihan dalam pengelolaan keuangan desa yang efektif.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada aparatur desa perlu dirancang dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kebutuhan spesifik desa, dukungan berkelanjutan, dan motivasi untuk belajar dan berkembang. Hanya dengan pendekatan yang komprehensif ini, efektivitas pelatihan dapat tercapai dan kinerja aparatur desa dapat ditingkatkan secara signifikan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Aparatur Desa

Pelatihan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparatur desa Fodo. Berdasarkan pengamatan dan wawancara mendalam, ditemukan bahwa keterampilan dalam menggunakan TIK sangat menentukan seberapa cepat dan akurat pelayanan publik dapat diberikan. Sebelum adanya pelatihan, banyak aparatur desa yang kesulitan dalam menggunakan perangkat komputer dan aplikasi administrasi yang tersedia. Hal ini sesuai

dengan temuan Dessler (2020) yang menekankan pentingnya pelatihan karyawan dalam memberikan pengetahuan praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pelatihan TIK yang diberikan telah mencakup dasar-dasar penggunaan komputer, pengelolaan data, dan penggunaan aplikasi administrasi desa. Hasilnya menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kecepatan dan efisiensi pengolahan dokumen dan layanan administrasi. Misalnya, proses pembuatan dan penerbitan dokumen yang sebelumnya memakan waktu sehari-hari kini dapat diselesaikan dalam hitungan jam. Dampak positif ini mengindikasikan bahwa pelatihan TIK efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis aparatur desa, yang sejalan dengan pernyataan Wiliandari (2014) tentang pentingnya pelatihan dalam mengatasi masalah kinerja organisasi.

Selain peningkatan keterampilan teknis, pelatihan dan pengembangan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan inisiatif aparatur desa. Sebelum pelatihan, motivasi aparatur desa untuk mengembangkan diri dan mengikuti program pelatihan cenderung rendah. Namun, dengan adanya program pengembangan yang dirancang secara sistematis, aparatur desa mulai menunjukkan peningkatan dalam hal inisiatif dan partisipasi aktif.

Karim (2019) menyatakan bahwa kualitas SDM sangat krusial bagi kesuksesan organisasi, dan peningkatan kualitas ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks Desa Fodo, program ini berhasil membangkitkan kesadaran aparatur desa akan pentingnya peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk kinerja mereka. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah aparatur desa yang secara sukarela mengikuti program pelatihan tambahan yang disediakan oleh pemerintah desa.

Efektivitas program pelatihan yang diberikan juga diukur melalui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa. Berdasarkan survei kepuasan masyarakat yang dilakukan setelah pelatihan, terdapat peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan masyarakat. Mereka merasa bahwa pelayanan menjadi lebih cepat, akurat, dan ramah. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa hasil kerja atau produktivitas karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, adalah indikator utama dari kinerja pegawai.

Dalam hal ini, program pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada aparatur desa tetapi juga membangun sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, adanya pelatihan dalam keterampilan komunikasi dan pelayanan publik telah membuat aparatur desa lebih responsif dan proaktif dalam melayani masyarakat.

Meskipun program pelatihan dan pengembangan telah menunjukkan hasil positif, terdapat beberapa hambatan dan tantangan yang masih perlu diatasi. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan anggaran untuk pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal adaptasi teknologi oleh aparatur desa yang lebih tua, yang mungkin membutuhkan pendekatan pelatihan yang berbeda dibandingkan dengan yang lebih muda.

Menurut Hasibuan (2020), kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan di Desa Fodo perlu mencakup aspek-aspek ini untuk meningkatkan kemampuan aparatur desa dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan mengelola emosi mereka dalam situasi kerja. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dampak Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Pelayanan Publik dan Keberhasilan Tugas-Tugas yang Diemban oleh Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli

1. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik; Pelayanan publik yang efektif adalah salah satu indikator utama dari kinerja aparatur desa yang berhasil. Berdasarkan wawancara dan

observasi di Desa Fodo, pelatihan yang diberikan telah mencakup berbagai bidang seperti administrasi desa, pelayanan publik, dan penggunaan teknologi informasi. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepercayaan diri aparatur desa dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang berimbas pada kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Menurut Lestari (2022), pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Studi di Desa Sengkong, misalnya, menunjukkan bahwa pelatihan yang baik mampu meningkatkan partisipasi aktif aparatur desa dalam rapat-rapat desa dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang juga relevan dengan temuan di Desa Fodo. Salah satu indikator utama dari keberhasilan program pelatihan dan pengembangan adalah peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa. Setelah mengikuti program pelatihan, aparatur desa menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek pelayanan, termasuk kecepatan, akurasi, dan keramahan. Masyarakat Desa Fodo melaporkan bahwa mereka menerima pelayanan yang lebih efisien dan responsif dibandingkan sebelumnya.

Harefa dan Telaumbanua (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Desa Fodo, peningkatan kinerja ini tercermin dalam berbagai indikator pelayanan publik. Sebagai contoh, proses administrasi yang sebelumnya memakan waktu berhari-hari kini dapat diselesaikan dalam hitungan jam. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan masyarakat tetapi juga memperkuat kepercayaan mereka terhadap aparatur desa.

2. Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Efisiensi; Pelatihan dan pengembangan juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi aparatur desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan keterampilan baru yang mereka peroleh, aparatur desa dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan akurat. Gulo et al. (2024) menyatakan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.

Dalam konteks Desa Fodo, efisiensi yang meningkat ini memungkinkan aparatur desa untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat kepada masyarakat. Misalnya, proses pembuatan dokumen seperti surat keterangan dan sertifikat tanah yang sebelumnya memakan waktu lama kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat, sehingga masyarakat tidak perlu menunggu terlalu lama untuk mendapatkan layanan yang mereka butuhkan.

3. Kepuasan Masyarakat sebagai Indikator Keberhasilan; Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa merupakan indikator utama keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan survei yang dilakukan, tingkat kepuasan masyarakat meningkat secara signifikan setelah aparatur desa mengikuti program pelatihan. Masyarakat merasa bahwa pelayanan yang diberikan lebih cepat, akurat, dan ramah.

Dayona (2016) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan engagement karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks Desa Fodo, peningkatan kinerja ini tercermin dalam peningkatan kepuasan masyarakat. Aparatur desa yang lebih termotivasi dan terlatih mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Dampak pada Efektivitas Pengelolaan BUMDes; Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) juga mendapat manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada aparatur desa. Dengan keterampilan dan pengetahuan baru, aparatur desa dapat mengelola BUMDes dengan lebih efektif dan efisien. Gulo et al. (2024) menyatakan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pengembangan

BUMDes dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.

Dalam konteks Desa Fodo, peningkatan efektivitas pengelolaan BUMDes tercermin dalam peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat desa. Misalnya, BUMDes yang dikelola dengan baik dapat menyediakan berbagai layanan dan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga meningkatkan perekonomian lokal dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Identifikasi Aspek yang Perlu Ditingkatkan

1. Keterampilan Komunikasi dan Pelayanan Publik

Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan dalam program pelatihan dan pengembangan adalah keterampilan komunikasi dan pelayanan publik. Berdasarkan wawancara dengan masyarakat dan aparatur desa, ditemukan bahwa keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk memberikan pelayanan yang efektif dan memuaskan. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, program pelatihan di Desa Fodo perlu mencakup pelatihan dalam keterampilan komunikasi dan pelayanan publik. Dengan keterampilan ini, aparatur desa dapat lebih efektif dalam berinteraksi dengan masyarakat, mengatasi masalah yang timbul, dan memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

2. Penguasaan Teknologi dan Keterampilan Administrasi

Penguasaan teknologi dan keterampilan administrasi juga merupakan aspek yang perlu ditingkatkan dalam program pelatihan dan pengembangan. Meskipun sudah ada peningkatan yang signifikan dalam penggunaan TIK, masih ada aparatur desa yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi administrasi yang lebih canggih. Buulolo et al. (2022) menyatakan bahwa implementasi sistem informasi desa yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan administrasi desa.

Efektivitas pelatihan juga terlihat dalam keberhasilan tugas-tugas administratif. Pelatihan yang efektif membantu aparatur desa memahami dan menerapkan prosedur administratif dengan lebih baik. Misalnya, Telaumbanua et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang diajarkan dalam pelatihan dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan temuan di Desa Fodo, di mana aparatur desa yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengelolaan administrasi desa.

Oleh karena itu, perlu ada pelatihan lanjutan yang lebih intensif dan berkelanjutan dalam penguasaan teknologi dan keterampilan administrasi. Dengan demikian, aparatur desa dapat lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Peningkatan Motivasi dan Komitmen

Peningkatan motivasi dan komitmen aparatur desa juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam program pelatihan dan pengembangan. Meskipun sudah ada peningkatan dalam motivasi dan inisiatif, masih ada aparatur desa yang kurang termotivasi untuk mengikuti program pelatihan dan mengembangkan diri. Karim (2019) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi aparatur desa untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), dukungan berkelanjutan dari pemerintah daerah atau lembaga terkait sangat penting untuk memastikan aparatur desa tetap termotivasi dan mampu mengaplikasikan pengetahuan

yang mereka peroleh selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa dukungan ini, pelatihan yang diberikan tidak akan memberikan hasil yang maksimal.

Oleh karena itu, perlu ada upaya yang lebih sistematis untuk meningkatkan motivasi dan komitmen aparatur desa. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan insentif bagi aparatur desa yang berprestasi, menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tambahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa dan kualitas pelayanan publik di Desa Fodo. Program pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan keterampilan teknis, motivasi, dan inisiatif aparatur desa. Selain itu, program ini juga berhasil meningkatkan kualitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, dan efektivitas pengelolaan BUMDes. Namun, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dalam program pelatihan dan pengembangan, seperti keterampilan komunikasi dan pelayanan publik, penguasaan teknologi dan keterampilan administrasi, serta motivasi dan komitmen aparatur desa. Dengan mengatasi hambatan dan tantangan ini, program pelatihan dan pengembangan di Desa Fodo dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur desa dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya.
- Buulolo, N. A., Laia, A. N., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. **Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2022). Peran Kecamatan dalam evaluasi dana desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi kasus Desa Ladara). **Jurnal Ilmiah Simantek**, 6(4).
- Dayona, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap employee engagement di PT Andalan Finance Indonesia. **Jurnal Indonesia Membangun**, 2(1).
- Dessler, G. (2020). **Human Resource Management** (16th ed.). Pearson.
- Gea, F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. **Innovative: Journal of Social Science Research**, 3(6), 1208–1223. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6385>
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). Analisis urgensi sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(3), 2183–2193. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53501>
- Gulo, B., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Ndraha, A. B., & Lahagu, P. (2023). Analisis implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. **Innovative: Journal of Social Science Research**, 3(6), 1236–1247. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6386>
- Gulo, F., Waruwu, S., Telaumbanua, E., & Harefa, P. (2024). Analisis pemanfaatan sumber daya manusia dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes Fa'omasi Desa Bukit Tinggi Kecamatan Ulumoro'o Kabupaten Nias Barat. **Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora**, 8(2), 718-723.

- Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). Peran masyarakat dalam perencanaan sumber daya manusia di pemerintahan Desa Dahana Tabaloho Kota Gunungsitoli. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(3), 2119–2132. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53454>
- Halawa, S. J., Zebua, F., & Buulolo, N. A. (2022). Dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli. **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>
- Harefa, A., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi perencanaan dalam pengembangan organisasi berimplikasi peningkatan perekonomian masyarakat kepulauan Nias melalui koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(3), 1836–1846. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52458>
- Harefa, P., & Telaumbanua, A. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli. **Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)**, 6(1), 1001-1009.
- Hasan, T., Ndraha, A. B., & Waruwu, S. (2022). Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Pusat Batam. **BENING**, 7(1), 105-118.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(2), 1620-1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>
- Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. **International Journal of Entrepreneurial Research**, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Kasmir. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: Rajawali Pers.
- Kasih, M. I., Waruwu, E., & Buulolo, N. A. (2022). Penguatan komunikasi antara pemerintah desa dan BPD untuk menghasilkan produk regulasi desa yang berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(2), 1668-1681. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51904>
- Laoli, A., Waruwu, E., Ndraha, A. B., & Zebua, D. I. (2023). Gender differences in college students' achievement in teaching English as a foreign language using inquiry-based learning. **Journal of Education and E-Learning Research**, 10(4), 666–673. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5047>
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis urgensi pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. **JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)**, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>

- Lestari, M. P. (2022). Kinerja aparatur desa dalam pelaksanaan pelayanan publik pada Kantor Desa Sengkong Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung. **Jurnal Ilmu Pemerintahan**, 10(3).
- Minta Indah Laoli, Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2022). Implementasi SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi kasus BPKPD sebagai leading sektor penganggaran). **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>
- Moloeng, L. J. (2013). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). **Human Resource Management, Global Edition** (14th ed.). Pearson.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing public services: Reconstructing the discordant relationship between local leaders to foster harmony (A case study of Indonesia). **Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)**, 2(07), 18-34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A. B. (2023). Transformasi UMKM: Model Pentahelix dan inovasi dalam implementasi kebijakan izin usaha di era revolusi industri 4.0. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ndraha, A. B., & Uang, D. P. (2022). Camat's leadership in increasing community participation in development in the era of disruption and social society 5.0 (Case study districts at Nias Regency). **Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)**, 1(01), 55-66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. **Jurnal Ilmiah Metadata**, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>
- Setyawati, I. E., & Muhammad, F. (2022). Analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa di Kantor Desa Cinunuk. **Jurnal Ilmiah Neo Politea**, 3(1).
- Simamora, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. CV. Alfabeta.
- Telaumbanua, S. K., Hulu, P. F., Gea, J. B. I. J., & Ndraha, A. B. (2024). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) penerbitan surat pengantar terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Desa. **Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JUMBA)**, 2(01), 21-30. <https://doi.org/10.54783/jumba.v2i01.301>
- Telaumbanua, S., Buulolo, N. A., & Ndraha, A. B. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43999>
- Telaumbanua, S., Zebua, F., & Buulolo, N. A. (2022). Sistem Informasi dan Pengelolaan Keuangan Desa. **Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43998>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Waruwu, F., Ndraha, A. B., & Harefa, A. (2023). Evaluasi pengelolaan keuangan desa pada Pemerintah Desa Hiliweto Kecamatan Gido Kabupaten Nias. **Innovative: Journal of Social Science Research**, 3(6), 1540–1554. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6387>
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif. **Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi**, 12, 93–110.

Zebua, F. Z., Ndraha, A. B., & Harefa, P. (2022). Evaluasi implementasi sistem keuangan desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori. *Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)*, 10(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>