



Pengelolaan SDM Aparatur Desa: Studi Kualitatif Pada Pemerintah Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima

Juniati^{1*}, Syahri Ramadoan², Firman³

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mbojo Bima, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 06, 2026

Revised January 12, 2026

Accepted February 14, 2026

Available online February 14, 2026

Kata Kunci:

Manajemen SDM Desa; Aparatur
Pemerintah Desa; Fungsi
Manajemen Klasik; Pelayanan
Publik Desa.

Keywords:

Village Human Resource
Management; Village Government
Officials; Classical Management
Functions; Village Public Services.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by
CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pemerintahan desa memiliki peran penting dalam menentukan kualitas tata kelola dan pelayanan publik. Studi ini bertujuan untuk menganalisis implementasi empat fungsi manajemen klasik perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam pengelolaan SDM aparatur di Desa Wora. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi kasus, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan analisis dokumen. Temuan menunjukkan bahwa perencanaan SDM belum sistematis, tanpa dokumen strategis dan program pelatihan yang berkelanjutan. Struktur organisasi sudah terbentuk, namun distribusi tugas tidak mempertimbangkan kompetensi dan latar belakang pendidikan. Tingkat absensi tinggi serta motivasi kerja rendah, mencerminkan lemahnya penggerakan aparatur. Pengawasan belum berjalan efektif akibat tidak adanya evaluasi berkala dan standar pelaporan. Studi ini berkontribusi pada literatur SDM sektor publik di tingkat lokal dengan menyoroti pentingnya desain manajerial yang adaptif dalam konteks desa. Implikasi praktisnya mencakup perumusan strategi berbasis kompetensi, insentif kinerja, dan sistem evaluasi terstandar. Riset lebih lanjut disarankan mengeksplorasi intervensi berbasis teknologi dan model kepemimpinan lokal yang kontekstual.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) in village governance plays a crucial role in determining the quality of local administration and public service delivery. This study aims to analyze the implementation of the four classical management functions planning, organizing, actuating, and controlling in managing village apparatus in Wora. Employing a qualitative descriptive case study design, data were collected through in-depth interviews, non-participant observation, and document analysis. Findings reveal that HR planning remains unsystematic, lacking standalone strategic documents and continuous training programs. While an organizational structure exists, task distribution does not align with individual competencies or educational backgrounds. High absenteeism rates and low motivation levels reflect the weak actuating function. Moreover, the controlling function is poorly executed due to the absence of regular evaluations and standardized reporting mechanisms. This study contributes to public HRM literature at the local level by emphasizing the need for adaptive managerial design in rural settings. Practical implications include the formulation of competency-based planning, performance-based incentives, and standardized evaluation systems. Further research is recommended to explore technology-driven interventions and context-specific leadership models for improving HRM in village governments.

*Corresponding author

E-mail addresses: juniati@gmail.com (Juniati)

1. PENDAHULUAN

Pemerintah desa merupakan unit terdepan dalam sistem pemerintahan Indonesia yang bertanggung jawab langsung terhadap pelayanan publik di tingkat lokal. Seiring dengan kebijakan desentralisasi dan alokasi Dana Desa yang signifikan, tuntutan terhadap profesionalisme dan kinerja aparatur desa semakin tinggi. Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur desa masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Fenomena ini juga terlihat di Desa Wora, Kecamatan Wera Kabupaten Bima, di mana kualitas pelayanan publik dan tata kelola pembangunan desa belum optimal. Indikator kelemahan tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan aparatur yang rendah, latar belakang pendidikan yang terbatas, dan minimnya pelatihan teknis yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

Masalah pengelolaan SDM aparatur desa secara umum mencakup lemahnya perencanaan kebutuhan pegawai, pembagian tugas yang tidak proporsional, motivasi kerja yang rendah, hingga pengawasan kinerja yang tidak sistematis. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tantangan ini bukan hanya bersifat teknis, melainkan juga terkait dengan struktur kelembagaan dan budaya kerja lokal (Irawaty et al., 2023). Ketika fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan tidak diterapkan secara konsisten, kinerja organisasi akan menurun, terutama dalam hal responsivitas dan akuntabilitas pelayanan publik (Zaman et al., 2022).

Secara nasional, rendahnya kualitas SDM aparatur desa turut menjadi penyebab stagnasi capaian pembangunan desa, sebagaimana ditunjukkan dalam Indeks Desa Membangun. Studi oleh (Setiawan & Hamidah, 2022) menegaskan bahwa kompetensi dan integritas aparatur desa memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan program pembangunan dan pengelolaan dana desa. (Widodo & Cahyaningrum, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja aparatur dalam pelayanan publik ditentukan oleh disiplin, kapasitas, dan penerapan prinsip good governance secara konsisten. Kelemahan dalam pengelolaan SDM bukan hanya berdampak pada layanan administratif, tetapi juga menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga desa sebagai penyedia layanan.

Modernisasi birokrasi dan tuntutan digitalisasi layanan (misalnya melalui sistem aplikasi Siskeudes atau SID) mengharuskan aparatur desa menguasai teknologi informasi serta mampu menjalankan fungsi pelayanan secara efisien dan transparan (Setiawan et al., 2022). Studi oleh (Fitria & Wibisono, 2020) menemukan bahwa penguasaan teknologi informasi dan pemahaman terhadap etika pelayanan publik masih menjadi hambatan utama dalam mewujudkan profesionalisme aparatur desa. Lemahnya penerapan sistem merit dalam rekrutmen dan promosi, serta dominannya pendekatan kekeluargaan yang menurunkan objektivitas penempatan jabatan.

Perspektif *Human Capital* memandang SDM sebagai aset strategis yang harus dikembangkan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang adil. Bila tidak dikelola dengan baik, SDM dapat menjadi beban organisasi dan menurunkan kinerja pelayanan (Rodiyah et al., 2021). Dalam konteks desa, menjadi semakin kompleks karena aparatur desa juga merupakan bagian dari komunitas agraris yang memiliki keterikatan sosial dan tanggung jawab komunal yang tinggi. Studi (Rifai et al., 2018) menunjukkan bahwa aparatur di lingkungan desa sering mengalami konflik peran antara tuntutan pekerjaan formal dan kewajiban sosial, yang berujung pada tingginya tingkat ketidakhadiran di kantor desa. Kesenjangan antara tuntutan regulasi dan praktik keseharian semakin memperbesar disparitas dalam kinerja pelayanan (Astini et al., 2019).

Dalam hal pengawasan, sistem evaluasi kinerja yang tidak konsisten serta lemahnya penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin menyebabkan rendahnya akuntabilitas aparatur desa (Astini et al., 2019). Padahal, pengawasan yang efektif merupakan instrumen penting dalam mewujudkan prinsip good governance, terutama dalam konteks pelayanan berbasis

kebutuhan masyarakat. Ketidaksesuaian antara struktur organisasi formal dan realitas pelaksanaan tugas di lapangan juga memperlihatkan bahwa reformasi birokrasi desa belum berjalan secara menyeluruh (H. Karim et al., 2020).

Studi terdahulu telah menjelaskan pentingnya peran MSDM dalam pemerintahan desa, namun sebagian besar penelitian masih bersifat deskriptif umum atau berfokus pada aspek administratif struktural. Belum banyak studi yang menggali secara mendalam hubungan antara fungsi-fungsi manajerial dalam pengelolaan SDM (*planning, organizing, actuating, controlling*) dengan kinerja pelayanan publik di level desa secara kualitatif. Penelitian juga masih kurang mengeksplorasi dampak dari latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap efektivitas pelayanan publik desa.

Kesenjangan literatur ini mempertegas perlunya penelitian yang menelaah pengelolaan SDM aparatur desa secara komprehensif dalam kerangka fungsi-fungsi manajemen klasik, namun disesuaikan dengan konteks sosial dan budaya lokal. Hal ini penting mengingat banyak kebijakan nasional yang bersifat top-down belum sepenuhnya sinkron dengan praktik dan kapasitas lokal di desa. Terlebih lagi, konteks desa memiliki keunikan tersendiri dari sisi struktur sosial, pola hubungan kerja, serta budaya organisasi yang belum tentu ditemukan dalam birokrasi tingkat kota atau kabupaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam praktik pengelolaan SDM aparatur di Desa Wora Kecamatan Wera, Kabupaten Bima, dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan tentang bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan dilakukan dalam konteks pelayanan publik desa. Dengan mengintegrasikan teori manajemen SDM, fungsi manajemen klasik George R. Terry, serta prinsip *good governance*, studi ini menawarkan kebaruan dalam menjelaskan kinerja aparatur desa bukan hanya sebagai individu, tetapi juga sebagai bagian dari sistem dan budaya kelembagaan lokal (Rivan & Maksum I, 2019).

Secara konseptual, penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat pemahaman tentang pentingnya penerapan manajemen SDM secara adaptif di tingkat desa. Sementara secara praktis, temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dan lembaga pembina desa dalam merumuskan kebijakan pembinaan, pelatihan, dan pengawasan yang lebih relevan dan kontekstual. Dengan memahami praktik aktual dan tantangan yang dihadapi aparatur desa, diharapkan pelayanan publik desa dapat ditingkatkan secara signifikan menuju tata kelola yang lebih akuntabel, transparan, dan partisipatif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali secara mendalam proses, tantangan, dan pola pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur di Desa Wora Kecamatan Wera, Kabupaten Bima. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman kontekstual terhadap dinamika lokal yang kompleks dalam tata kelola SDM pemerintahan desa, yang sering kali dipengaruhi oleh faktor sosial, politik, dan budaya (Noholo, 2021). Fokus penelitian diarahkan pada implementasi empat fungsi manajemen klasik menurut George R. Terry perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan yang dipadukan dengan perspektif manajemen SDM publik dan prinsip-prinsip *good governance* (Ridena et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan di Desa Wora pada Oktober 2024 hingga Februari 2025, dipilih berdasarkan indikasi lemahnya efektivitas pelayanan publik, rendahnya disiplin aparatur, serta kurangnya dokumentasi perencanaan dan pelaporan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan studi dokumen, dengan sumber data primer dari aparatur desa dan pengamatan langsung, serta data sekunder berupa dokumen resmi desa dan catatan administrasi.

Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara semi-terstruktur untuk menangkap perspektif naratif dari informan (Candra W & Maulana, 2023), observasi non-partisipatif untuk merekam perilaku nyata aparatur (Adila & Mahendra Putri, 2024), dan studi dokumen untuk menilai kesesuaian antara regulasi dan praktik (Satria et al., 2021). Analisis dilakukan menggunakan model Miles & Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014), termasuk matriks tematik berbasis kutipan wawancara.

Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber, metode, dan waktu (Irawaty et al., 2023), member checking dengan mengembalikan hasil awal ke informan (Kelly & Swindell, 2002), serta penyajian *thick description* yang memungkinkan pemahaman konteks lapangan secara mendalam (Zaman et al., 2022). Penelitian ini juga menjunjung tinggi prinsip etika penelitian seperti *informed consent* dan anonimitas (Setiawan & Hamidah, 2022), serta mendukung narasi analitis dengan visualisasi seperti tabel absensi, struktur organisasi, dan bagan jabatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengelolaan SDM Aparatur

Perencanaan SDM di Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima, belum dijalankan secara sistematis dan strategis. Tidak terdapat dokumen khusus yang secara eksplisit merinci rencana strategis SDM atau peta jalan pengembangan kapasitas aparatur. Ketiadaan dokumen ini berdampak pada lemahnya arah pengembangan sumber daya manusia dan ketidakjelasan prioritas dalam peningkatan kompetensi. Sebagaimana dikonfirmasi oleh Kepala Desa, rencana SDM hanya dibahas sekilas dalam forum musyawarah desa dan tidak terdokumentasi secara formal (W1-wawancara).

Proses identifikasi kebutuhan jumlah dan kompetensi aparatur dilakukan secara insidental dan reaktif. Perekrutan pegawai umumnya hanya dilakukan untuk menggantikan kekosongan tanpa melalui analisis beban kerja ataupun kajian kebutuhan kompetensi. Hal ini diakui oleh Sekretaris Desa yang menyatakan bahwa pengisian posisi tidak didasarkan pada perencanaan berbasis kapasitas, melainkan situasional (W2-wawancara). Minimnya program pelatihan juga menandakan tidak adanya siklus perencanaan pengembangan aparatur yang berkelanjutan. Beberapa aparat mengaku terakhir mengikuti pelatihan lebih dari dua hingga tiga tahun lalu (W3-wawancara).

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Widodo & Cahyaningrum, 2023), yang menyoroti lemahnya sistem perencanaan sebagai akar dari buruknya kualitas pelayanan publik. Dalam konteks teori manajemen klasik oleh George R. Terry, perencanaan merupakan fungsi utama yang menentukan keberhasilan manajemen selanjutnya. (Setiawan et al., 2022) juga menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam menyelaraskan antara visi pemerintahan dan kapasitas SDM.

Ketidakterapan prinsip *human capital* dalam perencanaan SDM di Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima menjadi hambatan utama. Pegawai belum dilihat sebagai aset strategis, melainkan hanya sebagai pelaksana tugas administratif. Hal ini menyebabkan rendahnya efektivitas pengelolaan SDM dan berimplikasi pada buruknya kesiapan aparatur menghadapi tuntutan pelayanan publik berbasis kinerja.

Pengorganisasian SDM Aparatur

Struktur organisasi formal Pemerintah Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima telah dibentuk dan divisualisasikan dalam bagan resmi, yang menunjukkan hirarki dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, hingga Kepala Dusun. Dalam praktiknya, struktur ini belum berjalan secara efektif. Salah satu permasalahan utama adalah pembagian tugas yang tidak

mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan kompetensi masing-masing aparatur (W4-wawancara). Sebagai akibatnya, terjadi tumpang tindih tugas dan ketidakefektifan dalam pelaksanaan kegiatan desa.

Koordinasi antarlembaga internal juga masih lemah. Komunikasi lebih banyak dilakukan secara informal, seperti melalui pesan WhatsApp, tanpa ada agenda kerja tetap atau notulensi resmi dari pertemuan rutin (W5-wawancara). Aktivitas tersebut menghambat sinkronisasi program kerja dan mengurangi efisiensi kolaborasi antarunit kerja.

Dominasi aparatur dengan latar pendidikan menengah (SMA) yang mencapai 76% (13 dari 17 pegawai) turut memperlemah kapasitas teknis dan manajerial organisasi. Hanya 4 aparatur yang berlatar belakang sarjana (S1), yang menyebabkan distribusi kapasitas tidak merata dalam organisasi desa. Profil jabatan dalam struktur pemerintahan juga menunjukkan konsentrasi peran pada beberapa posisi strategis seperti Kepala Desa dan Sekretaris Desa.

Literatur menyebutkan bahwa pengorganisasian yang efektif memerlukan alokasi tugas berdasarkan kompetensi dan sistem koordinasi yang tertata (Fitria & Wibisono, 2020). Penempatan yang tidak sesuai kompetensi dapat menurunkan akuntabilitas (Rodiyah et al., 2021) dan menurunkan semangat kerja kolektif (Rifai et al., 2018). Ketidakmatangan struktur organisasi membatasi kemampuan pemerintah desa untuk mengadopsi inovasi, membangun akuntabilitas, dan menjalankan prinsip partisipatif dalam tata kelola pemerintahan.

Penggerakan (Actuating) SDM Aparatur

Data kehadiran aparatur menunjukkan tingkat absensi yang relatif tinggi, terutama pada bulan November dan Desember dengan masing-masing 21 dan 19 kasus ketidakhadiran dari 17 pegawai. Pola absensi ini erat kaitannya dengan musim tanam jagung, di mana sebagian besar aparatur lebih memprioritaskan aktivitas bertani dibanding kewajiban kedinasan (W6-wawancara). Fenomena ini menunjukkan bahwa keterikatan pada peran sosial di komunitas agraris lebih dominan daripada peran birokratis.

Motivasi dan partisipasi dalam program desa juga dinilai rendah. Hanya sebagian kecil aparatur yang aktif dalam kegiatan seperti musyawarah atau pelayanan luar jam kerja. Sebagian lainnya pasif dan hanya hadir bila diminta secara langsung (W8-wawancara). Sistem insentif yang berjalan saat ini belum mendukung peningkatan kinerja karena hanya berbentuk honor tetap tanpa pengakuan atas kinerja tambahan atau inisiatif (W7-wawancara).

Temuan ini sejalan dengan (Astini et al., 2019), yang menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam menggerakkan aparatur. Kurangnya insentif dan sistem penghargaan mengarah pada menurunnya loyalitas pegawai (Astini et al., 2019). (H. Karim et al., 2020) menambahkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja dua hal yang belum sepenuhnya hadir di Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima. Desa kehilangan potensi produktivitas karena aparatur tidak sepenuhnya terdorong oleh motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Situasi ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik dan memperbesar beban kerja bagi aparatur yang aktif.

Pengawasan (Controlling) SDM Aparatur

Sistem pengawasan dan evaluasi kinerja di Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima belum berjalan optimal. Tidak terdapat jadwal evaluasi yang sistematis maupun indikator kinerja individu. Evaluasi kinerja bersifat reaktif dan baru dilakukan ketika muncul masalah (W9-wawancara). Sanksi atas pelanggaran disiplin, termasuk absensi, tidak diterapkan secara konsisten dan cenderung hanya berupa teguran lisan (W10-wawancara).

Permasalahan yang berbeda, dokumentasi pertanggungjawaban kegiatan masih sporadis dan belum memiliki format baku, menyulitkan proses audit internal maupun eksternal (W11-wawancara). Latar belakang pendidikan aparatur yang mayoritas lulusan SMA turut

memperburuk kualitas pengawasan, karena keterbatasan dalam keterampilan dokumentasi dan analisis administrasi.

Literatur klasik dan kontemporer menyatakan bahwa fungsi *controlling* yang baik sangat penting untuk menjamin kinerja organisasi (Rivan & Maksum I, 2019). Evaluasi dan sistem sanksi yang tidak konsisten dapat menciptakan budaya kerja yang permisif dan menghilangkan akuntabilitas (Noholo, 2021). Dampaknya, desa kehilangan kesempatan untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap tata kelola pemerintahan desa.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur di Desa Wora Kecamatan Wera Kabupaten Bima masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural pada empat fungsi manajerial utama: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM belum disusun secara strategis, ditandai dengan tidak adanya dokumen rencana SDM yang berdiri sendiri dan minimnya pelatihan bagi aparatur. Pada aspek pengorganisasian, struktur organisasi telah terbentuk formal, namun belum diimbangi dengan distribusi tugas yang mempertimbangkan kompetensi dan latar belakang pendidikan. Kelemahan dalam penggerakan tercermin dari tingginya ketidakhadiran dan rendahnya motivasi kerja aparatur, yang diperparah oleh sistem insentif yang tidak berbasis kinerja. Fungsi pengawasan juga belum optimal karena ketiadaan sistem evaluasi baku, sanksi yang tidak konsisten, serta lemahnya dokumentasi pelaporan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa tanpa perbaikan mendasar pada fungsi manajerial tersebut, tata kelola desa berisiko kehilangan legitimasi publik dan gagal memenuhi tuntutan transparansi dan akuntabilitas. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah memberikan pemetaan empiris yang mendalam tentang keterbatasan manajemen SDM di desa, memperkaya literatur yang selama ini dominan berfokus pada aspek struktural dan regulatif.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi intervensi manajerial berbasis teknologi, studi komparatif antar desa, serta analisis sosiologis terhadap perilaku dan motivasi aparatur guna merumuskan model pengelolaan SDM yang adaptif dan kontekstual di tingkat pemerintahan desa..

5. REFERENSI

- Adila, N., & Mahendra Putri, L. D. (2024). Digitalisasi Tata Kelola SDM Aparatur di Indonesia. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.2125>
- Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Bogor. *Matra Pembaruan*, 2(3), 149–160. <https://doi.org/10.21787/mp.2.3.2018.149-160>
- Astini, Y., Fauzi, A. K., & Widowati. (2019). Determinan yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan keuangan desa. *Valid Jurnal Ilmiah*, 16(1), 29.
- Candra W, A., & Maulana, A. (2023). Kinerja SDM Aparatur Melalui Pelayanan Administrasi di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i3.128>
- Fitria, N., & Wibisono, N. (2020). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *JAAP (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 85. <https://doi.org/10.33021/jaaf.v3i2.808>
- H. Karim, S. A., Lahay, M., Monoarfa, Z., Adam, R. P., & S, S. (2020). PENGARUH KOMPETENSI APARAT DESA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PARTISIPASI MASYARAKAT TERHADAP KEBERHASILAN PENGELOLAAN KEUANGAN

- DESA (Studi Kasus Desa Buntongi Kec.Ampana Kota Kab.Tojo Una Una). *Agribusiness Journal*, 13(2), 18–24. <https://doi.org/10.15408/aj.v13i2.13947>
- Irawaty, T., Wulandari, W., Rohayatin, T., & Fujilestar, N. A. (2023). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan E-Government Di Desa Wantilan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI*, 7(1), 181–190. <https://doi.org/10.35326/pkm.v7i1.2909>
- Noholo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Prinsip Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Suwawa Selatan. *Jambura Accounting Review*, 2(1), 66–75. <https://doi.org/10.37905/jar.v2i1.28>
- Ridena, S., Meylidl, K., & Yuliani, D. P. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat. *Jurnal Perlindungan Masyarakat Bestuur Praesidium*, 01(2), 12–23.
- Rivan, A., & Maksum I. (2019). Penerapan Sistem Keuangan Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa Application of Village Financial System in Village Financial Management. *Public Administration Journal*, 9(2), 92–100.
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Choiriyah, I. U. (2021). Pengembangan kapasitas SDM aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di desa kenongo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 32–41.
- Satria, A., Rosnani, T., Pasca, P., Magister, S., Untan, M., Magister, P., Untan, M., & Desa, P. (2021). Pemberdayaan SDM Aparatur Pemerintahan Desa. *Untan*, 1–11.
- Setiawan, A., & Hamidah. (2022). Effect of The Human Resource Competency, Individual Morality and Internal Control System of Fraud Prevention of Village Fund Based on The Perspective of The Village Aparature. *Karimah Tauhid*, 1(1), 115–134.
- Setiawan, A., Wulandari, W., & Munawaroh, S. (2022). Kemampuan Aparatur Pemerintah Desa Dalam. *Jurnal Moderat*, 8(6), 171–183.
- Widodo, S., & Cahyaningrum, N. P. (2023). Determinan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 41–56. <https://doi.org/10.17509/jrak.v11i1.47621>
- Zaman, N., Octo, C. W., Dhora, S. T., Yuliaty, F., & Prasetyo, I. (2022). Manajemen Sdm Perangkat Desa Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Umkm Di Indonesia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 107–115. <https://doi.org/10.15575/jim.v3i2.22728>