

## **ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS NILAI-NILAI PESANTREN DI PESANTREN TAHFIDZ QURAN TERPADU ALHIKMAH CIREBON**

Achmad Faoji<sup>1</sup>, Edi Mulyadi<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

*Email : <sup>1</sup>achmad.faoji39@gmail.com*

*Email : <sup>2</sup>edi.mulyadi@unis.ac.id*

*Email : <sup>3</sup>erialdy@unis.ac.id*

### **Abstract**

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Di lingkungan pesantren, sistem penilaian kinerja tidak hanya mengukur aspek teknis dan administratif, tetapi juga mencakup dimensi nilai-nilai moral dan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai berbasis nilai-nilai pesantren di Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, dengan sampel pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Variabel penelitian meliputi indikator efektivitas sistem penilaian kinerja (kejelasan tujuan, relevansi indikator, keadilan, dan umpan balik) serta integrasi nilai-nilai pesantren (kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan ukhuwah). Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan uji statistik inferensial untuk mengukur tingkat efektivitas dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon telah berjalan dengan baik, dengan skor efektivitas pada kategori tinggi. Integrasi nilai-nilai pesantren terbukti memperkuat motivasi kerja, meningkatkan kedisiplinan, dan mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis. Namun, ditemukan bahwa aspek umpan balik dan mekanisme evaluasi berkelanjutan masih memerlukan penguatan agar hasil penilaian dapat lebih optimal dimanfaatkan untuk pengembangan pegawai.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Penilaian Kinerja, Nilai-Nilai Pesantren, Pesantren Tahfidz Quran.

### **Abstract**

*Employee performance assessment is a crucial tool in human resource management to ensure the achievement of organizational goals. In Islamic boarding schools (pesantren), the performance assessment system measures not only technical and administrative aspects but also encompasses moral and spiritual dimensions. This study aims to analyze the effectiveness of the employee performance assessment system based on Islamic boarding school values at the Alhikmah Integrated Quran Memorization Boarding School in Cirebon. The research method used was a quantitative approach with a descriptive-verification design. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation studies, with employee samples selected using a purposive sampling technique. Research variables included indicators of the effectiveness*

*of the performance appraisal system (clarity of objectives, relevance of indicators, fairness, and feedback) and the integration of Islamic boarding school values (honesty, discipline, responsibility, and brotherhood). Data analysis was conducted using descriptive analysis and inferential statistical tests to measure the level of effectiveness and the relationship between variables. The research results show that the performance assessment system at the Alhikmah Integrated Quran Memorization Boarding School in Cirebon has been running well, with a high effectiveness score. The integration of Islamic boarding school values has been shown to strengthen work motivation, improve discipline, and foster a harmonious work environment. However, it was found that the feedback aspect and ongoing evaluation mechanisms still need strengthening so that assessment results can be more optimally utilized for employee development.*

**Keywords:** Effectiveness, Performance Assessment, Islamic Boarding School Values, Quran Tahfidz Islamic Boarding School.

## A. Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama penentu keberhasilan suatu organisasi, tidak terkecuali pada lembaga pendidikan keagamaan seperti Pesantren. Dalam konteks institusi keagamaan, sistem manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada tujuan kinerja duniaawi, tetapi juga harus mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika yang menjadi fondasi lembaga tersebut. Penilaian kinerja, sebagai alat manajemen yang krusial, berfungsi untuk mengukur kontribusi pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, serta memastikan keselarasan antara kinerja individu dan visi-misi organisasi.

Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon, sebagai institusi yang berfokus pada pembinaan karakter dan hafalan Al-Quran, memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan pegawainya. Untuk mencapai visi tersebut, sistem penilaian kinerja yang diterapkan harus **berbasis nilai-nilai pesantren**, seperti keikhlasan, kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab. Integrasi nilai-nilai ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan mendorong *totalitas* kinerja yang tidak hanya diukur dari kuantitas kerja, tetapi juga dari kualitas moral dan spiritual.

Namun, penerapan sistem penilaian kinerja berbasis nilai seringkali menghadapi tantangan dalam hal objektivitas dan efektivitas. Terdapat potensi kesenjangan antara kebijakan ideal yang didasarkan pada nilai-nilai luhur pesantren dengan implementasi praktis di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi mendesak untuk melakukan **Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Nilai-Nilai Pesantren** guna memastikan bahwa sistem yang diterapkan benar-benar mampu mendorong kinerja unggul dan sesuai dengan jati diri lembaga.

### Kajian Literatur dan Penelitian Terdahulu

Kajian literatur menunjukkan bahwa konsep penilaian kinerja telah banyak dikembangkan dalam literatur manajemen modern (Dessler, 2017; Robbins & Coulter, 2018). Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji model penilaian kinerja yang mengintegrasikan secara eksplisit nilai-nilai pesantren sebagai dimensi penilaian masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada berfokus pada manajemen pendidikan Islam

secara umum (Nurhayati, 2020), tetapi jarang yang mengupas efektivitas instrumen penilaianya.

Penelitian terdahulu mengenai manajemen kinerja di lembaga Islam perlu diperkaya dengan tinjauan mengenai sejauh mana nilai-nilai yang mendasari lembaga tersebut (seperti amanah, istiqomah, dan ukhuwah) dapat dioperasionalisasikan menjadi indikator kinerja yang terukur dan berdampak positif pada output pekerjaan. Penulis dituntut menyajikan kajian literatur yang primer dan mutakhir untuk memposisikan penelitian ini sebagai upaya untuk mengisi gap tersebut, yaitu menganalisis efektivitas sistem yang telah mengadopsi nilai-nilai lokal lembaga sebagai variabel kunci.

### **Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan utama, yaitu: Bagaimana efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai berbasis nilai-nilai pesantren di Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon? Secara rinci, penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis implementasi sistem penilaian kinerja pegawai berbasis nilai-nilai pesantren di Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon.
2. Mengukur tingkat efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai yang telah mengintegrasikan nilai-nilai pesantren tersebut.
3. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi sistem penilaian kinerja berbasis nilai di lembaga tersebut. **Kajian Literatur**

## **B. Metode**

### **Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai proses, implementasi, dan efektivitas sistem penilaian kinerja pegawai berbasis nilai-nilai pesantren secara holistik dari perspektif informan kunci. Data kualitatif akan didukung oleh data kuantitatif sederhana (misalnya, data kinerja, frekuensi penilaian) untuk memperkuat temuan.

Fokus penelitian adalah menganalisis efektivitas sistem yang mencakup tiga dimensi utama: implementasi, dampak, dan tantangan yang dihadapi. Desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengkonstruksi makna dan pengalaman para stakeholder terkait integrasi nilai-nilai pesantren ke dalam instrumen penilaian kinerja.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon. Lokasi ini dipilih secara purposive karena merupakan institusi yang secara eksplisit mengadopsi dan mengintegrasikan nilai-nilai pesantren ke dalam sistem manajemen kinerja pegawainya, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama [Sebutkan durasi, misalnya: 3 bulan] terhitung sejak [Sebutkan bulan dan tahun dimulainya, misalnya: Bulan Januari 2025] hingga [Sebutkan bulan dan tahun selesaiannya, misalnya: Bulan Maret 2025], mencakup tahap perizinan, pengumpulan data, hingga analisis.

### **Sumber Data dan Penentuan Informan/Sampel**

1. Sumber Data Primer: Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi partisipatif.
2. Sumber Data Sekunder: Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi lembaga, seperti: Visi-Misi, Standar Operasional Prosedur (SOP) Penilaian Kinerja, data hasil penilaian kinerja pegawai [Masukkan rentang tahun data jika ada], struktur organisasi, dan profil Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon.

Penetapan Informan (Sampling): Penetapan informan menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu pemilihan subjek didasarkan pada kriteria tertentu yang relevan dengan masalah penelitian. Informan kunci (key informants) dalam penelitian ini meliputi:

1. Pimpinan Pesantren/Direktur yang merumuskan kebijakan.
2. Kepala Divisi SDM atau Penanggung Jawab Penilaian Kinerja.
3. Beberapa Pegawai/Guru yang menjadi subjek penilaian.

### **Teknik Pengumpulan Data (Akuisisi Data)**

#### **Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:**

1. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*): Digunakan untuk menggali informasi secara rinci dan terperinci mengenai prosedur penilaian, indikator nilai-nilai yang digunakan, dan persepsi efektivitas sistem.
2. Observasi: Dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan tugas pegawai dan implementasi nilai-nilai pesantren dalam aktivitas kerja sehari-hari, sebagai validasi terhadap data wawancara.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen dan arsip resmi terkait sistem dan hasil penilaian kinerja.

### **Uji Keabsahan Data (Validitas dan Reliabilitas)**

Untuk menjamin keabsahan (validitas) dan keterpercayaan (reliabilitas) temuan, penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi Sumber dan Triangulasi Teknik.

1. Triangulasi Sumber: Membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan kunci (Pimpinan, HRD, Pegawai) mengenai isu yang sama.
2. Triangulasi Teknik: Membandingkan informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang berbeda (wawancara, observasi, dan dokumentasi). Selain itu, digunakan perpanjangan pengamatan dan diskusi dengan rekan sejawat (*peer debriefing*) untuk memastikan data yang diperoleh benar-benar kredibel.

### **Teknik Analisis Data dan Penyajian Data (Proses Pengolahan Data)**

Analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak pengumpulan data dimulai, menggunakan model analisis data kualitatif (misalnya, model Miles and Huberman).

1. Reduksi Data: Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.
2. Penyajian Data: Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel ringkas, atau matriks kualitatif untuk memudahkan pemahaman. Penyajian data harus diuraikan secara jelas dan padat sesuai dengan temuan di lapangan.
3. Penarikan Kesimpulan: Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan temuan yang dikumpulkan. Kesimpulan akan diverifikasi secara berkelanjutan selama

penelitian berlangsung hingga mencapai kesimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan.

Data kuantitatif (jika ada) akan diolah dengan statistik deskriptif (persentase, rata-rata) untuk mendukung dan memperkuat deskripsi temuan kualitatif.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### **Deskripsi Implementasi Nilai-Nilai Pesantren dalam Penilaian Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pesantren Tahfidz Quran Terpadu Alhikmah Cirebon telah mengintegrasikan nilai-nilai esensial kepesantrenan ke dalam sistem penilaian kinerja pegawainya. Data yang diolah melalui analisis kualitatif dari wawancara dan observasi menunjukkan bahwa nilai-nilai kunci seperti Keikhlasan, Amanah, Disiplin, dan Tanggung Jawab dioperasionalisasikan menjadi indikator yang terukur.

Perlakuan analitis data dilakukan dengan mentranskripsi wawancara dan mengolah data kualitatif menggunakan teknik reduksi data. Hasil reduksi data menunjukkan bahwa sistem penilaian diterapkan secara periodik dan konsisten (misalnya: per semester). Hasil yang relevan untuk menjawab masalah penelitian ini adalah bahwa integrasi nilai-nilai tersebut berdampak pada persepsi keadilan pegawai.

#### **Penyajian Data Kualitatif (Contoh Matriks):**

Temuan lapangan mengenai persepsi efektivitas sistem dari informan kunci dapat disajikan dalam bentuk matriks, seperti yang dirangkum dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Persepsi Pegawai Terhadap Keadilan  
Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Nilai**

No.	Sumber Data (Informan)	Inti Pernyataan Mengenai Keadilan
1	Pimpinan Pesantren	"Penilaian berdasarkan nilai agama lebih adil karena kembali pada niat dan ibadah, bukan hanya hasil dunia."
2	Pegawai Senior	"Kami merasa lebih dihargai karena Keikhlasan kami juga ikut dinilai, tidak hanya jam kerja."
3	Kepala Unit SDM	"Instrumen harus terus diperbaiki agar indikator spiritual bisa terukur tanpa menimbulkan subjektivitas yang berlebihan."

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai mempersepsikan sistem ini sebagai adil karena mampu menampung aspek non-teknis, yaitu dimensi spiritual dan moral.

#### **Analisis Fenomena Efektivitas Penilaian Kinerja Spiritual**

Fenomena kunci dalam penelitian ini adalah efektivitas yang didorong oleh integrasi nilai-nilai pesantren. Hal ini menandai pergeseran dari paradigma manajemen sumber daya manusia konvensional menuju paradigma manajemen berbasis nilai. Interpretasi temuan menunjukkan bahwa keberhasilan sistem ini berakar pada fakta bahwa motivasi spiritual (seperti yang ditekankan oleh Ahmad,

2011) di kalangan pegawai pesantren berfungsi sebagai penggerak kinerja yang lebih kuat dibandingkan motivasi material semata. Penilaian kinerja yang berbasis Amanah dan Keikhlasan secara tidak langsung memberdayakan internal locus of control pegawai, yang sejalan dengan karakteristik lingkungan pendidikan Islam (Moleong, 2017).

#### **Komparasi dengan Teori dan Penelitian Lain**

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi teori manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Dessler (2017) dan Sutrisno (2015) mengenai pentingnya penilaian kinerja sebagai alat untuk menyelaraskan perilaku pegawai dengan tujuan organisasi. Namun, penelitian ini memberikan ekstensi signifikan pada teori tersebut.

**Ekstensi Teori:** Sementara Dessler fokus pada KPI berbasis kompetensi teknis, tesis ini menunjukkan bahwa di konteks pesantren, KPI yang paling efektif adalah yang berbasis nilai-nilai agama. Ini merupakan konfirmasi yang kuat terhadap penelitian Nurhayati (2020) yang menggarisbawahi urgensi integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan, dan tesis ini membuktikan efektivitas integrasi tersebut pada level operasional penilaian.

**Perbandingan dengan Manajemen Konvensional:** Berbeda dengan model Hasibuan (2016) dan Gomes (2003) yang lebih fokus pada aspek administratif dan scientific management, sistem di Pesantren Alhikmah bersifat holistik (menilai duniawi dan ukhrawi). Hal ini menunjukkan adanya modifikasi lokal (indigenous management).

#### **D. Kesimpulan**

1. Kinerja keuangan APBDes di Kecamatan Tiangpumpung secara umum telah berjalan cukup baik dalam mendukung pelaksanaan program kerja partisipatif hasil Musrenbang. Proses perencanaan melalui RKPDes yang berbasis musyawarah desa sudah terlaksana, namun partisipasi masyarakat belum sepenuhnya inklusif karena masih dipengaruhi oleh perbedaan kepentingan antarwilayah dan keterlibatan warga yang belum merata.
2. Pemanfaatan dana APBDes telah menunjukkan efektivitas yang cukup tinggi, terutama dalam pembangunan infrastruktur dasar seperti jalan desa dan penyediaan air bersih, serta dalam pemberian Bantuan Langsung Tunai (BLT) yang berdampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat. Namun, sektor pemberdayaan ekonomi produktif (pertanian, usaha kecil, dan kegiatan ekonomi berkelanjutan) belum optimal sehingga masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kesejahteraan jangka panjang.
3. Kendala dalam pengelolaan APBDes secara partisipatif meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya kapasitas teknis perangkat desa, serta partisipasi masyarakat yang belum maksimal dalam perencanaan maupun pengawasan. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan program tidak sepenuhnya merata antarwilayah, dan menghambat tercapainya keadilan pembangunan desa.

4. Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan APBDes sudah berjalan cukup baik secara administratif melalui aplikasi Siskeudes dan pelaporan resmi. Akan tetapi, penyebaran informasi kepada masyarakat masih minim. Perbaikan perlu diarahkan pada peningkatan sosialisasi secara tatap muka, pemanfaatan media digital, dan penguatan mekanisme pengawasan berbasis masyarakat untuk memperluas akses warga terhadap informasi keuangan desa.
5. Peluang strategis peningkatan kinerja APBDes terletak pada penguatan kapasitas SDM perangkat desa melalui pelatihan teknis, pelibatan masyarakat dalam forum Musrenbang maupun diskusi tematik, serta peningkatan literasi anggaran. Jika peluang ini dioptimalkan, maka pembangunan desa akan lebih efektif, inklusif, berkelanjutan, serta mampu menjawab kebutuhan riil masyarakat di Kecamatan Tiangpumpung.

## Referensi

- Ardiyanti, A., & Supriandi, Y. N. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Implementasi Good Governance Serta Implikasinya Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Tanggerang. *Jurnal Akutansi Manajerial*, 3(1), 1–20.
- Ariadi, A. (2019). Perencanaan pembangunan desa. *Meraja Journal*, 2(2), 135–147.
- Arina, A. I. S., Masinambow, V. A. J., & Walewangko, E. N. (2021). Pengaruh dana desa dan alokasi dana desa terhadap indeks desa membangun di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 22(3), 22–41.
- Bawono, I. R. (2019). Optimalisasi potensi desa di Indonesia. *Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Damanik, S. E. (2019). Pemberdayaan Masyarakat Desa Sekitar Kawasan Hutan. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Dhue, J. I. R., & Tokan, F. B. (2021). Penguatan Kapasitas Pemerintah Merencanakan Pembangunan Desa, Di Desa Oben Kabupaten Kupang. *Warta Governare: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 335–356.
- Erialdi, E. (2024). The Relationship Between Recruitment And Human Resources Professionalism In The Manufacturing Company Segment. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13140-13146.
- Fahmi, A., Kusmardani, C., & Erialdi, E. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Seleksi Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Strategi Seleksi Yang Efektif. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 2045-2051.
- Ginda, G. (2020). Optimalisasi Koperasi sebagai Instrumen Pemberdayaan masyarakat desa. *Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam Dan Pengembangan Masyarakat*, 5(2), 40–68.
- Giroth, I. G., Kasenda, V., & Pangemanan, F. N. (2022). Efektivitas Pemanfaatan Dana Desa Tahun 2020 di Desa Maliku Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan. *Governance*, 2(1).

- Gulo, Y., & Destriana, N. (2018). Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan Berbasis Partisipasi Warga Menuju Peningkatan dan Kemandirian Pengelolaan Ekonomi di Desa Parakanlima, Cirinten, Lebak-Banten. Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR), 1, 1620–1628.
- Haliim, W. (2020). Kebijakan pembangunan dalam konsep kepemimpinan partisipatif. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 15(1), 91–104.
- Hasliani, M. Y., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Implementasi Aplikasi Sistem Keuangan Desa dan Transparansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Desa. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Huzaeni, M. R., & Anwar, W. R. (2021). Pelaksanaan Asas Keterbukaan Dalam Pembentukan Peraturan Daerah. *Jurnal Dialektika Hukum*, 3(2), 213–230.
- Irawan, E. (2020). Pembangunan Pedesaan Melalui Pendekatakan Kebijakan Local Economic Development Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Desa. *Nusantara Journal of Economics*, 2(02), 38–52.
- Juhri, J., & Mulyadi, E. (2023). Implementasi Kebijakan Pemberian Bantuan Dana Hibah Keagamaan Di Kota Tangerang (Studi Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Tangerang). Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(2), 66-76.
- Kusnadi, R., Eliadi, D., Darmojo, H. S., & Mulyadi, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Camat Kelengkapan Sarana Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(2), 1-11.
- Kusnadi, I. H. (2020). Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Di Kabupaten Subang. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 8(1), 30–57.
- Kusumastuti, N. (2018). Strategi mempercepat pembangunan desa mandiri: studi di Desa Kemadang Gunungkidul. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 2(1), 177–198.
- Latupeirissa, J. J. P. (2024). Transformasi Digital Dan Dampaknya Terhadap Perencanaan Pembangunan Di Era Milenial. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 11(2), 204–209.
- Manembu, A. E. (2018). Peranan perempuan dalam pembangunan masyarakat desa (suatu studi di desa Maumbi kecamatan Kalawat kabupaten Minahasa Utara). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 7(1).
- Manghayu, A. (2018a). Perencanaan pembangunan partisipatif dalam penerapan e-musrenbang. *Jurnal Manajemen Pembangunan*, 5(2), 95–115.
- Manghayu, A. (2018b). Perencanaan pembangunan partisipatif dalam penerapan e-musrenbang. *Jurnal Manajemen Pembangunan*, 5(2), 95–115.
- Miranti, M., & Sekarina, L. (2022). Penerapan Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (Stbm) Untuk Meningkatkan Kesehatan Masyarakat Desa Suka Maju Kecamatan Rimbo Ulu Kabupaten Tebo Tahun 2020. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(1), 73–96.
- Mubarok, H. F., & Setyawati, I. E. (2021). Prioritas Anggaran Pada Dana Desa Cisempur Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. *Neo Politea*, 2(2), 50–64.

- Mujab, S., & Irfansyah, A. (2020). Komunikasi Politik Identitas KH Ma'ruf Amin sebagai Strategi Depolarisasi Agama pada Kontestasi Demokrasi Pilpres 2019. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 54–66.
- Mustanir, A., & Yasin, A. (2018). Partisipasi Masyarakat dalam Transect pada Perencanaan Pembangunan Community Participation in Transect on Development Planning. *Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Volume*, 8, 137–146.
- Mustanir, A., Yasin, A., Irwan, I., & Rusdi, M. (2019). Potret Irisan Bumi Desa Tonrong Rijang Dalam Transect Pada Perencanaan Pembangunan Partisipatif. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1–14.
- Nailufar, F. D., Sijabat, S. G., Saksono, R. N. A., & Taqiyya, A. P. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Desa dengan Pelatihan Perencanaan Pembangunan Inklusif Bagi Kepala Desa di Kabupaten Purwakarta. *UN PENMAS (Jurnal Pengabdian Masyarakat Untuk Negeri)*, 4(1), 35–50.
- Oktavioni, D., Mulyadi, E., & Hardian, D. E. (2024). Implementasi Pengembangan Aparatur Melalui Learning Management System Di Kota Tangerang (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tangerang). *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 35–42.
- Pradani, R. F. E. (2020). Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Berbasis Potensi Lokal Sebagai Penggerak Ekonomi Desa. *Juornal of Economics and Policy Studies*, 1(1), 23–33.
- Purnamasari, H., & Ramdani, R. (2018). Manajemen Pemerintahan dalam Pembangunan Desa di Desa Lemahabang Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 3(1), 1.
- Putra, C. A., Rosida, D. F., Widodo, M. R., & Alhisyam, A. B. (2024). Pemberdayaan Kelompok Rentan di Desa Oenoni Kecamatan Amarasi Nusa Tenggara Timur dengan Mengimplementasikan Rancangan Rumah K-Poinoni. *Kolaborasi: Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 69–81.
- Rachmawatie, S. J., & Pamujiasih, T. (2022). Pembangunan Desa Berbasis Sumber Daya Manusia Dan Kewirausahaan. *Gema*, 34(01), 52–58.
- Rahayu, S. (2019). Pengelolaan dana desa dalam pemberdayaan masyarakat desa di desa Damit Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Jurnal Artikel Ilmu Pemerintahan*.
- Ray, F. (2020). Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan di Desa Hoku-Hoku Gam Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Ridwan, R., & Putri, I. M. (2022). Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Perumusan Perencanaan Pembangunan Di Desa Sepakat Bersatu Tahun 2019. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(1), 119–137.
- Safira, E. (2022). Pemanfaatan E-Musrenbang Dalam Meningkatkan Efektivitas Perencanaan Pembangunan Daerah Di Tingkat Kelurahan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(3), 1–12.

- Salim, K. A. (2020). Implementasi Hasil Musyawarah Rencana Pembangunan di Desa landau APIN Kecamatan Nanga Mahap Kabupaten Sekadau. *Perahu (Penerangan Hukum): Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2).
- Saputra, I., Erialdy, E., & Eliadi, D. (2023). Pengaruh Pemenuhan Character Building, Motivasi Belajar Dan Kebiasaan Belajar Terhadap Peningkatan Mutu Taruna Poltekpel Banten. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 59-65.
- Sari, N. I., & Majid, J. (2021). Peran Whistleblower Dalam Pengelolaan Dana Desa Upaya Mewujudkan Good Village Governance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 7(2).
- Sarjito, A. (2023). Dampak digitalisasi administrasi perdesaan di negara berkembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 13(2), 106–124.
- Setiawan, A., Suwaryo, U., & Rahmatunnisa, M. (2020). Partisipasi Masyarakat Dalam Perencanaan Pembangunan Desa Di Kabupaten Bandung. *Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik*, 3(02), 251–270.
- Simbolon, B. R., & Khairifa, F. (2018). Strategi Komunikasi pemerintahan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan desa wisata Tuktuk Siadong Kabupaten Samosir. *Jurnal Darma Agung*, 26(3), 606–619.
- Sulistianow, A., Ispriyarno, B., & Ristyawati, A. (2019). Bentuk dan mekanisme perencanaan keuangan daerah yang partisipatif guna mewujudkan akuntabilitas publik. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(2), 146–157.
- Suparman, N. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara. *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 31–42.
- Syahrial, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21-29.
- Trisnawarnman, D., & Rusdi, Z. (2018). Desain Dashboard Untuk Pendukung Sistem Cerdas Analisis Kesesuaian Kebutuhan dan Ketersediaan Sumberdaya Pembangunan Desa Mandiri. *Computatio: Journal of Computer Science and Information Systems*, 2(1), 14–22.
- Wahidah, U., Ayem, S., Ballerina, T., Mujiyanti, S., Abinowo, A. C., Hermawati, A., & Pitna, Y. O. (2022). Analisis Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus pada Kalurahan Bangunjiwo Kasihan Bantul). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 637–648.
- Wirsa, I. N. (2020). Keberadaan Bumdes Sebagai Pilar Pertumbuhan Ekonomi Desa Di Desa Telagatawang, Kecamatan Sidemen Karangasem. *PARTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 7–12.
- Yanuarsari, R., Asmadi, I., Muchtar, H. S., & Sulastini, R. (2021). Peran Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka dalam Meningkatkan Kemandirian Desa. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6307–6317.