

Analisis Implementasi Kebijakan Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah Bagi OPD di Kabupaten Majalengka

Popi Fauziyah

Universitas Majalengka, Majalengka/Indonesia

*inipopifauziyah@gmail.com

ABSTRACT

Transparent and accountable regional financial management is a fundamental pillar in realizing good governance. In Majalengka Regency, financial management training was conducted to improve the competencies of OPD treasurers, particularly in adapting to the implementation of the Regional Government Information System (SIPD) as part of a digital transformation initiative. This study aims to analyze the implementation of the training program, including its planning, execution, and evaluation stages, as well as to assess its contribution to enhancing the treasurers' competence in budget management.

This research employs a descriptive qualitative approach, using George C. Edwards III's public policy implementation theory as the analytical framework, which includes the aspects of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The findings reveal that the training has positively influenced technical understanding and adaptation to new regulations. However, several challenges remain, such as limited training duration, inadequate technological proficiency, and suboptimal post-training monitoring. This study contributes to the development of public policy implementation theory and human resource management in the public sector and highlights the need for continuous evaluation to ensure that training leads to more significant competency improvements.

Keywords: Policy Implementation, Training, Regional Finance, SIPD, Competence.

ABSTRAK

Pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel merupakan fondasi penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Di Kabupaten Majalengka, pelatihan pengelolaan keuangan daerah diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi bendahara OPD, khususnya dalam menghadapi penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) sebagai bentuk transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pelatihan tersebut, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta mengukur kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi bendahara dalam pengelolaan anggaran.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edwards III sebagai kerangka analisis, yang mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dalam hal peningkatan pemahaman teknis dan adaptasi terhadap regulasi baru. Namun demikian, beberapa kendala masih ditemukan, seperti keterbatasan waktu pelatihan, kurangnya penguasaan teknologi, dan kurang optimalnya monitoring pascapelatihan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori implementasi kebijakan publik dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menyarankan perlunya evaluasi berkelanjutan agar pelatihan dapat menghasilkan perubahan kompetensi yang lebih signif

Kata-kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Pelatihan, Keuangan Daerah

Korespondensi: Popi Fauziyah. Universitas Majalengka, Jl.KH Abdul Halim No. 103 Majalengka 45418 Kode Pos. No. HP, WhatsApp:081312185393 Email:inipopifauziyah@gmail.com

Submitted: Desember 2025 | **Accepted:** Desember 2025 | **Published:** Desember 2025
E-ISSN 3064-0679 | **Website:** <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/japri/>

PENDAHULUAN

Penelitian ini berdasarkan dari kondisi nyata di Kabupaten Majalengka, dimana pelatihan pengelolaan keuangan daerah telah diselenggarakan sebagai tanggapan terhadap penambahan regulasi dan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia perangkat daerah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Majalengka, kegiatan pelatihan ini dilaksanakan atas permintaan dari Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang melihat perlunya pembaruan pengetahuan bendahara atas adanya regulasi-regulasi baru, serta keterampilan dalam pengoperasian Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).

BKPSDM berperan sebagai pelaksana pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan tersebut selama lima hari, sementara peserta pelatihan berasal dari berbagai perangkat daerah, khususnya para bendahara pengeluaran dan bendahara penerimaan. Untuk mencapai tata kelola keuangan daerah yang efektif dan akuntabel, tidak hanya dibutuhkan pemahaman teknis, tetapi juga kompetensi yang melekat pada bendahara. Kompetensi disini mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap, hingga nilai pribadi yang melekat pada individu dan relevan dengan tuntutan pekerjaannya.

Permasalahan tersebut penting untuk dikaji secara lebih mendalam agar pemerintah daerah dapat memahami sejauh mana pelatihan tersebut telah diimplementasikan sesuai dengan tujuan awal. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif dipilih dalam penelitian ini untuk mengeksplorasi pengalaman para bendahara selama mengikuti pelatihan, memahami kendala yang mereka hadapi, serta menilai efektifitas implementasi kebijakan pelatihan dari perspektif pelaksana dan peserta.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan khususnya tentang manajemen keuangan publik. Selain itu, temuan penelitian ini dapat membantu pemerintah daerah dalam merancang dan menerapkan program pelatihan yang lebih efisien, yang dapat

meningkatkan kinerja bendahara dan kualitas pengelolaan keuangan daerah secara keseluruhan.

Mengidentifikasi dan mendeskripsikan implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka, meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan yang diberikan kepada para bendahara daerah.

Menganalisis kontribusi pelatihan pengelolaan keuangan daerah dalam peningkatan kompetensi bendahara, terutama dalam aspek penyusunan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban anggaran daerah sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Mengevaluasi dampak implementasi kebijakan pelatihan terhadap perbaikan tata kelola keuangan daerah, dengan meninjau sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan keuangan publik serta kualitas laporan keuangan daerah.

Dalam pengelolaan sektor publik administrasi publik menjadi landasan penting karena mencakup prinsip-prinsip organisasi, manajemen, dan pelayanan yang berfokus pada kepentingan umum. Menurut (Pasolong, 2010:5) dikutip dari buku Teori Administrasi Publik mendefinisikan “Administrasi Publik merupakan kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif”. Pendapat ini menekankan bahwa administrasi publik dalam aktivitas kolektif yang diatur untuk mencapai tujuan sosial, bukan hanya sekedar kegiatan teknis.

Sementara itu, definisi administrasi publik menurut (Chander dan Plano yang dikutip Keban 2004:3) dalam bukunya “Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan isu”, mengemukakan bahwa:

“Administrasi publik merupakan suatu proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, serta mengelola keputusan keputusan dalam kebijakan publik”.

Menurut Edward III dalam kadji (2015:47) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan bagian dari proses pembuatan keputusan seperti halnya tercermin dalam ketentuan undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif, keluarnya keputusan lembaga pengadilan, hingga penetapan standar regulasi dan berdampak langsung terhadap masyarakat dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan social

Sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia mencakup kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari manajemen secara umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang kajian penting dalam suatu organisasi, sebab permasalahan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan bahan baku, modal, peralatan, dan proses produksi semata, tetapi juga mencakup persoalan sumber daya manusia.

Pelatihan berasal dari kata “latih” yang berarti olah, pembelajaran untuk membiasakan atau memperoleh suatu kecakapan. Istilah “Pelatihan” mengacu kepada proses memperoleh pengetahuan dan keahlian tentang praktis dan kompetensi yang relevan. Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu sehingga dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 pasal 70 ayat (1) tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa setiap ASN memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Selanjutnya masih pada ayat (3), menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran per tahun. Hal ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Pasal 203 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur secara spesifik tentang pengembangan kompetensi melalui pelatihan, kursus, seminar, dan pendidikan lainnya.

Dalam konteks organisasi, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja karyawan, tetapi sebagai strategi untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang dinamis dalam lingkungan kerja. Pentingnya pelatihan bagi pegawai terletak pada kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru.

Harsuko Riniwati (2016:152) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keahlian, serta keterampilan individu, yang dilakukan saat atau setelah seseorang menduduki suatu jabatan tertentu. Menurut Sri Larasati (2018:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bentuk pendidikan dalam waktu singkat yang diselenggarakan secara sistematis dan terorganisir, dengan tujuan membekali tenaga kerja non-manajerial dengan pengetahuan serta

keterampilan teknis yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan tertentu. Lebih lanjut, menurut Gary Dessler dalam Sry Larasati (2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

On The Job Training merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan secara langsung di tempat kerja dan berlangsung selama jam kerja. Metode ini terbagi menjadi dua, yaitu *Informal On The Job* dan *Formal On The Job*. Pada metode informal, pelatihan dilakukan tanpa adanya pelatih resmi dari perusahaan, peserta belajar secara mandiri dengan meniru dan mengamati pekerjaan karyawan senior. Sementara itu, metode formal melibatkan pelatihan khusus yang biasanya merupakan pegawai senior berpengalaman, yang selain menjalankan tugas utamanya juga diberi tanggung jawab tambahan untuk membimbing peserta pelatihan selama proses kerja berlangsung

Off The Job Training merupakan bentuk pelatihan yang dilaksanakan di luar waktu dan lokasi kerja. *Off The Job Training* terdiri dari:

1. *Simulation* (simulasi), pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan alat atau mesin yang dirancang menyerupai kondisi kerja nyata. Lingkungan pelatihan ini merupakan tiruan dari situasi kerja sesungguhnya dan bertujuan untuk memberikan pengalaman yang mendekati kenyataan.

pengambilan keputusan yang realistis bagi peserta pelatihan, sehingga mereka dapat belajar dan berlatih secara aman sebelum terjun langsung ke situasi kerja yang sesungguhnya.

2. *Presentation Information* (presentasi informasi), kegiatan menyampaikan data, fakta, gagasan, atau pengetahuan kepada audiens dengan tujuan memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis, yang meliputi:

1. Seminar, dilakukan secara berkelompok berisi diskusi yang diawasi evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator melakukan penilaian terkait seminar yang dilakukan

2. Instruksi terprogram, merupakan presentasi berisikan informasi yang telah diprogramkan instruktur.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mendefinisikan pengelolaan keuangan daerah sebagai keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, serta pengawasan keuangan daerah. Menurut Halim

(2018:66) keuangan daerah merupakan seluruh hak dan kewajiban yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, yang dapat dinilai dengan uang meliputi segala bentuk kekayaan yang terkait dengan hak dan kewajiban daerah tersebut,

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena sosial tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Menurut Sugiyono (2019:16), metode kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan makna daripada generalisasi. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitian ini karena topik yang diangkat berkaitan dengan proses, interaksi, dan makna yang tidak dapat diukur dengan angka.

Dari data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara, gambar, catatan dari dokumentasi di lapangan, dan dokumen pendukung seperti peraturan. Peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai bagaimana pelatihan diselenggarakan, bagaimana peserta (bendahara daerah) merespons pelatihan tersebut, serta bagaimana pelatihan itu berkontribusi terhadap pemahaman dan penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) di Kabupaten Majalengka

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah spesifik dimana penelitian dilaksanakan dan data dikumpulkan guna memperoleh data yang akurat atau mendekati kebenaran. Peneliti memilih Kabupaten Majalengka sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu daerah yang sedang menjalani transformasi dalam tata kelola pemerintah, termasuk dalam sistem pelaporan keuangan berbasis teknologi, yaitu implementasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD). Pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang menyelenggarakan pelatihan pengelolaan keuangan bagi bendahara guna meningkatkan kapabilitas teknis dan manajerial dalam pengelolaan anggaran publik.

Dalam penelitian kualitatif perlu dibuat batasan masalah yang berisi fokus dan pokok permasalahan yang akan diteliti. Hal ini bertujuan untuk memperjelas dan mempertajam pembahasan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dideskripsikan, maka penelitian ini berfokus untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka, khususnya terkait dalam meningkatkan kompetensi bendahara daerah dalam menyusun, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan anggaran berbasis Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).

Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan merupakan pertimbangan utama dalam pengumpulan data, karena kualitas kriteria informan sangat bergantung pada kedalaman makna yang ingin digali dalam penelitian ini. Berdasarkan data awal yang dikumpulkan, pelatihan ini diselenggarakan dalam beberapa angkatan dan melibatkan puluhan peserta dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Majalengka, berikut ini daftar peserta yang telah mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan daerah:

Dalam pemilihan informan yang berhubungan dengan implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka, yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), peneliti menggunakan teknik sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti menentukan informan berdasarkan pertimbangan

Penyelenggara Pelatihan			
No	Nama	Jabatan	Unit Kerja
1	Ibu Eri Komarawati S.IP	Analisis Sumber Daya Manusia	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Peserta Pelatihan			
1	Mela Nurberliana, S.E	Bendahara	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2	Yusti Dwi Yani, A.Md	Bendahara	RSUD Majalengka
3	Nasihin	Bendahara	Kecamatan Panyingkiran
4	Kurniasih, S.M	Bendahara	Dinas Sosial
5	Sandy Risdiyana, A.Md.	Bendahara	Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Adapun jenis data yang penulis peroleh dalam penelitian lapangan ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif, diantaranya yaitu: 1) Data Primer Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para informan berupa informasi di lapangan, meliputi variabel penelitian yaitu kompetensi pada pelatihan pengelolaan keuangan daerah. 2) Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari laporan-laporan, buku-buku, catatan-catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti, Adapun Teknik pengumpulan data adalah dengan 1) Wawancara merupakan suatu proses pengumpulan informasi untuk keperluan penelitian yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan orang yang diwawancarai, baik dengan menggunakan pedoman wawancara maupun tanpa pedoman. 2). Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek dan situasi di lapangan menggunakan panca indra, guna memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung terhadap implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka 3) Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis dokumen tertulis, gambar, rekaman, arsip, atau data lain yang relevan dengan topik penelitian. Dengan

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data, fakta atau informasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi langsung, dokumentasi, dan studi keperpustakaan guna mendapatkan data yang jelas dan spesifik.

Adanya dokumentasi hasil penelitian dari wawancara dan observasi akan lebih dipercaya bila didukung dengan adanya gambar maupun rekaman. Dalam penelitian ini, dokumentasi diperoleh dengan mengumpulkan data tertulis, arsip maupun gambar-gambar yang berkaitan dengan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka.

4) Studi Keperpustakaan merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi, tesis, artikel, dan sumber lainnya yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan

1. Reduksi Data (*Data Reduction*) Dalam penelitian kualitatif ini, setelah data diperoleh dari hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi di lapangan maka dilakukan analisis terhadap data-data tersebut. Proses analisis data pada penelitian ini mencakup tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan keputusan/verifikasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengorganisasi data secara sistematis dan mendalam, sehingga sesuai dengan tujuan penelitian untuk memahami implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka secara komprehensif. Proses tersebut sebagai berikut: Reduksi data merupakan tahapan dalam penelitian yang bertujuan untuk memilih dan menyeleksi data yang relevan dan bermakna

2. Penyajian Data (*Data Display*) memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan, atau menjawab rumusan masalah penelitian. Proses ini kemudian disederhanakan dan disusun secara sistematis, dengan menjabarkan hal-hal penting hasil temuan beserta maknanya. Hanya data yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian yang dipertahankan, sementara data yang tidak relevan akan dieliminasi. Dengan kata lain, reduksi data berfungsi untuk menganalisis secara mendalam, mengelompokkan, mengarahkan fokus, membuang informasi yang tidak penting, serta menyusun data agar peneliti lebih mudah dalam menarik kesimpulan.

3. Penyajian data merupakan proses menampilkan informasi dalam bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan dari penyajian ini adalah untuk merangkum dan menggabungkan informasi agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi yang diteliti. Dengan penyajian yang tepat, peneliti dapat lebih mudah memahami informasi secara menyeluruh maupun secara terperinci. Oleh karena itu, peneliti perlu menyusun data dalam bentuk narasi, matriks, atau grafik agar informasi lebih mudah kuasai dan tidak membosankan.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan atau verifikasi dilakukan secara bertahap selama proses penelitian berlangsung, sebagaimana halnya dengan reduksi data. Ketika data yang dikumpulkan dirasa sudah cukup, peneliti mulai menyusun kesimpulan sementara. Setelah seluruh data terkumpul secara menyeluruh dan lengkap, barulah peneliti menetapkan kesimpulan akhir berdasarkan keseluruhan temuan yang telah dianalisis.

Keabsahan data dilakukan untuk menguji data dan memastikan bahwa penelitian tersebut benar-benar penelitian ilmiah. Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini, data yang dikumpulkan selalu

diuji untuk memastikan bahwa tidak ada informasi yang salah atau tidak relevan. Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu dilakukan uji keabsahan data. Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara, berbagai waktu dengan penjelasan sebagai berikut: Triangulasi Sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber, Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan pengelolaan keuangan daerah bagi bendahara perangkat daerah di Kabupaten Majalengka merupakan bagian dari program pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikelola oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di bawah koordinasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Majalengka. Bidang PSDM memiliki peran strategis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pelatihan ASN, baik dalam bentuk diklat teknis maupun fungsional. Pelatihan pengelolaan keuangan daerah yang menjadi fokus penelitian ini merupakan salah satu program pelatihan teknis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman bendahara terhadap regulasi dan sistem pelaporan keuangan terbaru, termasuk penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).

Pelatihan pengelolaan keuangan daerah yang menjadi fokus penelitian ini merupakan program peningkatan kompetensi bagi bendahara perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Majalengka. Pelatihan ini diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Majalengka, melalui bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), sebagai pelaksana teknis kegiatan pelatihan. Pelatihan ini dilaksanakan sebagai respons terhadap adanya perubahan regulasi terkait pengelolaan keuangan daerah, serta penyesuaian terhadap penggunaan aplikasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) yang mulai diterapkan di Kabupaten Majalengka pada tahun ini.

Pada bagian ini, penulis akan menyajikan hasil penelitian beserta pembahasannya, berdasarkan data yang diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung melalui metode wawancara, observasi, dokumentasi, serta berbagai sumber tertulis yang dikumpulkan selama proses penelitian berlangsung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan dari Edward III sebagaimana dikutip dalam buku *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik*.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting sebagai penghubung antara perencana kebijakan dengan pelaksana di lapangan. Keberhasilan suatu kebijakan atau program sangat ditentukan oleh kejelasan, konsistensi, dan efektivitas komunikasi antar pihak yang terlibat, termasuk penyampaian kebijakan, pelaksanaan teknis, serta sasaran program. Untuk memastikan tujuan tersebut tercapai, maka komunikasi antara penyelenggara, dan peserta itu sendiri menjadi unsur utama dalam pelaksanaan program.

Sosialisasi merupakan langkah awal dalam menyampaikan adanya program pelatihan kepada pihak-pihak yang menjadi sasaran kebijakan. Dalam konteks pelatihan pengelolaan keuangan daerah, sosialisasi sangat penting agar para peserta memiliki pemahaman awal mengenai tujuan, waktu, tempat dan bentuk pelatihan yang akan diikuti. Kejelasan dalam tahap ini menentukan kesiapan peserta dan efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Dalam hal ini, penulis pertama kali menanyakan komunikasi yang terjalin antara pelaksana kepada peserta pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Eri Komarawati S.IP selaku pelaksana pelatihan di bidang pengembangan sumber daya manusia terkait sosialisasi yang disampaikan bahwa “Bagaimana proses sosialisasi pelatihan ini dilakukan kepada calon peserta?”

Dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa sosialisasi dilakukan secara fleksibel, menyesuaikan kebutuhan. Selain melalui surat penugasan, BKPSDM juga berkoordinasi langsung dengan kepala bidang di tiap OPD agar informasi pelatihan bisa cepat tersampaikan dan menjangkau peserta yang tepat.

Setelah memperoleh informasi mengenai proses sosialisasi dari pihak pelaksana, penulis kemudian menggali pandangan untuk mengetahui bagaimana mereka menerima informasi tersebut dan menilai konsistensi antara materi yang disampaikan dengan pelaksana dilapangan kepada Ibu Mela Nurberliana, S.E., selaku peserta pelatihan yang

merupakan bendahara pengeluaran dengan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana Anda mengetahui dan mendapatkan informasi awal mengenai adanya pelatihan ini?”

“Saya mendapatkan informasi pelatihan ini dari surat penugasan yang diberikan oleh BKAD, jadi saya ditugaskan secara langsung untuk mengikuti pelatihannya yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Majalengka. Setelah itu saya diinformasikan oleh atasan langsung mengenai jadwal dan tempat pelatihannya.”

Hasil wawancara lain dengan Ibu Yusti Dwi Yani, A.Md. mengatakan hal serupa, yaitu: “Konsisten, informasi yang diberikan di awal pelatihan sesuai dengan pelaksanaannya.”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa informasi yang diberikan selama pelatihan dinilai konsisten dengan kondisi dilapangan. Materi pelatihan mencakup regulasi baru, teknis pembukuan, hingga pengenalan aplikasi SIPD, dan seluruhnya dianggap sesuai serta mendukung pelaksanaan tugas para bendahara di instansi masing-masing.

Ketersediaan sumber daya menjadi salah satu komponen penting yang memengaruhi keberhasilan suatu program atau kebijakan. Sumber daya yang dimaksud tidak hanya mencakup aspek finansial, namun juga meliputi ketersediaan tenaga pelatih yang kompeten, waktu yang cukup, sarana dan prasarana pelatihan, serta materi yang relevan dan mudah dipahami. Dalam hal pelatihan pengelolaan keuangan daerah bagi OPD di Kabupaten Majalengka, keberadaan sumber daya yang menjadi salah satu penentu apakah pelatihan tersebut dapat berjalan efektif dan berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi peserta. Untuk itu peneliti menggali pandangan dari peserta pelatihan mengenai kecukupan fasilitas, kelengkapan materi, serta kemampuan instruktur dalam mendukung kelancaran proses pelatihan

Materi pelatihan yang lengkap serta sarana dan fasilitas yang memadai merupakan aspek pendukung yang tidak kalah penting, tanpa kelengkapan materi dan dukungan fasilitas seperti media presentasi, perangkat pendukung (komputer atau laptop), maupun modul pelatihan, proses penyampaian pengetahuan menjadi kurang optimal. Peneliti menggali tanggapan peserta mengenai sejauh mana fasilitas dan materi yang disediakan mendukung kelancaran proses pelatihan. Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Eri Komarawati S.IP selaku pelaksana pelatihan dengan pertanyaan sebagai berikut: “Apakah

fasilitas, sarana, dan materi pelatihan yang disediakan sudah mencukupi dan sesuai kebutuhan peserta?”

“Kalau dari sudut pandang kami sebagai penyelenggara pelatihan sudah lebih dari cukup, kami menyediakan tempat yaitu di aula BKPSDM Kabupaten Majalengka, dan untuk daring pun saya rasa tidak ada kendala.”

Sependapat dengan yang disampaikan Ibu Kurniasih, S.M., selaku peserta, yaitu sebagai berikut:

“Kebetulan waktu pelatihan, setiap bendahara diharuskan menggunakan laptop masing-masing. Tapi saat praktik pengenalan aplikasi SIPD, hanya BKAD aja yang mencontohkan, sementara peserta lainnya hanya melihat aja. Jadi, laptop peserta sebenarnya hanya dipakai untuk membuka file pembelajaran mengenai tata keelola keuangan aja.”

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa secara umum peserta menilai materi pelatihan dan perangkat pendukung seperti laptop dan modul sudah cukup memadai. Peserta membawa laptop pribadi sesuai arahan dan modul disediakan dalam bentuk file digital sehingga dapat diakses kembali kapan saja. Namun, pemanfaatan fasilitas tersebut belum optimal, karena pada saat praktik pengenalan awal aplikasi SIPD hanya diperagakan oleh satu orang peserta dari instansi BKAD, sementara peserta lain hanya menyaksikan tanpa terlibat langsung. Sehingga proses pembelajaran menjadi kurang maksimal dan berpotensi mengurangi efektivitas pemahaman peserta terhadap penggunaan aplikasi tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Eri Komarawati S.IP selaku pelaksana pelatihan dengan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana pertimbangan dalam menentukan waktu pelaksanaan pelatihan, dan apakah waktu tersebut dinilai cukup efektif berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan?”

“Biasanya untuk satu jenis pelatihan itu kami adakan selama lima hari, dengan durasi sekitar 50 jam pelajaran (JP). Sepertinya waktu tersebut sudah cukup untuk menambah ilmu dan keterampilan bagi para peserta”

Untuk mengetahui apakah waktu pelatihan yang disediakan cukup untuk memahami seluruh materi secara maksimal peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Yusti Dwi Yani, A.Md., selaku peserta dengan pertanyaan sebagai berikut: “Apakah waktu pelatihan yang tersedia cukup untuk memahami materi pelatihan, termasuk penggunaan aplikasi SIPD?”

“Kurang untuk memahami dan mempelajari aplikasi SIPD, kalau untuk materi sendiri cukup karena bisa dipelajari sendiri, kalau aplikasi SIPD butuh waktu lebih untuk mempelajarinya.”

Disposisi merupakan faktor yang mencerminkan sikap, komitmen, dan kesiapan individu atau pelaksana kebijakan dalam menjalankan suatu program. Dalam konteks pelatihan pengelolaan keuangan daerah, disposisi peserta dapat dilihat dari antusiasme mereka dalam mengikuti pelatihan, sejauh mana mereka memaknai pentingnya materi yang diberikan, serta kemauan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dalam tugas sehari-hari. Sikap positif peserta sangat menentukan efektivitas implementasi kebijakan pelatihan. Jika peserta memiliki keinginan kuat untuk belajar dan menerapkan ilmu yang diperoleh,

Sikap peserta dalam menyikapi pelatihan merupakan indikator awal untuk menilai sejauh mana pelatihan diterima dan dipandang relevan dengan kebutuhan kerja mereka. Ketika peserta menyadari pentingnya pelatihan, maka mereka cenderung fokus, aktif, dan menyerap materi dengan baik. Pemahaman tentang pentingnya pelatihan juga mencerminkan kesiapan mental untuk berkembang dan memperbaiki kualitas pengelolaan keuangan di instansinya. Untuk mengetahui bagaimana sikap peserta terhadap pentingnya pelatihan ini, peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Yusti Dwi Yani, A.Md., selaku peserta dengan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana pandangan Anda terhadap pentingnya pelatihan pengelolaan keuangan daerah ini dalam pekerjaan Anda?” “Penting sekali, karena dengan pelatihan ini saya jadi tahu apa saja peraturan-peraturan yang berubah. Selain itu, pelatihan ini juga membuat pemahaman peserta menjadi sama dan pengetahuannya merata, jadi tidak ada kebingungan terkait aturan yang berlaku.”

Selain menurut Bapak Sandy Risdiyana, A.Md., Ibu Mela Nurberliana, S.E., selaku peserta pelatihan memberikan pendapatnya bahwa:

“Sangat penting, karena selama ini belum pernah ada pelatihan khusus bagi bendahara seperti ini sebelumnya. Pelatihan ini yang pertama kali saya ikuti yang secara khusus membahas pengelolaan keuangan daerah, termasuk SIPD. Dengan adanya pelatihan ini saya jadi lebih terarah dalam melaksanakan tugas saya dan menambah pengetahuan saya.”

Berdasarkan hasil wawancara, peserta pelatihan menganggap pelatihan pengelolaan keuangan daerah ini sangat penting. Mereka merasa pelatihan ini membantu dalam memahami perubahan regulasi, menyamakan persepsi antar bendahara, serta

memberikan arahan yang lebih jelas dalam menjalankan tugas. Pelatihan ini juga dinilai sebagai kesempatan pertama yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan kerja mereka.

Kesiapan untuk menerapkan hasil pelatihan di tempat kerja menjadi bukti nyata dari keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya mengikuti pelatihan secara formalitas, tetapi juga membawa pulang pemahaman dan keinginan untuk mengubah praktik kerja menjadi lebih baik. Kemampuan mengimplementasikan materi menunjukkan penyampaian pengetahuan yang berhasil dari pelatihan ke lingkungan kerja. Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Nasihin selaku peserta pelatihan dengan pertanyaan sebagai berikut: “Setelah pelatihan, apakah Anda merasa termotivasi dan mampu mengimplementasikan materi di tempat kerja?”

Hasil wawancara lainnya dengan Ibu Kurniasih, S.M., selaku peserta pelatihan menyatakan bahwa:

“Iya termotivasi, dan memang harus mampu menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, terutama dalam penggunaan aplikasi SIPD.”

Dari pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa para peserta merasa termotivasi dan lebih percaya diri dalam mengimplementasikan materi pelatihan di tempat kerja. Mereka menyatakan bahwa pelatihan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pelaporan dan pembukuan keuangan daerah, termasuk penggunaan aplikasi SIPD. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi benar-benar memberikan dampak positif terhadap kesiapan peserta dalam menjalankan tugasnya.

Inisiatif ini menunjukkan adanya penyerapan secara mendalam dari materi pelatihan serta kematangan sikap profesional peserta terhadap tantangan pekerjaan yang dihadapi. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti mewawancarai Ibu Mela Nurberliana, S.E., selaku peserta pelatihan dengan pertanyaan sebagai berikut: “Apakah Anda aktif mencari solusi saat mengalami kendala teknis setelah pelatihan?”

“Ketika ada kendala, saya langsung menghubungi pihak BKAD, dan nantinya BKAD akan memberi solusinya. Seperti waktu itu pernah terjadi kesalahan input pada sistem SIPD tetapi tidak bisa dihapus atau diperbaiki seperti sistem SIKD sebelumnya, maka dari pihak BKAD menyarankan untuk membuat laporan baru dan di beri saran untuk selalu fokus ketika menginput data di sistem SIPD.”

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Nasihin selaku peserta pelatihan yang menyatakan bahwa:

“Iya saya aktif mencari solusinya dengan cara bertanya ke pendamping di bagian keuangan di BKAD”

Selain itu, Ibu Yusti Dwi Yani, A.Md., selaku peserta menambahkan bahwa:

“Iya, saya aktif mencari solusi ketika ada kendala misalnya aplikasi SIPD yang sulit untuk dibuka, biasanya dengan cara berdiskusi dengan sesama bendahara di instansi lain atau langsung bertanya ke BKAD.”

Meskipun dimensi disposisi dalam model implementasi Edward III secara umum lebih berfokus pada sikap dan kesiapan aktor pelaksana lapangan, dalam hal ini peserta pelatihan. Namun dalam konteks pelatihan yang difasilitasi oleh lembaga pemerintah, sikap penyelenggara juga menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan implementasi. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk menggali pandangan dan sikap penyelenggara pelatihan terhadap peserta dan keberlangsungan kegiatan. Hasil wawancara dengan Ibu Eri Komarawati, S.IP., selaku pelaksana pelatihan di BKPSDM Kabupaten Majalengka menunjukkan adanya komitmen yang kuat terhadap pelaksanaan pelatihan dan hasilnya. Ketika ditanya mengenai harapan terhadap peserta, beliau menyatakan:

“Sebagai pihak penyelenggara, terutama kami di BKPSDM, berharap semua ASN, tidak hanya bendahara, dapat meningkatkan kompetensi dan keahliannya agar kinerjanya bisa dirasakan oleh instansinya masing-masing dan mampu mendukung pencapaian target organisasi. Untuk pelatihan keuangan ini, saya berharap para bendahara bisa mendapatkan pengetahuan yang merata terkait peraturan-peraturan baru, serta mampu mengoperasikan aplikasi-aplikasi penunjang pekerjaan mereka.”

Struktur birokrasi merupakan salah satu elemen penting dalam model implementasi kebijakan menurut Edward III. Struktur ini mencakup tata kelola organisasi, alur koordinasi, prosedur operasional, dan kejelasan tanggung jawab antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program atau kebijakan. Dalam hal pelatihan pengelolaan keuangan daerah, struktur birokrasi menjadi hal penting karena pelatihan melibatkan lebih dari satu instansi, mulai dari penyelenggara (BKPSDM), pengusul pelatihan (BKAD), hingga peserta yang berasal dari berbagai organisasi perangkat daerah (OPD). Keterlibatan banyak pihak tersebut memerlukan sistem birokrasi yang jelas, termasuk mekanisme pengusulan, penugasan peserta, dan koordinasi teknis selama pelatihan berlangsung. Apabila struktur birokrasi berjalan dengan baik, maka proses pelatihan dapat terlaksana secara efisien dan tepat sasaran.

Dalam pelaksanaan program pelatihan, kejelasan prosedur administratif atau alur pelaksanaan (SOP) sangat diperlukan guna memastikan bahwa kegiatan berjalan secara terstruktur, tidak tumpang tindih, dan tepat sasaran. Alur ini mencakup mekanisme pengusulan peserta, penugasan resmi, serta tata cara pendaftaran dan pelaksanaan teknis. Untuk mengetahui bagaimana prosedur administratif ini diterapkan dalam pelatihan pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Majalengka, penulis mewawancarai Ibu Eri Komarawati S.IP selaku pihak pelaksana dengan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana alur administrasi pendaftaran dan pelaksanaan pelatihan ini dirancang?”

“Kalau untuk administrasi pendaftaran, kita mengumpulkan data-data peserta dengan surat tugas dari perangkat daerah, tidak ada pendaftaran melalui aplikasi khusus.”

Untuk mengetahui bagaimana prosedur administratif dari sudut pandang peserta, peneliti mewawancarai Ibu Kurniasih, S.M., selaku peserta pelatihan dengan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimana alur atau prosedur untuk mendaftarkan dan mengikuti pelatihan ini? Apakah mudah diakses?”

“Kalau untuk prosedur pendaftaran, saya tidak mendaftar sendiri, tapi langsung mendapat surat tugas. Selama pelatihan, aksesnya cukup Pelatihan pengelolaan keuangan daerah melibatkan berbagai pihak, mulai dari penyelenggara pelatihan (BKPSDM), instansi pengusul seperti BKAD, hingga peserta yang berasal dari berbagai OPD. Oleh karena itu, koordinasi antar pihak terkait menjadi elemen penting agar tidak terjadi miskomunikasi ataupun ketidaksesuaian dalam proses pelatihan. Untuk mendalami hal tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Ibu Eri Komarawati S.IP selaku pelaksana pelatihan sebagai berikut: “Bagaimana bentuk koordinasi antara BKPSDM, OPD, dan peserta selama pelaksanaan pelatihan”

“Koordinasi dilakukan melalui surat penugasan resmi ke OPD, lalu informasi teknis pelatihan disampaikan langsung ke peserta lewat grup whatsapp. Selama pelatihan pendamping dan instruktur juga aktif memfasilitasi komunikasi jika ada kendala.” mudah karena ada grup WhatsApp yang digunakan untuk membagikan link Zoom Meeting. Tapi kadang ada kendala, seperti jaringan internet yang tidak stabil, jadi Zoom-nya suka ngelag.”

Struktur birokrasi merupakan salah satu elemen penting dalam model implementasi kebijakan menurut Edward III. Struktur ini mencakup tata kelola organisasi, alur koordinasi, prosedur operasional, dan kejelasan tanggung jawab antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program atau kebijakan. Dalam hal pelatihan pengelolaan keuangan daerah, struktur birokrasi menjadi hal penting karena pelatihan melibatkan lebih dari satu

instansi, mulai dari penyelenggara (BKPSDM), pengusul pelatihan (BKAD), hingga peserta yang berasal dari berbagai organisasi perangkat daerah (OPD). Keterlibatan banyak pihak tersebut memerlukan sistem birokrasi yang jelas, termasuk mekanisme pengusulan, penugasan peserta, dan koordinasi teknis selama pelatihan berlangsung. Apabila struktur birokrasi berjalan dengan baik, maka proses pelatihan dapat terlaksana secara efisien dan tepat sasaran.

SIMPULAN

Penelitian tentang implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah bagi OPD di Kabupaten Majalengka berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan di lapangan, melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan pengelolaan keuangan daerah bagi OPD di Kabupaten Majalengka telah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Dilihat dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, sesuai dengan model implementasi menurut George C. Edward III

Komunikasi pelatihan telah dilakukan melalui berbagai mekanisme seperti surat penugasan, grup Whatsapp, dan koordinasi antar instansi. Namun, masih ditemukan kendala teknis seperti gangguan jaringan selama pelatihan sesi daring.

Sumber daya yang disediakan relatif memadai, instruktur pelatihan dinilai kompeten dan komunikatif, dan materi pelatihan tersedia dalam bentuk file PDF. Namun, waktu pelatihan yang terbatas dan keterlibatan peserta dalam praktik langsung dinilai kurang cukup untuk menguasai aplikasi SIPD

Disposisi para pihak menunjukkan respons positif terhadap pelatihan. Peserta menunjukkan sikap positif terhadap pelatihan, termotivasi, dan berkeinginan kuat untuk menerapkan materi dalam pekerjaan. Mereka juga aktif mencari solusi ketika menghadapi kendala teknis. Dari pihak pelaksana, BKPSDM menunjukkan komitmen melalui komunikasi setelah pelatihan dan harapan peningkatan kinerja peserta secara berkelanjutan

Struktur birokrasi telah mendukung pelaksanaan melalui prosedur penugasan peserta yang jelas dan koordinasi antar instansi. Namun, evaluasi dan monitoring setelah pelatihan belum optimal, karena tidak ada tindak lanjut formal selain pelaksanaan *post-test*

di akhir kegiatan, sehingga dampak dari pelatihan terhadap kinerja peserta belum terukur secara kuantitatif

Bagi penyelenggara pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan melalui durasi pelatihan yang lebih panjang, khususnya hususnya untuk materi teknis seperti penggunaan aplikasi SIPD. Selain itu, praktik langsung bagi peserta perlu ditingkatkan agar pemahaman terhadap sistem bisa lebih maksimal. Evaluasi setelah pelatihan secara berkala juga disarankan agar dampak pelatihan dapat terpantau dan ditindaklanjuti secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Abdul Halim dan Kusufi, M. S. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Selemba Empat.
- Chandler dan Plano 2004 dalam Yeremias T Keban. (2024). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Medi.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Kadji, Y. (2015). *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik, Kepemimpinan dan Perilaku Birokeasi dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Filsafat administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yusuf, A. M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group

Jurnal-jurnal:

Ansar, A. S. (2023). Peningkatan Kemampuan Pengelolaan Keuangan Sekolah Dasar Melalui Pelatihan Aplikasi RKAS Di Gugus Varigata Kabupaten Gorontalo Utara. *Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023*, 8920-8930.

Aprianto La'lang Kuddy, Y. A. (2023). Pengaruh Intensitas Pelatihan Keuangan Daerah, Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. *JUMABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7, 13-19.

Dellia Mila Vernia, L. S. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6, 91-99.

Elizar, E. &. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.

Fachruddin, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara SKPD Kabupaten Polewali Mandar. *Indonesian Journal Of Economy Studies, Siddiq Institute*, 1, 33-49.

Nonni Yap, N. L. (2024). Pelatihan Pengelolaan Keuangan Desa Berbasis Aplikasi Siskeudes Untuk Meningkatkan Akuntabilitas Dana Desa. *ARSY: Aplikasi Riset kepada Masyarakat*, 5, 65-73.

Peraturan-peraturan:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintah*

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang *Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah*

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang *Klasifikasi, Kodefikasi, dan Numenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah*

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 1 Tahun 2022 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*

Peraturan Daerah Nomor 42 Tahun 2019 tentang *Pembentukan Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Daerah*

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*