



## Upaya Pemerintah Dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Gunungsitoli Barat

Evi Trisanti Zebua<sup>1</sup>, Ayler Beniah Ndraha<sup>2</sup>, Palindungan Lahagu<sup>3</sup>, Fatolosa Hulu<sup>4</sup>

<sup>1</sup>University of Nias, North Sumatra, Indonesia, [evi02trisantizebua@gmail.com](mailto:evi02trisantizebua@gmail.com)

<sup>2</sup>University of Nias, North Sumatra, Indonesia, [aylerndraha@gmail.com](mailto:aylerndraha@gmail.com)

<sup>3</sup>University of Nias, North Sumatra, Indonesia, [lindunglahagu25@gmail.com](mailto:lindunglahagu25@gmail.com)

<sup>4</sup>University of Nias, North Sumatra, Indonesia, [fatolosahulu@gmail.com](mailto:fatolosahulu@gmail.com)

Corresponding Author: [evi02trisantizebua@gmail.com](mailto:evi02trisantizebua@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** Kecamatan Gunungsitoli Barat is an area rich in cultural diversity, religion and strong customary traditions, and is inhabited by people with diverse ethnic backgrounds, including Batak and Malay. This diversity, although a great potential, also presents challenges for sub-district government organizations, especially in managing ethnic and cultural differences that can trigger social tensions. Issues of discrimination and unequal access to economic resources and employment opportunities are also issues that require serious attention. In addition, the limited political participation of some groups threatens the balance of representation in the sub-district government. This research uses a qualitative approach with a case study method to identify the challenges faced by the sub-district government in managing human resource diversity. The results show that appropriate strategies and policies are needed to create harmony in managing such diversity. Three main efforts that can be made by the sub-district government include: a) organizing cross-cultural training programs, b) implementing inclusive policies to ensure equal opportunities for all individuals, and c) building a monitoring and evaluation system to ensure effectiveness and transparency in managing HR diversity.

**Keyword:** Human Resource Diversity, Cultural Diversity, Inclusive Policy, HR Management, Government Efforts

**Abstrak:** Kecamatan Gunungsitoli Barat merupakan wilayah yang kaya akan keanekaragaman budaya, agama, dan tradisi adat yang kuat, serta dihuni oleh masyarakat dengan latar belakang etnis yang beragam, termasuk Batak dan Melayu. Keberagaman ini, meskipun menjadi potensi besar, juga menghadirkan tantangan bagi organisasi pemerintahan kecamatan, khususnya dalam mengelola perbedaan etnis dan budaya yang dapat memicu ketegangan sosial. Masalah diskriminasi dan ketidaksetaraan akses terhadap sumber daya ekonomi dan kesempatan kerja juga menjadi isu yang memerlukan perhatian serius. Selain itu, keterbatasan partisipasi politik dari beberapa kelompok mengancam keseimbangan representasi dalam pemerintahan kecamatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah kecamatan dalam mengelola

keberagaman sumber daya manusia (SDM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan strategi dan kebijakan yang tepat untuk menciptakan harmoni dalam pengelolaan keberagaman tersebut. Tiga upaya utama yang dapat dilakukan pemerintah kecamatan meliputi: a) penyelenggaraan program pelatihan lintas budaya, b) penerapan kebijakan inklusif untuk menjamin kesempatan yang setara bagi seluruh individu, dan c) pembangunan sistem monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan keberagaman SDM.

**Kata Kunci:** Diversity Sumber Daya Manusia, Keberagaman Budaya, Kebijakan Inklusif, Pengelolaan SDM, Upaya Pemerintah

---

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan. Kecamatan Gunungsitoli Barat, seperti halnya banyak wilayah lain di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mengelola keberagaman SDM yang mencakup berbagai aspek seperti latar belakang budaya, pendidikan, dan pengalaman. Keberagaman ini, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi kekuatan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Namun, jika tidak dikelola dengan tepat, keberagaman ini bisa menjadi sumber konflik dan ketidakefektifan organisasi (Andriani et al., 2022; Diniarsa & Batu, 2023).

Keberagaman SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat mencerminkan realitas sosial yang kompleks, di mana perbedaan dalam budaya, agama, dan bahasa merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Dalam konteks ini, manajemen diversitas menjadi sangat relevan untuk memastikan bahwa setiap individu, terlepas dari latar belakangnya, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Djadji & Andadari, 2020; Prameswari, 2022).

Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat telah mengambil berbagai langkah untuk mengelola diversitas SDM dengan lebih baik. Langkah-langkah ini mencakup pelatihan dan pengembangan kapasitas, serta penerapan kebijakan inklusif yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keberagaman di tempat kerja. Namun, efektivitas dari upaya-upaya ini masih menjadi bahan evaluasi yang terus menerus dilakukan, mengingat kompleksitas dari masalah yang dihadapi (Hidayatullah et al., 2020; Dwi Nata et al., 2022).

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam pengelolaan diversitas SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah dengan memperkuat budaya organisasi yang inklusif. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu dalam menyatukan berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam hal ini, peran kepemimpinan sangat penting, terutama dalam menciptakan visi yang jelas dan menyelaraskan tujuan organisasi dengan nilai-nilai keberagaman (Febrian et al., 2022; Prasetyo, 2019).

Pentingnya manajemen diversitas tidak hanya sebatas pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan, keberagaman SDM dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, sehingga menghasilkan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, untuk mencapai hal ini, diperlukan upaya yang konsisten dalam membangun kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai inklusivitas di setiap tingkatan organisasi (Arbiyanti, 2020; Safitri et al., 2021).

Selain itu, penerapan manajemen diversitas yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu

mengelola keberagaman dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas layanan (Femi & Prasetya, 2017; Mailoor et al., 2017). Di Kecamatan Gunungsitoli Barat, upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pendekatan yang inklusif telah mulai menunjukkan hasil, meskipun masih ada banyak ruang untuk perbaikan.

Dalam praktiknya, pengelolaan diversitas di Kecamatan Gunungsitoli Barat tidak lepas dari tantangan-tantangan yang ada, termasuk resistensi dari beberapa pihak terhadap perubahan dan kesulitan dalam mengintegrasikan berbagai perbedaan yang ada. Tantangan ini menuntut adanya strategi yang lebih komprehensif dan adaptif, yang mampu mengakomodasi dinamika yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan serta program yang ada, agar dapat lebih efektif dalam mengelola keberagaman SDM di masa depan (Maisyura & Ameliany, 2021; Riyanto & Pancasakti, 2021).

Secara keseluruhan, pengelolaan keberagaman SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat merupakan langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif. Meskipun sudah ada berbagai upaya yang dilakukan, masih diperlukan komitmen dan dukungan dari berbagai pihak, baik pemerintah, masyarakat, maupun organisasi terkait, untuk memastikan keberhasilan dari upaya-upaya tersebut. Pengalaman dari berbagai studi dan praktik terbaik yang telah dilakukan di tempat lain dapat menjadi referensi yang berharga dalam menyempurnakan pendekatan yang ada (Putri et al., 2023; Jamaluddin, 2023).

Dengan demikian, pengelolaan diversitas SDM bukan hanya sekedar kewajiban administratif, tetapi merupakan kebutuhan strategis yang harus dihadapi dengan serius oleh pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat. Keberhasilan dalam mengelola diversitas ini tidak hanya akan membawa manfaat bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Upaya ini membutuhkan pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan, yang melibatkan seluruh elemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan produktif (Simanjuntak et al., 2021; Zein & Septiani, 2023).

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat untuk terus memperkuat upaya pengelolaan diversitas SDM melalui kebijakan yang inklusif, pelatihan yang berkelanjutan, serta promosi budaya organisasi yang menghargai perbedaan. Hanya dengan cara ini, keberagaman yang ada dapat dimanfaatkan sebagai aset yang berharga untuk mencapai tujuan-tujuan strategis yang lebih besar, baik dalam konteks pemerintahan maupun dalam pelayanan kepada masyarakat (Hidayat & Djadjuli, 2020; Suryani et al., 2019).

## **METODE**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai upaya pemerintah dalam mengelola keberagaman sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan, mengeksplorasi, dan memahami fenomena sosial atau kemanusiaan berdasarkan persepsi individu atau kelompok yang terlibat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali kompleksitas dinamika keberagaman SDM dalam konteks lokal secara holistik dan kontekstual.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, variabel utama yang diidentifikasi adalah Diversity SDM, yang mencakup beberapa indikator spesifik, yaitu agama, karakter dan sifat, motivasi, serta tujuan yang ingin dicapai (Riyanto & Pancasakti, 2021). Variabel ini dipilih berdasarkan relevansinya dalam memahami bagaimana keberagaman di antara individu-individu dalam organisasi

mempengaruhi pengelolaan SDM secara keseluruhan (Sugiyono, 2021). Tabel 3.2 menyajikan rincian variabel dan indikator yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian.

### **Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat, khususnya di kantor Camat yang beralamat di Jl. Lauru No. 10, Desa Tumori, Kecamatan Gunungsitoli Barat, Kota Gunungsitoli. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan, sesuai dengan jadwal yang terlampir dalam tabel jadwal penelitian. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi langsungnya dengan objek studi dan aksesibilitas data yang diperlukan.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2018), data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, observasi, atau pengumpulan data lapangan lainnya. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan informan kunci yang tercantum dalam Tabel 3.4. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang tidak langsung, seperti laporan pemerintah, literatur akademis, artikel berita, data statistik, dan informasi dari media sosial (Wardiyanta dalam Sugiarto, 2017). Penggabungan kedua jenis data ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai pengelolaan keberagaman SDM di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam konteks penelitian kualitatif, instrumen penelitian dianggap sebagai peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2020). Peneliti berperan aktif dalam merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data. Sebagai human instrument, peneliti bertanggung jawab untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan, serta memastikan validitas dan reliabilitas data melalui teknik pengumpulan yang sistematis dan reflektif.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam dari informan terkait pengalaman dan persepsi mereka mengenai pengelolaan keberagaman SDM (Mappasere & Suyuti, 2019). Observasi dilakukan untuk mengamati langsung praktik dan interaksi dalam lingkungan kerja, memberikan konteks tambahan terhadap data yang diperoleh dari wawancara (Morissan, 2017). Dokumentasi mencakup pengumpulan data dari dokumen resmi, laporan, dan arsip yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2018). Kombinasi teknik ini diharapkan dapat menghasilkan data yang kaya dan triangulatif.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman (1992), yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data melibatkan penyaringan dan penyederhanaan data untuk mengidentifikasi informasi yang paling relevan dan signifikan (Miles & Huberman, 1992). Penyajian data dilakukan melalui penyusunan data dalam format yang terstruktur, seperti tabel, grafik, atau diagram, untuk memudahkan interpretasi (Miles & Huberman, 1992). Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti mengintegrasikan temuan-temuan dari data yang telah dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan studi (Miles & Huberman, 1992). Proses ini memastikan bahwa analisis yang dilakukan bersifat sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai upaya pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat dalam mengelola keberagaman SDM, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sejarah Umum Pembentukan Pemerintahan Kecamatan Gunungsitoli Barat**

Kecamatan Gunungsitoli Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 4 Tahun 2008, yang juga mencakup pembentukan Kecamatan Tugala Oyo. Kecamatan Gunungsitoli Barat secara resmi diresmikan pada tanggal 29 Juli 2008, dengan acara peresmian yang berlangsung di Desa Tumori. Sejak saat itu, kecamatan ini menjadi salah satu bagian penting dari struktur pemerintahan di wilayah Kota Gunungsitoli.

Pada tahun 2023, jumlah penduduk di Kecamatan Gunungsitoli Barat tercatat sebanyak 7.813 jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 272,23 jiwa per kilometer persegi. Komposisi penduduk di kecamatan ini didominasi oleh suku Nias, yang merupakan suku asli dan penduduk mayoritas di wilayah tersebut. Selain suku Nias, terdapat pula penduduk dari suku-suku lain yang datang dari berbagai daerah di Indonesia, seperti suku Batak, Jawa, Minangkabau, dan Pesisir, serta beberapa suku lainnya.

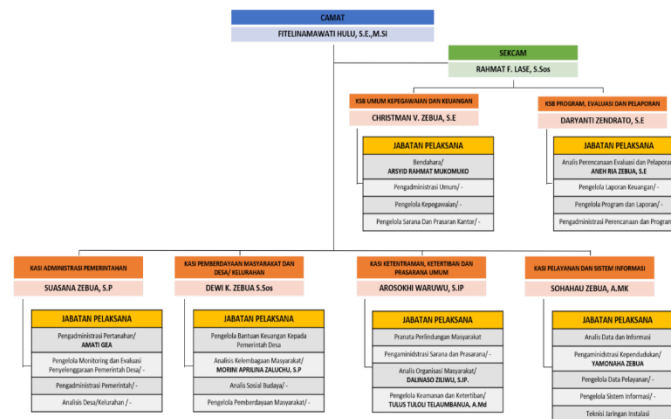
Keberagaman etnis ini menciptakan dinamika sosial yang kaya di Kecamatan Gunungsitoli Barat. Beragamnya latar belakang budaya, adat-istiadat, dan agama di antara penduduk telah melahirkan sebuah lingkungan masyarakat yang heterogen. Masyarakat di kecamatan ini tidak hanya hidup berdampingan secara harmonis, tetapi juga menjaga dan melestarikan warisan budaya masing-masing, sekaligus membentuk identitas sosial yang khas bagi Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Keanekaragaman sumber daya manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat tidak hanya terlihat dalam aspek budaya dan adat-istiadat, tetapi juga tercermin dalam berbagai bidang kehidupan lainnya. Misalnya, keberagaman agama yang dianut oleh masyarakat setempat memperkaya kehidupan spiritual dan sosial di kecamatan ini. Penduduk setempat menganut berbagai agama, seperti Kristen, Islam, dan kepercayaan-kepercayaan tradisional lainnya, yang semuanya hidup berdampingan secara damai dan saling menghormati.

Dengan latar belakang sejarah dan keberagaman penduduknya, Kecamatan Gunungsitoli Barat tidak hanya menjadi pusat pemerintahan lokal, tetapi juga menjadi cerminan dari keragaman budaya dan sosial di Pulau Nias. Integrasi antara penduduk asli dan pendatang dari berbagai suku bangsa telah menciptakan sebuah komunitas yang kaya akan tradisi, nilai-nilai sosial, dan semangat kebersamaan. Kondisi ini menjadikan Kecamatan Gunungsitoli Barat sebagai contoh nyata dari bagaimana keberagaman dapat dikelola dengan baik untuk menciptakan kohesi sosial dan kesejahteraan bersama.

### **Gambar Organisasi dan Tata Kelola Kerja (SOTK) Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat**





Sumber: SOTK Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Barat, 2024

## Tantangan yang Dihadapi Pemerintah Kecamatan dalam Mengelola Diversity Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat

Mengelola keberagaman sumber daya manusia (SDM) di tingkat kecamatan merupakan tugas yang kompleks dan penuh tantangan. Pemerintah kecamatan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang memerlukan kebijakan dan strategi yang efektif untuk memaksimalkan potensi SDM yang ada. Keberagaman ini mencakup perbedaan budaya, latar belakang pendidikan, gender, dan kemampuan individu, yang semuanya berkontribusi terhadap dinamika sosial dan ekonomi di wilayah tersebut. Salah satu tantangan utama dalam mengelola keberagaman SDM adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan pembangunan dan pemanfaatan potensi SDM secara optimal. Berbagai kelompok masyarakat memiliki kebutuhan yang beragam, yang sering kali sulit untuk diseimbangkan. Menurut Buulolo et al. (2022), pemanfaatan potensi SDM yang optimal harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari setiap kelompok masyarakat, dengan tetap memperhatikan keadilan dan inklusivitas.

Selain itu, tantangan lain adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik tertentu. Pemerintah kecamatan harus menerapkan kebijakan dan program yang memastikan setiap orang memiliki akses yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkembang. Gea et al. (2023) menyatakan bahwa keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sangat bergantung pada sikap dan budaya organisasi yang mendukung pelayanan publik yang adil dan inklusif. Konflik sosial juga menjadi tantangan yang sering dihadapi dalam mengelola keberagaman SDM, terutama di kecamatan yang memiliki populasi dengan latar belakang etnis, agama, dan budaya yang beragam. Seperti yang dikemukakan oleh Halawa et al. (2023), risiko konflik antarkelompok dapat meningkat seiring dengan adanya perbedaan pandangan atau kepentingan, sehingga pemerintah kecamatan perlu memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan berkelanjutan.

Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan merupakan kendala lain yang dihadapi dalam mengelola keberagaman SDM. Menurut penelitian Caniago et al. (2022), kesenjangan akses terhadap pendidikan dapat menyebabkan perbedaan dalam kualifikasi dan keterampilan antarindividu, yang pada gilirannya dapat menghambat kemampuan mereka untuk bersaing di pasar kerja dan berkontribusi dalam pembangunan kecamatan. Infrastruktur yang tidak memadai juga menjadi hambatan dalam mengoptimalkan potensi SDM di kecamatan, terutama di daerah pedesaan atau terpencil. Hal ini menghambat mobilitas penduduk dan akses mereka terhadap layanan publik seperti pendidikan dan kesehatan. Seperti yang dicatat oleh Gulo et al. (2023), infrastruktur yang buruk juga dapat membatasi akses terhadap peluang ekonomi, yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan pendekatan yang holistik dan terpadu. Halawa et al. (2023) mengemukakan bahwa pemerintah kecamatan perlu mengadopsi kebijakan yang komprehensif dan inklusif, serta memperkuat kerjasama antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Selain itu, pendekatan partisipatif yang melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat dalam proses pengambilan keputusan juga sangat penting untuk meningkatkan legitimasi dan efektivitas kebijakan yang diimplementasikan. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala tersebut secara sistematis, pemerintah kecamatan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola keberagaman SDM di wilayahnya. Hal ini akan memperkuat kapasitas kecamatan dalam menghadapi berbagai tantangan sosial dan ekonomi, serta membawa manfaat bagi semua warga, tanpa terkecuali.

### **Karakter dan Sifat**

Pemahaman mendalam mengenai karakter dan sifat organisme perairan merupakan fondasi penting dalam merumuskan strategi pengelolaan dan konservasi yang efektif. Studi terkini menunjukkan berbagai aspek yang relevan terkait karakteristik biologis dan ekologis yang perlu dipertimbangkan dalam konteks ini. Pertama, Zebua et al. (2023) mengeksplorasi potensi pengembangan fitofarmasi berbasis sumber daya laut, menyoroti karakteristik unik dari bahan alami yang dapat dimanfaatkan dalam terapi medis. Penelitian ini membuka wawasan baru tentang bagaimana fitofarmasi dapat dikembangkan dari organisme laut, menawarkan potensi aplikasi yang signifikan dalam bidang kesehatan (Zebua, Waruwu, Telaumbanua, & Laoli, 2023).

Dalam konteks budidaya ikan, Telaumbanua et al. (2023) membahas penggunaan probiotik EM4 pada media budidaya ikan. Penelitian ini mengungkapkan karakteristik probiotik yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas media budidaya, serta dampaknya terhadap pertumbuhan dan kesehatan ikan. Hasil studi ini memberikan informasi berharga mengenai aplikasi probiotik dalam pengelolaan budidaya perikanan (Telaumbanua, Telaumbanua, Lase, & Dawolo, 2023). Selain itu, Laoli et al. (2023) meneliti produktivitas ikan gabus (*Channa striata*) sebagai sumber penyembuhan luka. Penelitian ini menyoroti sifat-sifat biologis dari ikan gabus yang dapat dimanfaatkan dalam pengobatan luka, menambahkan dimensi baru dalam pemahaman kita tentang potensi terapeutik spesies ini (Laoli, Waruwu, Telaumbanua, Zebua, & Nazara, 2023). Aspek lain yang krusial adalah kualitas lingkungan perairan, yang secara langsung mempengaruhi habitat ikan. Zega et al. (2023) melakukan analisis parameter kualitas air fisik di Sungai Boyo, Gunungsitoli. Studi ini memberikan gambaran rinci tentang kondisi lingkungan yang mempengaruhi kehidupan akuatik, serta implikasinya terhadap pengelolaan dan konservasi habitat perairan (Zega, Telaumbanua, Laoli, & Zebua, 2023).

Terakhir, Telaumbanua et al. (2024) menyajikan tinjauan tentang teknologi genetika untuk konservasi spesies laut terancam. Penelitian ini menjelaskan metode-metode terbaru dan keberhasilan dalam penerapan teknologi genetika untuk pelestarian spesies, memberikan wawasan berharga tentang karakteristik teknologi yang mendukung upaya konservasi (Telaumbanua, Laoli, Zebua, Zebua, Dawolo, & Zega, 2024). Dalam upaya memahami dan mengatasi krisis biodiversitas, Zebua et al. (2024) menyelidiki solusi berbasis komunitas untuk pemulihan ekosistem akuatik. Penelitian ini menyoroti karakteristik ekosistem yang mengalami penurunan biodiversitas dan mengeksplorasi pendekatan berbasis komunitas yang dapat diterapkan untuk pemulihan ekosistem (Zebua, Zega, Zebua, Laoli, Dawolo, & Telaumbanua, 2024). Dengan memanfaatkan hasil-hasil penelitian ini, kita dapat memperdalam pemahaman tentang karakter dan sifat organisme perairan serta menerapkan pengetahuan tersebut dalam pengelolaan dan konservasi yang lebih efektif.

## **Motivasi dalam Pengelolaan Keberagaman Sumber Daya Manusia**

Dalam upaya pengelolaan keberagaman sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Gunungsitoli Barat, motivasi memegang peranan yang sangat penting. Motivasi pegawai, baik internal maupun eksternal, mempengaruhi seberapa efektif mereka berkontribusi dalam lingkungan kerja yang beragam. Untuk itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memotivasi pegawai dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas.

Motivasi internal pegawai seringkali berakar dari perasaan dihargai dan diberdayakan. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap individu merasa diperhatikan dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa diakui dan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Brown et al., 2021). Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang menekankan pengakuan prestasi dan penyediaan jalur karier yang jelas dapat menjadi kunci untuk meningkatkan motivasi pegawai di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Selain itu, motivasi eksternal yang dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah juga tidak kalah penting. Pemerintah dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian insentif yang relevan dan dukungan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan spesifik yang dibutuhkan komunitas (Lee & Park, 2022). Misalnya, penyediaan beasiswa untuk pendidikan lanjutan atau pelatihan keterampilan dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pengembangan SDM yang lebih efektif di tingkat lokal.

Partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan juga memainkan peran penting dalam motivasi. Keterlibatan masyarakat dalam merancang dan melaksanakan kebijakan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap upaya pembangunan lokal. Penelitian menunjukkan bahwa forum komunitas dan mekanisme konsultasi yang melibatkan masyarakat secara aktif dapat memperkuat motivasi individu untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan (Kumar & Singh, 2023). Dengan melibatkan masyarakat dalam pembuatan kebijakan, pemerintah dapat memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan lebih relevan dan diterima dengan baik oleh masyarakat setempat.

Komunikasi yang efektif dan transparansi juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan motivasi. Jalur komunikasi yang jelas dan terbuka antara pemerintah dan pegawai dapat mengurangi ketidakpastian serta meningkatkan rasa keterhubungan dan kepercayaan. Pengembangan platform komunikasi yang memadai untuk menyampaikan informasi mengenai kebijakan, program, dan peluang dapat membantu pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi (Nguyen et al., 2023).

Akhirnya, penerapan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam hal penilaian kinerja dan keputusan promosi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Prinsip-prinsip keadilan ini mencakup perlakuan yang setara dan kesempatan yang adil untuk semua individu, yang dapat membangun kepercayaan dan motivasi di kalangan pegawai (Johnson et al., 2021).

Dengan mengintegrasikan semua aspek motivasi ini, pemerintah di Kecamatan Gunungsitoli Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inklusif, yang pada akhirnya akan mendukung pengelolaan keberagaman SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **Upaya Pemerintah Kecamatan Dalam Mengelola Tantangan Diversity Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Gunungsitoli Barat**



Dalam menghadapi tantangan keberagaman sumber daya manusia (SDM), pemerintah kecamatan memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa setiap individu di wilayahnya dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pembangunan. Keberagaman ini mencakup berbagai aspek seperti latar belakang budaya, agama, pendidikan, dan keterampilan yang memerlukan pendekatan manajerial yang cermat dan inklusif. Pemerintah kecamatan, sebagai penghubung antara pemerintah daerah dan masyarakat, perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengelola keberagaman ini demi mencapai kesejahteraan sosial dan pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Langkah pertama yang dapat diambil adalah pengembangan program pelatihan dan pembinaan yang dirancang khusus untuk menangani keberagaman. Program ini harus mencakup pelatihan keterampilan lintas budaya, peningkatan kesadaran akan keberagaman, dan pelatihan manajemen konflik. Dengan menyediakan pelatihan yang berorientasi pada keberagaman, SDM di wilayah tersebut akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam lingkungan yang beragam. Hal ini sejalan dengan temuan Buulolo et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat desa, dengan fokus pada pembangunan kapasitas dan penanganan konflik (Buulolo et al., 2022).

Selanjutnya, penting bagi pemerintah kecamatan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan inklusif. Kebijakan ini harus memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkembang. Kebijakan rekrutmen yang adil dan transparan, dukungan untuk SDM dengan kebutuhan khusus, serta promosi budaya kerja yang menghargai keberagaman adalah beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan. Hal ini dapat memperkuat hubungan antarwarga dan mengurangi potensi konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan latar belakang (Gea et al., 2023). Implementasi kebijakan ini juga sesuai dengan rekomendasi dari Caniogo et al. (2022) yang menekankan pentingnya kebijakan inklusif dalam evaluasi dana desa untuk meningkatkan partisipasi masyarakat (Caniogo et al., 2022).

Untuk memastikan efektivitas dari langkah-langkah yang diambil, pemerintah kecamatan perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif. Sistem ini akan memungkinkan pemerintah untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi tantangan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan dampak dari program-program yang telah dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi ini juga akan memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keberagaman SDM. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Fandi Zulfian Zebua et al. (2022) yang menunjukkan pentingnya evaluasi sistem dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan desa (Fandi Zulfian Zebua et al., 2022).

Melalui upaya-upaya tersebut, pemerintah kecamatan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan lokal tetapi juga memberikan contoh bagi wilayah lain dalam mengelola keberagaman SDM. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama dan penghargaan terhadap keberagaman, pemerintah kecamatan berperan penting dalam membangun fondasi yang kokoh untuk pembangunan berkelanjutan dan harmoni sosial. Keberhasilan dalam mengelola keberagaman SDM di tingkat kecamatan dapat memberikan dampak positif yang luas, memperkuat integrasi sosial, dan mendukung pembangunan berkelanjutan di tingkat regional dan nasional (Halawa et al., 2023; Harefa & Ndraha, 2023).

## **KESIMPULAN**

Dalam penelitian mengenai "Upaya Pemerintah dalam Mengelola Keberagaman Sumber Daya Manusia di Kecamatan Gunungsitoli Barat," peneliti menyimpulkan beberapa hal penting. Pemerintah kecamatan menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola keberagaman SDM, yang mencakup berbagai aspek seperti perbedaan agama, karakter individu, serta motivasi dan tujuan pribadi. Tantangan ini menuntut strategi dan kebijakan yang

cermat agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pembangunan dan pemanfaatan potensi SDM yang ada. Pengelolaan keberagaman yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan ini, terdapat tiga upaya utama yang dapat diterapkan oleh pemerintah kecamatan untuk mengelola keberagaman SDM dengan lebih baik. Pertama, pemerintah perlu mengadakan program pelatihan lintas budaya. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam berinteraksi dengan berbagai latar belakang budaya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kedua, penerapan kebijakan inklusif sangat penting untuk memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi. Kebijakan ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, promosi, dan dukungan yang adil bagi seluruh SDM di tingkat kecamatan. Ketiga, pengembangan sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif menjadi kunci untuk memastikan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan keberagaman. Sistem ini memungkinkan penilaian berkelanjutan terhadap program dan kebijakan yang diterapkan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan dan penyesuaian yang tepat.

Dengan menerapkan ketiga upaya ini secara sistematis, pemerintah kecamatan dapat mengelola keberagaman SDM dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan mendukung pembangunan yang harmonis serta berkelanjutan di tingkat lokal.

## REFERENSI

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. TOHAR MEDIA.
- Arbiyanti (2020). Pengaruh Keberagaman, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 11(1), 80-94.
- Buulolo, et al. (2022). Analisis implementasi SISKUDES di Desa Sinar Baho Kecamatan Lahusa. *\*Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43993>
- Caniago, A. P. et al. (2022). Peran Kecamatan dalam evaluasi dana desa Ladara di Kecamatan Tuheumberua, Kabupaten Nias Utara (Studi kasus Desa Ladara). *\*Jurnal Ilmiah Simantek\**, 6(4).
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Diniarsa, M. R., (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439-1456.
- Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2020). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 62–75. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i1.2348>
- Dwi Nata, A., Machpudin, A., pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin, P., & Pengajar Prodi Magister Manajemen, S. (2022). Analisis Proses Budaya Organisasi Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Melalui Peran Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03).
- Eliyunus Waruwu, et al. (2023). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Malang: Future Science.

- Fandi Zulfian Zebua et al. (2022). Evaluasi implementasi sistem keuangan desa (SISKEUDES) di Desa Orahili Tumori. *\*Jurnal Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43989>
- Farida, S. I. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Febrianty, Y., Pitoyo, D., Masri, F. A., Anggreni, M. A., & Abidin, Z. (2023). Peran Kearifan Lokal Dalam Membangun Identitas Budaya Dan Kebangsaan. *El-Hekam*, 7(1), 168-181.
- Femi, B., & Prasetya, A. (2017). PENERAPAN DIVERSITY MANAGEMENT DALAM RANGKA MERAHAI COMPETITIVE ADVANTAGE (Studi pada PT Petrokimia Gresik). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 50, Issue 5)*. [www.kompasiana.com,2011](http://www.kompasiana.com,2011)
- Gea, F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 1208–1223. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6385>
- Gea, R. P., Ndraha, A. B., Hulu, F., & Waruwu, S. (2023). Analisis urgensi sistem manajemen talenta guru di UPTD SD Negeri 074056 Dahana Humene Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(3), 2183–2193. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53501>
- Gulo, B., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Ndraha, A. B., & Lahagu, P. (2023). Analisis implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Barat. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 1236–1247. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6386>
- Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). Peran masyarakat dalam perencanaan sumber daya manusia di pemerintahan Desa Dahana Tabaloho Kota Gunungsitoli. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(3), 2119–2132. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53454>
- Halawa, S. J. et al. (2022). Dinamika perubahan profesionalisme pegawai sebagai bentuk adaptasi sistem kerja baru di tempat usaha di Kota Gunungsitoli. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>
- Harefa, A., & Ndraha, A. B. (2023). Evaluasi perencanaan dalam pengembangan organisasi berimplikasi peningkatan perekonomian masyarakat kepulauan Nias melalui koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(3), 1836–1846. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52458>
- Hasan Toyib et al. (2022). Kolaborasi sumber daya manusia dalam pencapaian target dan sasaran kinerja LKPJ pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43995>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>

- Hidayat, E. S., & Djadjuli, R. D. (2020). Peran Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Objek Wisata Curug Kembar Desa Raksabaya. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 277-293.
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2020). Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 107-114.
- <https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/> (Diakses tanggal 08 Agustus 2023)
- Jamaluddin, M. (2023). Kontruksi Sosial Pengurus Forum Kerukunan Umat Beragama (Fkub) Dalam Membangun Civil Society Di Kota Mojokerto (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Kasih, M. I. et al. (2022). Penguatan komunikasi antara pemerintah desa dan BPD untuk menghasilkan produk regulasi desa yang berkualitas di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43992>
- Kurniawan, A., Nurochmah, A., Fachrurrozy, A., Jalal, N. M., Djollong, A. F., Nurcahyawati, E., ... & Farida, I. (2022). Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Laia, A. N., Ndraha, A. B., Buulolo, N. A., & Telaumbanua, E. (2023). Evaluasi sistem pembelajaran pendidikan non formal anak usia dini di Sempoa SIP TC Gunungsitoli. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 6889–6904. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.7283>
- Laia, S., Halawa, O., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis pelaksanaan perencanaan rekrutmen karyawan di Museum Pusaka Nias Kota Gunungsitoli. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(2), 1668–1681. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51904>
- Laoli, A., Waruwu, E., Ndraha, A. B., & Zebua, D. I. (2023). Gender differences in college students' achievement in teaching English as a foreign language using inquiry-based learning. *\*Journal of Education and E-Learning Research\**, 10(4), 666–673. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5047>
- Laoli, D., Waruwu, E., Telaumbanua, B. V., Zebua, R. D., & Nazara, R. V. (2023). PRODUCTIVITY OF SNAKEHEAD FISH (*Channa striata*) AS A SOURCE OF WOUND HEALING. *Asian Journal of Aquatic Sciences*, 6(2), 288-292.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis urgensi pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *\*JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)\**, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Mailoor, J., Sondakh, J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris di Kabupaten Kepulauan Talaud). , 8, 178005. <https://doi.org/10.35800/JJS.V8I2.17175>.
- Maisyura, M., & Ameliany, N. (2021). DEVERSITY MANAGEMENT DALAM ORGANISASI/PERUSAHAAN. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-10.
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. *Metode Penelitian Sosial*, 33.
- Martin Yehezkiel Sianipar. (2020). Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan. [www.tcpdf.org](http://www.tcpdf.org)
- Maulidya Rosma Diniarsa & Reminta Lumban Batu. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAMMANAJEMEN SUMBER

- DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 2.
- Minta Indah Laoli et al. (2022). Implementasi SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di Pemerintah Kabupaten Nias (Studi kasus BPKPD sebagai leading sektor penganggaran). *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43987>
- Narno, N., Lasan, B. B., & Hidayah, N. (2020). Akseptabilitas Paket Pelatihan Kesadaran Multikultural bagi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(2), 157-164.
- Ndraha, A. B. (2023). Optimizing public services: Reconstructing the discordant relationship between local leaders to foster harmony (A case study of Indonesia). *\*Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)\**, 2(07), 18–34. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i07.143>
- Ndraha, A. B. (2023). Transformasi UMKM: Model Pentahelix dan inovasi dalam implementasi kebijakan izin usaha di era revolusi industri 4.0. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ndraha, A. B., & Uang, D. P. (2022). Camat's leadership in increasing community participation in development in the era of disruption and social society 5.0 (Case study districts at Nias Regency). *\*Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)\**, 1(01), 55–66. <https://doi.org/10.56982/journalo.v1i01.23>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Palindungan Lahagu, Ayler Beniah Ndraha, & Odaligoziduhu Halawa. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada kantor camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *\*Jurnal Ilmiah Metadata\**, 5(3), 1-18. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>
- Prameswari, Y. (2022). MENGELOLA KEBERAGAMAN DI ORGANISASI. *Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan*, 57.
- Prasetyo, D. (2019). Memahami masyarakat dan perspektifnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 163-175.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Putri, J. A., Febriantina, S., & Rachmadania, R. F. (2023). Pengelolaan Diversity Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 167–171. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.598>
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020, September). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar (Vol. 11, No. 1, pp. 807-813)*.
- Riyanto, S., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Pengelolaan Keragaman Tenaga Kerja di Pangkalan PSDKP Jakarta. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 165-175.
- Safitri, M. I. D., Ananda, C. F., & Prasetyia, F. (2021). Analisis dampak belanja pemerintah daerah terhadap pertumbuhan ekonomi inklusif jawa timur. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 6(2), 85-96.
- Sagita, N. I. (2016). Partisipasi Warga Masyarakat Dalam Penilaian Kinerja Kecamatan Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan ISSN*, 2442, 5958.



- Setyaningsih, W. (2021). Implementasi Pendekatan Multikultural Dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Kebhinekaan Menuju Masyarakat Madani. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 65-74.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., ... & Fitrianna, N. (2021). Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Stephanie Tjoegito. (2019). PEMIMPIN DAN PENGELOLAAN KEANEKARAGAMAN DALAM TIM (Studi Kasus Tim Rektorat UKSW Periode 2009-2013).
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., Zebua, O., Dawolo, J., & Zega, A. (2024). Implementasi Teknologi Genetika Untuk Konservasi Spesies Laut Terancam: Tinjauan Literatur Tentang Metode dan Keberhasilan. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan dan Peternakan*, 2(2), 58-68.
- Telaumbanua, B. V., Telaumbanua, P. H., Lase, N. K., & Dawolo, J. (2023). Penggunaan probiotik em4 pada media budidaya ikan. *Triton: Jurnal Manajemen Sumberdaya Perairan*, 19(1), 36-42.
- Telaumbanua, S. et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43999>
- Telaumbanua, S. et al. (2022). Sistem Informasi dan Pengelolaan Keuangan Desa. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43998>
- Telaumbanua, S. K., Hulu, P. F., Gea, J. B. I. J., & Ndraha, A. B. (2024). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) penerbitan surat pengantar terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Desa. *\*Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JUMBA)\**, 2(01), 21–30. <https://doi.org/10.54783/jumba.v2i01.301>
- Uno, H. B. (2023). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Waruwu, F., Ndraha, A. B., & Harefa, A. (2023). Evaluasi pengelolaan keuangan desa pada Pemerintah Desa Hiliweto Kecamatan Gido Kabupaten Nias. *\*Innovative: Journal of Social Science Research\**, 3(6), 1540–1554. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6387>
- Waruwu, S. et al. (2022). Pengembangan teknologi untuk mendukung pengelolaan keuangan desa di Indonesia. *\*Journal of Empowering Management for Business and Administration (EMBA)\**, 10(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43996>
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. Penerbit NEM.
- Yusup, Y. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.

- Zamzami, A. (2020). Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*.
- Zebua, O., Zega, A., Zebua, R. D., Laoli, D., Dawolo, J., & Telaumbanua, B. V. (2024). Krisis Biodiversitas Perairan: Investigasi Solusi Berbasis Komunitas untuk Pemulihan Ekosistem Akuatik. *Manfish: Jurnal Ilmiah Perikanan dan Peternakan*, 2(2), 69-79.
- Zebua, R. D., Syawal, H., & Lukistyowati, I. (2019). Pemanfaatan ekstrak daun kersen (*Muntingia calabura L*) untuk menghambat pertumbuhan bakteri *Edwardsiella tarda*. *Jurnal Ruaya*, 7(2), 11-20.
- Zebua, R. D., Waruwu, E., Telaumbanua, B. V., & Laoli, D. (2023). Potential For Developing Phytopharmacy Based On Marine Resources: Review. *Asian Journal of Aquatic Sciences*, 6(3), 352–360. <https://doi.org/10.31258/ajaoas.6.3.352-360>
- Zega, A., Dewi, R., Sri, A., Gea, A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., Lase, R. C., Dawolo, J., Telaumbanua, D. D., Zebua, O., Studi, P., Daya, S., Nias, U., Program, S., Sumber, S., Akuatik, D., & Nias, U. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus Sp*.): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan dan Posisinya. 15(1), 105–111.
- Zega, A., Sri, A., Gea, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, D., Dawolo, J., Telaumbanua, D. D., Gulo, B., John, A., Halawa, S., & Zai, D. (2024). Sustainable Aquaculture Technology Innovation : Utilizing Aquaponic Systems To Increase Fish And Crop Production. *Jurnal Ruaya*, 12(2), 177–183.
- Zega, A., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., & Zebua, R. D. (2023). Physical Water Quality Parameters In Boyo River Onowaembo Village, Gunungsitoli Subdistrict, Gunungsitoli City. *Jurnal Perikanan Tropis*, 10(2), 43-52.
- Zega, A., Zebua, O., Telaumbanua, B. V., Laoli, D., Zebua, R. D., & Telaumbanua, P. H. (2024). Analysis of the Suitability of Marisa Beach Tourism Objects in North Nias Regency. *Berkala Perikanan Terumbu*, 52(1), 2205–2209.
- Zein, M. H. M., & Septiani, S. (2023). *Teori Dan Kebijakan Pembangunan*. Sada Kurnia Pustaka.