

**PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGOPTIMALKAN FUNGSI
BADAN USAHA MILIK DESA. DI DESA GUAAN KECAMATAAN MOAAT
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

**Untu Gerald Rafael
Johnny Hanny Posumah
Novva N. Plangiten**

Abstract: This study aims to "Describe, interpret how the effort of empowering human resources in optimizing the function of Village Owned Enterprises (BUMDes)".

This research uses descriptive method of qualitative approach, and data collection technique used with observation, interview technique and documentation. The number of informants in this study as many as 5 people. In this study using the model of empowerment (strengthening) of human resources in the organization BUMDes.

The results of this study indicate that the first stage of desire in the empowerment model is running well. The desire in the empowerment effort (reinforcement) is currently only done by the village government that is Sangadi to the board of BUMDes with this seen from the study activity of appeal outside the region. Stage of confidence in empowerment not yet run well. The trust given by the government and the community is very full given to people who are appointed directly and specifically in the management and development activities of BUMDes, but the trust through education and training which is the stage of empowerment (reinforcement) has not been made specifically to every board BUMDes. Stage of confidence in empowerment model still must be upgraded again, confidence every board of BUMDes only limited able to manage but matter of creativity and innovation in management and development of BUMDes until now not yet created. The credibility stage in the empowerment model is not a problem in management and development and the board has been able to show their performance through BUMDes activities that are still ongoing. At this stage, the responsibilities of the board should be improved in completing the tasks and responsibilities that have been given, although the government often assists it, but the board is fully responsible in the management and development of BUMDes. At this stage, communication within the organization should be the attention of the government and the board of BUMDes must have a formal meeting to be attended by BPD, the government and the board that contains the performance report performance agenda of BUMDes

Keywords: Empowerment (strengthening), Human Resources, Village Owned Enterprises (BUMDes)

PENDAHULUAN

Salah satu dari sembilan agenda prioritas pemerintah yang tertuang dalam NAWA CITA adalah upaya membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan. Desa sebagai ujung tombak pembangunan memegang peranan penting dalam peningkatan perekonomian negara. Sebagai suatu kesatuan masyarakat hukum, desa berhak mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam kelangsungan perekonomian desa, untuk mewujudkan hal itu salah satu tugas dari desa adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam hal ini terwujudnya desa mandiri. Desa

mandiri adalah desa yang mampu memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk peningkatan kesejahteraan desa, salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan desa, desa dapat mendirikan suatu badan usaha yang mampu mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada di desa badan ini biasa disebut BUMDes.

Ke depan BUMDes akan berfungsi sebagai pilar kemandirian bangsa yang sekaligus menjadi lembaga yang menampung kegiatan ekonomi masyarakat yang berkembang menurut ciri khas desa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, dikarenakan adanya Alokasi

Dana Desa (ADD), maka proses penguatan ekonomi desa melalui BUMDes diharapkan akan lebih berdaya. Hal ini disebabkan adanya penopang yakni dana anggaran desa yang semakin besar.

Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik begitu halnya dalam organisasi BUMDes. Oleh karena itu sumber daya manusia karyawan atau pegawai, harus dikelola secara baik.

Di sadari begitu penting sumber daya manusia dalam mengoptimalkan fungsi BUMDes harus ada langkah kongkrit atau strategi yang harus dilakukan untuk lebih memberdayakan setiap karyawan yang ada, sehingga tidak hanya direkrut akan tetapi, di libatkan dalam segala kegiatan manajemen yang sedang berlangsung ditengah-tengah organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Semangat pegawai dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi organisasi yang kuat. Hal ini penting karena visi sebagai sesuatu tujuan

yang harus dipahami dan dimengerti oleh seluruh anggota organisasi agar dalam mewujudkan visi tersebut tidak bertentangan dengan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi.

Guaan sebagai salah satu Desa di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur sudah mendirikan Badan Usaha Milik Desa yang telah diatur oleh peraturan desa (PerDes 03 tahun 2017) kepengurusan dalam BUMDes ini sudah lama di bentuk dan Bapak Sangadilah yang menjadi dewan komisaris. Berdasarkan observasi lapangan fungsi BUMDes belum berjalan dengan baik dilihat dari perkembangan BUMDes itu sendiri belum bisa memberikan dampak yang besar bagi masyarakat, sumber daya manusia yang menjadi aktor dalam kegiatan BUMDes belum bisa berkerja secara profesional berdasarkan tugas dan fungsi mereka masing-masing.

Kepengurusan yang selama sudah dibentuk belum dapat berkerja secara maksimal untuk memanfaatkan fungsi dari BUMDes sendiri, dilihat dari pengolahan dan pengembangan hanya terpusat dalam sektor simpan pinjam saja, keinginan untuk memberdayakan setiap anggota BUMDes demi memperbaiki kinerjanya masih belum nampak yang menjadi tanggung jawab dari pimpinan BUMDes dalam hal ini Bapak Sangadi, hal ini jelas nampak dikarenakan minimnya kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan yang kepada setiap anggota BUMDes, masih rendah ketelibatan karyawan dalam menuntukan arah dan program kegiatan usaha yang akan dijalankan, mengakibatkan inovasi dan kreatifitas dari anggota belum nampak dalam menciptakan terobosan-terobosan usaha dan pelayanan kepada masyarakat, kredibilitas/kemampuan masih sangat rendah karena hasil capainya selama ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, sangat rendah dari yang di rencanakan, pertanggung jawaban yang bisa dipakai sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja dari setiap anggota BUMDes sering

terjadi keterlambatan atau tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga menimbulkan sentimen negatif dari pihak luar yakni masyarakat mengenai buruknya kinerja dari sumber daya manusia yang menjadi pihak pengelolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pemberdayaan Sumber Daya manusia

Menurut Noe et. Al..(2006) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Menurut Nisjarn Menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang (pemberian wewenang, sehingga di harapkan SDM lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat (dalam Sedarmayanti 2014:81).

Menurut Khan (2007:54), Pemberdayaan SDM adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif.

Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab (Wibowo, 2007:410).

Hal itu berarti bahwa pemberdayaan karyawan (sumber daya manusia) terutama berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan, dan melewati sekat-sekat antara manajemen dan karyawan.

Model Pemberdayaan

Khan (Suwatno 2001:183-185) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

1) *Desire*/ Keinginan

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

2) *Trust*/ Kepercayaan

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan di antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut.

3) *Confident*/Kepercayaan

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan:

4) *Credibility*/Kredibilitas

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan mendorong penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.

5) *Accountability*/Pertanggung Jawaban

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini

sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

6) *Communication*/Komunikasi

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Konsep BUMDes

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDes menurut Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah didirikan antara lain dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Desa (PADesa). Sedangkan menurut Manikam (2010:19) Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) merupakan lembaga usaha desa yang dikelola masyarakat dan di bentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010:8) metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Menurut Nasution (2003:15) penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada objek yang di teliti. Data yang terkumpul akan di analisis secara kualitatif, jenis data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar.

B. Fokus Penelitian

Dari judul pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan

fungsi Badan Usaha Milik desa yang menjadi fokus nantinya adalah Khan (Suwatno 20011:183-185) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi:

1. Keinginan/ *Desire*
2. Kepercayaan/ *Trust*
3. Kepercayaan diri/ *Confident*
4. Kredibilitas/ *Credibility*
5. Pertanggung jawaban/ *Accountability*
6. Komunikasi/ *Communication*

C. Informan penelitian

Dalam penelitian ini penulis telah mewawancarai informan/key infoman di antaranya:

1. Bapak Sangadi (komisaris)
2. Sekertaris desa
3. BPD
4. Manejer BUMDes
5. Aparat desa bidang perencanaan dan pelaporan

Dengan demikian jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah orang 5

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yakni tekni pengumpulan data yang nantinya akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung dari peneliti kepada infoman kunci atau pihak yang berhubungan dan memiliki relevansi terhadap masalah yang berhubungan dengan penelitian.
2. Observasi/pengamatan, yakni teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi menyangkut objek penelitian.
3. Dokumentasi/kajian pustaka, yaitu pengumpulan data untuk mengumpulkan data-data sekunder dari berbagai dokumen, peraturan, jurnal, dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, yang

dapat mendukung data-data hasil wawancara dan observasi

E. Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Humberman (2014)

1. Reduksi data

Data yang diperoleh di lapangan penelitian di tuangkan dalam uraian atau laporan yang terperinci kemudian laporan tersebut di reduksi dan memilih data-data kemudian di pilih data yang relevan untuk dikaji berdasarkan fokus pada penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data menggambarkan secara keseluruhan dan penelitian. Data yang dikaji dalam penelitian di sesuaikan dengan data di lapangan dan informasi yang di peroleh melalui informasi.

3. Verifikasi data/ Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan sejak awal penelitian langsung sehingga pada akhirnya, penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan mencari pola dan hubungan data yang relevan dengan fokus penelitian yang kemudian ditingkatkan di dalam kesimpulan akhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dari 5 orang responden atau informan terhadap pertanyaan seputar Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengotimalkan Fung Badan Usaha Di Desa Guaan Kecamatan Moaat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, adalah sebagai berikut :

1. Keinginan/ Desire

Keinginan selama kegiatan BUMDes berlangsung untuk memberdayakan sumber daya manusia sudah nampak, dan pemerintah desa yang menjadi pelopor kegiatan pemberdayaan itu dengan melakukan studi di luar daerah, fungsi bapak sangadi sebagai komisaris dan

kepala desa sudah dijalankan dengan semestinya, dengan melibatkan setiap pengurus dala menyusun program-program yang akan di jalankan nanti di organisasi BUMDes. Akan tetapi keinginan untuk memberdayakan selama ini baru pemerintah desa yang melakukan belum ada pihak-pihak atau dinas pemerintah terkait yang turun langsung untuk membuat kegiatan penguataan kepada pengurus BUMDes.

2. Kepercayaan

Kepercayaan dalam organisasi BUMDes yang diberikan kepada pengurus BUMDes baik dari pemerintah desa dan masyarakat sangat penuh diberikan dengan besaran suntikan dana 50 juta akan tetapi, fungsi pengawasa/kontrol tetap dijalankan oleh pemerintah desa pihak BPD. Begitu juga orang-orang yang menjadi pengelola menurut pemerintah dan masyarakat sudah berpengalaman dalam mengurus kegiatan simpan pinjam di desa guaan. Selama ini disadari untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan secara khusus kepada pengurus BUMDes belum pernah dilakukan dalam meningkatkan skill pengelolaan BUMDes yang baik, dilihat dari latar belakang pendidikan pengurus SMP-SMA hal ini harus di perhatikan oleh pemerintah setempat kegiatan semacam diklat kepada pengurus belum pernah dibuat baik dinas pemerintahan daerah dan pemerintah setempat.

3. Kepercayaan diri

kepercayaan diri dari pengurus BUMDes sudah nampak dikerenakan mereka mampu menjalankan usaha simpan pinjam dengan menarik perhatian masyarakat untuk meminjam di BUMDes, akan tatapi yang menjadi perhatian dari pemerintah desa dan pengurus BUMDes adalah dalam hal kreatifitas dan inovasi harus lebih di tingkatkan lagi, selama ini belum ada trobosan-trobosan yang baru yang dibuat

BUMDes untuk mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di desa guaan, dengan demikian soal kreatifitas dan inovasi menjadi PR untuk pemerintah dan pengurus demi keberlangsung organisasi BUMDes.

4. Kredibilitas

Performance merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya, untuk itu kredibilitas menjadi tolak ukur eksisnya suatu organisasi BUMDes hal ini bisa dilihat dari Kredibilitas dari pengelola BUMDes selama ini bisa dibilang baik dan berjalan lancar target yang diharapkan memang masih rendah akan tetapi yang hal tersebut tidak menjadi masalah asalkan organisasi BUMDes tidak merugi. Kemampuan untuk mendapatkan hasil yang besar menurut pengurus tergantung dengan sumber daya/modal yang diberikan kepada mereka.

5. Pertanggung jawaban

Pertanggung jawaban dari pengurus BUMDes selama ini mengangkut wewenang dan tanggung jawab sudah berjalan baik tetapi hal ini bisa menjadi buruk jika tidak di topang oleh lingkungan kegiatan pengelolaan BUMDes lingkungan disini pihak masyarakat, komisioner sering mengontrol pertanggung jawaban dan aparatur desa terlibat dalam membantu pengurus untuk menagi siap-siap yang menunggak, pertanggung jawaban menurut pengurus BUMDes bisa berjalan baik dan tepat waktu jika di topang oleh sifat kesadaran masyarakat untuk membayar anggsuran pada tanggal yang telah di tetapkan.

6. Komunikasi

Komunikasi antar komisaris dan pengurus BUMDes berjalan baik Bapak sangadi sering mengajak pengurus untuk berkonsultasi mengenai kelancaran proses pengelolaan BUMDes. akan tetapi

peran komunikasi yang harus di bangun oleh pengurus BUMDes lewat rapat-rapat evaluasi internal yang di atur dalam ADRT sampai sekarang tidak di lakukan oleh pengurus BUMDes. dan kegiatan komunikasi rapat forum desa yang dihadiri oleh BPD, Pemerintah Desa dan Pengurus BUMDes sampai saat ini belum pernah dibuat secara formal atau resmi.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keinginan

Tahap pertama keinginan dalam model empowerment sudah berjalan dengan baik, dikarenakan pendelegasian dan keterlibataan pengurus nampak dan terciptah di tahapan ini, bentuk keterlibatan pengurus BUMDes dapat dilihat dari keaktifan dari mereka dalam menyusulkan kegiatan yang akan dijalankan nantinya dalam pengembangan dan pengelolaan BUMDes di desa guaan. Keinginan dalam upaya pemberdayaan (penguatan) saat ini hanya dilakukan oleh pemerintah desa yakni bapak sangadi kepada pengurus BUMDes dengan hal ini terlihat dari kegiatan studi banding keluar daerah yang pernah dilakukan kepada pengurus dalam membekali pengetahuan dalam mengelolah BUMDes

2. Kepercayaan

Tahap kepercayaan dalam empowerment belum berjalan dengan baik, disatu sisi sudah berjalan baik tetapi di sisi lain masih menimbulkan permasalahan. Kepercayaan yang diberikan pemerintah dan masyarakat sangat penuh diberikan kepada orang-orang yang ditunjuk secara langsung dan khusus dalam kegiatan pengelolaan dan pengembangan BUMDes akan tetapi, kepercayaan lewat pendidikan dan pelatihan yang merupakan tahapan pemberdayaan (penguatan) selama ini belum pernah

dibuat secara khusus kepada setiap pengurus BUMDes.

3. **Kepercayaan Diri**
Tahap kepercayaan diri dalam model empowerment masih harus di tingkatkan lagi, kepercayaan diri setiap pengurus BUMDes hanya sebatas mampu mengelolah tetapi soal kreatifitas dan inovasi dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes sampai saat ini belum tercipta dan masih menjadi PR bagi pengurus BUMDes.
4. **Kredibilitas**
Tahap kredibilitas dalam model empowerment tidak menjadi permasalahan dalam pengelolaan dan pengembangan dan pengurus sudah mampu menunjukkan performancen mereka lewat kegiatan BUMDes yang sampai saat ini masih berlangsung akan tetapi di harapkan kedepan BUMDes dengan besaran dana bisa memberikan kontribusi demi kemakmuran masyarakat desa.
5. **Pertanggung jawaban**
Tahap pertanggung jawaban dalam model empowerment disadari sering terjadi permasalahan yakni waktu yang tidak sesuai, akan tetapi hal ini dipengaruhi oleh sikap masyarakat yang sering terlambat dalam menyetero uang angsuran mereka kepada pengurus BUMDes, penguatan kepada pengurus dalam menyelesaikan tugas sering dibantu oleh pemerintah desa lewat menagi secara langsung kepada masyarakat yang menunggak.
6. **Komunikasi**
Tahap komunikasi dalam empowerment belum berjalan baik, komunikasi bisa di jadikan bahan evaluasi akan kinerja dari pengurus sampai sekarang tidak pernah diadakan rapat formal antara antara pengurus BUMDes, pihak pemerintah desa, dan BPD menyangkut capaian kinerja kepengurusan BUMDes sekarang ini.

B. Saran

1. **Keinginan.**
Untuk tahap pertama ini dalam penguatan sumber daya manusia harus ditingkatkan lagi, bukan hanya keinginan dari pemerintah desa akan tetapi harus ada langkah kongkrit yang di ambil oleh pihak-pihak terkait dalam penguatan sumber daya manusia yang ada di BUMDes. ketelibatan pengurus harus di pertahankan dalam menyusun setiap program-program yang akan dijalankan.
2. **Kepercayaan.**
Pada tahap ini kepercayaan harus lebih di tingkatkan lagi karena masih minimnya kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada pihak pengelolaah BUMDes, dengan cara membuat kegiatan kursus manajemen pengelolaan kepada pengurus BUMDes.
3. **Kepercayaan diri.**
Pada tahap ini kepercayaan diri dari pengelolah BUMDes harus di tingkat lagi menyangkut kreatifitas dan inovasi dalam mengembangkan fungsi dari BUMDes, pengurus harus mampu menciptakan suatu kreatifitas demi eksisnya kegiatan pengelolaan dan pengembangan BUMDes bisa membuka unit layanan baru yang membidangi sektor pertanian, dan perikanan. membuka usaha tambak ikan, pengadaan pupuk, bantuan benih kepada masyarakat yang di kelolah oleh BUMDes.
4. **Kredibilitas.**
Pada tahap ini kredibilitas dari pengurus BUMDes harus lebih produktif lagi dalam menghasilkan laba yang tinggi, tidak hanya mampu menjalankan akan bisa memberikan dampak yang besar kepada desa ginaan
5. **Pertanggung jawaban.**
Pada tahap ini pertanggung jawaban dari pengurus harus di perbaiki dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

yang telah diberikan ,walaupun sudah sering di bantu oleh pemerintah akan tetapi, penguruslah yang bertanggung jawab secara penuh dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes.

6. Komunikasi.

Pada tahap ini komunikasi dalam organisasi harus menjadi perhatian pemerintah dan pengurus BUMDes harus ada rapat secara resmi yang harus dihadiri BPD, pemerintah dan pengurus yang berisi agenda-agenda laporan capaian kinerja dari BUMDes

DAFTAR PUSTAKA

Khan, 2007, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi Offset

Miles. B. M. dan Huberman . M. 2014. Analisa data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru, Jakarta

Manikam, Angger Sekar. 2010 Implementasi Badan Usaha Milik Desa Di Desa Ngeposari Kec. Semanu Kab. Gunung Kidul Thn 2009.(Skripsi)

Nasution. 2003. Metode Research, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Noe et. Al..Raymond A (2004) Human Resources Management, Gaining A competitive Advantage. New York: Mcgraw Hill/Irwin.

Sedarmayanti, 2014, Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi, Bandung Refika Aditama.

Suwatno, dan Donni. (2011) Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Sugiono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Jakarta.

Wibowo. 2007. Manajemen Perubahan. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Sumber Lain:

UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 ayat (1)

Peraturan Desa Guaan Nomor 03 Tahun 2017 Tentang BUMDes