

***Strategic Human Resource Practice* dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Era Digitalisasi Pada Bumdes Giri Amertha Sadhu Bontihing**

I Gusti Made Oka Astana¹, Ni Komang Sintya Yulastini²

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:

Praktek Sumber Daya Manusia Strategis dan BUMDes.

Keywords:

Strategic Human Resource practice and BUMDes.

ABSTRAK

Badan Usaha Milik Desa merupakan lembaga ekonomi pedesaan yang mana menjadi salah satu bagian penting dalam mendukung penguatan ekonomi desa. Oleh karenanya diperlukan strategic Human resource practice dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola aset ekonomi demi meningkatkan perekonomian desa pada keunggulan bersaing berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dalam penelitian ini bersumber dari saya primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya penerapan strategic human resource practice sehingga menyebabkan beberapa karyawan mengalami kendala dalam mempertahankan keunggulan bersaing berkelanjutan pada BUMDes.

ABSTRACT

Village Owned Enterprises are rural economic institutions which are an important part of supporting the strengthening of the village economy. Therefore strategic human resource practice is needed in developing human resource management capable of managing economic assets in order to improve the village economy to a sustainable competitive advantage. This study uses qualitative research with a descriptive approach. The data in this study are sourced from primary and secondary data. Data collection techniques using the method of observation, interviews and documentation. The data analysis technique is using qualitative data analysis. The research result show that the lack of implementation of strategic human resource practice has caused several employees to experience obstacles in maintaining sustainable competitive advantage in BUMDes.

PENDAHULUAN

Human resource management practice merupakan kegiatan kegiatan atau aktivitas aktivitas yang dirancang untuk mengimplementasikan fungsi human resource management (Zainal et al., 2014). *Human resource management practice* dirancang dan diimplementasikan sedemikian rupa agar SDM mampu memankan peran yang signifikan dala mencapai tujuan organisasi. *HRM Practice* adalah proses menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan untuk memastikan kelangsungan organisasi (Schuler and Jackson, 1987). *HRM practice* diperlukan karena kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kualitas karyawan yang bekerja didalamnya (Mehmood, 2017). Dalam perspektif *HRM Practice*, karyawan harus diperlakukan sebagai aset yang bernilai tinggi. Penerapan *HRM practice* mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien karena keterampilan karyawan yang tinggi. Rehman (2011) mngatakan bahwa, organisasi akan mencapai kinerja yang tinggi jika mampu mengelola *HRM practice* dilingkungan yang kompetitif.

Sebagai upaya menggerakkan ekonomi, maka diperlukan *strategic Human resource practice* dalam mengoptimalkan sumber daya manusia pada BUMDes dimana nantinya diharapkan dapat mengatasi permasalahan serta menciptakan pembangunan berkelanjutan ditengah arus ekonomi global. *Strategic*

human resource management practice yang tepat nantinya mampu menemukan, mengenali dan menggali lebih dalam lagi potensi ekonomi yang produktif yang berdaya saing di era digitalisasi. BUMDes merupakan suatu Lembaga yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa yang tidak berfokus pada sisi laba atau keuntungan namun juga harus dikelola dengan jiwa jiwa sosial, atau *social entrepreneurship*. Sehingga Lembaga ini membutuhkan kualitas *strategic human resource practice* yang baik untuk dapat menentukan bagaimana BUMDes berhasil dalam mengidentifikasi keunggulan bersaing yang berkelanjutan akan berpengaruh pada kinerja BUMDes secara keseluruhan. Kemajuan Lembaga keuangan Desa yakni BUMDes tergantung dari antusias masyarakat serta penerapan strategi sumber daya manusia pegawainya..

Diwilayah Kabupaten Buleleng perkembangan BUMDes cukup mendapat dorongan kuat dari pemerintah. Hal ini dapat dilihat dalam data dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa perjanuari 2021 menyatakan bahwa jumlah BUMDes di Kabupaten Buleleng meningkat secara signifikan. Desa Bontihing adalah salah satu desa yang berada di Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng dan memiliki BUMDes yang aktif sejak tahun 2014. BUMDes ini dikenal dengan BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing. BUMDes Giri Amertha Sadhu Desa Bontihing memiliki tiga unit Usaha yang dijalankan, dimana Pada Unit simpan pinjam sampai sekarang masih mengalami perkembangan paska 2 tahun tertekan akibat dari pandemi covid 19, dimana tabungan masyarakat menurun drastis serta pembayaran kredit yang menurun disamping pencairan kreditpun juga mengalami penurunan. Begitu juga dengan Unit Toko juga mengalami hal serupa, kegiatan sekolah yang tutup yang mana merupakan rekanan BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, sehingga omzet penjualan juga mengalami penurunan. Untuk Unit PAM atau UPS Baru satu tahun ini dikelola oleh BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, mengalami perkembangan yang baik.

Dengan penataan administrasi dan rencana system aplikasi disamping perbaikan- perbaikan jaringan dan penambahan sumber baru akan semakain optimis unit air bersih akan lebih pesat perkembangannya bila dibandingkan dengan unit- unit lain. Disini banyak tenaga kerja yang terserap yang semuanya dari warga Desa disamping sebagian merupakan Rumah Tangga Miskin (RTM). Jumlah pelanggan air minum sampai akhir Tahun 2021 berjumlah 1.008 Pelanggan. Dalam pelaksanaannya, BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing dapat dikatakan cukup terorganisasi tetapi dalam pengelolaannya masih terdapat kendala. Dimana dalam kendala ini disebabkan oleh latar belakang pengurus BUMDes mulai tingkat SMP sampai SMU sehingga masih perlu diberikan penyuluhan dan bimbingan dalam mengelola bisnis.

Tabel 1 Pendapatan dari tahun 2020-2021

URAIAN	TAHUN 2020	TAHUN 2021	KETERANGAN
Pendp. Bunga Kredit	Rp. 61.343.000, –	Rp. 67.406.500, –	Meningkat
Pendp. Adm. Kredit	Rp. 10.277.000, –	Rp. 8.525.000, –	Menurun
Pendp. Toko	Rp. 832.671.000, –	Rp. 607.877.000, –	Menurun
Pendp. Bunga Bank	Rp. 414.704, –	Rp. 1.014.291, –	Meningkat
Pendp. Foto Copy	Rp. 3.620.500, –	Rp. 2.842.000, –	Menurun
Pendp. Ren – Car	Rp. 11.929.000, –	Rp. 9.138.500, –	Menurun
Pendp. Unit UPS	–	Rp. 16.576.000, –	Meningkat
Pendp. Lain- lain	–	Rp. 708.450, –	Meningkat
TOTAL	Rp. 920.255.246, –	Rp. 714.087.741, –	Menurun

Sumber : BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing (data diolah)

Dari tabel diatas bisa kita melihat pendapatan BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing pada beberapa unit usaha mengalami penurunan, salah satunya pada unit usaha toko. Dalam dunia bisnis tentu akan banyak persaingan, apalagi kondisi sekarang ini yang tidak menentu. BUMDesa Giri Amertha Sadhu selalu menghadapi persaingan dengan cara sehat tentunya. Dengan bersinergi dengan sesama pengusaha disamping memberikan pelayanan sebaik mungkin dengan masyarakat. Banyak potensi sebenarnya yang bisa dikembangkan di desa Bontihing, tentunya peran Pemerintahan Desa beserta lembaga dan Masyarakat Desa turut serta dalam mengembangkan BUMDes. Berikut akan dijabarkan pada tabel 02 terkait potensi yang dimiliki oleh Desa Bontihing.

Tabel 2 Prospek Usaha

No.	Prospek Usaha	Kondisi Harapan	Strategi Memanfaatkan Prospek Usaha
1.	Toko	Diharapkan bisa lebih berkembang dan lebih maju	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan etalase 2. Menambah jumlah jenis barang dagangan. 3. Memberikan pelayanan yang ramah kepada konsumen. 4. Melakukan Promosi secara aktif baik secara online maupun offline.
2.	Air Minum	Ke depan diharapkan bisa melayani isi ulang air minum dan kedepan membuat air kemasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menambah debit air. 2. Memberikan pelayanan yang lebih baik ke Pelanggan. 3. Rutin melakukan tes laboratorium.

Sumber : BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing

Berdasarkan data diatas, penulis memilih BUMDes Giri Amertha Sadhu Desa Bontihing sebagai tempat penelitian dikarenakan BUMDes Giri Amertha Sadhu Desa Bontihing memiliki status BUMDes yang berkembang, sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagaimana upaya Sumber Daya Manusia dalam mempertahankan perkembangan BUMDes yang bahkan bisa bersaing dengan BUMDes lainnya di era digitalisasi seperti saat ini.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BUMDes Giri Amerta Sadhu Bonthing yang terletak di Banjar Dinas Kanginan, Desa Bontihing, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng, berkode pos 81172

2. Sumber Data

A. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti ini bermaksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani di tempat penelitian. Menurut Wijaya (2016) data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber langsung dan bersifat mentah atau belum diolah. Data Primer belum memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara langsung dengan informan di lokasi penelitian yaitu BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing.

B. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja

3. Informan

Teknik pengambilan data dari penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling dengan syarat dengan melakukan pendekatan dan wawancara kepada informan.

4. Jenis Data

Menurut sugiyono (2017) jenis data ada 2, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah bahwa masyarakat Desa Bontihing percaya dengan potensi desa yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan pendapatan desa.

5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara serta dokumentasi yang berhubungan dengan BUMDES Giri Amertha Sadhu Bontihing. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi,

6. Teknik Pemeriksaan dan Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber, Menurut Wijaya (2018), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka terdapat triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil observasi, wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang telah peneliti kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti sendiri mengenai materi-materi tersebut dan untuk memungkinkan peneliti menyajikan apa yang sudah peneliti temukan kepada orang lain

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut hasil wawancara yang diperoleh dilapangan dengan beberapa informan antara lain pimpinan dan karyawan BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing.

- a. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informan pertama yaitu Direktur BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing yaitu Bapak I Ketut Suardika. Menurut Direktur BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, ketekunan dari karyawan menjadi faktor utama dalam menilai kesesuaian seseorang dalam bekerja, beliau juga mengatakan bahwa mengukur potensi berkembangnya karyawan dilihat dari evaluasi yang diadakan oleh BUMDes setiap bulan. Beliau mengatakan bahwa BUMDes menerima karyawan tidak dilihat dari latar belakang Pendidikan bahkan memiliki pengalaman sebelumnya atau tidak.

Beliau mengatakan bahwa BUMDes memiliki kendala pada Strategi yang ada pada setiap unit usaha BUMDes yang masih kurang dalam hal penunjang teknologinya. BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing masih mengelola unit usahanya dengan manual. Dalam unit toko juga dikatakan menurut Direktur BUMDes kurangnya strategi promosi yang dilakukan sehingga pimpinan BUMDes berharap unit toko kedepannya bisa secara aktif melakukan promosi agar bisa menarik pembeli, karena dilihat dilapangan banyak memang ada pesaing toko yang lebih bagus daripada unit toko BUMDes.

Direktur BUMDes juga mengatakan bahwa rencana pembayaran pada Unit air minum belum bisa terealisasi karena masyarakat mengeluh kalau jarak rumah masyarakat ke kantor cukup jauh jadi, masyarakat lebih memilih dilakukan pembayaran seperti biasa yaitu petugas yang datang kerumah. Direktur BUMDes juga mengatakan semoga kedepannya masyarakat bisa menerima rencana kerja BUMDes agar meminimalisir kesalahan yang terjadi ketika melakukan transaksi dengan manual, dan kedepannya BUMDes juga bisa selalu melakukan Uji Laboratorium pada air minum desa untuk meyakinkan masyarakat bahwa air minum desa bisa dikonsumsi dengan layak.

- b. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informan kedua yaitu Kepala Unit Toko BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing yaitu Bapak Gede Antara. Menurut Kepala Unit Toko BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, mengatakan bahwa beliau pertama kali menjadi karyawan di BUMDes tanpa memiliki pengalaman kerja sebelumnya, beliau mengatakan bahwa mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan skill dalam bekerja, menurut beliau mengembangkan potensi dalam bekerja merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh karyawan karena bisa dijadikan penilaian terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Beliau juga mengatakan beberapa kendala yang dihadapi yaitu Unit Toko belum memiliki teknologi penunjang yang memadai sehingga pembayaran transaksi masih dilakukan dengan manual, beliau juga mengatakan bahwa unit tokonya kurang dalam hal promosi tokonya sehingga terjadi sepi pembeli.

- c. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informan ketiga yaitu Karyawan Unit Toko BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing yaitu Ibu Luh Putu Arsadi . Menurut Karyawan Unit Toko BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, mengatakan bahwa beliau tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, sehingga beliau berfikir bahwa potensi beliau tidak bisa berkembang. Beliau juga mengatakan bahwa mengalami kendala pada penggunaan teknologi.

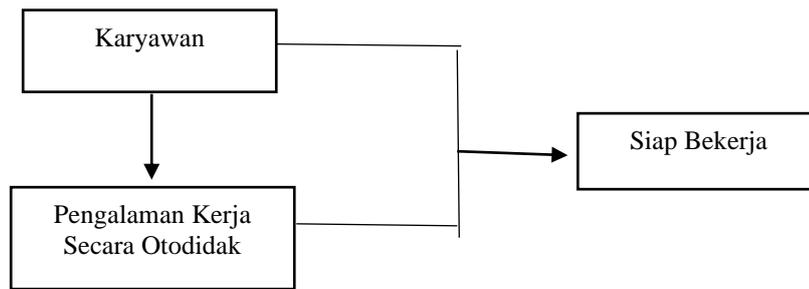
Beliau mengatakan bahwa beliau tidak bisa memasarkan barang unit toko melalui pemanfaatan media sosial, namun beliau mencoba untuk memasarkan unit toko lewat mulut kemulut. Serta beliau mengatakan bahwa beliau tidak bisa menggunakan komputer untuk melakukan pembuatan laporan keuangan sehingga beliau memilih melakukan pembuatan laporan keuangan dengan manual.

- d. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informan keempat yaitu Kepala Unit Air Desa BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing yaitu Bapak I Gede Marina . Menurut Kepala Unit Air Desa BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, mengatakan bahwa beliau belum pernah mendapatkan pelatihan apapun dari BUMDes. Tetapi modal tekad belajar langsung dilapangan beliau mampu mengembangkan potensinya dalam bekerja. Beliau juga mengatakan bahwa beliau mengalami kendala Ketika melakukan pekerjaannya beliau sulit menangani keberadaan titik air yang mengalami kerusakan, sehingga beliau harus bolak balik ke hutan untuk menangani permasalahan tersebut. Dan juga beliau mengalami permasalahan human eror Ketika melakukan pemungutan pembayaran bulanan air minum.
- e. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Informan kelima yaitu Karyawan Unit Air Desa BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing yaitu Bapak Made Kartawan. Menurut Karyawan Unit Air Desa BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing, mengatakan bahwa beliau berfikir bahwa potensi bekerja beliau berkembang, dilihat dari pengalaman kerja yang memang sudah dijalani beliau selama belasan tahun, tetapi beliau mengatakan selama Air Desa dijadikan unit usaha di BUMDes beliau belum pernah mendapatkan pelatihan khusus tentang pekerjaan beliau, jadi beliau hanya bisa mengambil alih pekerjaan dilapangan dibanding pekerjaan dikantor.

Pembahasan

Dari hasil wawancara kepada informan tentang *Strategic Human Resource Practice* dalam meningkatkan keunggulan bersaing berkelanjutan pada BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing penulis menyimpulkan bahwa terbentuk dua cara pembelajaran pada karyawan BUMDes yaitu pembelajaran secara otodidak dan pembelajaran melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan BUMDes Giri Amertha Sadhu Bontihing.

a. Gambar pembelajaran secara otodidak

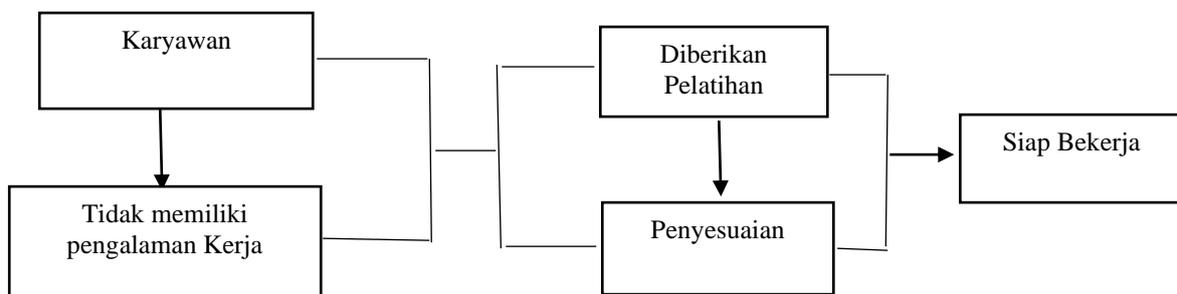


Gambar 1. Pembelajaran secara otodidak

Sumber : Diolah Peneliti

Pada gambar diatas menjelaskan pola gambar secara otodidak, dimana karyawan yang sebelumnya memiliki pengalaman kerjanya tanpa diberikan pelatihan apapun dari BUMDes tetapi mereka dapat secara langsung belajar dari pekerjaan yang telah dikerjkan sebelumnya sehingga karyawan siap untuk melakukan pekerjaannya.

b. Gambar pembelajaran melalui pelatihan



Gambar 2. Pembelajaran melalui pelatihan

Sumber : diolah peneliti

Dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya lalu diberikan pelatihan, kemudian karyawan dapat menyesuaikan diri dan siap untuk bekerja.

Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa kurangnya penerapan strategic human resource practice dalam mengembangkan BUMDes sehingga karyawan mengalami kendala dalam mempertahankan perusahaan, dimana dalam indikator yang disebutkan beberapa karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dalam bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tidak bisa mengembangkan potensi skillnya . Dimana menurut Sikula dalam Donni (2017) bahwa pelatihan karyawan diadakan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill karyawan disuatu perusahaan. Ada efek jangka Panjang positif yang muncul dari adanya pelatihan karyawan, namun perusahaan yang tidak mengadakan pelatihan karyawan cenderung akan stagnan dan tidak berkembang.

Adapun Karyawan yang diberikan pelatihan tetapi tidak melakukan pengembangan pelatihan, dimana timbul kurangnya kinerja dan produktivitas karyawan yang tidak akan berkembang bahkan menurun. ini dikarenakan karyawan yang susah menerima pelatihan yang diberikan sehingga unit usaha mengalami stagnan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penelitian yang telah peneliti uraikan tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat kendala yang dihadapi oleh beberapa karyawan dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan, sehingga kemampuan karyawan tidak berkembang dan stagnan yang menyebabkan BUMDes tidak bisa mempertahankan keunggulan bersaing berkelanjutan. Dimana BUMDes belum bisa mengatasi permasalahan tersebut dikarenakan terdapatnya permasalahan internal yang sebagai pemicu kurangnya pengembangan pelatihan pada karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti laksanakan maka peneliti mengungkapkan saran sebagai berikut bahwa kedepannya BUMDES bisa melakukan pelatihan terbaru untuk mengupgrade skill para karyawan agar bisa meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Jika nantinya ada karyawan baru diharapkan untuk diberikan pelatihan agar bisa bertanggung jawab dalam posisi yang diberikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adawiyah, R. (2018). Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Berbasis Aspek Modal Sosial (Studi Pada BUMDes Surya Sejahtera, Desa Kedungturi, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 6, 1-15
- Fitriksa, K. (2017). Strategi Pengembangan Badan Usaha Milik Desa Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Lancang Kuning Kecamatan Bintang Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 29-34.
- Herlina, E., Tukiran, M., Andrianto, M. T., & Nugroho, T. (2021). Strategic Human Resource Management Practices and Employee Commitment : Literature Review. 14454-14461
- Khushk, A. A., 2019. Impact of HR Policies and Practices on Employee Job Satisfaction: Evidence from Pakistan Telecommunication Ltd (PTCL) Hyderabad, Pakistan. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), pp. 47-56
- Millmore, M. (2007). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Harlow, England: Pearson Education.
- Saputra, K. A. K., Anggiriawan, P. B., Trisnadewi, A. A. A. E., Kawisana, P. G. W.P., & Ekajayanti, L. G. P. S. (2019). Pengelolaan Pendapatan Asli Desa Sebagai Landasan Pembangunan Ekonomi Pedesaan. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(1), 5.
- Scheepers, C., & Shuping, J. (2011). The effect of human resource practices on psychological contracts at an iron ore mining company in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 9(1), Art. #302, 19 pages. Doi : 10.4102/sajhrm.v9i1.302”.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1987), Linking Competitive Strategies with Human Management Practices, *Academic of Management Executive*, vol. 1, no. 3, pp. 209-213.
- Suyanto. (2019). Pengembangan Educotourism sebagai Upaya Peningkatan. *Dimas*, 19(1), 15-24
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Syukri, M., & Hinaya, H. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum dan Dana alokasi Khusus Terhadap Anggaran Belanja Modal Kabupaten & Kota Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA | Journal Of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 30. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.245>
- Syukri, M., & Didiharyono, D. (2018). Pengaruh PAD, Dana Perimbangan Dan PMA Terhadap Tingkat Kemajuan Daerah Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Masagena*, 13, 525-534
- Wicaksono, Y.P., Surya, I., & Iskandar, E. (2017). Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Amanah dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Desa Padang Jaya Kecamatan Kuaro kabupaten Paser. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 1637-1650