

ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN BUMDES

Agus Maulana¹, Ahmad Rifa'i², Widyawati³

agusmaulanaunisi@gmail.com, rifaisulasin@gmail.com, widy4zh@gmail.com

ABSTRACT

Joko Widodo (2019) Minister of Villages and Development of Disadvantaged Regions and Transmigration (Mendes PD TT) Abdul Halim Iskandar revealed concept of superholding village-owned enterprises (BUMDes). Holding BUMDes in each of these districts can again be combined into a superholding. This will increase production more than holding, and can even compete in the export market. a network is needed for export purposes, as is called a superholding company. BUMDes can help overcome limited access to capital. Limited access, limited capital, supported by the vast area being handled, therefore requires superholding. Highlighting thousands of BUMDes that are not operating, suspended animation. It was reported that out of 2,188 BUMDes were not operating, and 1,670 BUMDes were operating but had not contributed to village income. The method used is a Qualitative Descriptive Review Literature Survey Analysis.

The results of this study show that there are four main element groups in developing BUMDes including the Human Leadership Gene Group (GHL) Steffens et al (2021), Technology Leadership Gene Group (GTL): Rosenhead (2019), Gene Style Leadership Group (GSL): Hiller et al (2020).), Gene Supporting Team (GST): Taylor (2019), The use of village funds must begin to be directed to mobilize productive sectors, starting from post-harvest processing, small industries, micro-industries in villages, natural resources, tourist village. Starting rural industrialization must be done immediately because this is part of the massive job creation. BUMDes must be revitalized as an economic driver in the village, connected and integrated with the national supply chain and able to make partnerships with large private sectors. And distribution channels have begun to open so that superior products in the village can enter the national and global marketplaces.

Keywords: BUMDes, GHL, GTL, GSL, GST, Performance

ABSTRAK

Joko Widodo (2019) Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Mendes PD TT) Abdul Halim Iskandar mengungkapkan konsep superholding Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Holding BUMDes di masing-masing kabupaten tersebut dapat kembali digabungkan menjadi superholding. Hal ini akan meningkatkan produksi lebih dari holding, bahkan dapat bersaing di pasar ekspor. diperlukan jaringan untuk tujuan ekspor, seperti yang disebut sebagai superholding company. BUMDes dapat membantu mengatasi keterbatasan akses permodalan. Keterbatasan akses, keterbatasan modal, didukung dengan luasnya wilayah yang ditangani, sehingga membutuhkan superholding. Menyoroti ribuan BUMDes yang tidak beroperasi alias mati suri. Dilaporkan dari 2.188 BUMDes tidak beroperasi, dan 1.670 BUMDes beroperasi tetapi belum memberikan kontribusi pendapatan desa. Metode yang digunakan adalah Qualitative Desscriptive Review Literature Survey Analysis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat empat kelompok

elemen utama dalam pengembangan BUMDes diantaranya adalah Human Leadership Gene Group (GHL) Steffens et al (2021), Technology Leadership Gene Group (GTL): Rosenhead (2019), Gene Style Leadership Group (GSL): Hiller dkk (2020).), Gene Supporting Team (GST): Taylor (2019), Penggunaan dana desa harus mulai diarahkan untuk menggerakkan sektor-sektor produktif, mulai dari pengolahan pasca panen, industri kecil, industri mikro di desa, sumber daya alam, desa wisata. Memulai industrialisasi pedesaan harus segera dilakukan karena ini merupakan bagian dari penciptaan lapangan kerja yang masif. BUMDes harus direvitalisasi sebagai penggerak ekonomi di desa, terhubung dan terintegrasi dengan rantai pasok nasional serta mampu menjalin kemitraan dengan swasta besar. Dan saluran distribusi sudah mulai dibuka agar produk unggulan di desa bisa masuk ke pasar nasional dan global.

Keywords: BUMDes, GHL, GTL, GSL, GST, Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menurut Presiden Joko Widodo (2019) Menteri Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Mendes PDTT) Abdul Halim Iskandar mengungkapkan konsep Presiden Joko Widodo (Jokowi) soal superholding badan usaha milik desa (BUMDes). Konsep tersebut pada intinya menggabungkan BUMDes antar kabupaten menjadi satu-kesatuan. Pertama dijelaskan yang sekarang sudah berjalan, yaitu holding BUMDes yang memproduksi padi. Sebagai contoh, satu BUMDes mungkin hanya bisa menghasilkan 3.000 ton padi per tahun. Begitu dibentuk holding BUMDes di antar desa satu kabupaten bisa menghasilkan 6.500 ton beras. Setelah dilakukan kerja sama antar desa dibangun BUMDes bersama pendampingan penanaman, pembibitan dan seterusnya sampai panen sampai pada rice milling unit menghasilkan beras premium. Masa yang akan datang di 2022 diperkirakan menghasilkan 6.500 ton per tahun disampaikan di Kantor Presiden, Jakarta Pusat. Bagaimana kenaikan 100 persen. Dari mana? dari pengelolaan holding. Disebabkan dari pengelolaan model holding, karena sudah melibatkan beberapa desa yang supporting-supply oleh kabupaten. Holding BUMDes di masing-masing kabupaten ini bisa lagi digabungkan menjadi superholding. Hal ini bakal meningkatkan produksi lebih besar dibandingkan holding, bahkan bisa bersaing di pasar ekspor. butuh jaringan untuk keperluan ekspor, sebagaimana

disebut perusahaan superholding.

Superholding BUMDes ini juga bisa membantu mengatasi keterbatasan akses hingga permodalan. Keterbatasan akses, keterbatasan permodalan, didukung dengan begitu luasnya kawasan yang tertangani, maka hal ini membutuhkan superholding. Menyoroti ribuan BUMDes yang tidak beroperasi alias mati suri. Dilaporkan bahwa dari 2.188 BUMDes tidak beroperasi, dan 1.670 BUMDes yang beroperasi tapi belum memberikan kontribusi pada pendapatan desa, disampaikan Jokowi saat memberi arahan dalam rapat terbatas (ratas) membahas program dana desa 2020 di Kantor Presiden, Jakarta Pusat. Selain itu banyak juga yang sudah beroperasi tapi belum memberikan kontribusi buat masyarakat pedesaan. Padahal di sisi lain anggaran dana desa dari tahun ke tahun terus meningkat. Untuk itu, Jokowi ingin program tersebut dikelola secara lebih produktif. Penggunaan dana desa harus mulai diarahkan untuk menggerakkan sektor-sektor produktif, mulai dari pengolahan pasca panen, industri-industri kecil, industri mikro yang ada di desa, budidaya perikanan, maupun desa wisata. Memulai industrialisasi pedesaan harus segera dilakukan karena ini bagian dari penciptaan lapangan kerja besar-besaran. BUMDes harus direvitalisasi sebagai penggerak ekonomi di desa. BUMDes yang ada mulai disambungkan dan diintegrasikan dengan supply chain (rantai pasok) nasional dan bisa melakukan kemitraan dengan sektor-sektor swasta besar. Dan mulai dibuka channel distribusi

sehingga produk unggulan di desa bisa masuk ke national marketplace maupun global marketplace.

Untuk membangun dan mengembangkan BUMDes di Indonesia membutuhkan beberapa kelompok keahlian dalam kolaborasi peningkatan kinerja BUMDes diantaranya:

1.) Kelompok Gen Human Leadership (GHL): Menurut Niklas K. Steffens dkk (2021), Leadership, e-Leadership, Perceived e-Leadership, Team Leadership, Education Leadership, Leader, Leader Development, Leadership Development, Relationship to Leadership in the Midst of Pandemic, Authentic Leadership, Shared Leadership. 2.) Kelompok Gen Technology Leadership (GTL): Jonathan Rosenhead (2019), ICT, Technology Adoption, Virtual Team's Performance, Authority Differentiation, Construtive and Desctructive Sytl, Cognitive modeling, Categorization, Complexity, Analogy, Metaphor.

3.) Kelompok Gen Style Leadership (GSL): Menurut Nathan J. Hiller dkk (2020), Goal Orientation, Judgments, Assessment, Learning, Value-based Ethical, Servant, Leader Discretion, Individual Change, Leader Endorsmant. 4.) Kelompok Gen Supporting Team (GST): Menurut Scott N. Taylor (2019), Perceived Team Dinamic, Team Collaboration, Self-managing teams, Substitues for Leadership, Exemplar theory, Personal and collective self-awareness enhances, Management, Coaching.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Model yang dikembangkan dalam membangun BUMDes saat ini ?
2. Bagaimanakah Kelompok Gen Human Leadership berperan dalam pengembangan BUMDes ?
3. Bagaimanakah Kelompok Gen Technology Leadership berperan dalam pengembangan BUMDes ?
4. Bagaimanakah Kelompok Gen Style Leadrship berperan dalam pengembangan BUMDes ?
5. Bagaimanakah Kelompok Gen

Supporting Team berperan dalam pengembangan BUMDes ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap permasalahan yang dihaapi oleh BUMDes selama ini yang sulit untuk berkembang sementara sangat besar harapan pemerintah terhadap berkembang majunya BUMDes untuk memberantas kemiskinan dan mengangkat perekonomian desa.

2. Untuk mengembangkan pengetahuan dalam mensitesa permasalahan dengan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu

B. TELAAH PUSTAKA

Pemuda harapan BUMDes berkembang maju, menurut Kasila & Kolopaking (2018), BUMDes adalah sebuah lembaga ekonomi desa yang bertujuan untuk menggerakkan ekonomi masyarakat desa terbuka bagi semua kalangan. Masyarakat setempat, khususnya pemuda berpontensi untuk mengembangkan usaha dari BUMDes, disebabkan mereka memiliki ide-ide kreatif dan inovatif yang masih mudah untuk berfikir, bermimpi dan tidak banyak beban dalam kehidupan, serta energik.

UNDP kerjasama membantu memperbaiki ekonomi masyarakat desa, menurut Hanapi (2021) Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat (Silbar) di Mamuju menjalin kerjasama dengan UNDP (United Nations Development Programme) dalam rangka memperbaiki ekonomi masyarakat di wilayahnya. Program kerjasama Pemerintah dan UNDP akan disiapkan sebanyak 50 orang perdesa dari enam desa yang tersentuh program tersebut. Disiapkan kelompok masyarakat dengan jumlah 300 orang untuk mendapatkan bantuan modal usaha berupa peralatan yang nilai totalnya sebesar Rp. 115 juta.

Ekosistem Kewirausahaan Pemuda, Capital, Density, Culture, Regulatory dan Talent, menurut Ana (2021), ekosistem kewirausahaan pemuda dan menangkap gambaran rinci ekosistem kewirausahaan muda. Kajian ini menghasilkan rekomendasi di tingkat nasional yang dapat merepresentasikan ekosistem seluruh wilayah di Indonesia dengan lebih baik berdasarkan lima pilar kerangka ekosistem kewirausahaan pemuda (yaitu Capital, Density, Culture, Regulatory, dan Talent) yang telah dikembangkan oleh UNDP dan Citi Foundation.

BUMDes Penguat Ekonomi Desa, menurut Ramadhana dkk (2012), Keberadaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) sebagai Penguatan Ekonomi Desa, Badan usaha milik desa ini adalah salah satu lembaga yang bergerak di bidang sosial dan ekonomi dan sebagai penyedia layanan terhadap masyarakat desa utamanya mengenai bidang usaha.

BUMDes mengangkat Perekonomian Masyarakat dan PADes, menurut Rico (2019), Dalam mencapai kesejahteraan dikalangan warga desa tidak mudah, pola pikir warga desa yang masih tradisional membuat, peningkatan kesejahteraan ditingkat pedesaan berjalan lambat, karena itu pemerintah pusat berusaha membantu warga desa dengan membentuk lembaga yang didalamnya dapat menaungi kegiatan ekonomi warga masyarakat, sehingga desa mendapatkan pembagian hasil usaha yang membantu dalam meningkatkan PADes.

Pemberdayaan Masyarakat melalui Pelatihan Kewirausahaan dan Pemasaran Digital, menurut Nugrahaningsih dkk (2021) meningkatkan pengetahuan wirausaha pengelola BUMDes, memberikan pemahaman dan pendampingan tentang cara mempromosikan dan memasarkan produk secara digital mampu meningkatkan kinerja BUMDes.

UU Desa (5 Tahun) BUMDes belum sesuai harapan, menurut Jokowi, dodo,

(2019) sudah memasuki pemerintahan periode ke dua, artinya sudah memasuki tahun ke lima sejak undang undang desa disahkan, akan tetapi perkembangan BUMDes dalam upaya mendorong kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat melalui unit usaha yang dibangun, belum sesuai dengan harapan. Pedoman bagi daerah dan desa dalam pembentukan dan pengelolaan BUMDes yaitu mengacu pada Permendesa Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. Tidak Ada Pemahaman Bersama. (Together Understanding of People), Belum Memahami Wewenang Desa. (Understanding Village's Authority), Tidak Memahami Konsep. (Concept Understanding), Tidak Ada Keterbukaan Informasi Publik di Desa. (Public Information Welcome), Adanya Perilaku Koruptif. (Corruption Behaviour), Masih ada Trauma Kegagalan Dari Perangkat Desa. (Trauma of Failure), Lemahnya Kemampuan Manajerial. (Managerial Ability), BUMDes tidak menarik generasi muda (Kaum Milenial). (eLeadership Millenial Gen),

E-Leadership BUMDes. Untuk mendukung berdirinya BUMDes UNGGUL dibutuhkan kepemimpinan yang kuat dalam era Milenial. Penulis mencoba untuk memaparkan sebuah konsep Human Capital dengan mengumpulkan beberapa journal dari Mendeley bersambung pada SciDirect, Elsevier, Emerald Insight, dan journal Scopus lainnya yang berkisar tahun 2018-2021 dengan mengangkat tema e-Leadership. Bagaimana membangun sebuah konstruk dari Variabel yang diangkat untuk keperluan e-Leadership yang dapat menghadapi tantangan saat ini sehingga didapati Genetika yang terbangun dari GST (e- TEch) menurut Tobias Sarbunan (2021) bekerjasama dengan GTL (e-Team) menurut Fatima Elyoufi dkk (2021) untuk mensupport midle manajemen GSL (Learn) menurut Anne Nederveen Pieterse dkk (2019) yang nantinya akan menjadi Pemimpin dan Kepemimpinan Menurut Cheol Liu, dkk (2018) Puncak pada GHL (e-L) menurut David K. Sewell dkk (2021) dalam menghadapi kondisi perubahan yang tidak menentu saat ini. Model Yang Ditemukan dari Variable: 1.)Leadership, ICT, e-Leadership, Technology Adoption 2.)Virtual

Team's Performance, Leadership, Perceived Team Dynamic, Team Collaboration, Perceived e-Leadership 3.)Team leadership, Authority Differentiation, Self-managing teams, Substitues for leadership, Goal orientation 4.)Constructive and Destructive Style, Education Leadership, Leader, Leadership, Relationship to Leadership in the Midst of Pandemic 5.)Leadership, Judgments, Cognitive modeling, Exemplar theory, Categorization 6.)Leader development, Leadership development, Criteria, Assessment, Learning 7.)Knowing me, knowing us: Personal and collective self-awareness enhances, authentic leadership and leader endorsement 8.)Shared Leadership, Values-based Ethical, Servant, Authentic Approaches, Leader Discretion 9.)Complexity, Leadership, Management, Analogy, Metaphor 10.)Coaching, Leadership, Individual Change, Self-determinan, Criteriation Theory, Intentional Change Theory

Temuan New Model e-Leadership:

Metode yang digunakan dalam mengadap variable tersebut diatas dengan harapan dapat mengakomodir semua pendapat para ahli adalah dengan membuang antigen variable yang sama dan mengambil gen yang berbeda agar terjadi varian baru yang lebih unik.

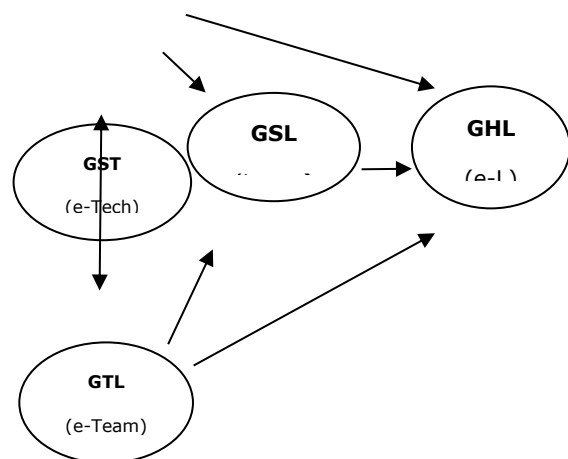
1.Kelompok Gen Human Leadership (GHL): Menurut Niklas K. Steffens dkk (2021), Leadership, e-Leadership, Perceived e-Leadership, Team Leadership, Education Leadership, Leader-self, Leader Development, Leadership Empowerment, Relationship to Leadership in the Midst of Pandemic, Authentic Leadership, Shared Leadership.

2.Kelompok Gen Technology Leadership (GTL): Jonathan Rosenhead (2019), ICT, Technology Adoption, Virtual Team's Performance, Authority Differentiation, Construtive and Desctructive Sytl, Cognitive modeling, Categorization, Complexity, Analogy, Metaphor.

3. Kelompok Gen Style Leadership (GSL): Menurut Nathan J. Hiller dkk (2020), Goal Orientation, Judgments, Assessment, Learning, Value-based Ethical, Servant, Leader Discretion, Individual Change, Leader Endorsment 4. Kelompok Gen

Supporting Team (GST): Menurut Scott N. Taylor (2019), Perceived Team Dinamic, Team Collaboration, Self-managing teams, Substitues for Leadership, Exemplar theory, Personal and collective self-awareness enhances, Management, Coaching.

Gambar B.1. Frame Work e-Leadership



"GST (e-Tech) together GTL (e-Tem) joint operation to use GSL Learning System to Selected and Find GHL (e-Leadership Model)

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan menggunakan Analisis Survey Literature Review dengan pembahasan Deskriptif Kualitatif dari beberapa Teori, Jurnal dan Sumber Bacaan yang dapat dipercaya guna mendukung terbentuknya sebuah konsep dari pemecahan permasalahan yang ada pada perumusan masalah sehingga menemukan sebuah Model, Dimensi dan Indikator dalam penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini memaparkan tentang hasil konsep sebuah model dalam variabel-variabel sebagai berikut:

1. GHL (e-Leadership Model) yaitu suatu gen kepemimpinan yang terdiri dari bagian-bagian indicator yang bersifat kepemimpinan yang dapat merasakan

kepentingan organisasi dan anggotanya, Kepemimpinan bekerja secara Tim, Kepemimpinan yang Berkeinginan Belajar, Kepemimpinan yang mendidik, Pemimpin dan Kepemimpinan yang mengembangkan calon-calon pemimpin selanjutnya, Kepemimpinan yang autentik keaslian dari kelompoknya bukan dari luar kelompoknya yang dibangun atau yang dikembangkan, dan kepemimpinan bersama yang peduli terhadap keberadaan ditengah-tengah masa masa pandemic atau perubahan di masa ketidakpastian, adalah Gen Pimpinan Puncak.

2. GSL (Learning) yaitu indikator suatu gen kepemimpinan dibentuk dengan memiliki Tujuan-tujuan kepemimpinan kedepan, orientasi, Penilaian, Pembelajaran, Etika berbasis Nilai, Pelayan, Kebijakan Pemimpin, Perubahan Individu Pemimpin yang mendukung hal ini adalah Gen Kelompok Para Manajer atau Middle Management yang ditempa untuk mempersiapkan diri dan mendapat dukungan pada Pimpinan Puncak.

3. GST (e-Technology) yaitu indikator kelompok Gen Kepemimpinan yang memiliki Skill dan Talent pada level Low Manajemen atau Tim Independent yang kontrak oleh Perusahaan atau organisasi untuk mendukung dengan karakteristik Kelompok yang dapat merasakan kebutuhan dari dinamika kelompok kerja, Tim yang bekerja secara kolaborasi, Tim yang mampu mengatur kemandirian

kerjanya sendiri, Kepemimpinan yang berkenaan pada pembagian-pembagian kerja dan keahlian, Menggunakan uji-coba teori pada produk-produk bidang IPO, Melakukan peningkatan kinerja atas kesadaran diri pribadi yang kuat dan secara kolektif, masuk dalam Manajemen perusahaan, membutuhkan pembinaan atau bimbingan dari atasan.

4. GTL (e-Team) yaitu indikator kelompok Gen yang mengembangkan, menciptakan program apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan perusahaan dengan berkonsultasi dan berkomunikasi dengan GST, berdasarkan laporan hambatan-hambatan yang diterima dari proses IPO, sehingga Adopsi teknologi, Kinerja Tim Virtual, Sistem konstruktif membuat pemodelan Pengetahuan Kognitif, melakukan kategori, Perbedaan Otoritas masing-masing bagian, Perombakan atau Destructive,

memecahkan masalah yang kompleks, menganalisis Analog kerja bagian dan antar bagian dan penggabungan atau pengembangan dari suatu kejadian.

Pengertian Indikator masing-masing Variabel diatas:

1. Kelompok Gen Human Leadership (GHL):

Leadership adalah kepemimpinan seseorang kepada bawahannya.

E-Leadership adalah elektronikal-Leadership, cara kepemimpinan dengan mengikuti kemajuan ilmu dan teknologi dalam aplikasi menjalankan fungsi-fungsi manajemen POACDS.

Perceived e-Leadership adalah kepemimpinan yang merasakan kebutuhan akan kemajuan saat ini untuk mengikuti perkembangan zaman dan teknologi.

Team Leadership adalah Kepemimpinan yang mengutamakan keputusan dan kerja operasional pada kelompok.

Education Leadership adalah kepemimpinan yang mengutamakan tunjuk ajar dalam membimbing bawahan.

Leader adalah pemimpin bagi kelompoknya

Leader Development adalah pengembangan pemimpin dari segi pengetahuan, pengalaman, ketrampilan dan talentanya.

Leadership Development adalah pengembangan kepemimpinan dari cara-cara dan gaya kepemimpinan yang menyesuaikan pada situasi dan kondisi

Relationship to Leadership in the Midst of Pandemic adalah Kepemimpinan yang mengerti situasi ditengah-tengah masa pandemic

Authentic Leadership adalah gaya kepemimpinan yang muncul dari keaslian kepribadian seseorang setelah menjalani proses pembelajaran dari pengalaman kepemimpinannya.

Shared Leadership adalah kepemimpinan yang ingin berbagi secara pengetahuan, pengalaman dan taktik kepemimpinan yang diajarkan kepada bawahan dan lingkungan organisasinya.

2. Kelompok Gen Technology Leadership

(GTL):

ICT adalah teknologi informasi dan computerisasi yang gunakan untuk kemudahan dalam menjalankan kepemimpinan dan mempermudah menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Technology Adoption adalah mengadopsi atau mengambil keuntungan dari pengetahuan dan teknologi untuk kemudahan bekerja.

Virtual Team's Performance adalah kinerja tim dalam teknologi virtual atau kemampuan menggunakan peralatan komunikasi dalam tiga dimensi dan bekerja.

Authority Differentiation adalah perbedaan dalam kewenangan pada struktur organisasi yang membedakan dalam wilayah kewenangan bagi pemimpin masing-masing bagian.

Constructive and Destructive Style adalah gaya pemimpin membangun dan merombak struktur organisasi pada wilayah kekuasaannya atau pada organisasi dan perusahaannya.

Cognitive modeling adalah bagaimana membangun model pengetahuan yang harus diberikan kepada bawahan dan manajer menengah dan manajer bawah.

Categorization adalah membuat pengelompokan dan pengklasifikasian masing-masing bagian pimpinan pada struktur organisasi dengan maksud tingkatan pada jenjang promosi dan karier karyawan.

Complexity adalah permasalahan kompleks yang dihadapi ketika terjadi kesamaan kepentingan tugas atau perbedaan tugas, pekerjaan dan tanggungjawab.

Analogy adalah persamaan tugas dan tanggungjawab pemimpin dalam suatu kondisi tertentu.

Metaphor adalah kemampuan pemimpin dalam mengembangkan gaya kepemimpinannya pada situasi dan kondisi tertentu.

3. Kelompok Gen Style Leadership (GSL):

Goal adalah tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi pemimpin dalam perusahaan atau organisasi.

Orientation adalah pandangan kedepan bagaimana seorang pemimpin memandang masa depan organisasinya.

Judgments adalah pertimbangan bagi pemimpin dalam meletakkan dan memutuskan suatu perkara dalam timbangan keadilan, peraturan dan kepentingan organisasi dan keberlangsungan kebersamaan.

Assessment adalah penilaian bagi seseorang calon pemimpin untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau jabatan puncak.

Learning adalah proses pembelajaran yang dilakukan calon pemimpin dan pemimpin masa depan.

Value-based Ethical adalah nilai-nilai dasar bagi etika seorang pemimpin yang diambil dari filosofi bangsa dan agama serta keyakinan dan pandangan masyarakat setempat.

Servant adalah gaya kepemimpinan pelayan bagaimana seorang pemimpin menganggap dirinya adalah pelayan bagi rakyatnya atau anggota organisasinya atau bagi pelanggannya.

Leader Discretion adalah Pimpinan yang bijaksana yang dapat mengambil keputusan dan meletakkan sesuatu sebagaimana mestinya.

Individual Change adalah kemampuan seorang pemimpin merubah perannya dan sikapnya ketika berhadapan pada situasi yang berbeda dan berubah-ubah.

Leader Endorsment adalah dukungan pemimpin, pemimpin perlu didukung oleh anggotanya atau pemimpin perlu mendapatkan perhatian dan dukungan dari anggotanya agar kepemimpinan itu tegak dalam perintah dan tanggungjawabnya, pengakuan dan penghormatan serta penghargaan.

4. Kelompok Gen Supporting Team (GST):

Perceived Team Dynamic adalah dinamika yang dihadapi oleh tim ketika menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan harapan yang diinginkan pada program kerja.

Team Collaboration adalah tim yang berkolaborasi dalam pekerjaan yang berbeda atau pekerjaan yang sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan organisasi.

Self-managing teams adalah tim-tim yang dapat bekerja dengan mengatur dan mengontrol dirinya sendiri tanpa perlu adanya pengawasan yang ketat.

Substitues for Leadership adalah bagian-bagian yang dibutuhkan untuk mensupport atau mendukung kerja dan kesuksesan kepemimpinan.

Exemplar theory adalah teori-teori yang diujicobakan untuk mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tim yang dihadapi agar secepatnya mendapatkan jawaban permasalahan.

Personal and collective self-awareness enhances adalah bagaimana meningkatkan kesadaran diri pribadi atau kelompok meningkat dalam rangka mensukseskan pekerjaannya masing-masing dan mendukung kerja pimpinan.

Management adalah ilmu pengetahuan yang membantu kemudahan-kemudahan dalam menjalankan dan mensukseskan perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya sekitarnya.

Coaching adalah proses pembinaan dan bimbingan seseorang untuk menjadi pemimpin.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa model pengembangan BUMDes adalah **School of BUMDes. (SOB)**, Bagaimana kondisi desa dan BUMDes dalam menjawab permasalahan kata kunci adalah diskusi, tukar informasi dan keterbukaan informasi lintas pengurus dan pengelola. Hal ini untuk menemukan jawaban dan solusi dari tertutupnya informasi dan permasalahan yang dihadapi. Menciptakan Sekolah BUMDes menurut Nurulliah (2021), Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa akan menyekolahkan 200 desa dalam Program Sekolah Bumdes pada 2021 ini. Ke-200 desa tersebut akan mendapatkan pelatihan kewirausahaan dari akademisi maupun praktisi kewirausahaan. Sekolah Bumdes merupakan salah satu upaya dalam mendorong desa di Jabar untuk memiliki Bumdes seluruhnya. Saat ini dari 5.312 desa di Jabar baru 4.921 desa yang memiliki Bumdes dan itu pun tidak semuanya aktif. Menurut Atiku (2019) mengatakan dalam artikelnya Orientasi dan Praktik Multikultural Kontemporer untuk

Kepemimpinan Global, "Kepemimpinan di abad ke-21 ini perlu menggeser ruang lingkup orientasi untuk mencakup bidang utama revolusi teknologi, terutama hubungan interpersonal di antara para pemimpin global karena tantangan globalisasi. Untuk tujuan ini, mencoba untuk menginterogasi konsep hubungan interpersonal dan korelasinya dengan pola pikir kepemimpinan global. Tinjauan dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara pola pikir kepemimpinan global terhadap hubungan interpersonal, khususnya perbedaan budaya. Analisis isi wacana dilakukan untuk menjelaskan informasi yang terkumpul. Ditetapkan bahwa interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan dan interaksi sosial dalam pekerjaan meningkatkan hubungan baik antara rekan kerja, bawahan, dan atasan. Namun, para pemimpin global saat ini telah menghindar dari tanggung jawab ini. Kemudian menyimpulkan bahwa kemitraan strategis diperlukan oleh para pemimpin global di bidang kompetensi relasional seperti interaksi sosial, jaringan yang mendukung, dan menghindari diskriminasi rasial untuk mencapai kinerja global.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ana, Rosida Tamyis (2021), Peneliti SMERU sebagai Pembicara dalam Dialog Nasional "*Keberlanjutan Pengembangan Ekosistem Kewirausahaan Pemuda di Masa COVID-19*", <https://smeru.or.id/en/node/2339>
- Anne Nederveen Pieterse, John R. Hollenbeck, Daan van Knippenberg, Matthias Spitzmüller, Nikos Dimotakis, Elizabeth P. Karamf, Dustin J. Sleesman, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.10.1343>, *The Leadership Quarterly*, Volume 30, Issue 6, December 2019, 101343
- Atiku, Olusegun Sulaiman (2019) *Contemporary Multicultural Orientations and Practices for Global Leadership*, University of KwaZulu-Natal, South Africa, A volume in the Advances in Logistics,

Operations, and Management Science (ALOMS) Book Series, Published in the United States of America by IGI Global, Business Science Reference (an imprint of IGI Global) 701 E. Chocolate Avenue Hershey PA, USA 17033.

Cheol Liu, David Ready, Montgomery Va Wart, XiaoHu Wang, AlmaMcCarthy, Soon hee Kim, (2018), Leadership & Organization Development Journal, ISSN: 0143-7739, Article publication date: 10, August 2018.)

David K.Sewell, Timothy Ballard, Niklas K.Steffens, (2021), *Exemplifying "Us": Integrating social identity theory of leadership with cognitive models of categorization*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101517>, Journal The Leadership Quarterly, Available online 18 April 2021, 101517.

Elyousfi, F., Anand, A. and Dalmasso, A. (2021), *"Impact of e-leadership and team dynamics on virtual team performance in a public organization"*, International Journal of Public Sector Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2020-0218>.

Hanapi, M Faisal, Ganet Dirgantara (2021), *Pemprov Sulbar kerja sama UNDP perbaiki ekonomi masyarakat*, <https://www.antaranews.com/berita/2204498/pemprov-sulbar-kerja-sama-undp-perbaiki-ekonomi-masyarakat>.

Joko Widodo, (2019) *BUMDes Tidak Berkembang, Ini Penyebab Utamanya*, <https://www.jurnalbengkulu.com/bumdes-tidak-berkembang-ini-penyebab-utamanya>.

Jonathan Rosenheada L. Alberto Francobc, ISSN: 2598-7364 Vol.7 No.2 Juli 2021

Keith Grintd, Barton Friedlande, (2019), *Complexity theory and leadership practice: A review, a critique, and some recommendations*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.07.002>, The Leadership Quarterly, Volume 30, Issue 5, October 2019, 101304.

Kasila & Kolopaking (2018), *Partisipasi Pemuda Desa dalam Perkembangan Usaha BUMDes Tirta Mandiri*, Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat (JSKPM), Vol 2 (1), <https://doi.org/10.29244/jskpm.21.43-58>

Nathan J. Hiller dkk (2020) Nathan J.Hillera, Ronald F.Piccolob, Stephen J.Zaccaroc, (2019), *Economic assumptions and economic context: Implications for the study of leadership*☆, Mendeley, The Leadership Quarterly, Volume 31, Issue 3, June 2020, 101352 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101352>

Niklas, K.Steffensa, NathanWolyniecad, Tyler G.Okimotob, Frank Molsc, S, Alexander, Haslama, Adam A.Kayb, (2021), *Knowing me, knowing us: Personal and collective, self-awareness, enhances authentic leadership and leader endorsement*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101498>, The Leadership Quarterly, Available .online 4 March 2021, 101498.

Nurulliah, Novianti (2021), *Sekolah Bumdes 2021, 200 Desa di Jawa Barat Akan Terima Pelatihan*, <https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-011448539/sekolah-bumdes-2021-200-desa-di-jawa-barat-akan-terima-pelatihan>

Ramadana, Coristya Berlian, Heru Ribawanto, Suwondo (2012), *KEBERADAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) SEBAGAI PENGUATAN EKONOMI DESA*,

(2012), (Studi di Desa Landungsari, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang) Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang E-mail: berlirama@gmail.com, <https://media.neliti.com/media/publications/75712-ID-keberadaan-badan-usaha-milik-desa-bumdes.pdf>.

Rico F, M Imam (2019), *ANALISA PERAN PROGRAM BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DALAM MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT PERDESAAN PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM STUDI DI DESA WAY GALIH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*, <http://repository.radenintan.ac.id/9253/1/LAM%20DEPAN%20-%20BAB%20I%20-%20II%20-%20DAPUS.pdf>.

Scott N.Taylor, Angela M. Passarelli, Ellen B. Van Oostenc, (2019), *Leadership coach effectiveness as fostering self-determined, sustained change*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101313>, The Leadership Quarterly, Volume 30, Issue 6, December 2019, 101313.

Thobias Sarbunan, (2021), *Constructive and Destructive Leadership of Education Institution: How Come (Pandemic Education could be reflected from the Discussion)* Published: 06-01-2021 | Version 1 | DOI:10.17632/msf2xzrmyb.1