**TRANSFORMASI ORGANISASI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Alfin Surya Pratama**

NPM. 14.11.1001.3509.210

**ABSTRAK**

Penelitianinibertujuanini untukmengetahui proses transformasiorganisasi pada DinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur.Metodepenelitian yang digunakanyaitupendekatankualitatifdengantipe penelitian fenomenologi melakukanpengumpulan data diperolehmelaluiteknikobservasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data meliputireduksi data, penyajian data, dan penarikankesimpulan.Hasil penelitianmenunjukkanbahwaperubahan Organisasi dilakukan untuk meminimalisir duplikasi fungsi dan tugas antara layanan Cipta Karya yang indentik dengan Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR). Reframing yang terjadi sejalan dengan kebijakan penataan Dinas Urusan PUPR, sementara restructuring atau penataan ulang organisasi juga berpengaruh pada Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing pegawai yang berdampak pada SDM yang ada dalam organisasi yang secara langsung mengakibatkan terjadinya mutasi pegawai dan penambahan pegawai. Kemudian revitalisasi organisasi akibat dari kondisi dan cakupan pekerjaan yang multisektor dan kompleks sehingga pembentukan intansi baru dan pada aspek renewal menunjukkan spirit organisasi yang muncul dari upaya menyonsong isu-isu yang bersifat strategis. Pengambilan keputusan dalam pembentukan OPD baru didasarkan pada keputusan bupati dengan mengikuti pedoman yang dibuat pemerintah secara nasional dan mengacu pada kebutuhan dalam RPJMD dan RTRW Kabupaten Kutai Timur. Pada faktor komunikasi terdapat dua pola yaitu formal dan informal. Selanjutnya kepemimpinan Bupati dalam keterkaitan proses transformasi organisasi membuat jalannya penyelenggaran pemerintahan dan pembangunan berjalan dengan baik melalui arahan untuk berkoordinasi dan mensinergi sejumlah kewenangan yang belum dimiliki sepenuhnya OPD baru, dan faktor gaya manajemen menunjukkan bahwa terjadi pembagian kerja yang spesifik sehingga pelaksanaan kegiatan lebih mendalam dan terarah selain itu dengan pemisahan OPD program strategis dapat lebih mudah dikontrol kemudian pemisahan organisasi mengakibatkan penyusunan struktur dan program kerja menjadi lebih mudah dan lebih terarah.

Kata Kunci : Transformasi, Organisasi, OPD.

*ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION IN HOUSING AND SETTLEMENT AREA OF KUTAI TIMUR REGENCY*

*ABSTRACT*

 *This study aims to determine the process of organizational transformation in the Housing and Settlement Areas of East Kutai Regency. The research method used is a qualitative approach with the type of phenomenological research to collect data obtained through observation, interviews, and documentation techniques. The data analysis process includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that organizational changes are made to minimize duplication of functions and tasks between Cipta Karya services that are identical to Public Works and Spatial Planning (PUTR). Reframing that occurs is in line with the Department of Public Works PUPR arrangement policy, while restructuring or reorganization of the organization also influences the Main Tasks and Functions of each employee which impacts on existing HR in the organization which directly results in employee mutations and additional employees. Then the revitalization of the organization due to the conditions and scope of work that is multisector and complex so that the formation of new institutions and in the renewal aspect shows the organizational spirit that arises from efforts to address strategic issues. Decision-making in the formation of new OPD is based on the decision of the district head by following the guidelines made by the government nationally and referring to the needs in the RPJMD and RTRW of East Kutai Regency. In the communication factor there are two patterns namely formal and informal. Furthermore, the Regent's leadership in relation to the process of organizational transformation makes the way for government and development to run well through directives to coordinate and synergize a number of authorities that have not been fully owned by new OPD, and management style factors indicate that there is a specific division of labor so that the implementation of activities is more in-depth and directed besides that, with the separation of OPD strategic programs can be more easily controlled, then the separation of organizations results in easier and more directed work structures and programs.*

 *Keywords: Transformation, Organization, OPD*

**PENDAHULUAN**

OPD (Organisasi Perangkat Daerah), merupakanorganisasiataulembaga pada [Pemerintah Daerah](http://pemerintah.net/pemerintah-daerah/) yang bertanggungjawabkepadaKepala Daerah dalamrangkapenyelenggaraanpemerintahan di daerah. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkanpertimbangankarakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah (Kurniasih, 2017).

BerdasarkanUndang-UndangNomor 23 Tahun 2014 tentangPemerintahan Daerah, kepala Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiridariunsurstaf, unsurpelaksana, dan unsurpenunjang. Penataan[OrganisasiPerangkat Daerah](http://pemerintah.net/organisasi-perangkat-daerah/)sertapenyusunanstrukturorganisasi pada SatuanKerjaPerangkat Daerah (SKPD) saatinidilakukan berdasarkan pada kerangkaregulasiserta kebutuhanobyektif dan kondisilingkunganstrategis daerah. Pembentukanperangkatdaerahsemata-matadidasarkan pada pertimbanganrasionaluntukmelaksanakanurusanpemerintahan yang menjadikewenangandaerahsecaraefektif dan efisien. (Saputra, 2017).

Merujuk pada latarbelakangpembentukanDinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur yang merupakanpecahandaridinas PU makatentubanyakperubahanfungsi dan struktur yang dilakukan. Strukturorganisasimenspesifikasikanpembagiankerja dan menunjukkanbagaimanafungsiatauaktivitas yang beranekaragam yang dihubungkansampaibatastertentu, juga menunjukkantingkatspesialisasiaktivitaskerja (Siswanto, 2005). Sementarafungsiorganisasimenunjukkankarakteristikorganisasi yang bekerjauntukmencapaitujuan yang telahditetapkan.

Perubahanstruktur dan fungsiitulah yang melatarbelakangiperlunyapekajiansecarailmiahmengenaiperubahanorganisasi yang sebelumnyameleburdaribagianorganisasi PU membentuk OPD baruyaituDinasPerumahan dan Kawasan Permukiman oleh karenaituistilah yang tepatdalamhaliniadalah “transformasiorganisasi”. Dalamtransformasiorganisasiitusendiri, harusdilakukanperubahanperandarifungsisumberdayamanusiaselakuaktorintelektualpenggerakperubahan. Dalammenghadapi era otonomidaerah, perubahanperandarifungsisumberdayamanusiamenjadisangatpenting (Musaroh, 2010).

Permasalahan yang seringditemuididaerahadalahpertama, mengenaibirokrasi yang masihgemuk, lamban, dan belummampumemberikanpelayanan prima pada masyarakat dan investor selain disiplin kerja dari SDM itu sendiri (Nahruddin, 2018). Kedua, adalahtentangkorupsidimanamasihbanyakpenyelenggara negara yang menyalahgunakanpengelolaankeuangan negara. Ketiga, terkaitmasalahinfrastruktur yang belummemadai, sertakurangnyaanggaran negara untukpembangunan dan pemeliharaannya (Kurniawan, 2016).

Fenomena yang penelititemuidilapanganyaitumasihminimnya SDM dan penataanstruktur yang sederhanasehinggapenjabarantugasmenjadimenumpukditiap-tiapbagianhalinimasihperludilakukanpenelusuranmendalammengingatorganisasiDinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur. Baruterbentuk 2016sehinggaperlusebuahpenelusuranilmiahuntukmengemukakansetiapfenomenaperubahanstrukturorganisasi dan berbagaifaktor yang berpengaruhdidalamnya yang mengacu pada konseptransformasibirokrasi.

TerdapatsejumlahpenelitianterdahulumengenaitransformasiorganisasitermasukpenelitianBayuKurniawan, (2016), menunjukkantransformasiorganisasimenyebabkanterjadinyabanyakperubahan, diantaranya: perubahantujuan, budaya, teknologi, strukturorganisasi, dan volume kegiatan. KemudianpenelitianNugroho (2017), yang menunjukkanrestrukturisasiorganisasi yang mencerminkanreformasibirokrasi yang ramping, tepatukuransertaorganisasilitbang yang kaya akanfungsibukanstruktur. Di dalamtransformasiorganisasiinidapatdilakukanpenggabunganbeberapaorganisasikedalamsatuorganisasi yang mempunyaifungsi yang samatanpamenghilangkanruanglingkup.

Berbedahalnyadenganpenelitianterdahulupenelitiansaatinimemberikanpenyegarandarisegilokuspenelitian dan fokuspenelitian yang terkaittransformasiorganisasi yang menyorotisejumlahdimensi-dimensi yang dijadikansebagaitolakukurkeberhasilantransformasiorganisasiyaitu (4R) Reframing, Restructuring, Revitalization dan Renewal.

Selainitupenelitianini juga mencermatifaktor-faktor yang berpengaruhdidalamnyayaitu proses pengambilankeputusan, kepemimpinan,komunikasidan gayamanajemenpada lingkunganDinasPerumahan dan Kawasan Permukiman
KabupatenKutai Timur.Berdasarkanpenjelasandarilatarbelakangpenelitianmakapenelitianmemiliki tujuan untuk mengetahui transformasiorganisasi pada DinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur**.**

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Konsep Organisasi**

Organisasi merupakan sarana yang paling ideal untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan kegiatan pembagian tugas harus jelas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerja dalam organisasi.

Adapun secara konseptual Hasibuan (2011), memberikan pengertian organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Barnard dalam buku Wursanto (2005), mendefinisikan organisasi adalah suatu sistem usaha bersama antara dua orang atau lebih, sesuatu yang tidak berwujud dan tidak bersifat pribadi, yang sebagian besar mengenai hubungan-hubungan kemanusiaan

Selain pengertian organisasi terdapat pula struktur organisasi yang sangat vital dalam pembentukan organisasi. Pengertian dari struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007).

**Tipe- tipe Organisasi**

Ervianto (2002), membagi bentuk organisasi menjadi lima kelompok yaitu organisasi Garis, organisasi garis dan staf, organisasi fungsional, organisasi matrik dan organisasi panitia. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai: (1) Organisasi garis, merupakan bentuk organisasi tertua dan paling sederhana. Dalam organisasi garis, jumlahkaryawan sedikit dan pemilik perusahaan merupakan pimpinan tertinggi. (2) Organisasi garis dan staf, terdapat dua kelompok orang yang berpengaruh dalam menjalankan organisasi, yaitu (a) Orang yang menjalankan tugas pokok untuk pencapaian tujuan (b) Orang menjalankan tugas berdasarkan keahlian yang dimiliki, berfungsi memberikan saran kepada unit operasional. (3) Organisasi Fungsional, mendasarkan pembagian tugas serta kegiatan pada spesialisasi yang dimiliki pejabatnya. (4) Organisasi matrik,organisasiini masih terbagi kedalam beberapa bentuk organisasi, yaitu organisasi matrik lemah, organisasi matrik seimbang, organisasi matrik kuat dan kemudian organisasi proyek. Organisasi matrik merupakan bentukan baru dari organisasi fungsional. (5) Organisasi Panitia, Pada umumnya, organisasi panitia dibentuk dalam waktu terbatas dan bertujuan melaksanakan tugas kegiatan tertentu.

**Jenis Struktur Organisasi**

Menurut Stoner (1996), secara formal bagian-bagian sebuah organisasi dapat distrukturkan dalam (1) Struktur Organisasi Berdasarkan Fungsi, menggabungkan semua orang yang terlibat dalam suatu kegiatan atau beberapa kegiatan terkait menjadi satu bagian. Sebagai contoh sebuah organisasi dibagi berdasarkan fungsi bila mempunyai bagian-bagian produksi, pemasaran, dan penjualan yang secara terpisah. (2) Struktur Organisasi Berdasarkan Produk/Pasar, adalah strukur organisasi yang mengumpulkan dalam satu unit kerja semua yang terlibat dalam produksi dan pemasaran dari sebuah produk atau kelompok produk yang terkait dan berhubungan dengan tipe pelanggan tertentu. (3) Struktur Organisasi Matriks, pada organisasi ini ada 2 (dua) jenis struktur secara serempak. Bagian fungsional tetap (permanen) memiliki wewenang atas pelaksanaan standard profesional unit mereka, sementara tim-tim proyek diciptakan sejauh dibutuhkan untuk menjalankan program-program khusus. Anggota tim diambil dari berbagai bagian fungsional, dan melapor kepada manajer proyek, yang bertanggungjawab atas kerja tim.

Menurut Ernie (2006), ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi antara lainStrategi Organisasi, Skala Organisasi, Teknologi dan Lingkungan .

**Transformasi Organisasi**

Transformasi organisasi adalah sebuah proses tata kelola organisasi secara simultan, merupakan keharusan bagi organisasi. Tranformasi organisasional adalah proses perubahan organisasi yang mencakup struktur dan proses dalam rangka untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan dinamika perkembangan lingkungan organisasi (Poerwanto dkk, 2013). Transformasi organisasi mendorong terjadinya perubahan peran sumber daya manusia dari menunggu perintah ke pemberian wewenang untuk berinisiatip dan pelibatan di dalam pengambilan keputusan. Transformasi organisasi adalah pertimbangan atau alternatif adaptasi terhadap ide-ide baru dan atau dinamika lingkungan dalam proses produksi (Marsuq, 2017).

Adapun dimensi-dimensi dalam transformasi yang dikemukakan Gouillart & Kelly (1995) mendefinisikan transformasi sebagai menyusun kembali arsitektur utama organisasi, untuk mencapai tujuan secara serempak sekalipun berbeda kecepatan. Transformasi organisasi berkaitan dengan empat dimensi R (4R) Reframing, Restructuring, Revitalization dan Renewal.

**Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan daerah. Perda berlaku setelah mendapat persetujuan dari Menteri bagi Perangkat Daerah provinsi dan dari gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat bagi PerangkatDaerahkabupaten/kota.

**METODE PENELITIAN**

Penelitianinidilaksanakan di Kantor DinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur.Penelitianinimenggunakanjenispenelitiankualitatif. Tipepenelitian yang digunakandalampenelitianiniadalahfenomenologi. Teknikpengumpulan data merupakanlangkah yang paling utamadalampenelitian, karenatujuanutamadaripenelitianadalahmendapatkan data. Pengumpulan data dilakukandengancara wawancara dan observasi.

**HASIL PENELITIAN**

Penelitianinibertujuanuntukmengetahui proses transformasiorganisasi dan untukmengetahuifaktor-faktor yang mempengaruhitransformasiorganisasi pada DinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur, makapenelitianinimengacu pada indikatorsejumlahindikator. Khusus pada proses transformasipenelitianinimenfokuskan pada indikator Reframing, Restructuring, Revitalization, dan Renewal. Uraianpenelitian proses transformasiinidigambarkansecaramendalamberdasarkanindikator-indikatortersebut.

**Reframing**

BerdasarkanhasilwawancaradapatdiketahuibahwaperubahanOrganisasiPerangkat Daerah dari PU menjadiDinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur dilakukanuntukmeminimalisirduplikasifungsi dan tugasantaralayananCiptaKarya yang indentikdenganPekerjaanUmum dan Tata Ruang (PUTR)denganlayananUrusanPerumahan dan Kawasan Permukiman. PerubahantersebutmengarahkanfokusDinasPerumahan dan Kawasan Permukiman yang berorientasi pada pengadaanrumah, peningkatankualitaslingkungan, pemerataanPrasarana, Sarana dan Utilitas (PSU), kemudahan dan kelancaranaksesibilitas.

**Restructuring**

Berdasarkan hasil wawancaradapat diketahui bahwa ada prosedur yang diikuti dalam pembentukan Organisasi Perangkat Daerah baru yaitu dengan melakukanpenyusunannomenklaturberdasarkanPedomanNomenklaturUrusanPekerjaanUmum dan PenataanRuangditetapkanmelaluiPeraturan Menteri Dalam Negeri dan PedomanNomenklatur Urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan PermukimanditetapkanmelaluiPeraturan Menteri PekerjaanUmum dan Perumahan Rakyat. Selanjutnya Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) dengan menetapkan pembentukan, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi perangkat daerah sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah.

**Revitalization**

Berdasarkan hasil wawancaradapat diketahui bahwa adanya upaya integrasi dari proses revitalisasi pembangunan yang komperehensif serta berkelanjutan sehingga keberadaan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kutai Timur merupakan upaya pemerintah daerah yang terintegrasi secara nasional dan pemerintah provinsi.

**Renewal**

Berdasarkanhasilwawancara di atasdapatdiketahuibahwa SDM yang berperan pada OPD barudalamhaliniDinasPerumahahan dan Kawasan Permukimandituntutuntukmelakukankegiatan yang meliputipengumpulan, pengklasifikasian dan penelaahanuntukmenyimpulkan dan menyusunrekomendasi di bidangbangunan dan perumahan dan penataanpemukimansehinggakualifikasi SDM memilikikesamaandenganDinas PU sepertikeahlianSipil dan Arsitektur.

Berdasarkanhasilwawancaradapatdipahamibahwapengambilankeputusandalampembentukan OPD DinasPerumahan dan Kawasan Permukimandidasarkan pada keputusanbupatidenganmengikutipedoman yang dibuatpemerintahsecaranasional. AdapunDinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabKutai Timur adalah salah satu OPD baru, pecahandariDinasPekerjaanUmum (PU) KabupatenKutai Timur. Pengambilankeputusanpembentukan OPD di dasariPeraturanBupatiKutai Timur Nomor*25*Tahun2016TentangSusunan dan Tata KerjaDinas Daerah. DinasPerumahan dan Kawasan Permukimandigolongkandengantipologi C yang terdiridariduaBidang dan Masing-masingMembawahitiga Sub Bidang dan Sekertariat.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipahami bahwa pola komunikasi dilakukan secara formal dalam bentuk agenda rapat dan koordinasi secara langsung atau melalui telepon dengan pimpinan untuk sejumlah agenda dan kegiatan terkait perencanaan, pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman merupakan hal yang layak dan perlu sering dilakukan mengingat Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kutai Timur merupakan OPD bentukan baru sehingga komunikasi formal sering dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam masa kepemimpinan Bupati Kabupaten Kutai Timur terdapat misi yang akan diwujudkan yaitu memantapkan RTRW Kabupaten yang serasi dan berwawasan lingkungan. Keberadaan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman membantu mewujudkan misi tersebut karena Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki sasaran mewujudkan permukiman berbasis penataan ruang dalam rangka pembangunan berkelanjutan, permukiman yang layak huni dan produktif melalui pembinaan dan fasilitasi pengembangan infrastruktur permukiman yang terpadu, andal, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terjadi pembagian kerja yang spesifik sehingga pelaksanaan kegiatan lebih mendalam dan terarah selain itu dengan pemisahan OPD program strategis dapat lebih mudah dikontrol.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitianmenunjukkanperubahanOrganisasiPerangkat Daerah dari PU menjadiDinasPerumahan dan Kawasan PermukimanKabupatenKutai Timur dilakukanuntukmeminimalisirduplikasifungsi dan tugasantaralayananCiptaKarya yang indentikdenganPekerjaanUmum dan Tata Ruang (PUTR). Reframing yang terjadisejalandengankebijakan penataan Dinas Urusan PUPR, sementararestructuring ataupenataanulangorganisasijugaberpengaruh pada TugasPokok dan Fungsimasing-masingpegawai yang berdampak pada SumberDayaManusia yang adadalamorganisasi yang secaralangsungmengakibatkanterjadinyamutasipegawai dan penambahanpegawai. Kemudianrevitalisasiorganisasiakibatdarikondisi dan cakupanpekerjaan yang multisektor dan komplekssehinggapembentukanintansibaru dan pada aspek renewal menunjukkan spirit organisasi yang munculdariupayamenyonsongisu-isu yang bersifatstrategissepertibanyaknyadesa tertinggal yang ada di Kabupaten Kutai Timur, terdapat juga Kawasan Kumuh di perkotaan, adapula kondisiperumahan yang backlog dan juga sebaran prasarana dansarana Utilitas (PSU) yang belum meratamerupakankondisi yang menjaditantanganorganisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ernie, T. S.& Kurniawan, S. (2006). PengantarManajemen. Jakarta: Kencana

Ervianto, I. W. (2002). Manajemen Proyek Konstruksi. Yogyakarta.: ANDI.

Gouilllart, F. J, and James, N.K, (1995). Transforming The Organization, McGraw-Hill, Inc, New York.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.

Kurniasih, D., Subagyo, A., & Setiawan, A. (2017). Penyusunan Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi, 6(1).

Kurniawan, B. (2016). Transformasi Organisasi Penyelenggara Layanan Jaminan Kesehatan (Studi Tentang Transformasi PT. Askes (Persero) Menjadi Bpjs Kesehatan). Bandar lampung: Universitas Lampung.

Marsuq. (2018). Bureaucracy Transformation in Management of Regional Assets in East Kutai Regency. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, Vol. 6, No. 4

Musaroh. (2010). Transformasi Organisasi dan Perubahan Peran, Fungsi Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Daerah. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Nahruddin, Z. (2018). Isu-Isu Permasalahan SDM Pemerintahan. Inarxiv: Open Science Framework.

Nugroho, T. W. A. (2017). Reposisi Dan Transformasi Organisasi Litbang Kementerian Hukum Dan Ham Repositioning And Transformation Of The Organization For Research And Development Of The Ministry Of Law and Human Rights.Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Vol.7, No.1: 84-103.

Poerwanto, S& Ika., S. (2013). Transformasi Organisasi : Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Memperkuat Daya Saing. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial, Vol . 2, No. 2.

Robbins, S & Coulter, M. (2007). Manajemen, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks.

Saputra, Y. D. (2017). Peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Dalam Pelaksanaan Bantuan Gerakan Membangun Desa Sai Bumi Ruwa Jurai Di Desa Negara Batin Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur. Bandar lampung: Universitas Lampung.

Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.

Stoner, J.A.F. (1996). Manajemen (Terjemahan). Jakarta: PenerbitErlangga.

Wursanto. (2005). Dasar – Dasar IlmuOrganisasi. Yogyakarta : Andi Offset.