

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah didasarkan pada isi kebijakan dan konteks kebijakan, dalam pengelolaan badan usaha milik desa belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan isi kebijakan sehingga bentuk pengelolaan dari pendamping desa belum optimal. Permasalahan yang terjadi dalam implementasi kebijakan pendamping desa adalah kurangnya pegawai pendamping desa yang menjadi pendampingan dalam tiga desa yaitu desa kalikur, desa bareng, dan desa leuwohung, hanya satu pegawai yang mendampingi tiga desa merupakan tugas yang paling berat bagi pegawai pendamping desa khususnya dalam pengelolaan bumdes, selain itu juga tugas pendamping desa bukan hanya melaksanakan pengelolaan bumdes tapi mendampingi dalam program pembinaan, pemberdayaan dan pembangunan selain itu juga pendamping desa melakukan fasilitas pengelolaan keuangan desa dalam rangka pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat, dan melakukan fasilitasi, evaluasi pelaksanaan pembangunan desa, uraian dari tugas pendamping desa diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan banyaknya tugas diatas maka tidak cukup hanya untuk didampingi oleh satu pegawai pendamping desa apalagi mendampingi tiga desa dengan jarak yang lumayan jauh sangat sulit untuk implemementasi kebijakan oleh pendamping desa. Selain itu juga masih kurangnya sarana prasarana dalam pegawai pendamping desa dan

badan usaha milik desa karena faktor pendukung selain sumberdaya manusia dalam menjalankan kebijakan harus ada dukungan dari sarana prasara dan perlengkapan materi dalam proses pelaksanaan kebijakan yang berupa kantor pegawai, transportasi pegawai, perlengkapan kantor seperti computer kusris, meja dan peralatan penunjang lainnya. Selain kurangnya sarana prasara terjadi juga kurangnya sumberdaya manusia khususnya dalam pegawai Badan usaha milik desa, dalam pegawai Badan usaha milik desa kebanyakan pegawai yang merangkap jabatan dari sebagian besar pegawai sebagai guru sehingga fokus kerja bukan ke Badan usaha milik desa tapi kesekolah, sehingga proses pelaksanaan bumdes juga tidak bisa berjalan, selain kurangnya sumber daya manusia kurangnya juga pengalaman dan pengetahuan dalam proses pelaksanaan Badan usaha milik desa maka butuh bimbingan dari pendamping desa dalam proses sosialisasi agar bisa membuka wawasan dan pengetahuan pegawai bumdes sehingga mereka bisa mengemangkan badan usaha milik desa agar lebih optimal lagi. Maka sangat pentingny pegawai pendamping desa mengukur kompetensi dari pegawai Badan usaha milik desa, sesuai dalam Permendes PDTT No 4 tahun 2015 tentang Pendiri, Pengurus dan Pengelolaan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa, itu merupakan dasar dalam melaksanakan kebijakan oleh pendamping desa dalam proses pengelolaan bumdes, pegawai pendamping desa juga harus mengerti dan lebih memahami tentang isi kebijakan dari permendes PDTT diatas supaya sebagai dasar dari pendamping desa dalam pelaksanaan kebijakn sesuai

dengan isi kebijaksanaan, sehingga permasalahan yang terjadi dan terdapat dilangan akan dievaluasi sesuai dengan konteks kebijaksanaan.

2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijaksanaan Pendamping Desa dalam pengelolaan Badan Usaha Milik desa.

a. Faktor pendukung

1. Aset lokal (sumber daya alam) desa yang sangat banyak yang belum bisa dikelola oleh.
2. Kemampuan pendamping lokal desa yang memahami tentang isi kebijakan.
3. Situasi lingkungan desa yang sangat rata sehingga mendukung dalam menjalankan melaksanakan pengelolaan BUMDES.
4. Sudah ada lahan yang disiapkan untuk pembangunan kantor BUMDES.
5. Infrastruktur desa yang sangat mendukung seperti jalan desa sangat bagus.

b. Faktor penghambat.

1. Kurangnya pegawai pendamping lokal desa, yang dimana satu pegawai mendampingi tiga desa dengan banyak program yang harus dia kerjakan dalam tiga desa tersebut.
2. Kurangnya waktu kerja pendamping lokal desa untuk melakukan pendampingan dalam pengelolaan BUMDES, karena waktunya dibagi dalam tiga Desa.

3. Kurangnya sosialisai dalam pelaksanaan BUMDES oleh pendamping lokal desa.
 4. Kurangnya sumberdaya manusia dalam pengelolaan BUMDES (Pegawai Bumdes).
 5. Pegawai BUMDES yang merangkap jabatan sebagai guru sehingga waktu dalam pelaksanaan bumdes terbagi.
 6. Kurangnya sarana prasara untuk BUMDES, seperti kantor bumdes, kursi, meja, transportasi.
3. Upaya yang dilakukan pihak pendmping lokal desa dalam kebijakan pengelolaan BUMDES.

Mengomtimal sumberdaya manusia kususnya pegawai pendamping desa dan SDM BUMDES, agar dapat mengelolah aset desa, melalui badan usaha milik desa, dengan harapan agar dapat mengembangkan sistem perekonimian desa bareng, kecamatan Buaysuri, Kabupaten Lembata.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian, dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademisi

- a. Dalam menjalankan Implementasi kebijakan Pendamping Desa dalam pengelolaan Badan Usaha milik Desa, ada beberapa faktor yang didapatkan dalam implementasi kebijakan. Peneliti dalam implementasi kebijakan pendamping desa dalam pengelolaan Badan Usaha Milik desa merupakan variabel penting dalam program pememerintah merupakan bentuk program yang dapat mengelola aset lokal desa melalui Badan Usaha Milik desa dengan harapan agar bisa dapat menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat desa.
- b. Penelitian Lanjutan dengan Variabel yang sama dengan menambahkan Variabel lain serta pendekatan lain selain implementasi seperti pengendalian, dapat diperoleh secara langsung hasil bermanfaat bagi pengembangan disiplin ilmu pemerintahan khususnya pada kajian manajemen pemerintahan.

5.2.2 Saran Praktis

- a. Pada saat penetapan pegawai pendamping lokal desa pihak pemerintahan khususnya kementerian harus tau dulu luas wilayah daerah dari masing-masing desa dan perkembangan desa di daerah tertinggal, karena sangat sulit untuk melaksanakan kebijakan dalam tiga desa, dengan tugas dan fungsi yang lumayan banyak. Selain itu juga pegawai pendamping lokal desa harus lebih teliti lagi dalam memilih pegawai bumdes sesuai dengan syarat-syarat dalam permendes No 4 tahun 2015 tentang Badan Usaha Milik Desa, karena pegawai

bumdes didesa bareng banyak yang merangkap jabatan sehingga kinerjanya lebih fokus ke salasatu, sehingga menyebabkan hambatan dalam pengelolaan Bumdes.

- b. Pegawai pendamping lokal desa harus lebih aktif lagi dalam melakukan sosialisai bersama pegawai BUMDES agar pegawai memahami tugas dan fungsinya dalam pelaksnan BUMDES dan memahami lagi tentang isi kebijakan dalam pelaksanaan BUMDES, lebih professional lagi agar meningkatkan kedisiplinana pegawai dalam pelaksanaan BUMDES pendamping lokal desa harus banyak melakukan pendampingan dalam proses pelaksanaan, agar kinerja pegawai BUMDES bisa dikontrol dan dibimbing agar lebih mengarah lagi dalam proses pelaksanaan kebijakn.
- c. Pegawai pendamping lokal desa harus mengetahui faktor pendukung sumberdaya manusia (pegawai Bumdes) untuk melaksanakan BUMDES, karena masih banyak kekurangan kebutuhan sarana prasara pendamping Lokal desa yang tidak mempunyai kantor dalam desa, begtu juga tidak punya transpotasi dinas selain itu juga belum bentuk kantor bumdes, kursi, meja, computer, dan sarana dan prasara lainnya, karena selain kemampuan sumberdaya manusia yang cerdas selain itu juga butuh fasilitas sara dan prasara untuk mendukung dalam proses pelaksanaan kebijakan.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan.

- Bagaimana pemahaman bapak /ibu tentang implementasi kebijakan tentang pendamping desa dalam pelaksanaan BUMDES ?
- Apakah implementasi kebijakan pendamping desa dalam pelaksanaan bumdes tepat sasaran kebijakan ?
- Bagaimana penilaian bapak/ibu terhadap kemampuan pendamping desa dalam pelaksanaan Bumdes ?

2. Sumber Daya Manusia.

- Berapa jumlah sumber Daya dalam pengelolaan Pendamping Lokal Desa?
- Sejah mana tanggapan bapak/ibu terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pendamping lokal desa dalam pelaksanaan BUMDES ?
- Berapa biaya yang digunakan dalam menjalankan BUMDES ?
- Sarana dan prasara apa sajah yang mendukung pendamping lokal Desa dalam pelaksanaan BUMDES ?

3. Karakteristik Organisasi Pelaksana

- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap kedisiplinan Pendamping lokal desa dalam melaksanakan Kebijakan (BUMDes) ?

- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap sifat terbuka atau tertutup dalam pelaksanaan kebijakan pendamping lokal desa dalam pelaksanaan BUMDES ?
- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap kondisi wilayah dalam yang ditempuh oleh Pendamping Lokal Desa Dalam pelaksanaan BUMDES ?

4. Sikap Para pelaksana

- Apa pandangan bapak /ibu terhadap pendamping lokal Desa tentang pemahaman tugas dan fungsinya dalam melaksanakan Bumdes ?
- Apa pandangan bapak/ibu terhadap kemampuan Pendamping lokal desa dalam melaksanakan Bumdes ?
- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap pendamping lokal desa tentang komitmen menjalankan kebijakan dalam Pengelolaan BUMDes ?
- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap pendamping lokal desa tentang konsisten menjalankan kebijakan dalam pengelolaan BUMDes ?

5. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan.

- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap kemampuan pendamping lokal desa menyampaikan informasi kebijakan dalam pengelolaan BUMDes ?
- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap pendamping lokal Desa tentang keseragaman dalam menyampaikan Informasi dalam Pengelolaan BUMDes?

- Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap kemampuan komunikasi antar pihak yang dilakukan oleh pendamping lokal Desa dalam pengelolaan BUMDes?

6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik.

- Bagaimana cara penyesuaian Situasi dan kondisi dalam melaksanakan suatu kebijakan oleh pendamping lokal desa ?
- Adakah peran masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan BUMDES ?
- Apakah masyarakat turut serta dalam melaksanakan kebijakan tentang pendamping lokal desa dalam pengelolaan BUMDES ?