



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **ANALISIS PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) KARYA MANDIRI DI DESA BENAI KECIL KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**SEPTRIA YOGA IRAWAN**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi  
email: [septriayoga97@gmail.com](mailto:septriayoga97@gmail.com)

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Karya Mandiri di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Peneliti menemukan adanya permasalahan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum dilaksanakan secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan kurangnya pemahaman dan keterampilan pengurus atau pengelola dalam menjalankan BUMDes, serta masih terdapat pengurus yang berpendidikan rendah yang tidak ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Adapun metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu Metode Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif, Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu : Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Dari hasil penelitian pengembangan sumber daya dalam meningkatkan BUMDes di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan secara maksimal.*

***Kata Kunci : Pengembangan SDM***

### ***Abstract***

*This study aims to find out how to improve human resources in the management of Karya Mandiri Village Owned Enterprises (BUMDes) in Benai Kecil Village, Benai District, Kuantan Singingi Regency. Researchers found a problem that human resource development has not been implemented optimally. This is due to the lack of understanding and skills of the management or managers in running BUMDes, and there are still low-educated administrators who are not placed in accordance with their respective fields. The research method used by the researcher is the Qualitative Method with a Descriptive Approach. The data collection methods used are: Interview, Observation, and Documentation. From the research results, the development of resources in improving BUMDes in Benai Kecil Village, Benai District, Kuantan Singingi Regency has not run optimally.*

***Keywords : Analysis, Human Resources, Development***



## 1. PENDAHULUAN

Desa sebagai bagian wilayah dari sebuah kabupaten, memiliki otonomi asli. Walaupun dalam batasan otonomi asli, desa dapat membangun kemampuan sumber daya ekonomi dan keuangannya dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi desa dan peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Dengan mengelola sumber daya lokal berupa sumber daya manusia (penduduk), sumber daya modal (uang), sumber daya alam (tanah, air, hutan), dan sumber daya sosial. Pemerintahan desa dilaksanakan oleh kepala desa sebagai Badan Eksekutif dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai Badan Legislatif. Pemerintahan desa inilah yang selanjutnya mengayomi masyarakat serta mengurus kepentingan desa dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dalam dalam pelaksanaan pembangunan. Desa memiliki Alokasi Dana Desa (ADD) yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten, dan pemerintah pusat. Dengan sendirinya tentu memerlukan suatu badan yang mengurus kekayaan asli desa demi terjadinya keseimbangan dana pembangunan. Untuk itulah perlu suatu lembaga yang dapat mengelola potensi desa dengan maksimal maka didirikanlah Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang seluruh modalnya berasal dari kekayaan desa seperti industri berbasis masyarakat, pertanian, pertambangan, perkebunan, perdagangan, pariwisata, dan lain-lain. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah lembaga usaha yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDes sebagai salah satu lembaga ekonomi yang beroperasi di pedesaan harus memiliki perbedaan dengan lembaga ekonomi pada umumnya. Hal ini dimaksudkan agar keberadaan dan kinerja BUMDes mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan warga desa. Disamping itu, agar tidak berkembang sistem usaha kapitalistis di pedesaan yang dapat mengakibatkan terganggunya nilai-nilai kehidupan bermasyarakat.

BUMDes sebagai badan hukum, dibentuk berdasarkan tata perundang-undangan yang berlaku, dan sesuai dengan kesepakatan yang terbangun di masyarakat desa. Dengan demikian, bentuk BUMDes dapat beragam di setiap desa di Indonesia. Ragam bentuk ini sesuai dengan karakteristik lokal, potensi, dan sumber daya yang dimiliki masing-masing desa. Pengaturan lebih lanjut tentang BUMDes diatur melalui Peraturan Daerah (Perda). Tujuan BUMDes sebagai instrumen merupakan modal sosial (*social capital*) yang diharapkan mampu menjembatani upaya penguatan ekonomi di pedesaan. Hal ini akan mengakibatkan terjadinya integrasi sistem dan struktur pertanian dalam arti luas, usaha perdagangan, dan jasa yang terpadu akan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam tata kelola lembaga. Pada saat ini pengaturan mengenai BUMDes diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 72 ayat (1) huruf a yang menyatakan pendapatan asli desa terdiri atas hasil usaha, hasil aset, swadaya dan partisipasi, gotong royong, dan lain-lain. pendapatan asli desa. Berdasarkan penjelasan dari Pasal 72 ayat (1) huruf a yang dimaksud dengan pendapatan asli desa adalah pendapatan yang berasal dari kewenangan desa berdasarkan hak asal-usul dan kewenangan skala desa. Kemudian maksud dari hasil usaha adalah termasuk hasil dari BUMDes. Selanjutnya BUMDes diatur dalam Pasal 87 yang menyatakan desa dapat mendirikan BUMDes yang dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotong-royongan. BUMDes dapat menjalankan usaha di bidang ekonomi atau pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengaturan lebih lanjut mengenai BUMDes diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pendirian, Pengurusan Dan Pengelolaan, Dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. Adapun cara untuk meningkatkan Sumber Daya manusia di BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil yaitu melalui pelatihan, saat sudah



ada beberapa lembaga pelatihan untuk pengurus BUMDes baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh swasta. Salah satu pelatihan pengurus BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil adalah yang diselenggarakan oleh Dinas-Dinas dan Pemberdayaan Masyarakat. Kegiatan pelatihan ini dilatarbelakangi oleh banyaknya BUMDes di wilayahnya yang justru minim kegiatan atau bahkan terancam tutup, hal ini dikarenakan kurangnya keahlian yang dimiliki oleh pengurus BUMDes sehingga tidak dapat menginisiasi dan mengelola kegiatan bisnis di desanya. Kinerja para pengurus atau pengelola BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai kabupaten kuantan singingi yang di rasakan masih belum maksimal. Hal ini di tunjukkan dengan masih adanya para pengurus yang kurang memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaannya, Kemudian masih adanya terdapat penempatan pengurus yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seharusnya tamatan S1 Ekonomi ditempatkan sebagai asisten keuangan, D3 Ahli Komputer ditempatkan sebagai asisten administrasi, S1 Peternakan harus mampu ditempatkan di KA Peternakan, Perkebunan dan Pertanian, karena hal ini tentu saja akan berdampak tidak maksimalnya hasil kerja yang diinginkan.

Yang menjadi tujuan akhir dari pelatihan BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil adalah menciptakan pengurus BUMDes yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam pengelolaan BUMDes, memiliki kemampuan strategi dalam pengelolaan BUMDes secara profesional, memiliki kemampuan dalam mencari dan menyalurkan permodalan BUMDes agar dapat menciptakan investasi yang tepat guna dan menghasilkan keuntungan bagi BUMDes itu sendiri dan masyarakat desa Benai Kecil secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa ( BUMDes) Karya Mandiri di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara**

Menurut Inu Kencana (2010), administrasi negara adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintah. Administrasi negara mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah

Menurut Juharni (2015:1), administrasi negara (*Public Administration*) adalah suatu "*species*" dalam lingkup "*genus*" administrasi (*administration*) yang bermakna sebagai kegiatan manusia yang koperatif.

Sedangkan Menurut Nigro (dalam Lystianingsi, 2014:3), administrasi negara adalah usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik, yang mencakup ketiga cabang yaitu Yudikatif, Legislatif, Eksekutif, mempunyai suatu peran penting dalam memformulasikan kebijakan publik sehingga menjadi bagian dari proses politik.

Menurut Anggara mengemukakan ilmu Administrasi Negara diturunkan dari ibu administrasi dan ayah politik. Adapun ciri-ciri Administrasi negara yang dikemukakan oleh Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro (dalam Harbani Pasolong 2014:21) sebagai berikut :

- a. Suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintah
- b. Meliputi tiga cabang pemerintah: eksekutif, legislatif, dan serta hubungan diantara mereka.

Menurut Syafie memberikan penjelasan mengenai administrasi Negara sebagai berikut :

- a. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik
- b. Administrasi negara dapat didefenisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama



meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.

- c. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap jumlah orang.

Sedangkan menurut Chander dan Plano (dalam Keban 2014:3) mengemukakan bahwa administrasi publik (Negara) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengola keputusan-keputusan dalam publik.

### **2.1.2 Teori/Konsep Analisis**

Menurut Spradley (dalam Sugiyono, 2015:335). Analisis adalah sebuah kegiatan untuk mencari suatu pola selain itu analisis merupakan cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian dan hubungannya dengan keseluruhan.

Menurut Satori dan Komariyah, (2014:200) Analisis adalah suatu usaha untuk mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (decomposition) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya atau lebih jernih dimengerti duduk perkaranya.

Berdasarkan beberapa rumusan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis memiliki sedikitnya tiga fungsi dan tujuan utama. Namun secara spesifik, hal ini akan tergantung bagaimana proses penggunaan metode analisis. Secara umum, berikut fungsi dan tujuannya.

1. Analisis berfungsi untuk menguraikan sesuatu menjadi komponen-komponen kecil yang diketahui hubungan-hubungannya. Kemudian uraian komponen tersebut dapat lebih mudah dipahami, baik setiap bagiannya maupun secara keseluruhan.
2. Analisis bertujuan untuk memperoleh pemahaman lebih mendetail mengenai suatu hal. Pemahaman tersebut nantinya dapat dijelaskan kepada publik. Sehingga publik mendapatkan informasi bermanfaat dari analisis tersebut.
3. Analisis juga memiliki fungsi dan tujuan untuk menentukan keputusan. Yang dimaksud dalam hal ini adalah pengambilan keputusan berdasarkan dugaan, teori, atau prediksi dari sesuatu yang sebelumnya telah dipahami dengan metode analisis.

Terdapat dua macam metode penelitian, yakni kuantitatif dan kualitatif. Setiap metode penelitian memiliki teknik analisis masing-masing yang terdiri dari beberapa jenis. Secara berurutan, pertama-tama berikut jenis analisis pada metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif lebih mengutamakan pengolahan data secara mendalam. Data-data tersebut berbentuk hasil observasi, wawancara, sumber-sumber literatur, dan lain-lain. Oleh karena itu, metode ini lebih banyak menggunakan teknik analisis deskriptif.

### **2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Erni Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullsh (2010:13) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja Bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Tujuan utama dari MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi SDM terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi



Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

#### **2.1.3.1 Manfaat MSDM**

Menurut Nawawi (dalam M. Yani, 2012:5), manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan
3. Organisasi/perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi/perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

#### **2.1.4 Teori/Konsep Prilaku Organisasi**

Organisasi berasal dari kata Organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Menurut Pabundu (2010:3), organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins (dalam Sembiring, 2012:13), organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi di pandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha kelompok.

Menurut Hanggreni (2011:1), prilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu prilaku dalam organisasi : individu, kelompok, struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif.

Menurut Mulyadi (2015:11), prilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Menurut Subekhi dan Jauhar (2013:24), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prilaku organisasi antara lain :

- 1) Peningkatan kepuasan kerja  
Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi prilaku individu dalam organisasi. kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Pengurangan kealpaan  
Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.



3) Penurunan *Turn over*

*Turn over* yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi atau perusahaan tersebut.

- 4) Peningkatan produktivitas
- 5) Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan agar tercapai tujuan dari sebuah organisasi
- 6) Produktivitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktivitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.1.5 Teori/konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2016:4) pengertian pengembangan adalah merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang. Selanjutnya Menurut Wilson Bangun, Pengembangan Sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan Sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui pelatihan, tanpa adanya pelatihan sumber daya manusia tidak akan bisa dikembangkan.

Menurut Wilson (2012), Adapun Proses pelatihan yang dapat mengembangkan sumber daya manusia adalah :

#### 1. **Kebutuhan pelatihan**

Sebelum melaksana pelatihan dapat ditetapkan yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain: analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individual.

#### 2. **Perancangan pelatihan**

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, maka langkah selanjutnya yaitu perancangan pelatihan (*training design*). Untuk mencapai hasil yang efektif yang perlu diperhatikan adalah konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang diperhatikan antara lain: kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.

#### 3. **Pelaksanaan pelatihan**

Dalam melaksanakan pelatihan, yang terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

#### 4. **Penilaian pelatihan**

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang telah dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

Istilah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Pengembangan sumber daya manusia yang berarti perencanaan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Menurut M. Yani (2012:39), sumber daya manusia adalah



kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Mariot Tua Efendi (dalam M. Yani, 2012:82), Pelatihan dan pengembangan adalah sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Menurut Dessler (dalam Yun Iswanto, 2010:25), Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap, dan meningkatkan keahlian.

Sedangkan menurut Kaswan (2012:96), Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pelatihan secara khusus yang berfokus untuk memberi keterampilan memperbaiki kinerjanya. khusus dalam membantu karyawan

#### **2.1.5.1 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan pengembangan sumber daya manusia SDM adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan (Triyono, 2012:88). Yang menjadi fokus dalam pengembangan ini adalah pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **2.1.5.2 Perlunya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Gaol (2014:212) menjelaskan beberapa alasan mengapa pengembangan sumber daya manusia diperlukan:

- a. Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas- tugas meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang yang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dalam pekerjaannya kelak
- b. Adanya perubahan - perubahan dalam teknik penyelesaian tugas. Cara penyelesaian tugas baru, ketidak mampuan kita akan meningkat sehingga orang perlu dilatih dan dikembangkan
- c. Adanya jabatan-jabatan yang baru, memerlukan keterampilan-keterampilan baru
- d. *Refresh/*Penyegeeran kembali,sering kali orang yang sudah bosan menjadi tidak sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak baik lagi. Pengembangan dapat memperbaiki *skill* dan kebiasaan kerja yang buruk.

#### **2.1.6 Teori/Konsep Organisasi**

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi dikatakan sebagai wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Dikegiatan itu orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungannya dan tata kerjanya. Pengertian demikian disebut pengertian "statis", karena sekedar hanya melihat dari strukturnya.Sedangkan pengertian organisasi bersifat "dinamis" organisasi dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari tata hubungan yang terjadi didalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Ada beberapa hal yang dapat menjadi ciri-ciri sebuah organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki anggota atau sekelompok orang di dalamnya yang berjumlah 2 orang atau lebih untuk bisa menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Memiliki tujuan organisasi yang akan dicapai bersama. Sehingga kegiatan yang dilakukan di dalamnya akan lebih jelas.

Saling bekerja sama menjadi ciri khas utama dalam organisasi karena bagaimanapun setiap anggota yang ada di dalamnya harus bisa saling membantu untuk mencapai tujuan



organisasi. Peraturan yang dibuat untuk kepentingan setiap anggota dalam organisasi tentu sangat penting untuk membatasi sumber dayanya tetap bisa bekerja sama dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya.

## **2.2 Badan Usaha Milik Desa**

### **2.2.2 Definisi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)**

Menurut Pasal 1 Angka (6) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Badan Usaha Milik Desa yang selanjutnya disebut BUMDes, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan dan usaha lainnya untuk sebesar besarnya kesejahteraan masyarakat desa. Meningkatkan perekonomian desa, mengurangi pengangguran agar desa tersebut mandiri.

### **2.2.3 Dasar Hukum Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)**

Pengaturan mengenai pendirian BUMDes diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yaitu sebagai berikut:

Permendes Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan, dan

- a. Permendes Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan dan pengelolaan dan pembubaran BUM Desa
- b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 87 sampai Pasal 90.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 132 sampai Pasal 142.
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa.

### **2.2.4 Tujuan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)**

Tujuan BUMDes seperti dalam Permendes PDT dan Transmigrasi No.4/2015 adalah meningkatkan perekonomian desa, meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi desa.

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Perubahan Badan Usaha Milik Desa, BUMDes didirikan dengan tujuan:

- a. Meningkatkan perekonomian desa.
- b. Mengoptimalkan aset desa agar bermanfaat untuk kesejahteraan desa.
- c. Meningkatkan usaha masyarakat dalam pengelolaan potensi ekonomi desa.
- d. Mengembangkan rencana kerja sama usaha antar desa dan atau dengan pihak ketiga.
- e. Menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum warga.
- f. Membuka lapangan kerja.
- g. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan pelayanan umum, pertumbuhan dan pemerataan ekonomi desa.
- h. Meningkatkan pendapatan masyarakat desa dan pendapatan asli desa

Menurut Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan dalam Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) terdapat 4 (empat) tujuan utama pendirian BUMDes, yaitu:

- a. Meningkatkan perekonomian desa.
- b. Meningkatkan pendapatan asli desa.
- c. Meningkatkan pengolahan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan.



### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan keadaannya subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, masyarakat dan lain sebagainya serta memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada saat peneliti dilakukan dengan cara menggambarkan berdasarkan fakta-fakta yang ada dilapangan dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan.

Menurut Sugiyono (2018:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu di perhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Menurut Nazir dalam Andi Prastowo (2011: 186), Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Menurut Husaini Husman (2017:188), Kata deskriptif berasal dari Bahasa Inggris, *descriptive*, yang berarti bersifat menggambarkan atau melukiskan sesuatu hal. Menurut Sugiyono (2018:7), Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode *postpositivistik* karena berlandaskan filsafat *postpositivisme*.

Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* yang berarti bahwa informan dipilih berdasarkan kriteria-kriteria atau ciri-ciri khusus yang sesuai dan memiliki kompetensi untuk memberikan informasi terkait dengan data-data penelitian ini.

Menurut (Moleong 2015;163). Informan penelitian adalah yaitu orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti.

Untuk menjawab permasalahan penelitian yang tepat dan akurat, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Wawancara, Observasi, Dokumentasi.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di Desa Benai Kecil karena peneliti menemukan masalah terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang belum maksimal.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah dilaksanakan penelitian data di lapangan melalui wawancara dan pengamatan langsung oleh peneliti diperoleh berbagai macam data dari para informan yang berjumlah 11 orang yang berkaitan dengan ada kaitannya dengan BUMDes Karya Mandiri Di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai. Data yang diperoleh oleh peneliti melalui data primer yang akan di uraikan sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan dan adapun hasil wawancara langsung kepada pihak yang terkait dengan peningkatan sumber daya manusia di Desa Benai Kecil. Dalam menunjang keakuratan dalam penelitian maka perlu gambaran mengenai responden. Berikut di deskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

#### **5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil wawancara kepada responden di dapatkan data jenis kelamin responden adalah sebagai berikut ;



**Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang	Persentase %
1.	Laki – Laki	9	82 %
2.	Perempuan	2	18%
Jumlah		11	100%

Sumber : Modifikasi Penelitian, Tahun 2021

### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil wawancara kepada responden di dapatkan data tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut :

**5.1.2 Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah/Orang	Persentase %
1.	SLTA	3	27%
2.	D-III	1	9%
3.	S-1	7	64%
Jumlah		11	100%

**5.1.3** Sumber : Modifikasi Penelitian, Tahun 2021

### 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Dari hasil wawancara kepada responden di dapatkan data tingkat umur responden adalah sebagai berikut :

**5.1.5 5.3 Tabel Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Tingkat Umur	Jumlah/Orang	Persentase %
1.	24 – 40	7	64%
2.	41 – 62	4	36%
Jumlah		11	100%

Sumber : Modifikasi Penelitian, Tahun 2021

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Desa Benai Kecil dan juga selaku Penasehat, Pengawas, Direktur, Assisten Administrasi, Assisten Keuangan, KA Unit Perkebunan, KA Unit Peternakan, KA Unit Pertanian dan Perikanan dan KA Unit Perdagangan di BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil. Menurut pengamatan peneliti bahwa kegiatan pelatihan yang sudah di adakan di BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi merupakan pelatihan pertama bagi anggota BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil yang mana seharusnya ini adalah pelatihan kedua dikarenakan masih pandemi dan kendala lainnya jadi pelatihan baru terlaksana tahun ini. BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil cenderung tidak mengevaluasi kembali hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Supaya permasalahan dan hambatan-hambatan yang terjadi dapat diatasi. Melakukan evaluasi sangat penting untuk mengetahui kebutuhan pengurus BUMDes akan pelatihan, agar kinerja para pengurus bumdes yang belum maksimal tersebut bisa untuk segera di atasi sehingga Bumdes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil dapat berkembang dengan baik lagi kedepannya. Jenis pelatihan yang digunakan oleh Bumdes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil adalah metode sekolah lapangan yang menggabungkan sebuah teori dan praktek secara langsung. Sehingga peserta merasa tidak bosan dan bisa menyerap semua materi yang diberikan oleh pelatih. Maksudnya adalah setelah diterapkannya materi kepada para anggota BUMDes maka materi tersebut dapat di praktekkan langsung dilapangan Bumdes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil. Semana mestinya yang telah dilaksanakannya pelatihan, seperti bagaimana mengelola kebun sawit,sapi, dan kompos. Tujuan pelatihan ini adalah agar anggota Bumdes Karya Mandiri di



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Desa Benai Kecil bisa menciptakan SDM yang berkualitas dan tujuan akhirnya adalah meningkatkan hasil BUMDes yang telah dijalankan tersebut

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di BUMDes Karya Mandiri di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan belum berjalan secara maksimal. Hal ini disebabkan masih ada pengurus BUMDes yang tidak mengikuti pelatihan. Yang mana BUMDes di Desa Benai Kecil yaitu beternak sapi, kompos dan kebun sawit.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku Ayah dan ibuku tercinta, yang selalu memberiku semangat dan memanjatkan do'a kepada putramu dalam setiap sujudnya. Terima kasih untuk Ayah dan ibu pengorbananmu sungguh luar biasa. Serta adik tersayang Desfika Andhika Syaputra yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.

Untuk sahabatku yang sama-sama berjuang (Debi Melyana P. Lefia Sindi. Nonika Safitri) terima kasih kalian selalu ada untukku, semangat dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini. Terima kasih juga kepada orang-orang terdekat yang selalu mendukung hingga sampai saat ini.

Terimah kasih banyak untuk Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si dan Bapak Sarjan M S, Sos., M, Si yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan. Dan kepada Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti.

Terima kasih banyak untuk semuanya karena jasa kalian sangat berharga bagi saya. Semoga ilmu yang saya dapatkan bisa berguna di masa yang akan datang. Aamiin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Penerbit CV Pustaka
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga
- Daryanto. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta Jakarta
- Gaol, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarna
- Hanggreni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI
- Husaini Usman, 2017, *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Iswanto Yun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Juharni. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. CV SAH MEDIA
- Komariah dan Satori, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Kencana, Inu Syafiie. *Ilmu Administrasi Publik*. 2010. Reneka Cipta. Jakarta
- Keban, Yeremias, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Grava Media
- Kaswan, 2016. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta, CV



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

- Mangkunegara. A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy.J, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Deddy. 2016. *Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Alfabeta. Bandung
- Najib, Mohammad. *Kumpulan 9 Artikel BUMDes terbaik Indonesia*. Yogyakarta: PT Usaha Desa Sejahtera.
- Pedoman Penyusunan Tugas Akhir 2019. Universitas Islam Kuantan Singingi
- Pabundu,2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Prastowo Andi, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Robbins dkk, 2012, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono,2018, *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sembiring Masana, 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokus Media
- Surya Putra Anom. 2015, *Buku Saku Desa 7, Badan Usaha Milik Desa* : Jakarta
- Silahudin, 2015. *Kewenangan Desa dan Regulasi Desa*. Jakarta Pusat : Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia
- Subekhi dan Jauhar, 2013. *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Tisnawati Erni,2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Trijono, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta

#### **JURNAL :**

- Arik Prasetya Diva Terry Anona.(2020). *ANALISIS IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)* , Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> access on March 20, 2020
- ASTUTI, S. A. (2017). *BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) DI ERA OTONOMI DESA Studi Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Mandiri Bersatu Pekon Gisting Bawah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus,* [www.digilib.unila.ac.id](http://www.digilib.unila.ac.id) access on March 18, 2020
- Benny Ferdianto, “ *Eksistensi Badan Usaha Milik Desa Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Desa Di Tiyuh Candra Kencana Kecamatan tulang Bawang Tengah Kabupaten tulang Bawang Barat,* 2016, [www.digilib.unila.ac.id](http://www.digilib.unila.ac.id) access on March 18, 2020

#### **UNDANG-UNDANG / PERATURAN PEMERINTAH :**

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 132 sampai Pasal 142.

Permendes Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang pendirian, pengurusan dan pengelolaan dan pembubaran BUM Desa



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN :2745-7761**

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 Ayat (1).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 87 sampai Pasal 90.