



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

## **PRODUKTIVITAS BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD) DI DESA MUNSALO KECAMATAN KUANTAN TENGAHKABUPATEN KUANTAN SINGINGI PERIODE TAHUN 2020-2025**

**Melisyia Saila**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
Email : melisyasaila134@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilaksanakan di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Munsalo. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa di Desa Munsalo. Teknik penarikan sampel untuk perangkat desa menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang berjumlah 7 orang, untuk masyarakat digunakan Simple Random Sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu yang berjumlah 43 orang. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif dan kualitatif, kuantitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian diolah, dan selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut, dan kualitatif melalui wawancara kemudian Reduksi data, penyajian data dan selanjutnya penulis mengambil kesimpulan. Hasil sebaran kuesioner menunjukkan Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa di Desa Munsalo menghasilkan nilai rata-rata total 123 berarti berada pada interval Cukup Baik, Serta wawancara menunjukkan memang sudah cukup baiknya Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa di Desa Munsalo ini, terlihat dengan seluruh indikator pada penelitian ini menunjukkan cukup baiknya Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa di Desa Munsalo, serta hasil ini di dukung dengan observasi lapangan yang memperlihatkan Badan Permusyawaratan Desa Munsalo Produktivitas nya cukup baik yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan cukup baik.*

**Kata kunci : Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD)**

### **Abstract**

*This research was conducted in Munsalo Village, Kuantan Tengah District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine how the productivity of the Village Consultative Body (BPD) in Munsalo Village. The formulation of the problem in this research is how the productivity of the Village Consultative Body in Munsalo Village is. The sampling technique for village officials uses the Purposive Sampling technique, which is a technique of determining the sample with certain considerations, totaling 7 people, for the community using Simple Random Sampling, which is taking sample members from the population at random regardless of the strata that exist in the population, amounting to 43 people. The data analysis used is descriptive quantitative and qualitative, quantitative, namely analyzing data obtained from the results of distributing questionnaires, then processing, and then the author draws conclusions from the results of processing the data, and qualitatively through interviews then data reduction, data presentation and then the author draw conclusions. The results of the questionnaire distribution show that the Productivity of the Village Consultative Body in Munsalo Village produces a total average value of 123 which means it is in the Good Enough interval. The productivity of the Village Consultative Body in Munsalo Village is good, and this result is supported by field observations which show that*



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

*the Munsalo Village Consultative Body has good productivity and is able to carry out its duties and functions quite well.*

***Keywords : Productivity of the Village Consultative Body (BPD)***



## **1. PENDAHULUAN**

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Selain itu pemerintah desa diharapkan untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahan dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan dan kekayaan milik desa. Begitu besar peran yang diterima oleh desa, tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar pula. Oleh karena itu pemerintah desa harus bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dalam tata pemerintahannya, dimana semua akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan.

Efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan desa, potensi dan keanekaragaman desa, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada desa disertai dengan pemeberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi desa dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara Indonesia pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014.

Agar semua ini dapat dicapai sesuai apa yang diharapkan maka pemerintah melaksanakan sistem pemerintahan dalam bentuk desentralisasi maksud tujuan tidak lain dan tidak bukan adalah agar mempermudah pelaksanaan tujuan itu sendiri. Maka dibentuklah delegasi mulai dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kabupaten/kota. Hingga sampai kepada level yang paling bawah yaitu pemerintah desa. Pemerintah desa memiliki otonomi desa yang sah dan telah diakui dalam pelaksanaan pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan di desa, maka pemerintah desa juga memerlukan struktur pemerintahan dan struktur lembaga desa agar dapat menjalankan sistem pemerintahan desa dengan baik.

Pemerintahan Desa sangat berperan penting dalam pembangunan Desa dalam hal ini Kepala Desa beserta jajarannya diberikan wewenang untuk mengurus wilayahnya. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014, dijelaskan bahwa Desa memiliki organisasi pemerintahan sendiri, yaitu Kepala Desa beserta perangkat Desa. Kepala Desa merupakan pimpinan pemerintah desa yang dibantu oleh perangkat Desa sebagai unsur pembantu Kepala Desa. Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 51 bahwa Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi:

- a. membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
- b. menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa; dan
- c. melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 61, BPD merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang berfungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat, melaksanakan tugas pengawasan kinerja Kepala Desa, serta bersama-sama dengan Kepala Desa membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa (Perdes).

Dalam struktur Pemerintahan Desa, kedudukan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah sejajar dengan unsur Pemerintah Desa bahkan mitra kerja dari Kepala Desa, hal



tersebut dimaksudkan agar terjadi proses penyeimbang kekuasaan sehingga tidak terdapat saling curiga antara Kepala Desa selaku pelaksana Pemerintahan Desa dan BPD sebagai Lembaga Legislasi yang berfungsi mengayomi adat istiadat, fungsi pengawasan dan fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

Disinilah kemampuan Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) diperlukan dalam menjalankan perannya. Urusan Pemerintah Desa akan berjalan dengan baik apabila terjadi kerjasama yang baik antara Aparat Desa dengan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Kapabilitas biasanya menunjukkan potensi dan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dalam bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, untuk itu Anggota BPD dituntut mempunyai wawasan yang luas baik pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam ikut terjun langsung dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa mempunyai pengaruh terhadap kemampuan seseorang Anggota BPD dalam menangani masukan dari masyarakat dan dalam pengambilan keputusan Desa sehingga keputusan yang diambil sesuai dengan keinginan dan aspirasi dari masyarakat, namun didesa Munsalo sangat pasifnya Anggota BPD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dari penuturan masyarakat ada yang menyebutkan kurangnya kemampuan dari Badan Permusyawaratan Desa sehingga ada yang sama sekali tidak mengerti apa yang menjadi tugas dan fungsinya, seakan hanya nama saja sebagai Badan Permusyawaratan Desa, namun tidak mengerti apa yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa.

Badan Permusyawaratan Desa Munsalo tidak dapat melaksanakan seluruh tugas dan fungsi nya sebagai Badan Permusyawaratan Desa, Berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan menunjukkan hal demikian, Badan Permusyawaratan Desa Desa Munsalo sebagai lembaga yang diperlukan untuk membantu Pemerintahan Desa tidak lah melaksanakan tugasnya dengan maksimal, terlihat kurang maksimalnya peran serta dan dukungan dari Badan Permusyawaratan Desa Desa (BPD), salah satunya terlihat dengan masih terdapat jalan yang sudah lama rusak namun belum juga masuk dalam rencana pembangunan desa, dan parahnya lagi tidak ada buku data kegiatan Badan Permusyawaratan Desa Desa. Tidak maksimal Pelaksanaan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Munsalo, Hal ini mengakibatkan kepala desa dan pemerintah desa yang menyusun rancangan peraturan desa, sedangkan Badan Permusyawaratan Desa hanya ikut menyepakati apa yang telah disusun oleh kepala desa saja, dalam membahas rancangan peraturan desa pun Badan Permusyawaratan Desa tidak terlaksana dengan baik, Badan Permusyawaratan Desa tidak ada Mengajukan rancangan peraturan desa, tidak ada memberikan masukan untuk penyiapan bahan musyawarah. Begitupun dengan tugas bpd dalam melakukan pengawasan kinerja kepala desa, Badan Permusyawaratan Desa tidak ada Membuat catatan tentang kinerja kepala desa, tidak ada Meminta keterangan atau informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa, tidak ada Menyatakan pendapat mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa, serta tidak ada melakukan kunjungan kepada masyarakat dalam rangka monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa, salah satu kendalanya adalah karena terbatasnya tingkat kemampuan para Anggota Badan Permusyawaratan Desa, sehingga para Anggota Badan Permusyawaratan Desa belum mampu menjalankan perannya secara maksimal. Ini terlihat dari kurang efektifnya jalinan komunikasi antara Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dengan Aparat Desa sehingga informasi pembangunan



terkadang tidak akurat, tidak meratanya pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh Anggota BPD sehingga terjadi perbedaan dalam melihat dan memahami suatu persoalan. Banyak aspirasi masyarakat yang tidak mampu terserap yang berdampak pada tingkat pembangunan yang berjalan tidak sesuai dengan keinginan masyarakat, salah satunya Terlihat dengan masih terdapat jalan yang sudah lama rusak namun belum juga masuk dalam rencana pembangunan desa, seharusnya ini menjadi tugas Badan Permusyawaratan Desa menyampaikan aspirasi masyarakat.

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai organisasi yang harusnya membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa, namun pada kenyataannya tidak mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Badan Permusyawaratan Desa hanya sekedar menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, tidak ada masukan dalam pembahasan mengenai peraturan desa, hanya menyepakati apa yang telah disusun kepala desa, Badan Permusyawaratan Desa sebagai organisasi menghasilkan Peraturan Desa dan rencana pembangunan Desa, dan dalam hal melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa dapat dilihat bahwa tidak semua rencana pembangunan yang dibuat dalam Rencana Pembangunan Desa dapat dilaksanakan. Badan Permusyawaratan Desa Desa Munsalo sangat pasif, tidak ada aktifitas yang dilakukan Badan Permusyawaratan Desa, hal ini dikarenakan ada sebagian Anggota BPD yang tidak mengerti akan tugas dan fungsinya, hingga bisa dikatakan BPD tidak produktif karena anggota BPD sebenarnya tidak mengerti dengan tugas dan fungsinya. oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah ini dengan judul “Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Teori Ilmu Administrasi Negara**

Kata Administrasi juga berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mempunyai pengertian yang mencakup *stelselmatische verkrijging en verwerking van gegeven* (tatausaha), dan *beheer* (manajemen dari sumber daya, seperti finansial, personal, gudang).

Administrasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Pengertian administrasi dalam arti sempit menurut Prajudi Atmosudirdjo adalah tata usaha atau office work yang meliputi kegiatan catat-mencatat, tulis-menulis, mengetik, korespondensi, kearsipan, dan sebagainya. Administrasi adalah dua orang atau lebih yang bersatu guna mencapai tujuan secara bersama-sama. (Suprayogi, 2011 : 2)

Secara terminologi apa yang disebut Administrasi adalah mengurus , mengatur, mengelola. Jika dibubuhi oleh awalan pe dan akhiran pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan dan palagi pengaturan dalah terciptanya dalam susunan dan pengaturan dinamikanya. Administarasi adalah kerja sama yang didasarkan pada esensi eksistensi manusia yang dilandasi moral atau etika dalam mencapai tujuan bersama (Ali, 2015 : 23)

Dalam kegiatannya Henry Fayol memisahkan fungsi administrasi ke dalam lima aspek pokok yang penting yaitu : (dalam Anggara, 2012 : 144)



- a. Merencanakan
- b. Mengorganisasikan
- c. Memimpin
- d. Melaksanakan pengorganisasian
- e. Melaksanakan pengawasan

Selain itu ada juga beberapa ciri-ciri administrasi, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kelompok manusia yang terdiri atas 2 (dua) orang atau lebih.
2. Adanya kerjasama.
3. Adanya proses usaha.
4. Adanya bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan.
5. Adanya tujuan.

Administrasi sebagai fungsi menunjukkan keseluruhan tindakan dari sekelompok orang dalam satu kerja sama sesuai dengan fungsi-fungsi tertentu hingga tercapai tujuan. Fungsi yang satu bergabung dengan fungsi yang lain dalam satu rangkaian tahapan aktivitas. Menurut William H. Newman (dalam Silalahi, 2009 : 21)

Fungsi-fungsi yang dimaksud dianggap sebagai *basic process of administration*, yang terdiri dari :

1. Fungsi menentukan apa yang akan dilakukan (*planning*).
2. Menggolong-golongkan kegiatan yang akan dilakukan dalam suatu rangkaian hubungan (*organizing*).
3. Menyusun orang-orang yang tepat melakukan masing-masing jenis kegiatan (*staffing*).
4. Menggerakkan dan memberi instruksi agar kegiatan berlangsung (*directing*).
5. Tindakan mengusahakan agar hasil pelaksanaan relatif sesuai dengan yang diharapkan (*controlling*)

### 2.1.2 Teori Organisasi

Ilmu organisasi merupakan bagian dari Ilmu Administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari Ilmu Administrasi.

Menurut Weber menjelaskan pengertian organisasi sebagai berikut : “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. (Silalahi 2011 : 124).

Menurut Waldo Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. (dalam Silalahi 2011 : 124)

Menurut Robbins 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 suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut khalil organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49).





Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi 2011:125)

Menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:

- 1 Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
- 2 Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
- 3 Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama [tetapi karna tujuan dan strategi organisasi yang berbeda], halini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison, dkk 2016 : 54)

Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya: (Edison, dkk 2016 : 54)

1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling dasar adalah organisasi lini (*line organization*), yakni setiap setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tau siapa atasannya.

2. Organisasi staf

Hubungan staf merupakan penasihat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

3. Organisasi fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialisasi berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

4. Organisasi fungsional, lini dan staf

Wewenang dan tanggung jawab pucuk pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian dibawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manajer berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugasnya.

5. Organisasi Matriks

Sruktur organisassi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/supervisor dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (atau submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialisasai atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit, atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.



#### 6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Adapun elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut : (Edison, dkk 2016 : 49)

##### 1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian akunting dengan operasional.

##### 2. Beban kerja yang rasional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.

##### 3. Otoritas yang jelas

Perlu adanya otoritas dan pendelegasian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu: (1) khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari; (2) ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau; (3) bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendelegasian tersebut.

##### 4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otoritas yang dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan terpenting untuk taat asas.

### 2.1.3 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (dalam Sutrisno, 2009 : 1). Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan (2012 : 10)





Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2010 : 2)

Dalam perkembangannya, fungsi manajemen ini oleh beberapa pakar manajemen di kembangkan. Menurut schermerhorn terdapat 4 fungsi manajemen yaitu : (dalam Edison,dkk 2017 : 6).

1. Perencanaan, perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab,apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijaksanaan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan yang terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian, setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Dimana direksi melakukan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin ditingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.
3. Memimpin. Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.
4. Pengendalian. Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

#### **2.1.4 Teori Produktivitas**

Produktivitas kerja adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya



Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015:283) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

### **2.1.5 Teori Desa dan Pemerintahan Desa**

Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa sansekerta, deca yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Dari perspektif geografis, desa atau village yang diartikan sebagai “*a groups of houses or shops in a country area, smaller than and town* “. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui dalam Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten.



Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (UU No 6 Tahun 2014)

Berdasarkan peraturan pemerintah, Desa memiliki wewenang sesuai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan urusan pemerintahan yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat.
3. Tugas pembantuan dari pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
4. Urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa.

Desa *juga* memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni, Desa berhak:

- a. Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal- usul, adat-istiadat, dan nilai sosial budaya masyarakat desa;
- b. Menetapkan dan mengelola kelembagaan desa;
- c. Mendapatkan sumber pendapatan;

Desa berkewajiban;

- a. Melindungi dan menjaga persatuan, keatuan serta kerukunan masyarakat desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia
- b. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat desa
- c. Mengembangkan kehidupan demokrasi
- d. Mengembangkan pemberdayaan masyarakat desa
- e. Memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat desa

Tujuan pembentukan desa adalah untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan Pemerintahan secara berdaya guna dan berhasil guna dan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan

#### **2.1.6 Teori Badan Permusyawaratan Desa (BPD)**

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 20 Ayat 3 menyatakan bahwa : Urusan Pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota diselenggarakan sendiri oleh Daerah Kabupaten/Kota atau dapat ditugaskan sebagai pelaksanaannya Kepada Desa.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Badan Permusyawaratan Desa, pada Pasal 1 Ayat 8 yang berbunyi: Badan Permusyawaratan Desa selanjutnya disingkat BPD adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Permendagri tentang Badan Permusyawaratan Desa. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 110 tahun 2016 tentang Badan Permusyawaratan Desa adalah aturan pelaksanaan Pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun



2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Badan Permusyawaratan Desa.

Berdasarkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang fungsi Badan Permusyawaratan Desa, dalam fungsinya BPD harus melaksanakan yaitu:

- a. Membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
- b. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa; dan
- c. Melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

### **3. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif yaitu survey tingkat eksplanasi deskriptif analisa kualitatif dan kuantitatif. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri. (Sugiyono, 2017 : 35)

Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.(Sugiyono, 2019 : 18)

Pada penelitian kualitatif, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu benar tentang situasi sosial tersebut. penentuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono,2016 : 299).

Metode Penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2012 : 8). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025.

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

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap keseluruhan indikator yang digunakan pada penelitian menghasilkan rata-rata adalah 123 yang berarti Cukup Baik, hasil ini senada dengan hasil wawancara bersama Azwar Ali selaku Kepala Desa Munsalo, Desri Susanto, A.md selaku Sekretaris Desa Munsalo, Suriadi selaku Ketua BPD, Selami selaku Wakil Ketua BPD, Midarianti selaku Sekretaris BPD, dan Wanpebrianto dan Sihendri selaku anggota BPD Desa Munsalo Kecamatan Kuantan



Tengah. semua sepakat bahwa indikator yang digunakan untuk Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025 adalah Cukup baik.

Berdasarkan Konsep produktifitas yang dikemukakan oleh Burhanuddin Yusuf yang dijadikan acuan dalam penelitian mengenai Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025, yang mana Berdasarkan Observasi penulis dilapangan yang menunjukkan cukup baiknya Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025, terlihat dari hasil sebaran kuesioner dan didukung oleh hasil wawancara bersama informan, yang mana BPD cukup mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai BPD, BPD bekerja sungguh-sungguh berusaha melaksanakan tugas dan fungsi sebagai BPD dengan sebaik mungkin, salah satunya sebagai wadah menampung aspirasi masyarakat, pada saat musyawarah, namun BPD belum cukup baik dalam memberikan saran dan fikiran kepada pemerintahan desa dalam penyusunan rancangan pembangunan desa, meski tidak cukup baik memberikan kritik dan sarannya, namun BPD bekerja dengan sungguh-sungguh dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

Keterampilan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Periode Tahun 2020-2025 memang belum cukup baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, beberapa anggota BPD yang tidak mampu mengoperasikan komputer, serta hal ini dibuktikan dengan peneliti yang mencoba menelusuri apa saja kegiatan yang telah dilakukan BPD, namun tidak adanya laporan dan jadwal agenda kegiatan apa saja yang telah dilakukan BPD, BPD belum cukup tanggap dalam mengidentifikasi masalah, anggota BPD belum cukup tanggap dalam mengidentifikasi masalah, BPD menampung aspirasi masyarakat hanya pada saat rapat saja, tidak ada peyampaian aspirasi diluar itu, dalam membahas rancangan tentang peraturan desa Tidak efektif karena menurut mereka anggota BPD bekerja tidak terlalu aktif sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya fungsi BPD satu ini. BPD tidak Juga Mengajukan Ide-ide yang cemerlang untuk kepentingan masyarakat, padahal jika mereka mengajukannya maka akan baik bagi Masyarakat. Anggota BPD juga belum pernah dan belum bisa mengajukan peraturan desa, sehingga peraturan desa seluruhnya hanya dibuat oleh pemdes.

Kemampuan (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Periode Tahun 2020-2025 memang sudah cukup baik, hal ini terlihat dari anggota Badan Permusyawaratan Desa cukup baik melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai BPD, Badan Permusyawaratan Desa memiliki kompetensi yang cukup baik, hal ini dikarenakan BPD munsalo minimal berpendidikan SLTA, selain itu anggota BPD memiliki pengalaman sebelumnya, kompetensi yang dimiliki cukup untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai BPD, namun tentunya perlu belajar dan selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki, Badan Permusyawaratan Desa memiliki pengetahuan yang cukup baik, hal ini dikarenakan Badan Permusyawaratan Desa Munsalo semuanya cukup berpendidikan, selain rata-rata berpendidikan SLTA terdapat anggota Badan Permusyawaratan Desa yang berpendidikan sarjana, selain itu anggota Badan Permusyawaratan Desa memiliki pengalaman sebelumnya, sehingga mampu untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Badan Permusyawaratan Desa, namun





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

perlu lebih banyak belajar untuk meningkatkan pengetahuan, selain itu anggota Badan Permusyawaratan Desa memiliki pengalaman sebelumnya sehingga memiliki pengetahuan dan keterampilan cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai Badan Permusyawaratan Desa, namun anggota BPD memiliki kemampuan teknis yang belum cukup baik, karena terdapat BPD yang tidak mampu mengoperasikan komputer, dan tidak aktif dalam Membahas dan Menyepakati Rancangan Peraturan Desa, tidak ada nya masukan yang diberikan BPD saat melaksanakan Membahas dan Menyepakati Rancangan Peraturan Desa.

Sikap (BPD) di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Periode Tahun 2020-2025 memang sudah cukup baik, hal ini terlihat dengan melaksanakan musyawarah desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat saat musyawarah, hal ini menunjukkan cukup baiknya tanggung jawab Badan Permusyawaratan Desa Munsalo dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai mitra pemerintahan desa, namun kurang aktif dalam membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa, sehingga tidak adanya masukan-masukan dalam penyusunan rancangan perturan desa bersama pemerintahan desa yang terkesan hanya sekedar menyepakati rancangan yang di buat pemerintah desa.

## **5. SIMPULAN**

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Munsalo menghasilkan nilai rata-rata total 123 berarti berada pada interval Cukup Baik, Serta wawancara penulis dengan informan dilapangan yang menunjukkan memang sudah cukup baiknya Produktivitas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Munsalo Kecamatan Kuantan Tengah kabupaten Kuantan Singingi Periode 2020-2025 ini, serta hasil ini di dukung dengan observasi dilapangan yang memperlihatkan Badan Permusyawaratan Desa Munsalo cukup baik yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya, namun keterampilan yang belum cukup baik, dimana BPD kurang aktif dalam Membahas dan Menyepakati Rancangan Peraturan Desa.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih yang tiada henti Penulis untuk Ayahanda Masrul Sabar dan Ibunda Murniati serta suami tercinta Ryan Friyolga yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi serta Selaku dosen pembimbing II, Bapak Desriadi, S.Sos, M.Si Selaku dosen pembimbing I, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

## **DAFTAR PUSTAKA**





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

#### **A. Buku**

- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu administrasi Negara*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Ali, Faried. 2015. *Teori dan konsep administrasi dari pemikiran paradigmatis menuju redefinisi*. Raja Grafindo, Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Gunawan, Imam. 2015. “*Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*”,. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Sondang P, Siagian. 2002, *Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi dan Strategi*. Bina Aksara, Jakarta
- Sondang P, Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Terry, George. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi public Kontemporer*. Jakarta: Kencana
- Ulbert Silalahi, 2011, *Studi Tentang Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Yogi Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik :Konsep dan Perkembangan. Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan*. Syariah, Jakarta: Raja Grafindo

#### **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Badan Permasyarakatan Desa
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 110 tahun 2016 tentang Badan Permasyarakatan Desa



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