

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus Bumdes Anugerah Lestari Rungkang)

Human Resource Empowerment in Optimizing the Function of Village-Owned Enterprises (Case Study of Bumdes Anugerah Lestari Rungkang)


Aris Sutanto¹, Slamet Bambang Riono², Farhan Saefudin Wahid³, Ubaedillah⁴, Azizah Indriyani⁵

^{1,2,5}Program Studi Manajemen, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

³Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

⁴Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: ¹siaris33@gmail.com, ²sbriono@gmail.com, ³farhansaefudinwahid@gmail.com, ⁴ubaedillah@gmail.com, ⁵azizahindriyani0@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received: March, 18, 2023 Revised: March, 19, 2023 Accepted: March, 20, 2023</p> <hr/> <p>Keywords: Empowerment, Human Resources, Bumdes, Village Government</p>	<p><i>Villages have potential natural resources that can be utilized. However, its management must be done properly in order to provide optimal results. The existence of BUMDes is very strategic which in the end Village-Owned Enterprises (BUMDes) function as a driving force for the village economy and the welfare of rural communities. The hope with the existence of BUMDes, is the formation of new businesses rooted in existing resources and the optimization of economic activities of rural communities that have been. In the formation of Bumdes, there are still some shortcomings that need to be corrected in village development efforts related to Bumdes. A number of problems arise, including questions about the content of the Bumdes program, its implementation, and obstacles in managing village potential. The management that has been formed has not been able to work optimally to utilize the functions of BUMDes themselves, judging from the processing and development only centralized in the savings and loans sector, the desire to empower every member of BUMDes to improve their performance is still not visible which is the responsibility of the leadership. BUMDes are village business institutions managed by the community and village government in an effort to strengthen the village economy and are formed based on the needs and potential of the village. Human Resources play a very important role in running this institution. BUMDes Anugerah Lestari Rungkang, which was established in 2022, has problems in human resources that are not of high quality. This research uses descriptive qualitative methods to find problems and provide solutions to optimize the function of BUMDes, so it is necessary to increase quality human resources.</i></p>
<p>Corresponding Author: Aris Sutanto Email: siaris33@gmail.com</p>	

Abstrak

Desa memiliki potensi sumber daya alam yang dapat dimanfaatkan. Namun, pengelolaannya harus dilakukan dengan baik agar memberikan hasil yang optimal. Keberadaan BUMDes sangat strategis yang pada akhirnya Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) berfungsi sebagai motor penggerak perekonomian desa dan kesejahteraan masyarakat desa. Harapan dengan adanya BUMDes, adalah pembentukan usaha baru yang berakar dari sumber daya yang ada serta optimalisasi kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat desa yang telah. Dalam pembentukan Bumdes, masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki dalam upaya pembinaan desa terkait Bumdes. Sejumlah permasalahan muncul, termasuk pertanyaan mengenai isi program Bumdes, implementasinya, serta hambatannya dalam mengelola potensi desa. Kepengurusan yang selama sudah dibentuk belum dapat bekerja secara maksimal untuk memanfaatkan fungsi dari BUMDes sendiri, dilihat dari pengolahan dan pengembangan hanya terpusat dalam sektor simpan pinjam saja, keinginan untuk memberdayakan setiap anggota BUMDes demi memperbaiki kinerjanya masih belum nampak yang menjadi tanggung jawab dari pimpinan. BUMDes adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan

(Aris Sutanto, Slamet Bambang Riono, Farhan Saefudin Wahid, Ubaedillah, Azizah Indriyani)
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa
(Studi Kasus Bumdes Anugerah Lestari Rungkang)

kebutuhan dan potensi desa. Sumber Daya Manusia sangat berperan untuk menjalankan lembaga ini. BUMDes Anugerah Lestari Rungkang yang berdiri sejak 2022 ini mempunyai kendala disumber daya manusia yang kurang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menemukan permasalahan dan memberikan solusi untuk mengoptimalkan fungsi BUMDes maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia, Bumdes, Pemerintahan Desa

1. PENDAHULUAN

Salah satu dari sembilan agenda prioritas pemerintah yang tertuang dalam NAWA CITA adalah upaya membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan. Desa sebagai ujung tombak pembangunan memegang peranan penting dalam peningkatan perekonomian negara. Sebagai suatu kesatuan masyarakat hukum, desa berhak mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam kelangsungan perekonomian desa, untuk mewujudkan hal itu salah satu tugas dari desa adalah peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam tercapainya desa mandiri. Desa mandiri adalah desa yang mampu memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk peningkatan kesejahteraan desa, salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan desa, desa dapat mendirikan suatu badan usaha yang mampu mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada di desa badan ini biasa disebut BUMDes [1].

Mengacu pada peraturan 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 [1]. 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. Ke depan BUMDes bakal berfungsi sebagai pilar kemandirian bangsa yang sekaligus menjadi lembaga yang menampung kegiatan ekonomi masyarakat yang berkembang menurut ciri khas desa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Dikarenakan adanya Alokasi Dana Desa (ADD), maka proses penguatan ekonomi desa melalui BUMDes diharapkan bisa lebih berdaya. Hal ini disebabkan adanya penopang yakni dana anggaran desa yang semakin besar.

Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi [2]. Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional, maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik begitu halnya dalam organisasi BUMDes [3]. Oleh karena itu sumber daya manusia karyawan atau pegawai, harus dikelola secara baik.

Disadari begitu penting sumber daya manusia dalam mengoptimalkan fungsi BUMDes harus ada langkah kongkrit atau strategi yang harus dilakukan untuk lebih memberdayakan setiap karyawan yang ada, sehingga tidak hanya direkrut akan tetapi, dilibatkan dalam segala kegiatan manajemen yang sedang berlangsung ditengah-tengah organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan [2]. Dalam jangka panjang, sumber daya manusia yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Semangat pegawai dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bekerja harus dipandu dengan bekal visi dan misi organisasi yang kuat. Hal ini penting karena visi sebagai sesuatu tujuan yang harus dipahami dan dimengerti oleh seluruh anggota organisasi agar dalam mewujudkan visi tersebut tidak bertentangan dengan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi.

Upaya dalam mendorong pendirian BUMDes juga dilakukan oleh Pemerintah Desa Rungkang. Untung, SH. Selaku kepala Desa Rungkang membentuk BUMDes untuk mendukung program pemerintah sebagai pendorong tumbuhnya perekonomian desa, pada tahun 2020 BUMDes Anugerah Lestari dibentuk dan disahkan dengan Kepala BUMDes pertama saudara Cahyanto. Pembentukan dilakukan sesuai peraturan Undang-Undang yang berlaku. Pada tahun 2020 BUMDes Anugerah

Lestari dibentuk dan langsung disahkan Surat Keputusannya dengan kepala BUMDes mas Cahyanto, BUMDes ini dibentuk selain mengikuti program pemerintah dan peraturan Undang-Undang juga memang ini sangat penting bagi desa" ujar Untung, SH. Berdasarkan observasi lapangan fungsi BUMDes belum berjalan dengan baik dilihat dari perkembangan BUMDes itu sendiri belum bisa memberikan dampak yang besar bagi masyarakat bahkan masih banyak masyarakat yang kurang tau akan eksistensi BUMDes Anugerah Lestari.

Sumber daya manusia yang menjadi aktor dalam kegiatan BUMDes belum bisa berkerja secara profesional berdasarkan tugas dan fungsi mereka masing-masing [4]. Kepengurusan yang selama sudah dibentuk belum dapat berkerja secara maksimal untuk memanfaatkan fungsi dari BUMDes sendiri, dilihat dari pengolahan dan pengembangan hanya terpusat dalam sektor konveksi dan sablon, keinginan untuk memberdayakan setiap anggota BUMDes demi memperbaiki kinerjanya masih belum nampak yang menjadi tanggung jawab dari pimpinan BUMDes dalam hal ini Bapak Cahyanto. Hal ini dijelaskan bahwa pengurusnya belum bisa profesional dan sibuk dengan urusan keluarganya jadi tidak maksimal, terlebih kita fokus ke konveksi dan sablon yang notabennya harus ulet baik segi pemasaran, produksi administrasi dan lain-lainnya, iya ini menjadi tanggung jawab saya juga [5].

Minimnya kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan yang kepada setiap anggota BUMDes, masih rendah ketelibatan karyawan dalam menuntukan arah dan program kegiatan usaha yang akan dijalankan, mengakibatkan inovasi dan kreatifitas dari anggota belum nampak dalam menciptakan trobosan-trobosan usaha dan pelayanan kepada masyarakat, kredibilitas atau kemampuan masih sangat rendah karena hasil capainya selama ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, sangat rendah dari yang direncanakan, pertanggung jawaban yang bisa dipakai sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja dari setiap anggota BUMDes sering terjadi keterlambatan atau tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga menimbulkan sentimen negatif dari pihak luar yakni masyarakat mengenai buruknya kinerja dari sumber daya manusia yang menjadi pihak pengelola [6].

Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pengertian pemberdayaan yang dikemukakan oleh Mc. Ardle yang dikutip oleh Harry Hikmat (2007), yaitu sebagai proses pengambilan keputusan orang-orang yang secara konsekuen melaksanakan keputusan-keputusan yang telah diambil tersebut [7]. Orang-orang yang telah mencapai tujuan kolektif diberdayakan melalui kemandiriannya, bahkan merupakan sebuah keharusan untuk lebih diberdayakan melalui usaha mereka sendiri dan akumulasi pengetahuan, keterampilan dan sumber daya lainnya. Salah satu sumber daya yaitu sumber daya manusia dimana manusia ini perlu diatur dengan baik atau bisa disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017), MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [8]. Peranan MSDM sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut (2019), pelatihan memberi pembelajaran dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada saat sekarang, sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui

pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Pelatihan dan ketrampilan dibutuhkan untuk pengembangan jangka panjang dalam mengasah potensi sumber daya manusia. Potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh sumber daya lain [9]. Potensi yang ada dalam diri manusia memerlukan manajemen untuk pengolahan dan pengembangan secara efektif. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah MSDM yang merupakan sistem yang terdiri banyak aktivitas independen yang saling terkait satu sama lain. Menurut Sedarmayanti (2017:311) mengatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan [10]. Hal itu berarti bahwa pemberdayaan sumber daya manusia terutama berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan untuk menggali potensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Model Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka [11]. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab [12]

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan masyarakat adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri [13]. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak, dan mengendalikan apa yang mereka lakukan. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai dengan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya atau kemampuan yang dimiliki. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan konsep kebutuhan masyarakat

Bumdes

Keberadaan potensi sumber daya manusia dapat difungsikan dalam kepentingan pembangunan desa, salah satunya pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Badan Usaha Milik Desa yang selanjutnya disebut BUMDes adalah suatu lembaga/badan perekonomian desa yang berbadan hukum dibentuk dan dimiliki oleh Pemerintah Desa, dikelola secara ekonomis mandiri dan profesional dengan modal seluruhnya atau sebagian besar merupakan kekayaan desa yang dipisahkan [1]. Pada akhirnya BUMDes dibentuk dengan tujuan memperoleh keuntungan untuk memperkuat Pendapatan Asli Desa (PADes), memajukan perekonomian desa, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. BUMDes adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDes adalah badan yang dibentuk atas inisiasi masyarakat dan/atau pemerintah desa untuk mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembagaan perekonomian, serta potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa [14].

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa. BUMDes menurut Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah didirikan antara lain dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Desa (PADes). Sedangkan menurut Pusung (2022) BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola masyarakat dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa [15]. Menurut Maryunani (2008:35), BUMDes adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial masyarakat yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa [16]. Jadi BUMDes adalah suatu

lembaga usaha yang artinya memiliki fungsi untuk melakukan usaha dalam rangka mendapatkan suatu hasil seperti keuntungan atau laba.

BUMDes ini diharapkan juga mampu menstimulasi dan menggerakkan roda perekonomian di pedesaan. Aset ekonomi yang ada di desa harus dikelola sepenuhnya oleh masyarakat desa. Substansi dan filosofi BUMDes harus dijiwai dengan semangat kebersamaan dan self help sebagai upaya memperkuat aspek ekonomi kelebagaannya. Pada tahap ini, BUMDes akan bergerak seiring dengan upaya meningkatkan sumber-sumber pendapatan asli desa, menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat dimana peran BUMDes sebagai institusi payung dalam menaungi. Upaya ini juga penting dalam kerangka mengurangi peran free-rider yang seringkali meningkatkan biaya transaksi dalam kegiatan ekonomi masyarakat melalui praktek rente [17].

BUM Desa tidak hanya berorientasi pada keuntungan keuangan, tetapi juga berorientasi untuk mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat desa serta diharapkan dapat mengembangkan unit usaha dalam mendayagunakan potensi ekonomi desa. UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, desa dapat mendirikan badan usaha sesuai dengan potensi dan kebutuhan desa. Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Abdul Halim Iskandar menegaskan setiap desa hanya boleh memiliki satu Badan Usaha Milik Desa (BUM Des). Ketentuan ini juga berlaku di desa yang badan usahanya mengalami kevakuman atau tidak aktif.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Menurut Nasution (2003:15) penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada objek yang diteliti [18]. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif, jenis data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Data yang terkumpul akan di analisis secara kualitatif, jenis data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Penelitian kali ini termasuk kedalam jenis penelitian studi kasus dimana pokok penelitian ini terfokus pada satu kasus untuk observasinya, peneliti melakukan observasi mendalam terhadap aktifitas BUMDes Anugerah Lestari desa Rungkang. Peneliti menggunakan teknik snowball yaitu sebuah teknik yang dimulai dari informan kunci sebagai informan yang lebih mengetahui secara dalam tentang pelaksanaan dilapangan. Dari informasi kunci ini, selanjutnya peneliti akan mengambil informasi lain dari informan lainnya yang lebih luas.

Titik fokus pengabdian Masyarakat ini sesuai dari judul pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan fungsi Badan Usaha Milik desa yang menjadi fokus nantinya adalah menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi. Khan (Suwatno 20011:183-185) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi [19].

a. *Desire/Keinginan*

Tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan sumber daya manusia tersebut.

b. *Trust/Kepercayaan*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan di internal ataupun eksternal. Adanya saling percaya akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut.

c. *Confident/Kepercayaan*

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri anggota dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh anggota.

d. *Credibility/Kredibilitas*

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan mendorong penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

e. *Accountability/Pertanggung Jawaban*

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran,

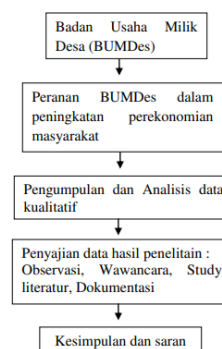
standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja anggota, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja anggota dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

f. *Communication*/Komunikasi

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi.

Berdasarkan observasi di dalam pendahuluan peneliti bertemu langsung dengan kepala desa Rungkang dan Kepala BUMDes Anugerah Lestari sebagai *key informan* topik yang dibahas di dalam wawancara seputar BUMDes dan untuk informan selanjutnya peneliti memilih masyarakat desa Rungkang untuk memberikan tanggapannya terhadap BUMDes Anugerah Lestari. Masyarakat yang dipilih adalah Maman dengan topik wawancara tanggapannya tentang BUMDes Anugerah Lestari. Dengan ini jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Secara ilmiah, penelitian perlu menentukan jumlah sampel dan jumlah populasi yang ada secara representative (dianggap mewakili) dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui beberapa tahap yaitu pertama wawancara, yakni teknik pengumpulan data yang nantinya akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung dari peneliti kepada informan kunci atau pihak yang berhubungan dan memiliki relevansi terhadap masalah yang berhubungan dengan penelitian. Kedua, observasi/pengamatan, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi menyangkut objek penelitian. Dan yang terakhir, dokumentasi/kajian pustaka, yaitu pengumpulan data untuk mengumpulkan data-data sekunder dari berbagai dokumen, peraturan, jurnal, dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, yang dapat mendukung data-data hasil wawancara dan observasi.



Gambar 1. Skema Kegiatan Pengabdian

Adapun teknik analisis data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Humberman (2014), yang pertama reduksi data yang diperoleh di lapangan penelitian dituangkan dalam uraian atau laporan yang terperinci kemudian laporan tersebut direduksi dan memilih data kemudian dipilih data yang relevan untuk dikaji berdasarkan fokus pada penelitian. Kedua, penyajian data yang menggambarkan secara keseluruhan dan penelitian. Data yang dikaji dalam penelitian disesuaikan dengan data di lapangan dan informasi yang diperoleh melalui informasi. Dan yang ketiga, verifikasi data/penarikan kesimpulan yang dilakukan sejak awal penelitian langsung, sehingga pada akhirnya, penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan mencari pola dan hubungan data yang relevan dengan fokus penelitian yang kemudian ditingkatkan di dalam kesimpulan akhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dari 3 orang responden atau informan terhadap pertanyaan seputar Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha di Desa Rungkang Kecamatan Losari Kabupaten Brebes, sebagai berikut :

a. Keinginan/Desire

Keinginan selama kegiatan BUMDes berlangsung untuk memberdayakan sumber daya manusia sudah nampak, dan pemerintah desa yang menjadi pelopor kegiatan pemberdayaan itu dengan

(Aris Sutanto, Slamet Bambang Riono, Farhan Saefudin Wahid, Ubaedillah, Azizah Indriyani)

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa

(Studi Kasus Bumdes Anugerah Lestari Rungkang)

melakukan studi di luar daerah serta mengikuti berbagai seminar dan pelatihan, fungsi bapak Cahyanto sebagai kepala BUMDes sudah dijalankan dengan semestinya, dengan melibatkan setiap pengurus dalam menyusun program-program yang akan dijalankan nanti di BUMDes. Akan tetapi keinginan untuk memberdayakan selama ini baru pemerintah desa yang melakukan belum ada pihak-pihak atau dinas pemerintah terkait yang turun langsung untuk membuat kegiatan penguatan kepada pengurus BUMDes.

b. Kepercayaan

Kepercayaan dalam organisasi BUMDes yang diberikan kepada pengurus BUMDes baik dari pemerintah desa dan masyarakat sangat penuh diberikan dengan besaran suntikan dana 50 juta akan tetapi, fungsi pengawas/kontrol tetap dijalankan oleh pemerintah desa pihak BPD. Begitu juga orang-orang yang menjadi pengelola menurut pemerintah dan masyarakat sudah berpengalaman dalam bidang usaha tersebut. Selama ini disadari untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan secara khusus kepada pengurus BUMDes belum pernah dilakukan dalam meningkatkan skill pengelolaan BUMDes yang baik.

c. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dari pengurus BUMDes sudah nampak dikerenakan mereka mampu menjalankan usaha konveksi dan sablon dengan menarik, akan tetapi yang menjadi perhatian dari pemerintah desa dan pengurus BUMDes adalah dalam hal kreatifitas dan inovasi harus lebih ditingkatkan lagi. Selama ini belum ada trobosan-trobosan baru yang dibuat BUMDes untuk mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di desa Rungkang, dengan demikian soal kreatifitas dan inovasi menjadi PR untuk pemerintah dan pengurus demi keberlangsung BUMDes.

d. Kredibilitas

Performance merupakan cerminan, apakah organisasi atau perusahaan telah berhasil atau belum dalam usaha bisnisnya [4]. Untuk itu kredibilitas menjadi tolak ukur eksistensinya suatu organisasi. BUMDes hal ini bisa dilihat dari kredibilitas dari pengelola BUMDes selama ini bisa dibilang baik dan berjalan lancar target yang diharapkan memang masih rendah akan tetapi yang hal tersebut tidak menjadi masalah asalkan organisasi BUMDes tidak merugi. Kemampuan untuk mendapatkan hasil yang besar menurut pengurus tergantung dengan sumber daya atau modal yang diberikan kepada mereka.

e. Pertanggungjawaban

Pertanggung jawaban dari pengurus BUMDes selama ini mencakup wewenang dan tanggung jawab sudah berjalan baik tetapi hal ini bisa menjadi buruk jika tidak ditopang oleh lingkungan kegiatan pengelolaan BUMDes, lingkungan di sini pihak masyarakat. Pertanggung jawaban menurut pengurus BUMDes bisa berjalan baik dan tepat waktu.

f. Komunikasi

Komunikasi antar kepala dan pengurus BUMDes berjalan baik Bapak Cahyanto sering mengajak pengurus untuk berkonsultasi mengenai kelancaran proses pengelolaan BUMDes. akan tetapi peran komunikasi yang harus dibangun oleh pengurus BUMDes lewat rapat-rapat evaluasi internal yang di atur dalam ADRT sampai sekarang tidak dilakukan oleh pengurus BUMDes. dan kegiatan komunikasi rapat forum desa yang dihadiri oleh BPD, Pemerintah Desa dan Pengurus BUMDes sampai saat ini belum pernah dibuat secara formal atau resmi.

4. KESIMPULAN

Pemberdayaan masyarakat merupakan suatu upaya mengembangkan kemampuan masyarakat, dengan seluruh potensi yang dimiliki untuk lebih mandiri serta sanggup memecahkan masalah dengan tidak menggantungkan hidup pada pemerintah ataupun pada pihak lain[20]. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh peran aktif dan partisipasi masyarakat dalam menjalankan program pembangunan. Dalam menjalankan program pemberdayaan masyarakat, kerja sama merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan setiap kegiatan, tanpa adanya dana mustahil keberhasilan akan tercapai.

Tahap pertama keinginan dalam model *empowerment* sudah berjalan dengan baik, dikarenakan pendelegasian dan keterlibatan pengurus nampak dan tercipta ditahapan ini, bentuk keterlibatan pengurus BUMDes dapat dilihat dari keaktifan dari mereka dalam menyusun kegiatan yang akan dijalankan nantinya dalam pengembangan dan pengelolaan BUMDes di desa

gnaan. Keinginan dalam upaya pemberdayaan (penguatan) saat ini hanya dilakukan oleh pemerintah desa yakni bapak Cahyanto kepada pengurus BUMDes dengan hal ini terlihat dari kegiatan studi banding keluar daerah serta seminar dan pelatihan yang pernah dilakukan kepada pengurus dalam membekali pengetahuan dalam mengelola BUMDes. Tahap kepercayaan dalam empowerment belum berjalan dengan baik, disatu sisi sudah berjalan baik tetapi di sisi lain masih menimbulkan permasalahan. Kepercayaan yang diberikan pemerintah dan masyarakat sangat penuh diberikan kepada orang-orang yang ditunjuk secara langsung dan khusus dalam kegiatan pengelolaan dan pengembangan BUMDes akan tetapi, kepercayaan lewat pendidikan dan pelatihan yang merupakan tahapan pemberdayaan (penguatan) selama ini belum pernah dibuat secara khusus kepada setiap pengurus BUMDes.

Tahap kepercayaan diri dalam model empowerment masih harus di tingkatkan lagi, kepercayaan diri setiap pengurus BUMDes hanya sebatas mampu mengelola tetapi soal kreatifitas dan inovasi dalam pengelolaan dan pengembangan BUMDes sampai saat ini belum tercipta dan masih menjadi PR bagi pengurus BUMDes. Tahap kredibilitas dalam model *empowerment* tidak menjadi permasalahan dalam pengelolaan dan pengembangan dan pengurus sudah mampu menunjukkan *performace* mereka lewat kegiatan BUMDes yang sampai saat ini masih berlangsung akan tetapi diharapkan kedepan BUMDes dengan besaran dana bisa memberikan kontribusi demi kemakmuran masyarakat desa. Tahap pertanggung jawaban dalam model empowerment disadari sering terjadi permasalahan yakni waktu yang tidak sesuai, penguatan kepada pengurus dalam menyelesaikan tugas sering dibantu oleh pemerintah desa. Tahap komunikasi dalam *empowerment* belum berjalan baik, komunikasi bisa dijadikan bahan evaluasi akan kinerja dari pengurus sampai sekarang tidak pernah diadakan rapat formal antara antara pengurus BUMDes, pihak pemerintah desa, dan BPD menyangkut capaian kinerja kepengurusan BUMDes sekarang ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan banyak terima kasih kepada LPPM Univesitas Muhadi Setiabudi yang telah menjembatani kegiatan PkM ini. Selanjutnya, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Desa Rungkang, Kec. Banjarharjo, Kab. Brebes yang telah bekerja sama dengan kami. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada para pelaku BUMDes Rungkang, Kec. Banjarharjo, Kab. Brebes atas kerja sama sebagai mitra kami sekaligus sebagai peserta dalam pengelolaan dan pengembangan antara lain:

- a. Bapak kepala Desa Rungkang yang memberikan izin dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.
- b. LP2M Universitas Muhadi Setiabudi.
- c. Teman-teman tim pengabdian masyarakat, Universitas Muhadi Setiabudi

DAFTAR REFERENSI

- [1] RI, "UU No. 6 Tahun 2014," *UU No. 6 Tahun 2014*, vol. 18-April-2, no. 1, pp. 45-54, 2016, doi: 10.1145/2904081.2904088.
- [2] S. B. Riono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021.
- [3] S. B. R. Andi Yulianto Roby Setiadi, Mukson, "Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Brebes," *Ultras*, vol. 3, no. 2, pp. 48-58, 2020.
- [4] R. P. Rahayu, R. Roni, A. Yulianto, T. Rahmawati, and S. B. Riono, "Analisis Pelaksanaan Sistem Akuntansi pada APBDes Pemerintah Desa di Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes," *J. Account. Financ.*, vol. 1, no. 1, pp. 38-48, 2019.
- [5] N. Triana, S. B. Riono, and R. R. Yono, "Pemberdayaan Masyarakat dalam Rangka Pengembangan Ekonomi Rakyat melalui Usaha Keripik Singkong di Desa Malahayu Brebes," *Prof. J. Abdimas*, vol. 1, no. 4, pp. 35-41, 2022.
- [6] S. B. Riono, M. Nurizki, D. Dumadi, M. Syaifulloh, and H. Sucipto, "Pengaruh Modal Usaha dan Strategi Pemasaran terhadap Volume Penjualan pada Pelaku UMKM Mitra Mandiri Brebes," *J. Ilm. Ecobuss*, vol. 11, no. 1, pp. 1-8, 2023.
- [7] A. Candra, H. Sucipto, D. Harini, N. Nasiruddin, R. Roni, and A. Mutaqin, "Pemberdayaan UMKM Angkringan Milenial melalui Legalitas Usaha di Desa Cikuya, Kecamatan Banjarharjo, Kabupaten Brebes," *Kreat. J. Pengabd. Masy. Nusant.*, vol. 2, no. 2, pp. 76-84, 2022.

- [8] M. Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)," *Jurnal Akuntansi*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [9] S. B. Riono and W. Wibowo, "Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes," *Syntax Lit.*, vol. 4, no. 5, pp. 92–98, 2019, [Online]. Available: <http://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/620>
- [10] A. Yasmin Syah, "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Digital Marketing Sebagai Media Promosi Era Pandemi Covid-19 di UMKM Kelurahan Muarasari Community Empowerment Through Digital Marketing as a Promotional Media for the Covid-19 Pandemic Era in UMKM of Muarasari Village," vol. 2, no. 3, pp. 215–223, 2022, doi: 10.30997/almujtamae.v2i3.5468.
- [11] U. G. Rafael, J. H. Posumah, and N. Plangiten, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Fungsi Badan Usaha Milik Desa di Desa Guaan Kecamatan Moat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur," *J. Adm. Publik*, vol. 4, no. 50, pp. 1–8, 2018.
- [12] D. R. Humaira, "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Purwasari Kecamatan Purwasari Kabupaten Karawang," *J. Ilmu Pemerintah. Suara Khatulistiwa*, vol. 7, no. 2, pp. 99–108, 2022.
- [13] I. Made Bagus Lawa Pradnyantha Wartika, A. Agung Putu Putra Mahendra, I. Putu Andi Wirawan, L. Putu Mahyuni, I. Nengah Wirsa, and F. Ekonomi Dan Bisnis, "Pemberdayaan UMKM Melalui Pengenalan Pemasaran Digital Khususnya Media Sosial Sebagai Sarana Promosi di Era Pandemi Empowering MSMEs through the Introduction of Digital Marketing, Especially Social Media As A Means of Promotion in the Pandemic Era," vol. 7, no. 2, pp. 285–292, 2023, [Online]. Available: <http://journal.unhas.ac.id/index.php/panritaabdi>
- [14] Samadi, A. Rahman, and Afrizal, "Peranan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam peningkatan ekonomi masyarakat (Studi Pada Bumdes Desa Pekan Tebih Kecamatan Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu)," *Jurnal*, vol. 2, no. 1, pp. 1–19, 2015, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/110259-ID-peranan-badan-usaha-milik-desa-bumdes-da.pdf>
- [15] R. Pusung, "Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Studi di Desa Warisa Kampung Baru Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara," *Jap*, vol. VIII, no. 113, pp. 12–20, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/38157/34867>
- [16] Ernitawati, Y. Andi, M. Yenny, O. S. Bachri, and S. B. Riono, "Manajemen Tatakelola BUMDES: Mengelola Pemasaran Produk," *JAMU J. Abdi Masy. UMUS*, vol. 1, no. 1, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jamu/article/view/234/jamu>
- [17] A. Mahmud, N. Susilowati, and W. S. Rachmadani, "Peningkatan Kapabilitas Pengurus Bumdes Asung Daya Melalui Pemahaman Akuntansi," *E-Dimas J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 12, no. 4, pp. 685–691, 2021, doi: 10.26877/e-dimas.v12i4.6980.
- [18] M. R. Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," vol. 21, no. 1, pp. 33–54, 2021, doi: 10.21831/hum.v21i1.
- [19] T. Y. I. Mustika, A. N. P. D. Wahana, M. Syaifulloh, D. Harini, and S. B. Riono, "Pemberdayaan Masyarakat dalam Rangka Pengembangan Ekonomi Masyarakat melalui Usaha Puding di Desa Ciawi, Kabupaten Brebes," *Era Abdimas J. Pengabd. dan Pemberdaya. Masy. Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [20] M. N. Alifiyah, A. Yulianto, U. Ubaedillah, S. B. Riono, and F. S. Wahid, "Inovasi Desain Kemasan Upaya Daya Saing Produk UMKM Desa Tiwulandu," *Prof. J. Abdimas*, vol. 1, no. 3, pp. 14–17, 2022.