

PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA BUMDES KALANGANYAR MAKMUR SIDOARJO

Arfah¹, Sulistyanto², Budi Rianto³, Agus Wahyudi⁴, Wildan Taufik Raharja⁵, Didiek Tranggono⁶, Yenny Wuryandari⁷

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hang Tuah Surabaya,

⁶Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur,

⁷Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

e-mail: arfah@hangtuah.ac.id

Abstract : The policy orientation of rural economic development such as BUMDes (Village Owned Enterprises) is an effort to create a conducive environment for the growth and development of independent and productive economic activities in the village, which can have a significant impact on improving the living standards and welfare of rural communities. An important problem to support this long-term goal is how to manifest a superior professional human resources (HR) profile.

Synergy with that, the purpose of this community service activity is to develop the capacity (*Capacity Building*) of BUMDes HR. The priority of capacity building programs is oriented to the Human Resource Development dimension, with a focus on the availability of professional staff. Outputs from program priorities include: (1) Recruitment, based on: a. Entrepreneurial profile, b. local human resources, c. behavioral standards, d. level of education and skill. (2). Training, scheduled for: a. Introduction to the Work Environment, b. 5R and 3K training, c. Standard Operational Procedure (SOP). (3). Compensation System, socialization is focused on: a. Compensation directly (direct), b. Compensation indirectly (indirect), (4). Competitive compensation issues. (5). Working Conditions, the recommended materials are: a. Physical working conditions. b. Psychological conditions of work, (6). Temporary working conditions.

Keywords : Capacity building, Human resource, Village Owned Enterprises, Kalanganyar

Abstrak: Orientasi kebijakan pengembangan ekonomi pedesaan seperti BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) merupakan upaya penciptaan lingkungan yang kondusif untuk tumbuh kembangnya kegiatan ekonomi mandiri dan produktif di desa, yang bisa berdampak signifikan pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat desa. Problem penting untuk mendukung tujuan jangka panjang tersebut adalah bagaimana mengejawantahkan profil sumber daya manusia (SDM) profesional yang unggul.

Sinergi dengan hal itu, maka tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan untuk pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) SDM BUMDes. Prioritas program pengembangan kapasitas diorientasikan pada dimensi *Human Resource Development*, dengan fokus pada ketersediaan tenaga profesional. Keluaran dari prioritas program meliputi: (1) Rekrutmen, didasarkan atas: a. Profil kewirausahaan, b. SDM lokal, c. standar perilaku, d. tingkat pendidikan dan skil. (2). Pelatihan, diagendakan untuk: a. Pengenalan Lingkungan Kerja, b. Pelatihan 5R dan 3K, c. Standar Operational Procedure (SOP). (3). Sistem Kompensasi, sosialisasi difokuskan atas: a. Kompensasi langsung (*direct*), b. Kompensasi tidak langsung (*indirect*), (4). Isu-isu kompensasi kompetitif. (5). Kondisi Kerja, materi yang direkomendasikan adalah: a. Kondisi fisik kerja. b. Kondisi psikologis kerja, (6). Kondisi temporer kerja.

Kata Kunci: Pengembangan kapasitas, Sumber daya manusia, BUMDes, Kalanganyar

PENDAHULUAN

Pada UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 78 (1), dinyatakan bahwa pembangunan desa, diasumsikan peningkatan pelayanan dasar, pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur dan lingkungan, pengembangan ekonomi pertanian berskala produktif, pengembangan dan pemanfaatan teknologi tepat guna, dan peningkatan kualitas ketertiban dan ketenteraman masyarakat desa. Dalam perkembangan berikutnya, pembangunan berkelanjutan di desa mulai disinergikan dengan prinsip-prinsip SDGs (*Sustainable Development Goals*) Desa. SDGs Desa sendiri merupakan program turunan dari SDGs yang dikeluarkan oleh PBB. Dengan demikian, penerapan SDGs Desa, diharapkan mendukung pencapaian pembangunan nasional berkelanjutan sesuai dengan Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Dengan adanya UU tersebut diharapkan desa menjadi mandiri secara sosial, budaya, ekonomi, bahkan politik. Oleh karena itu, identitas Desa pada hakekatnya adalah *selfgoverning community*, dimana Desa memiliki otonomi dan kewenangan dalam perencanaan, pelayanan publik, dan keuangan, maka desa sangat membutuhkan program-program dan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kapasitas (*capacity building*) SDM Desa, dengan keluaran yang diharapkan pemerintah desa memiliki keunggulan kompetitif. Dalam aspek keunggulan ekonomi, maka dibentuk Badan Usaha Milik Desa yang disingkat BUMDes, dengan tujuan jangka panjang Bumdes dapat menjadi soko perekonomian masyarakat desa. Tujuan tersebut mulai wujudkan di tahun 2004, direkomendasikan UU Nomor 32 Pasal 213 ayat (1) tentang Pemerintahan Daerah untuk pendirian BUMDes, bahwa “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa” dan selanjutnya dikuatkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 Tahun 2005 tentang Desa.

Pendirian badan usaha desa ini disertai dengan upaya penguatan kapasitas dan didukung oleh kebijakan daerah (Kabupaten/Kota) yang ikut memfasilitasi dan melindungi usaha masyarakat Desa dari ancaman persaingan para pemodal besar. Soeprapto (2003) menyatakan “capacity building usually is understood to mean he helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant’s abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reforms, as well as scientific, technological and financial assistance”. Dalam konteks eksistensi pengembangan kapasitas SDM BUMDes dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat atau individu-individu dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan. Selanjutnya, dalam program pengembangan kapasitas pada dasarnya didesain untuk memperkuat kompetensi dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan menjalankan keputusan-keputusannya dengan efektif. Pengembangan kapasitas di dalamnya meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, pengetahuan, teknologi dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuan.

Grindle (1997) mengembangkan tiga dimensi pengembangan kapasitas. Dimensi pertama, Human Resource. Fokus umum kegiatan pada ketersediaan tenaga profesional dan personal teknis dengan jenis aktifitas seperti pelatihan, sistem upah dan rekrutmen. Kedua, Dimensi Organizational Strengthening. Fokus umum kegiatan pada ketersedian sistem manajemen dalam mengembangkan performasi tugas-tugas khusus dan fungsi, struktur mikro. Dimensi ketiga, Institutional Reform. Kegiatan berfokus pada keembagaan dan sistem serta struktur makro.

Tim Pengabdian kepada masyarakat (Penmas) mengidentifikasi problem mitra yaitu pada BUMDes Kalanganyar Makmur masih terkait masalah konvensional, yakni masalah internal yang berhubungan khusus dengan kompetensi SDM. Hal itu ditunjukkan dengan masih minimnya keberadaan teknis dan professional, sehingga gerakan ekonomi BUMDes hanya menyentuh program rutinitas, seperti unit Simpan Pinjam dan penyedian pupuk, belum

menjangkau pada aspek pengembangan persaingan dengan pelaku bisnis lainnya. Kondisi riil saat ini, profil kelompok sasaran pengelola BUMDes adalah didominasi anak-anak muda yang minim pengetahuan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut tim Penmas memberikan beberapa solusi yaitu melakukan kegiatan pelatihan dan pendampingan pengembangan kapasitas (*capacity building*) pada dimensi *Human Resources Development* (HRD) BUMDes Kalanganyar Makmur, Desa Kalanganyar, Kecamatan Sedati Sidoarjo. Diharapkan BUMDes Kalanganyar Makmur memiliki SDM yang unggul dan dapat berkompetisi dalam mengembangkan usahanya.

PELAKSANAAN DAN METODE

Pelaksanaan dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu Pertama, melakukan survei dilaksanakan di Kantor Pemerintah Desa untuk menggali kendala dan permasalahan BUMDes Kalanganyar Makmur. Kedua, melakukan FGD dengan pengurus BUMDes Kalanganyar Makmur mengenai pengelolaan BUMDes yang diorientasikan pada pengembangan kapasitas (*capacity building*), yang memprioritaskan aspek *Human Resource Development*. Program pengembangan kapasitas diorientasikan pada dimensi *Human Resource Development*, dengan fokus pada ketersediaan tenaga profesional, sedangkan jenis aktifitas sebagai keluaran program meliputi pelatihan, gaji, kondisi kerja, proses rekrutmen. Ketiga, melakukan Kegiatan sosialisasi tahapan ini bertujuan membuka pengetahuan yang berkaitan pelatihan tenaga operasional baru. Berikut ini adalah materi yang ditawarkan pada kelompok sasaran: (a) Pengenalan lingkungan kerja bertujuan untuk membantu anggota beradaptasi pada lingkungan kerja. Materi lebih difokuskan pada peraturan kerja dan budaya kerja yang dikembangkan. (b) Pelatihan 5R dan 3K, tujuannya agar anggota bisa mengoptimalkan kerja mereka. 5R merupakan singkatan dari “Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin”. Kelima nilai poin tersebut sebagai nilai dasar budaya kerja dan pengukuran standar kinerja non finansial. 3K adalah singkatan dari “Keselamatan Kerja Karyawan”. Pengetahuan ini sebagai bekal pengetahuan standar keselamatan bekerja (c) *Standar Operational Procedure* (SOP), materi yang disampaikan tentang intruksi kerja yang menjadi ukuran jangkauan wilayah tugas dan tanggung jawab. Materi dasar diberikan mengenai bagaimana membuat urutan kerja dan pengontrolan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan sebagai upaya untuk pengembangan kapasitas diorientasikan pada dimensi *Human Resource Development*, dengan fokus pada ketersediaan tenaga profesional, sedangkan jenis aktifitas sebagai keluaran program meliputi pelatihan, gaji, kondisi kerja, proses rekrutmen pada BUMDes Kalanganyar Makmur di Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan berdasarkan metode yang sudah ditentukan oleh Pelaksana terdapat 4 (empat) tahap, yaitu (1) studi pendahuluan, (2) persiapan, (3) pelatihan dan pendampingan dan (4) monitoring dan evaluasi. Pada tahapan pertama yaitu studi pendahuluan, Pelaksana melakukan melakukan FGD untuk analisis situasi BUMDes Kalanganyar Makmur termasuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Desa, pengurus BUMDes dan masyarakat. Selanjutnya dari hasil analisis tersebut maka tim pengusul melakukan persiapan dan perencanaan bentuk program yang harus dilaksanakan. Pelaksana melaksanakan sosialisasi untuk pendampingan pengembangan kapasitas kepada pengurus utama BUMDes.



Gambar 1. Studi Pendahuluan dan Persiapan di BUMDes Kalanganyar Makmur

Tahap selanjutnya dari pelaksanaan pengabdian adalah pelatihan dan pendampingan pengembangan kapasitas BUMDes Kalanganyar Makmur yang dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2022 bertempat di Kantor Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Acara dihadiri oleh semua pengurus BUMDes Kalanganyar Makmur berjumlah 10 orang.



Gambar 2. Pelatihan dan pendampingan program pengabdian masyarakat

Materi yang disosialisasikan oleh tim pengabdian kepada masyarakat kepada pengurus BUMDes Kalanganyar Makmur meliputi :

1. Rekrutmen. Materi sosialisasi diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM dengan mensinergikan kebutuhan kompetensi khusus pelaksana operasional. Kemudian disesuaikan dengan ketentuan dari pasal 14 Permendesa No.14 Tahun 2015, berikut ini syarat umum dan resume kajian sosialisi menjadi pelaksana operasional BUMDes adalah (a) Warga desa yang memiliki jiwa wirausaha yang kuat. Kreteria ini diharapkan untuk mengidentifikasi karakteristik profil Kewirausahaan. (b) Berdomisili dan menetap di desa sekurang-kurangnya dua tahun. Tujuannya untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan terhadap potensi local. (c) Berkepribadian baik, jujur, adil, cakap dan perhatian terhadap usaha ekonomi desa. Tahapan ini ditujukan untuk mendukung standar perilaku (attitude-behavior standards) dalam pelaksana operasional BUMDes. (d) Pendidikan minimal setingkat SMU/Madrasah Aliyah/SMK atau sederajat, memiliki kemampuan mengoperasikan komputer minimal Microsoft Office (MS Word, MS Excel) dan jaringan internet dengan baik . tahapan penting ini untuk mendukung kemampuan teknis operasional, sehingga ada standar minimum kualitas tenaga teknis. (e) Riwayat sertifikat kualifikasi kecakapan (keahlian & pengalaman kerja yang dibutuhkan). BUMDes merupakan pelaku ekonomi baru pasca reformasi, untuk memasuki tahapan pengembangan atau ekspansi usaha sangat membutuhkan deferensiasi kompetensi, sehingga riwayat pengalaman kerja bukan sebatas add document, melainkan sangat membantu BUMDes sebagai referensi dukungan tenaga kerja dalam ekspansi usaha BUMDes. (f) Mampu bekerjasama dalam satu tim. Keberadaan BUMDes merupakan lembaga ekonomi di pedesaan yang memiliki

- kecenderungan karakteristik budaya feminim. Budaya ini dalam implementasi maksimalisasi kinerja cenderung kuat pada aspek kegotong royoan alias bekerja tim. (g) Mampu berkomunikasi dengan baik lisan dan tertulis dalam Bahasa lokal/ Indonesia. Tahapan ini merupakan follow up dari poin f di atas, yakni BUMDes sebagai lembaga ekonomi di desa dan kebutuhan ekspansi ekonomi kedepan, maka kebutuhan kompetensi tenaga operasional sangat diharapkan profil dengan kemampuan komunikasi yang baik dan menjalin atau membangun jaringan kerja.
2. Pelatihan. Materi yang diberikan adalah : (a) Pengenalan Lingkungan Kerja bertujuan untuk membantu anggota beradaptasi pada lingkungan kerja. Materi lebih difokuskan pada peraturan kerja dan budaya kerja yang dikembangkan (b) Pelatihan 5R dan 3K, tujuannya agar anggota biasa mengoptimalkan kerja mereka. 5R merupakan singkatan dari “Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin”. Kelima nilai poin tersebut sebagai nilai dasar budaya kerja dan pengukuran standar kinerja non finansial. 3K adalah singkatan dari “Keselamatan Kerja Karyawan”. Pengetahuan ini sebagai bekal pengetahuan standar keselamatan bekerja. (c) Standar Operational Procedure (SOP). Materi memuat tentang intruksi kerja yang menjadi ukuran jangkauan wilayah tugas dan tanggung jawab bertujuan untuk membuat urutan kerja dan pengontrolan kerja.
 3. Sistem kompensasi. Dalam sosialisasi ini lebih difokuskan pada materi kompensasi langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) dan isu-isu kompensasi kompetitif. Kompensasi langsung merupakan upah yang diberikan berdasarkan durasi. Contohnya adalah upah bulanan, mingguan atau per jam, wujud lainnya seperti gaji, bonus atau insentif. Kompensasi tidak langsung merupakan upah yang diberikan selain gaji atau bonus dan insentif. Kompensasi ini bisa dalam bentuk penghargaan, lingkungan kerja, cuti, tunjangan, asuransi.
 4. Kondisi kerja. Meteri yang disosialisasikan pada 3 (tiga) aspek yaitu : (a) Kondisi fisik kerja. Ini berhubungan dengan penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan. (b) Kondisi psikologis kerja. Hal ini berkaitan dengan bagaimana meminimalisir stres kerja, dan letih kerja. (c) Kondisi temporer kerja. Hal ini berkaitan dengan peraturan jam bekerja, istirahat kerja dan shift kerja.

Pada tahapan akhir kegiatan yaitu melakukan monitoring dan evaluasi yang langsung didampingi oleh tim Penmas. Pengurus BUMDes sangat terbantu dengan adanya sosialisasi dan pendampingan yang diadakan tim Penmas sehingga dapat diaplikasikan untuk memajukan BUMDes Kalanganyar Makmur.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di BUMDes Kalanganyar Makmur, Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo memberikan banyak manfaat. Beberapa hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat yaitu pada pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) SDM BUMDes. Prioritas program pengembangan kapasitas diorientasikan pada dimensi *Human Resource Development*, dengan fokus pada ketersediaan tenaga profesional. Keluaran dari prioritas program meliputi: (1) Rekrutmen, didasarkan atas: a. Profil kewirausahaan, b. SDM lokal, c. standar perilaku, d. tingkat pendidikan dan keterampilan. (2). Pelatihan, diagendakan untuk: a. Pengenalan lingkungan kerja, b. Pelatihan 5R dan 3K, c. Standar Operational Procedure (SOP). (3). Sistem Kompensasi, sosialisasi difokuskan atas kompensasi langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), (4). Isu-isu kompensasi kompetitif. (5). Kondisi Kerja, materi yang direkomendasikan adalah kondisi fisik dan psikologis kerja, (6). Kondisi temporer kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepgawaian Negara. 2009. Sistem Rekrutman Berbasis Kompetensi. Diakses tanggal 29 Oktober 2017 dari <http://www.bkn.go.id>
- Grindle (1997). Getting Good Government. Capacity Build in the Public Sector of Developing Country. Boston MA. Harvard Institute for International Development
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indradi, Sjamsiar Syamsuddin. 2010. Dasar- Dasar dan Teori Administrasi Publik. Malang: Agritek YPN.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Milen, A. 2006. Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Pembaruan
- Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan
- Permendesa No.14 Tahun 2015 tentang rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi
- Soeprapto, H.R. Riyadi. 2003. Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. Pidato Pengukuhan Guru Besar Dalam Ilmu Administrasi Pembangunan Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya