

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan usaha milik desa atau biasa disebut dengan BUMDes adalah suatu instrumen yang sangat strategis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dari suatu desa dengan memanfaatkan potensi lokal dan memanfaatkan penyertaan modal desa (Jepri et al., 2019). Progam ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Desa yang memberikan kewenangan kepada desa untuk mengelola potensi ekonomi melalui badan usaha desa. Berdasarkan data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT), jumlah BUMDes di Indonesia setiap tahun terus mengalami peningkatan dan sudah mencapai puluhan ribu unit yang tersebar di berbagai wilayah desa di Indonesia. Berdasarkan data informasi yang diperoleh dari Kemendes PDTT per April 2026, terdapat 73.076 unit BUMDes yang tersebar diseluruh Indonesia. Hadirnya BUMDes sendiri diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan usaha yang produktif, meningkatnya pendapatan desa dan kesempatan kerja lebih luas bagi masyarakat sekitar. Tetapi, keberhasilan dari BUMDes tidak semata-merta dihitung dari banyaknya modal, melainkan bergantung dengan kualitas pengelolaan dan sumber daya manusia. Meskipun jumlah BUMDes terus meningkat tidak semua BUMDes berkembang secara optimal, Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian BUMDes masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya manajemen usaha, serta kurangnya kompetensi pengelola dalam mengelola unit usaha desa. Kondisi ini menyebabkan kinerja BUMDes di berbagai daerah masih belum merata.

Menurut Hasibuan (2017:69), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses peningkatan kemampuan manusia agar dapat dan mampu menghadapi berbagai perubahan dan tuntutan dari sebuah organisasi. Dalam pengelolaan BUMDes sendiri, kompetensi juga merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi merupakan keahlian yang di gunakan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas kemampuan serta pengetahuan dan di dukung oleh perilaku kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Asmini et al., 2022). Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), serta sikap atau perilaku kerja (*attitude*) yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Selain pengembangan SDM dan kompetensi, kinerja juga merupakan aspek penting dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi, Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2021) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengelola BUMDes. Selain itu, penelitian oleh (Surahmah et al., 2025) juga menemukan bahwa kompetensi

pengelola memiliki hubungan yang signifikan terhadap keberhasilan pengelola. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan BUMDes.

Kecamatan memiliki peran penting dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa agar kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah desa dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Nurcholis, 2011). Menurut Kementerian Keuangan RI (2017) Kecamatan juga berperan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program serta penggunaan dana desa yang dialokasikan kepada BUMDes. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di kantor Kecamatan Tempurejo, diketahui bahwa peran utama Kecamatan Tempurejo adalah sebagai fungsi pengendali (*controlling*) terhadap penyertaan modal awal dari APBDes kepada BUMDes yang ada di Kecamatan Tempurejo agar regulasi bisa berjalan sesuai dengan apa yang berlaku. Fokus pengawasan kecamatan lebih di fokuskan pada kepatuhan administratif dan sesuai prosedural berdasarkan apa yang telah ditentukan permendes dan peraturan terkait lainnya dan kecamatan tidak memiliki standard kompetensi baku bagi pengelola BUMDes. Dalam upaya meningkatkan kapasitas pengelola BUMDes, berbagai pelatihan telah dilaksanakan baik oleh pemerintah desa, kecamatan, maupun oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) (Alfianto, 2025). Beberapa aspek pelatihan yang telah diberikan yaitu memfasilitasi pelatihan kinerja untuk meningkatkan kapasitas, khususnya terkait pengelolaan keuangan, penyusunan proposal kegiatan, serta pengurusan badan hukum BUMDes di kementerian hukum dan HAM. Selain itu, pemerintah kabupaten dan DPMD juga memberikan pelatihan yang berfokus pada tata Kelola keuangan, perencanaan program usaha, dan pengembangan kemitraan. Serta peran kecamatan yang lebih dominan untuk fasilitasi administratif dan pengawasan dokumen, dan pendampingan usaha yang didampingi oleh desa.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan pihak Kecamatan Tempurejo, Diketahui bahwa wilayah Kecamatan Tempurejo memiliki delapan BUMDes yang tersebar di tiap-tiap unit usaha dan memiliki total mencapai 44 pegawai yang tersebar di tiap-tiap unit usaha milik desa, Usaha-usaha yang tersebar di setiap BUMDes berbeda-beda sesuai dengan potensi yang dimiliki desa tersebut. Macam-macam usaha BUMDes yang tersebar di berbagai unit usaha berbasis potensi lokal seperti: depo air bersih, peternakan ayam petelur, pertanian jagung, koperasi simpan pinjam, serta unit untuk ketahanan pangan berupa ternak sapi dan domba. Dan dari hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia pengelola BUMDes di setiap desa di Kecamatan Tempurejo sangat beragam. Terdapat BUMDes yang kuat dalam hal operasional lapangan, namun lemah di bidang pengelolaan keuangan dan administrasi, begitu juga sebaliknya ada yang kuat dalam hal keuangan administratif tetapi lemah dan kurang berkembang dalam hal inovasi usaha. Perbedaan inilah yang menyebabkan tingkat kinerja dan profesionalisme antar BUMDes tidak seragam.

Fenomena kesenjangan kompetensi ini yang menyebabkan terlihatnya kompetensi yang belum optimal dan pemanfaatan dana program pelatihan yang telah dikucurkan oleh DPMD maupun pihak Kecamatan. Meskipun pelatihan penyusunan proposal dan tata kelola keuangan telah diberikan, pada kenyataannya pihak Kecamatan tempurejo masih menerapkan pencatatan dengan sistem administrasi secara manual dan belum mengadopsi sistem pelaporan digital. Kondisi tersebut secara tidak langsung memberikan penurunan performa usaha di lapangan.

Kurangnya inovasi dan kelemahan majerial ini yang mengakibatkan beberapa unit usaha berbasis potensi lokal seperti depo air minum, peternak ayam petelur mengalami stagnasi omset. Hambatan rill inilah yang melatarbelakangi pentingnya analisis mendalam mengenai tingkat profesionalisme pengelola BUMDes di wilayah tersebut.

Secara teoritis, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dalam jangka Panjang di lakukan secara terus-menerus untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan juga merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan guna untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan baru maupun yang sudah ada saat ini (Gustiana et al., 2022). Pengembangan program karyawan lebih sering berfokus mengemban tanggung jawab manajemen agar hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dipahami bahwa variasi kemampuan sumber daya manusia, belum adanya standar kompetensi yang seragam, serta keterbatasan pendampingan pengembangan kapasitas berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji secara empiris sejauh mana pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes.

Tabel 1.1 Data BUMDes di Kecamatan Tempurejo

No	Desa	Nama BUMDes	Bidang Usaha
1	Wonosari	Dana asri sejahtera	Koperasi simpan pinjam
2	Sidodadi	Sido makmur	Toko Kelontong, peternakan domba
3	Tempurejo	Empat lima	Depo air minum, peternakan ayam petelur
4	Andongrejo	Mitra usaha	Ayam petelur
5	Pondokrejo	Amanah	Minimarket, Peternakan domba
6	Curahnongko	Putra nanggelan	Simpan pinjam, Peternakan ayam
7	Curahtakir	Anugrah jaya mandiri	Peternakan sapi, Pertanian
8	Sanenrejo	Sejahtera mandiri	Minimarket, Pertanian

Sumber : Hasil observasi dan wawancara di Kantor Kecamatan Tempurejo 2026

Tabel 1.2 Progam pengembangan SDM pengelola BUMDes

No	Jenis Pelatihan	Penyelenggara	Tujuan
1.	Pelatihan pengelolaan penyusunan keuangan BUMDes	DPMD Kabupaten Jember	Meningkatkan pengetahuan dibidang administrasi dan pencatatan keuangan.
2.	Pelatihan penyusunan proposal usaha	Pemerintah Desa	Meningkatkan kemampuan perencanaan program usaha
3.	Pelatihan pengurusan badan hukum	Kemenkumham dan DPMD	Guna mendukung legalitas usaha
4.	Pelatihan pengembangan usaha Desa	Pemerintah Kabupaten	Meningkatan potensi dan inovasi usaha

Sumber : Hasil wawancara di Kantor Kecamatan Tempurejo 2026

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, diketahui bahwa pengelolaan

BUMDes di Kecamatan Tempurejo melibatkan berbagai unit usaha yang dikelola oleh pegawai desa. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan pihak Kecamatan Tempurejo menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia pengelola BUMDes sangat beragam, baik dalam pengelolaan administrasi, keuangan, maupun pengembangan usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan kompetensi diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai BUMDes. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo.

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tempurejo. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana peran pengembangan SDM dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pengelola BUMDes. Tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai BUMDes.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik secara teoritis maupun praktik terkait dengan pengembangan SDM dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai BUMDes. adapun manfaat yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan SDM, kompetensi, dan peningkatan kinerja dalam organisasi berbasis desa seperti BUMDes.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan pengelolaan BUMDes, khususnya dalam Upaya meningkatkan pengembangan SDM, kompetensi serta kinerja pengelola. adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah

a) Bagi BUMDes

Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pegawai BUMDes melalui program pengembangan SDM dan peningkatan kompetensi.

b) Bagi Pemerintah Desa

Diharapkan dapat sebagai masukan bagi pemerintah desa dalam merumuskan kebijakan-kebijakan serta program pelatihan bagi pegawai BUMDes.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memudahkan peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait pengembangan SDM dan kompetensi terhadap kinerja pegawai BUMDes.

