

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia juga harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditangani. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi suatu organisasi.

Di era yang dinamis dan kompetitif saat ini Badan Usaha Milik Desa (atau diakronimkan menjadi BUMDesa) merupakan usaha desa yang dikelola oleh Pemerintah Desa, dan berbadan hukum. Pemerintah Desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi Desa. Kepengurusan Badan Usaha Milik Desa terdiri dari Pemerintah Desa dan masyarakat desa setempat. Permodalan Badan Usaha Milik Desa dapat berasal dari Pemerintah Desa, tabungan masyarakat, bantuan Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, pinjaman, atau penyertaan modal pihak lain atau kerja sama bagi hasil atas dasar saling menguntungkan. Badan Usaha Milik Desa

dapat melakukan pinjaman, yang dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Kabupaten Kuningan, 2019-2023).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika karyawan sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif dalam arti kurang baik, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *Performance*. Kata *Performance* berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo (2007), mengungkapkan Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan kegiatan melakukan sebuah tugas yang diberikan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Seorang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentunya melaksanakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya.

Dari penelitian yang penulis akan lakukan, terdapat dua puluh delapan (28) BUMDesa yang ada di Kecamatan Bengkalis. Namun penelitian yang penulis lakukan hanya pada tiga BUMDesa yaitu, BUMDesa Bathin Alam, BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, dan BUMDesa Air Putih Jaya. Berikut

adalah tabel profil BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, BUMDesa Air Putih Jaya, dan BUMDesa Bathin Alam :

Tabel 1.1 BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, Bathin Alam, dan Air Putih Jaya, Kec. Bengkalis

No	Desa	Nama BUMDesa	Jumlah Pengelola
1	Kuala Alam	Kuala Alam Bandar Jaya	16 Orang
2	Sungai Alam	Bathin Alam	13 orang
3	Air Putih	Air Putih Jaya	13 orang

Sumber : BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya (2023), BUMDesa Bathin Alam (2023), dan BUMDesa Air Putih Jaya (2023).

Dari tabel diatas bahwa desa Kuala Alam memiliki BUMDesa yang diberi nama Kuala Alam Bandar Jaya. BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya dikelola oleh 16 orang pengelola. Desa Sungai Alam juga memiliki BUMDesa yang diberi nama BUMDesa Bathin Alam yang dikelola 13 orang pengelola. Desa Air Putih juga memilki BUMDesa yang diberi nama Air Putih Jaya yang dikelola 16 orang pengelola. Pada tiga BUMDesa yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian yaitu BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya BUMDesa Bathin Alam ,dan BUMDesa Air Putih Jaya, kinerja pengelola dari ketiga BUMDesa tersebut dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi BUMDesa karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai tepat waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pengelola BUMDesa yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat paada rendahnya kinerja pengelola karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya diluar dari kewajibannya sebagai pengelola BUMDesa, sehingga pengelola tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada BUMDesa atau suatu organisasi.

Dari permasalahan yang ada, tentunya pengelola BUMDesa perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan mengatur tentang kedisiplinan karyawan, peralatan-peralatan dan mesin di era yang serba digital saat ini. Pengembangan

mengupdate penggunaan peralatan dan mesin-mesin dikantor dengan mengikutsertakan pengelola atau karyawan belajar bagaimana menggunakan sumber daya juga bisa dilakukan dengan cara melatih pengelola untuk memiliki inisiatif atau prakarsa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa suruhan atasan. Adanya kerusakan hasil produksi masyarakat seperti packgingan biskuit biji getah yang dipromosikan BUMDesa Kuala Alam Bandar Jaya, yang mengakibatkan pemilik produk tersebut kurang terawat, hal ini disebabkan kurangnya tingkat kerja sama karyawan dalam mengelola BUMDesa dan kurangnya kesadaran pengelola BUMDesa dalam menjaga hasil produksi masyarakat. Hasil kinerja yang kurang baik juga tampak di BUMDesa Air Putih Jaya, dimana kurangnya kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti beberapa orang tidak hadir beberapa hari dalam satu minggu. Hal ini tentunya disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dan keputusan manajemen yang terstruktur. Maka dari itu perlu diadakannya pengembangan sumber daya untuk melatih diri dalam menentukan gaya kepemimpinan dan keputusan kepemimpinan dengan lebih baik dan terstruktur. Kurangnya hasil kerja yang baik juga tentunya terlihat di BUMDesa Bathin Alam, dimana banyak pengelola yang kurang benar dalam menanggung tanggung jawab yang sedang diemban. Seperti kurangnya efisiensi dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu diperlukannya pengembangan sumber daya manusia seperti meningkatkan bagaimana cara untuk memperoleh tenaga kerja yang baik dan cara mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik guna untuk menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik lagi.

Untuk itu dalam penelitian ini penulis ingin menghubungkan antar variabel tersebut dengan merumuskan masalah yaitu **“Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelola BUMDesa di kecamatan Bengkalis”** dengan tujuan dapat mengetahui dan menganalisa hasil penelitian apa yang telah menjadi rumusan masalah penulis yaitu terdapat pengaruh atau tidak pengembangam sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan adalah :
Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan dilakukan hanya pada 3 BUMDesa dari 28 BUMDesa yang ada di Kecamatan Bengkalis.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk menganalisa bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.
2. Untuk menganalisa bagaimana kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.
3. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman baik secara teori maupun secara praktik mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa di Kecamatan Bengkalis dan sebagai salah satu syarat memenuhi skripsi menempuh Sarjana Terapan Bisnis Digital. Diharapkan penelitian skripsi ini dapat dijadikan salah satu sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan kreatifitas dan inovasi bagi penulis.

2. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka dapat memberikan pengetahuan terutama mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja pengelola BUMDesa dan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi Pemerintah Desa untuk membentuk BUMDesa sebagai sarana memajukan desa.

3. Manfaat Penelitian Bagi Pihak Lain

- a. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi administrasi Publik dan dapat menjadi referensi bagi penelitian akademisi dan mahasiswa lainnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan tata kelola dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan usaha publik.
- b. Bagi Politeknik Negeri Bengkalis, penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa
- c. program Studi Sarjana Terapan Bisnis Digital pada khususnya dan mahasiswa Politeknik Negeri Bengkalis pada umumnya dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelola BUMDesa.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan pada proposal skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan latar belakang yang akan menjadi bahan penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan permasalahan, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan laporan.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal sebelumnya, serta teori-teori yang sesuai dengan

pokok pembahasan dalam penelitian ini.

Bab 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Objek Penelitian, Jenis dan Sumber Data , Populasi dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Pengukuran Skala, Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisis Data, Jenis Penelitian, Hipotesis, Definisi Konsep, Definisi Operasional, Jadwal Pelaksanaan Penelitian, Perkiraan Biaya Laporan Penelitian dan Personalia Penelitian.

Bab 4 : GAMBARAN BUMDESA DI KECAMATAN BENGKALIS

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, yang nantinya lebih ke profil BUMDesa itu sendiri. Seperti lokasi penelitian, jumlah pengelola setiap BUMDesa yang menjadi tujuan penelitian, dan struktur organisasi BUMDesa.

Bab 5 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan hasil dan pembahasan setelah penulis melakukan penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner.

Bab 6 : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil dan pembahasan serta saran yang akan disampaikan oleh penulis.