

**OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA BAGI BUMDES PARUNGSEAH  
SEJAHTERA DESA PARUNGSEAH KECAMATAN SUKABUMI  
KABUPATEN SUKABUMI**

**Oleh:  
Faizal Mulia Z  
Resa Nurmala  
R. Deni Muhammad Danial**

Dosen Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: [faizal\\_88@ummi.ac.id](mailto:faizal_88@ummi.ac.id) 1) [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id) 2) [rdmdanial043@ummi.ac.id](mailto:rdmdanial043@ummi.ac.id) 3\*)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi Sumber Daya Manusia pada BUMDes Parungseah Sejahtera Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi, Untuk mendapatkan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan pendekatan asosiatif sedangkan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan Quesioner.

Target penelitian terhadap Badan Usaha Milik Desa Parungseah adalah pengurus mampu mengetahui tentang Manajerial SDM kemudian pengurus mampu mengetahui tentang sistem Administrasi Desa mengenai BUMDes seperti Pembukuan Laporan Keuangan, Surat Menyurat, serta laporan Tahunan BUMDes yang sesuai dengan peraturan Menteri Desa dan Daerah Tertinggal No 4 Tahun 2015 pasal 5 sebagai pengurus badan Usaha Milik Desa Parungseah dan pengurus mamapu memahami tatacara kerja sama pihak lain di luar pemerintah Desa.

Kata Kunci : *Optimalisasi, Sumber Daya Manusia, BUMDes*

**PENDAHULUAN**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi menjadi perencana dan pelaku dalam setiap kegiatan Memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas sangat penting bagi perusahaan di bandingkan memiliki banyak karyawan tetapi dalam menjalankan sebuah pekerjaannya kurang berkompeten. optimalisasi sumber daya manusia menjadi bagian yang patut diperhatikan dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia sebagai suatu susunan strategi yang di rancang untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan (Bentar et al., 2019). Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai suatu lembaga ekonomi modal usahanya dibangun atas inisiatif masyarakat dan menganut asas mandiri. Ini berarti pemenuhan modal usaha BUMDes harus bersumber dari masyarakat. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan BUMDes dapat mengajukan pinjaman modal

kepada pihak luar, seperti dari Pemerintah Desa atau pihak lain, bahkan melalui pihak ketiga. Ini sesuai dengan peraturan per undang-undangan (UU 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 ayat 3).

Dengan demikian jika pengurus BUMDes minim akan pengetahuan tentang administrasi maka apa yang akan menjadi tujuan pendirian BUMDes tidak akan maksimal.

**Data Karyawan BUMDes Parungseah Sejahtera  
Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur BUMDes	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bagian Keuangan	2
4.	Bagian Administrasi	3
5.	Bagian Produksi	15
6.	Gudang dan Stokis	5
7.	Bagian Pemasaran	5
Jumlah		32

**Sumber : BUMDes Parungseah Sejahtera 2023**

Berdasarkan hasil wawancara awal kepada pengelola BUMDes Parungseah Sejahtera sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan belum memiliki kemampuan secara baik untuk kepentingan perusahaan, sehingga perusahaan dalam pengelolaan operasionalnya stagnan bahkan mengalami kemunduran sehingga perusahaan dalam hal pengembangan Sumber daya Manusia belum memenuhi kriteria seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julian dan Amran Muslimin, 2019) Pemerintahan Desa harus mengoptimalkan tatakelola Badan Usaha Milik Desa melalui penataan aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat, berdasarkan keterangan tersebut gap yang muncul dari hasil wawancara awal dan penelitian terdahulu bahwa pemerintah desa dan pengurus BUMDes Desa Parungseah harus bersinergi dalam mengembangkan usaha dan tercipta lapangan kerja dan memberikan pemahaman yang baik kepada Karyawan agar tercipta Sumber Daya yang baik sesuai kriteri yang di harapkan oleh perusahaan.

**1.1 Rumusan Masalah**

Maka dari itu peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Optimalisasi Sumber Daya Manusia terhadap BUMDes?
2. Bagaimana Pengembangan Sumberdaya Manusia secara Berkelanjutan pada BUMDes?
3. Bagaimana Jejaring kerja yang dilakukan pengurus BUMDes?

Untuk mendapatkan jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif-deskriftif dengan pendekatan asosiatif.

**1.2 Tujuan Khusus Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap :

- 1 Mengetahui seberapa jauh optimalisasi SDM BUMDes di Desa parungseah.
- 2 Mengetahui seberapa jauh pengembangan SDM berkelanjutan di BUMDes Parungseah Sejahtera.
- 3 Mengungkap jejaring kerja yang dilakukan pengurus BUMDes dengan

## KAJIAN PUSTAKA

peneliti menggunakan manajemen sumber daya manusia sebagai *Grand theory* dalam tulisan ini karena dalam studinya manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana sikap, aktivitas juga upaya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menjalankan dan mengatur organisasi agar lebih efektif sehingga dengan mudah mencapai tujuan. Berdasarkan para ahli manajemen sumber daya manusia didefinisikan seperti dibawah ini:

Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Pada hakikaknya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan Mutiara S. Panggabean (dalam Sunarsih, 2018) MSDM merupakan aktivitas di unit sumber daya manusia bisa ditinjau pada sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan serta berasal sisi pekerja. Yang berasal sisi pekerjaan terdiri asal analisis serta penilaian pekerjaan, sedangkan asal sisi pekerja meliputi aktivitas kegiatan – kegiatan pengadaan tenaga kerja, evaluasi prestasi kerja, pembinaan serta pengembangan, kenaikan pangkat, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Menurut Creswell (2016) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial.

Dengan metode kualitatif ini diharapkan peneliti dapat mengungkap secara cermat dan mendalam mengenai permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.

Berdasarkan dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), wawancara, dokumentasi, dan triangulasi (gabungan) (Sugiyono, 2014: 62).

Dengan metode penelitian deskriptif Peneliti dapat menggambarkan variabel

penelitian tanpa adanya perbandingan, metode deskriptif merupakan sifat penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis. Peneliti juga menggunakan metode penelitian asosiatif karena dengan metode tersebut dapat digunakan untuk menunjukkan hubungan (Sugiyono, 2017).

Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dengan hasil penelitian terlihat pada table 1

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.051	.753		2.725	.010
	Optimalisasi Manajemen_sumberdaya_manusia	.457	.150	.459	3.048	.005
		-.221	.150	-.221	-1.468	.152

a. Dependent Variable: manajemen\_sumberdaya\_manusia

Sumber: hasil penelitian, diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linier ganda tersebut, adalah sebagai berikut:

$$a = 2.051$$

$$b_1 = 0,457$$

$$b_2 = -0,221$$

Selanjutnya, didapat persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (insentif dan Beban kerja) adalah:

$$Y^* = 2.051 + 0,457X_1 - 0,221X_2$$

Berdasarkan dari persamaan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara insentif (Variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) dan pengaruh yang ini dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Adapun koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,457 lebih besar dari pada koefisien regresi untuk Kinerja Karyawan sebesar -0,221.

**Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.565	2	4.783	6.340	.005 <sup>b</sup>
Residual	24.140	32	.754		
Total	33.705	34			

a. Dependent Variable: manajemen\_sumberdaya\_manusia

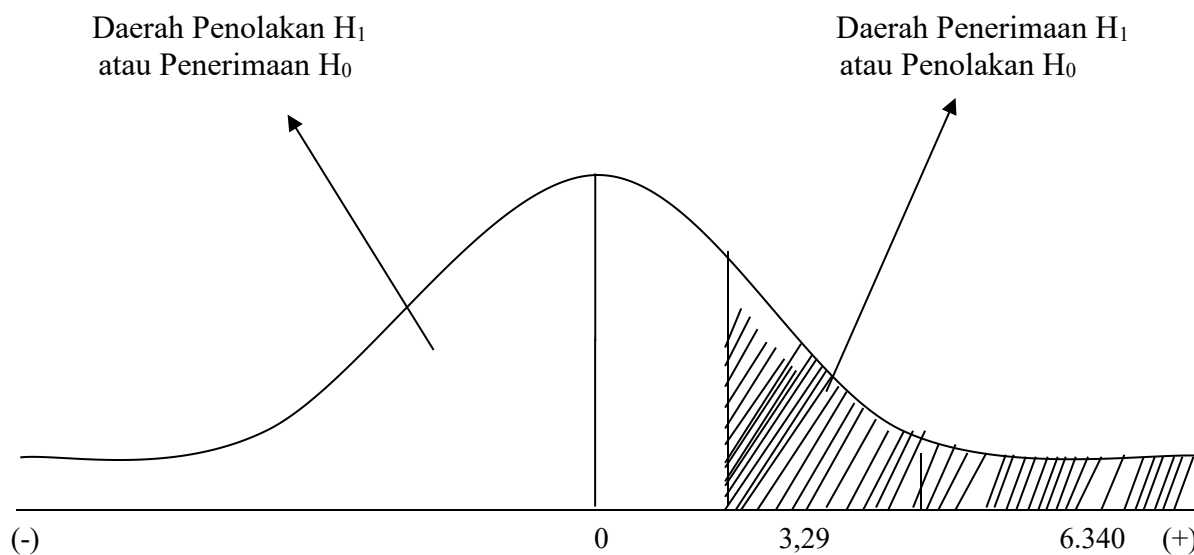
b. Predictors: (Constant), optimalisasi

Sumber: hasil penelitian, diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil F hitung variabel  $X_1$  (insentif), dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 6.340 Selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan. Adapun taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut = 32, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,29.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y. Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :  
 $F_{hitung} > F_{tabel}$   
 $6.340 > 3,29$

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun kurva daerah penerimaan  $H_1$  dan  $H_0$  adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.7 Kurva Daerah Distribusi Normal untuk Daerah Penerimaan  $H_0$  dan  $H_1$  antara  $X_1$  Terhadap Y**

Keterangan :

$H_0$  terletak di sebelah kiri titik kritis sedangkan  $H_1$  terletak di sebelah kanan titik kritis, dengan kata lain titik kritis 3,29 untuk  $n = 32$  diperoleh dari pengaruh ketiga variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan

sebagai variabel terikatnya sebesar 6.340 maka dari ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh yang signifikan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pertama: Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada BUMDes Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi bisa dikatakan masih belum optimal dan dalam memberikan arahan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan agar kinerja karyawan agar semakin baik. Masih ada hal hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawannya. Pemberian insentif seringkali dikatakan sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang turut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan memberikan kinerja atau hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Kedua: Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sedang bagi kinerja Perusahaan dan memiliki pengaruh yang positif bagi Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan pada suatu perusahaan, hal ini dapat diartikan bahwa apabila pemberian insentif kepada karyawan semakin ditingkatkan, kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut akan ikut meningkat, ini berarti bahwa insentif menjadi salah satu motivasi karyawan yang memacu agar kinerja mereka semakin baik.

Adapun saran dari penelitian ini adalah BUMDes Desa parungseah Kabupaten Sukabumi harus meningkatkan pemberian arahan yang baik sehingga tercipta optimaliasai pada Sumberdaya manusia terutama kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan terhadap hasil kerja tim. Karena berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya, hal yang paling rendah adalah optimasialiasai Sumberdaya manusia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budi Sudrajat., 2018, Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching. Jurnal & Penelitian Teknik Informatika Volume 3, Nomor 1, Oktober 2018, e-ISSN : 2541 - 2019
- Coristya Berlian Ramadana, Heru Ribawanto, Suwondo. 2013. keberadaan badan usaha milik desa (bumdes) sebagai penguatan ekonomi desa (Studi di Desa Landungsari, Kecamatan Dau. Malang. Jurnal Administrasi Publik.
- Creswell. John W. 2016. *Research Design* : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2, Alfabeta, Bandung
- Peraturan Menteri Desa dan Daerah tertinggal No 4 Tahun 2015 pasal 5
- PP No. 72 Tahun 2005 tentang Desa, tentang empat Tujuan Pendirian BUMDes
- Sumarsono. Sonny 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan, Graha Ilmu Yogyakarta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis : Bandung, Alfabeta Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Bisnis : Bandung, Alfabeta
- UU 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 213 ayat 3